

საქმე N210210018002712046

საქმე №2/762-18ფ



## გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

08.05.2019 წელი  
სიღნაღი

ქ.

### შესავალი ნაწილი

სიღნაღის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე მერაბ ღვინიაშვილი  
სხდომის მდივანი ნანა გოშნიაშვილი

მოსარჩელე: ირ----- კი-----

მოსარჩელის წარმომადგენელი: შა---- ნა-----

მოპასუხე: შპს „ა----“

მოპასუხის წარმომადგენელი: რა---- ან-----

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა----ის“ 2017 წლის 03 ნოემბრის გადაწყვეტილება ირ----- კი----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ირ----- კი----- აღდგენილ იქნას ლანდშაფტის დიზაინერის თანამდებობაზე.

1.2. მოპასუხე შპს „ა----ის“ დაეკისროს მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე განვლილი მთელი პერიოდისათვის განაცდურის ანაზღაურება.

#### 2. მოპასუხის პოზიცია

**2.1.** მოპასუხე შპს „ა----ის“ წარმომადგენელმა რა---- ან-----მ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე შპს „ა----ასა“ და მოპასუხე ირ----- კი-----ს შორის 2017 წლის 04 ოქტომბერს დაიდო ზეპირი შეთანხმება ერთი თვით და ისინი შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის გაფორმდებოდა წერილობითი ხელშეკრულება 06 თვის გამოსაცდელი ვადით. მოპასუხემ შესთავაზა მოსარჩელეს ხელშეკრულების პირობების შეთანხმება და გაუგზავნა მას ხელშეკრულების პროექტი. მოსარჩელეს არც ხელშეკრულების პირობები გაუგზავნია მოპასუხისთვის და არც ხელი არ მოაწერა წარდგენილ ექვსთვიან ხელშეკრულებაზე. მოსარჩელემ განმარტა ასევე, რომ მას სხვა პროექტებიც ქონდა და თუ მოუწევდა შაბათ დღეს სამსახურში გამოცხადება ასეთ ვითარებაში მიზანშეწონილად არ მიაჩნდა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

2017 წლის 06 ოქტომბერს მოსარჩელე ირ----- კი-----სა და მოპასუხე შპს „ა----ის“ შორის დაიდო ზეპირი ხელშეკრულება, ხოლო ერთი თვის შემდეგ უნდა მომხდარიყო წერილობითი ხელშეკრულების დადება 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით;

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 2017 წლის 06 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელ პერიოდზე(ხელმოწერების გარეშე);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

#### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.2.1. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოსარჩელემ ხელშეკრულების პროექტის გადაგზავნის შემდეგ არ წარმოადგინა მოპასუხესთან თავისი პირობები, შესაბამისად ექვსი თვით ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება არ მომხდარა.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- შპს „ა----“-ის იურიდიული მომსახურების უფროსის თ-----ს წერილი;
- ხელშეკრულების პროექტი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები, რომლებზეც ქვემოთ ვიმსჯელებთ), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

**განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ზეპირად დადებული ერთთვიანი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა. შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება მიიღო მოსარჩელე მხარემ. სასამართლო სხდომაზე ვერ დადასტურდა შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების ფაქტი. საქმეში წარმოდგენილი ექვსთვიანი ხელშეკრულების არსებობა აღიარეს მხარეებმა, თუმცა მასზე მათ ხელი არ მოუწერიათ, რაც ადასტურებს, რომ მოსარჩელემ არ ისურვა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.**

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, ვინაიდან დადგენილია, რომ მოსარჩელემ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს, ხოლო 2017 წლის 07 დეკემბერს უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე, აღნიშნული განჩინება გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს

2018 წლის 30 აპრილის განჩინებით და მოცემული საქმე სარჩელის დასაშვებობის შესამოწმებლად ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით მოსარჩელეს კვლავ უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე, რომლის კანონიერ ძალაში შესული განჩინება და საქმის მასალები ირ---- კი----- წარმომადგენელს ჩაბარდა 2018 წლის 31 ოქტომბერს.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4 და 24-ე მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე მუხლები.

### **6. სამართლებრივი შეფასება**

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და

უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის

თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან

დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციის მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკამოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

**სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს**

თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობით ან ზეპირად, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება 3 თვეზე მეტი ვადით. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს, ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა.

**სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, ვინაიდან დადგენილია, რომ მოსარჩელემ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს, ხოლო 2017 წლის 07 დეკემბერს უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე, აღნიშნული განჩინება გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 30 აპრილის განჩინებით და მოცემული საქმე სარჩელის დასაშვებობის შესამოწმებლად ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით მოსარჩელეს კვლავ უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე, რომლის კანონიერ ძალაში შესული განჩინება და საქმის მასალები ირ----- კი----- წარმომადგენელს ჩაბარდა 2018 წლის 31 ოქტომბერს.**

განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ზეპირად დადებული ერთ თვიან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა. შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება მიიღო მოსარჩელე მხარემ. სასამართლო სხდომაზე ვერ დადასტურდა შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების ფაქტი. საქმეში წარმოდგენილი ექვსთვიანი ხელშეკრულების არსებობა აღიარეს მხარეებმა, თუმცა მასზე მათ ხელი არ მოუწერიათ, რაც ადასტურებს, რომ მოსარჩელემ არ ისურვა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. სამ თვეზე მეტი ვადით შრომითი ხელშეკრულება უნდა დადებულიყო წერილობით, შესაბამისად თუ ხელშეკრულება დაიდო უვადოთ მოპასუხეს უნდა წარმოედგინა წერილობითი ფორმით დადებული ხელშეკრულება, რაც არ მომხდარა. შესაბამისად მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ხელშეკრულების უვადოდ დადების ან მისი ექვსი თვით გაგრძელების ფაქტი. ერთადერთი მტკიცებულება, რაც ადასტურებს მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობების არსებობას, არის მხარეთა ახსნა-განმარტება, ამ ფაქტის მოპასუხის მიერ აღიარება.

**ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე მხარემ ვერ მოახდინა მტკიცების ტვირთის სათანადო რეალიზება, მას უნდა ემტკიცებინა რომ მასსა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება უვადოთ ან გაგრძელდა ექვსთვიანი ვადით და შესაბამისად ხელშეკრულება მოპასუხის მიერ შეწყდა სხვა საფუძვლით. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.**

## **7. საპროცესო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, სარჩელოზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

## **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259<sup>1</sup>-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

## **გადაწყვეტა**

1. ირ----- კი----- სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სიღნაღის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს სიღნაღის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე**

**მერაბ ღვინიაშვილი**