



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27.05.2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ე----- კ-----,
წარმომადგენელი თ----- მ-----,
მოპასუხე შპს ი-----,
წარმომადგენელი ნ---- ე-----, თ---- მ-----,

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნების გამოვლენის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს ი-----ის ბრძანება ე----- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ე----- კ----- აღდგენილ იქნეს შპს ი-----ში სამორინე ჯ-----ში ინსპექტორ 1-ის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 01.12.2018 წლიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად დასაბეგრი 1500 აშშ დოლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელს არ ცნობს უსაფუძვლობის მოტივით, ასევე მიუთითებს სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ე----- კ-----ე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან 01.12.2017 წლიდან ინსპექტორ 1-ის თანამდებობაზე. მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება თვეში შეადგენდა დასაბეგრ 1500 აშშ დოლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომის ხელშეკრულების ასლი გ. 1. ს. ფ. 18-23.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 01.12.2017 წლით დათრიღებული შრომის ხელშეკრულების 2.1 მუხლით, რომელიც ხელმოწერილია მოსარჩელის მიერ (ხელმოწერა სადაო არ არის), იგი დადებულია 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რომელიც იწყება 2017 წლის 01 დეკემბერს და ამოიწურება 2018 წლის 01 ივნისს (გამოსაცდელი ვადა). ამავე ხელშეკრულების 2.2. მუხლით თანახმად, იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული არ შეწყვეტს ამ ხელშეკრულებას გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდება დამატებითი 6 (ექვსი) თვის ვადით, რომელიც იწყება 2018 წლის 01 ივნისს და ამოიწურება 2018 წლის 01 დეკემბერს. ამავე ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად 24 სამუშაო დღით, რომელიც შეიძლება იყოს გამოყენებული დასაქმებიდან 11 თვის გასვლის შემდგომ, თუ სხვაგვარად არ არის წინასწარ წერილობით შეთანხმებული მხარეთა მიერ. მხარეები ვალდებული არიან შეთანხმდნენ ერთჯერადად გამოსაყენებელი შვებულების განრიგსა და ხანგრძლივობაზე. ხელშეკრულების 6.1. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულება შეწყდება 2.1. მუხლით განსაზღვრული ვადის ამოწურვისას, თუ მხარეები ასეთ შეწყვეტამდე 2 კვირით ადრე არ შეთანხმდებიან ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი გ.1. ს.ფ. 18-23.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. დასაქმების პერიოდში, 2018 წლის ივლისი-აგვისტოში მოსარჩელის წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე მოსარჩელემ ისარგებლა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი.

შვებულების მოთხოვნის ფორმა ტ. 1. ს. ფ. 115-116.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.4. 01.12.2018 წელს მოსარჩელეს შეატყობინეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის დადებამდე შევსებული აპლიკაციაში არ მიუთითა თავისი ელექტრონული მეილი, რის გამოც დამსაქმებლისათვის უცნობი იყო მოსარჩელის ელექტრონული ფოსტა. შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის შემდგომ მოსარჩელე არ დაუშვეს სამუშაო ადგილზე და მას ფაქტობრივი სამუშაო არ შეუსრულებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ელექტრონული მიმოწერა უსაფრთხოების სამსახურთან სამსახურში არ დაშვების შესახებ ტ. 1. ს. ფ. 99-100.
სამსახურში მიღების აპლიკაციის ფორმის ასლი ტ. 1. ს. ფ. 119-120.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.5. მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა 31.11.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 27-31.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.6. 10.12.2018 წლის წერილით მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. მოსარჩელის და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი წერილების ასლების ტექსტის შინაარსი ნაწილობრივ არ ემთხვევა ერთმანეთს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილის ასლი ტ.1. ს.ფ. 25-26. 111-112.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.7. წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნაზე წერილი მოპასუხეს ჩაბარდა 17.12.2018 წელს. 24.12.2018 წელს მოპასუხემ მოსარჩელეს გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 27-31.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. შპს ი-----იში დასაქმებული არიან როგორც საქართველოს მოქალაქეები, ისე უცხო ქვეყნის მოქალაქეები. მოპასუხესთან დასაქმებულთა დაახლოებით 80% არის საქართველოს მოქალაქე, ხოლო 20% უცხო ქვეყნის მოქალაქე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულებების ასლები გ. 2. ს. ფ. 1-696.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. მოპასუხე შპს ი-----ი დაფუძნებულია 10.07.2017 წელს. მოსარჩელესთან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდში საწარმოს დაარსებიდან არ იყო გასული 48 თვე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერის ასლი გ. 1. ს.ფ. 56-57.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.10. მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით მომართა 17.01.2019 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი გ. 1. ს. ფ. 2.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე შპს ი-----ის დაარსებიდან არ არის გასული 48 თვე და მასზე არ ვრცელდება ვადიანი ხელშეკრულების შრომის კოდექსით დადების ვადები. შპს ი-----ი უფლებამოსილი იყო დაედო მოსარჩელესთან 1 წლამდე ვადით წერილობითი ხელშეკრულება. ასევე მართლზომიერია მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერით გ. 1. ს. ფ. 117-118 იგი რეგისტრირებულია სამეწარმეო რეესტრში 10.07.2017 წელს. მოსარჩელესთან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ყოფნისას ასევე გადაწყვეტილების გამოტანისას საწარმოს დაარსებიდან არ არის გასული 48 თვე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 6.1. მუხლის თანახმად, შრომითი

ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

ამავე კოდექსის 6.14 მუხლით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

ამდენად, მოპასუხე საწარმო უფლებამოსილი იყო მოსარჩელესთან დაედო ხელშეკრულება 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რომელიც შემდგომში ავტომატურად გაგრძელდა დამატებით 6 თვით და საერთო ჯამში ხელშეკრულება მოქმედებდა 1 წლის განმავლობაში. ასევე მოპასუხე უფლებამოსილი იყო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომაც სანამ მასზე ვრცელდება "დამწყები საწარმოსათვის" შრომის კოდექსით დადგენილი გამონაკლისი წესი შრომის ხელშეკრულებები დადოს 6 თვის ვადით.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეები ერთმანეთთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ, ვინაიდან მოსარჩელე მოპასუხის თანხმობით ფაქტობრივად ასრულებდა სამუშაოს, თუმცა სადავოა დაიდო თუ არა მხარეებს შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება და როდის.

საქმეში მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილია შრომის წერილობითი ხელშეკრულება, რომელიც ხელმოწერილია.

სასამართლო განმარტავს, რომ, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327.1 მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე კანონის 327.2. მუხლით არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ. შრომის კოდექსის მე-9

მუხლი „ა“ ქვეპუნქტით, მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ თუნდაც დაშვება, რომ გააკეთოს მოსარჩელის ახსნა-განმარტებიდან გამომდინარე, რომ საქმეში წარმოდგენილი წერილობით ხელშეკრულებაზე დასაქმებულმა მის მოქმედებისას მე-11 თვეს მოაწერა ხელი და ხელშეკრულების ძველ თარიღს ხელმოწერისას არ მიაქცია ყურადღება, მოსარჩელის მიერ სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით მისთვის მის მიერ ხელმოწერილი ხელშეკრულება რომ შეეთავაზებინათ და ეთქვათ, რომ ძველი პერიოდის ხელშეკრულება იყო იგი მას მაინც მოაწერდა ხელს ვინაიდან იქ მუშაობდა, რაც თავისთავად იმას გულისხმობს, რომ მოსარჩელე დაეთანხმა (მოიწონა) ხელშეკრულება და მის არსებით პირობები.

წერილობითი ხელშეკრულებით კი განსაზღვრული იყო 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადა, ხოლო თუ ხელშეკრულების დარღვევა არ მოხდებოდა ამ ვადის ავტომატურად კვლავ 6 თვით გაგრძელების პირობა. ამასთან ამავე ხელშეკრულების 6.1. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულება შეწყდება 2.1. მუხლით განსაზღვრული ვადის ამოწურვისას, **თუ მხარეები ასეთ შეწყვეტამდე 2 კვირით ადრე არ შეთანხმდებიან ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების თაობაზე.**

ხელშეკრულების 2.1. მუხლი ითვალისწინებდა ხელშეკრულების შეწყვეტას 01.12.2018 წელს. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ **მხარეთა შორის წერილობითი ფორმით და ხელშეკრულების 6.1. პუნქტში მითითებულ ვადაში წერილობით შეთანხმება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გაგრძელებაზე არ მომხდარა. შესაბამისად ცალსახაა, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება შეწყდა მისი მოქმედების ვადის გასვლის გამო.**

ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკიდან გამომდინარე დასაქმებულს არ ევალება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა (წერილობით ნების გამოვლენა), იმ დროს როდესაც მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება წყდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. „ბ“ ქვეპუნქტით, ვინაიდან იგულისხმება, რომ მხარეები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე, მათ შორის ხელშეკრულების ვადაზე ისედაც შეთანხმებული არიან და მათ ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის იციან როდის გასდის ხელშეკრულებას მოქმედების ვადა, შესაბამისად

დამატებითი წერილობით ნების გამოვლენა და ბრძანების გამოცემა არ სჭირდება აღნიშნულს.

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაგზავნილი წერილი, სადაც მითითებულია, რომ მოპასუხე კომპანიის კონკრეტული თანამშრომლები, მათ შორის მოსარჩელე არ უნდა იქნეს დაშვებული სამსახურში, ვინაიდან მათ გაუვიდათ ხელშეკრულების ვადა. აღნიშნულის თაობაზე ასევე ტელეფონის მეშვეობით ეცნობა მოსარჩელეს. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მართლზომიერია და მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ეცნობა ზეპირად სატელეფონო შეტობინებით.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ გამოუყენებელი შვებულების საკითხს და დარჩენილი შვებულების გამოყენების შესახებ გრაფიკის გამოკვრას შრომის ურთი ურთიერთობის ვადის შემდგომ პერიოდზე ტ. 1. ს. ფ. 33 სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის არსებობა-არარსებობასთან დაკავშირებით (ვადის გაგრძელება) არსებითი მნიშვნელობის არმქონეა, ვინაიდან თუ მხარეებმა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ ნება არ გამოხატეს იგი შრომის კოდექსით შესაძლებელია გაგრძელდეს მხოლოდ ერთ შემთხვევაში, როდესაც შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ფაქტობრივად, რასაც ამ შემთხვევაში ადგილი არ ქონია. სასამართლო განმარტავს, რომ დასვენების უფლება (ანაზღაურებადი შვებულება) დასაქმებულის უფლებაა იგი უფლებამოსილია საერთოდ არ გამოიყენოს შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მისი კუთვნილი შვებულება და ხელშეკრულების ვადის დასრულების შემდეგ მოითხოვოს მისი ფულადი კომპენსაცია ან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში მხარეთა შეთანხმებით მეორე წელს გადაიტანოს და გამოიყენოს იგი, რაც კანონსაწინააღმდეგო არ არის და შესაბამისად იქნებოდა თუ არა გამოკრული ეს ინფორმაცია მოპასუხე ორგანიზაციაში, ამას არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს და ვერ მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილ ნებად შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ.

შესაბამისად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი გასაჩივრებული ნება შრომითი ურთიერთობის არ გაგრძელების შესახებ მართლზომიერია და არ შეიცავს დისკრიმინაციულ ნიშნებს რაც ქვევით იქნება განხილული.

3.2.1. სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1. მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს

გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105.2 მუხლის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების

ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ.სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელემ 01.12.2018 წელს მოსარჩელეს ტელეფონით ეცნობა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ ხელსეკრულების ვადის გასვლის გამო. დასაქმებულმა 10.12.2018 წელს მოითხოვა მოპასუხისაგან გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება. აღნიშნული წერილის მოპასუხისათვის ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება სარჩელს არ ერთვის, თუმცა თავად მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მას მოსარჩელის წერილი ჩაბარდა 17.12.2018 წელს, ხოლო წერილობითი დასაბუთება მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გაგზავნილ იქნა 24.12.2018 წელს.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელემ სასამართლოში სარჩელი წარმოადგინა 17 01.2019 წელს, ანუ 30 დღიან ვადაში. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობა ამ შემთხვევაში არ წარმოადგენს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების გამომრიცხავ ფაქტობრივ გარემოებას.

3.2.3. მოსარჩელის მიმართ მოქალაქეობრივი ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის და შრომის ხელშეკრულების არ გაგრძელების გამო ადგილი არ ჰქონია.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებს მის მიმართ მოქალაქეობის ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე, 363³-ე და 363⁵-ე, მუხლები აწესრიგებენ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების პროცედურებს. დასახელებული ნორმების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ განახორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები,

რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მხოლოდ საქართველოს მოქალაქეებს შეუწყვიტეს შრომის ხელშეკრულებები და მათ ნაცვლად მიიღეს უცხო ქვეყნის მოქალაქეები.

საქართველოს შრომის 2.3 მუხლით კოდექსის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის მოქმედი რედაქციით "შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო". ამდენად შრომის ორგანული კანონით მოქალაქეობა არ წარმოადგენდა შრომის კოდექსით დაცულ ნიშანს. სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ აღნიშნულის მიუხედავად შრომით ურთიერთობების დროს ასევე მოქმედებს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონი, რომლის 1 მუხლით დისკრიმინაციული ქმედებისაგან დაცულ ნიშანს წარმოადგენს ასევე მოქალაქეობა, ამდენად სასამართლო უფლებამოსილია შეამოწმოს მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება შრომითი ურთიერთობის აღარ გაგრძელების შესახებ დისკრიმინაციულად მოპყრობის საფუძველით, რადგან აღნიშნულზე მიუთითა მოსარჩელე მხარემ.

როგორც ზემოთ აღინიშნა დისკრიმინაციულად არ მოპყრობის მტკიცების ტვირთი აკისრია მოპასუხეს, რომელმაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტების ირგვლივ უნდა ამტკიცოს მოსარჩელის მიმართ არადისკრიმინაციული მოპყრობა. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ დისკრიმინაციულად მოხდა მხოლოდ საქართველოს მოქალაქეების მიმართ შრომის ხელშეკრულებების არ გაგრძელება და მათ მაგივრად მხოლოდ უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასქმება, შესაბამისად სასამართლო მხოლოდ ამ ასპექტში შესაფასებს მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება შრომითი ურთიერთობის მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყვეტის შესახებ სასამართლომ მართლზომიერად მიიჩნია, ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ქონდა დისციპლინარული გადაცდომები ტ. 1. ს. ფ. 120-128 რაც სადავო არ არის, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ მართლზომიერად უნდა იქნეს მიჩნეული მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება

იმ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის აღარ გაგრძელების შესახებ, ვისაც ქონდა დისციპლინარული გადაცდომები, რაც შეეხება მოქალაქეობას ტ. 1. ს. ფ. 99-100 წარმოდგენილია 30.11.2018 წლით დათარიღებული ელექტრონული მიმოწერა უსაფრთხოების სამსახურსადმი იმ პირთა ჩამონათვალით, ვისაც არ გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო და არ უნდა იქნენ დაშვებული მოპასუხის ტერიტორიაზე, მხარეთა ახსნა-განმარტებით ამ 13 კაციან სიაში უცხო ქვეყნის მოქალაქეებიც არიან, შესაბამისად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ, მხოლოდ მოსარჩელის მიმართ, როგორც საქართველოს მოქალაქის მიმართ შრომითი ურთიერთობის აღარ გაგრძელებით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და არათანაბარ პირობებში ჩაყენებას ადგილი არ ქონია. რაც შეეხება მხოლოდ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებთან შრომითი ხელშეკრულებების დადებას და არათანაბარ პირობებში მოსარჩელის ჩაყენებას სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციით ტ. 1. ს. ფ. 110 ასევე ტ. 2. ს. ფ. 9-696 დადგენილია, რომ 2018 წლის დეკემბერში მოპასუხემ 17 უცხოელთან და 233 საქართველოს მოქალაქესთან დადო შრომის ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით ან გამოსაცდელი ვადის გარეშე. აღნიშნულის გარდა სადაო არ არის რომ მოპასუხესთან დასაქმებულ პირებს შორის დაახლოებით 80% საქართველოს მოქალაქეა, ხოლო დაახლოებით 20% უცხო ქვეყნის მოქალაქე, ამდენად ამ ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის მხრიდან მოქალაქეობრივი ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობას შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის არ გაგრძელების შესახებ ადგილი არ ქონია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, მოისმინა მხარეთა განმარტებანი, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (მისი აღარ გაგრძელება) განხორციელდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ). სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

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 უცილობლად 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. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ 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. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - **I.B. v. GREECE**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო

კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

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 მნიშვნელოვანს 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 კონვენციისეული 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.

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.

სასამართლოს 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 რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია 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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

ზემოაღნიშნული ვრცელი განმარტების მიუხედავად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზეც დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. შესაბამისად, სასამართლო მიმართავს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტს (მით უმეტეს, მოპასუხე სწორედ

რომ აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობას, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2013 წლის 05 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) მიუთითა, რომ „აღნიშნულ ნორმას დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ფუნქციონირებისათვის ფუძემდებლური მნიშვნელობა აქვს. ის ადამიანის უფლებათა დაცვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. მის ასეთ ღირებულებაზე არაერთხელ მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ. კერძოდ: „სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლება ინდივიდის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპების უზრუნველყოფის უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. ის ინსტრუმენტული უფლებაა, რომელიც ... წარმოადგენს სხვა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის საშუალებას...“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/3/421,422 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 1)“.

საკონსტიტუციო სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ მიუხედავად სამართლიანი სასამართლოს უფლების უდავოდ დიდი მნიშვნელობისა, ის არ არის აბსოლუტური უფლება. სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება „შეიძლება შეიზღუდოს გარკვეული პირობებით, რაც გამართლებული იქნება დემოკრატიულ საზოგადოებაში ლეგიტიმური საჯარო ინტერესით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება #1/466 საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 15).

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამავე მუხლის 14 პუნქტის თანახმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

აღნიშნულის საპასუხოდ კი, უკვე მთავარი იყო ის არგუმენტაცია და მსჯელობა, რომელსაც მოპასუხე წარმოადგენდა გასაჩივრებული დამსაქმებლის ნების გამოვლენასთან დაკავშირებით. სწორედ მოპასუხეს უნდა წარმოეჩინა ის - სხვა ლეგიტიმური და კანონიერი მიზანი, რომელიც მყარ საფუძველს შესძენდა და სასამართლოსაც დაარწმუნებდა მიღებული გადაწყვეტილების მართებულობასა და აუცილებლობაში.

ამ კუთხით, მოპასუხემ წარმტებით გაართვა თავი მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს. კერძოდ, გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხე შპს ი-----ის დაარსებიდან არ არის გასული 48 თვე, ამიტომ მასზე არ ვრცელდება ვადიანი ხელშეკრულების დადების ვადები. შესაბამისად შპს ი-----ი უფლებამოსილი იყო დაედო მოსარჩელესთან 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულება. ასევე მართლზომიერია მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და ასევე სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით მოპასუხე დისკრიმინაციული მოპყრობა არ განუხორციელებია

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის

უფლებამოსილებას ხელშეკრულების ვადის გასვლის დროს არის სპეციფიკური.

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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

სასამართლომ, ზემოთ უკვე იმსჯელა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის რეგულაციებზე და ამ რეგულაციებიდან გამომდინარე შრომითი ხელშეკრულებების ხასიათზე, ასევე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების არადისკრიმინაციულობაზე ამიტომაც აღარ განმეორდება, დასკვნის სახით მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის (არ გაგრძელების) კანონისმიერი მიზანშეწონილობა დასაბუთდა.

სასამართლოს აზრით, მოცემული შრომის კოდექსის რეგულაციები ემსახურებიან ისეთ სავსებით ლეგიტიმურ და სამართლიან მიზანს, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობა, მათ შორის ეს სტაბილურობა გრძელვადიან პერსპექტივაში ემსახურება არა მხოლოდ დასაქმებულთა ინტერესებს - მიიღონ გარანტირებული სოციალური პაკეტი და შესაბამისად დაცულნი იყვნენ თავიანთ უფლებებში, არამედ ასევე დამსაქმებლების ინტერესებსაც: დამსაქმებელი (როგორც თავისუფალი ეკონომიკური

ურთიერთობის სუბიექტი - ძირითადი მონაწილე) ნამდვილად დაინტერესებული ისეთ უმნიშვნელოვანეს მოცემულობაში როგორიცაა სტაბილურობა. ბიზნესის ხელშემწყობ გარემოებას ნამდვილად ქმნის პროგნოზირებადი ეკონომიკური გარემო (მაგ: რეგულირებული საგადასახადო სისტემა, სტაბილური და პროგნოზირებადი სახელმწიფო აპარატი და რეგულაციები, სტაბილური პოლიტიკური ვითარება და შეძლებისდაგვარად ღია საზღვრები სხვადასხვა ეკონომიკური აქტივობებისათვის), რომლის შემადგენელ ნაწილსაც უცილობლად ქმნის სტაბილური შრომის ბაზარი და საწარმოში პროფესიონალი ადამიანური რესურსის მოზიდვა და შენარჩუნება. აქედან გამომდინარე, ცვლილების მიზანია: დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისაგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა, რაც საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი მოთხოვნები უსაფუძვლოა და უარი უნდა დაკმაყოფილებაზე.

საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგებია ისეთ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ ინებოდა ცნობილი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილის სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

გოგიჩაშვილი

გიორგი