



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

სარეზოლუციო ნაწილი

24.07.2019 წელი

ქ.

გურჯაანი

გურჯაანის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე რომან კუპატაძე

სხდომის მდივანი ირინა დათუნაშვილი

მოსარჩელე - და-----ე

წარმომადგენელი - ბე-----ე

მოპასუხე - საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო

წარმომადგენლები - მე-----ი, თი-----ე, გი-----ი

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა (დაზუსტებული):

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი და-----ეს და საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს შორის 24.01.2018 წელს დადებული №78 შრომითი ხელშეკრულების 1.2. პუნქტი;

1.2. და-----ეს და საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს შორის 24.01.2018 წელს დადებული №78 შრომითი ხელშეკრულება აღიარებული იქნეს განუსაზღვრელი ვადით დადებულად;

1.3. და-----ე დაუყოვნებლივ აღდგენილი იქნეს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის ჯარების ლოგისტიკური უზრუნველყოფის სარდლობის ლოგისტიკის ცენტრში დარაჯის (დაცვის) თანამდებობაზე.

1.4. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაეკისროს განაცდური ხელფასის სრული ანაზღაურება სამსახურში იძულებითი არ ყოფნის მთელ პერიოდზე, ანუ 2018 წლის 01 იანვრიდან თითოეულ თვეზე დარიცხული 300 ლარის ოდენობით საქმეზე მისაღები საბოლოო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში

შესვლამდე.

(იხ. **სარჩელი და სასამართლოს 18 ივლისის სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერი 15:46:46-15:48:42 სთ**)

მოსარჩელემ თავისი სასარჩელო მოთხოვნები დაამყარა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: და-----ე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სხვადასხვა ქვედანაყოფებში 2001 წლიდან მუშაობდა. 2007 წლიდან 2019 წლის 01 იანვრამდე ამავე სამინისტროს ჯარების ლოგისტიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში არსებულ სანივთე ბაზაში (გურჯაანში) დარაჯად მუშაობდა. მას შენობა-ნაგებობების დაცვა ევალებოდა და მსგავს პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით ყველაზე სტაჟიანი მოსამსახურე იყო. მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება 2007 წლიდან 2019 წლის იანვრამდე ყოველი ერთი წლის ვადით უგრძელდებოდა. სამუშაო პერიოდის განმავლობაში იგი პირნათლად ასრულებდა მოვალეობას და მის მიმართ დისციპლინური სახდელის დაკისრება არ მომხდარა.

მოსარჩელეს სიტყვიერად ეცნობა, რომ 2019 წლის 01 იანვრიდან გათავისუფლდა სამსახურიდან. მისი გათავისუფლების შესახებ წერილობითი ბრძანების ჩაბარება არ მომხდარა. მოსარჩელემ გათავისუფლების ბრძანება და წერილობითი დასაბუთება მოითხოვა. მოპასუხემ 2019 წლის 13 თებერვალს გადასცა წერილი, რომლის მიხედვით მოსარჩელე სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გათავისუფლდა, რაც არასწორია, რადგან მიაჩნია, რომ მათ შორის ვადიანი კი არა უვადო შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა და ბოლოს დადებული ხელშეკრულების 1.2. პუნქტი, რომლითაც ვადა განისაზღვრა, ბათილ პირობას წარმოადგენს.

შესაბამისად, მხარემ შრომითი ხელშეკრულების 1.2. პუნქტის ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება მოითხოვა.

(იხ. **სარჩელი და სასამართლოს 2019 წლის 18 და 24 ივლისის სხდომის ოქმების აუდიო ჩანაწერები**)

2 . მოპასუხის პოზიცია:

2.1. საქართველოს თავდაცვის სამინისტრომ (შემდგომში - სამინისტრო) წარმოდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება 2019 წლის 01 იანვრამდე დაიდო. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღი მოსარჩელისთვის იმთავითვე ცნობილი იყო. წინა პერიოდებში დადებული ხელშეკრულებების მხედველობაში მიღება კი არ უნდა მოხდეს, ვინაიდან მათი ხანგრძლივობა არ იძლევა ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიჩნევის საფუძველს. ამავდროულად, დარაჯის საშტატო ერთეულების განსაზღვრა საჭიროების მიხედვით თავდაცვის მინისტრის ბრძანებებით ხდება. მინისტრის ბოლო ბრძანებით საშტატო ერთეულები შემცირებულია, რის გამოც ჯარების ლოგისტიკური უზრუნველყოფის სარდლობაში მოსამსახურე 14 სამოქალაქო

პირს, მათ შორის და-----ეს, შრომითი ხელშეკრულება არ გაუგრძელდა. მოპასუხემ, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროსთან და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის ჯარების ლოგისტიკური უზრუნველყოფის სარდლობის ლოგისტიკის ცენტრში (აღმოსავლეთი), შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დარაჯად მუშაობდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი(ს.ფ. 2-34; 95-107).

3.1.2. სამინისტროს შეიარაღებული ძალების გაერთიანებული შტაბის J-1 პირადი შემადგენლობის დეპარტამენტის უფროსის მიერ სხვადასხვა დროს გამოცემული ბრძანებების მიხედვით, მოსარჩელესთან 2007 წლის 24 დეკემბრიდან 2010 წლის 01 იანვრამდე პერიოდში შრომითი ხელშეკრულება 6 თვიანი ვადებით იდებოდა, 2010 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულება ორი თვით - 01 მარტამდე დაიდო, რაც ჯერ 01 აპრილამდე, ხოლო შემდგომ 2010 წლის 31 დეკემბრამდე გაგრძელდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დეპარტამენტის უფროსის №292, №201, №9, №191, №78, №151, №242 ბრძანებები (ს.ფ. 37-43);

- 14.02.2008 წლის №3 ბრძანება (ს.ფ. 21).

3.1.3. საქართველოს შეიარაღებული ძალების გაერთიანებული შტაბის J-1 პირადი შემადგენლობის დეპარტამენტის უფროსის მიერ 19.02.2011 წელს, 02.08.2011 წელს, 27.02.2012 წელს და 09.07.2012 წელს გამოცემული ბრძანებებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებები ექვსთვიანი პერიოდებით იდებოდა, ხოლო 2013 წლის 02 თებერვლის ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით - 31.02.2013 წლამდე დაიდო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დეპარტამენტის უფროსის №385, №82, №368 და №301 ბრძანებები (ს.ფ. 44-48);

3.1.4. საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 16.01.2014 წლის №MOD 014000000100 ბრძანებით და-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით - 01.01.2014 წლიდან 31.12.2014 წლის ჩათვლით დაიდო. ამავე შტაბის უფროსის 23.01.2015 წლის №MOD 51500000285 და 14.11.2015 წლის №6448 ბრძანებებით ხელშეკრულება 01.01.2015 წლიდან 31.12.2015 წლის ჩათვლით დაიდო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შტაბის უფროსის №MOD 014000000100, №MOD 51500000285 და №6448 ბრძანებები (ს.ფ. 49-51);

3.1.5. საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 12.01.2016 წლის №339 ბრძანებით და-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება კვლავ ერთი წლის ვადით - 01.01.2016 წლიდან 31.12.2016 წლის ჩათვლით დაიდო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შტაბის უფროსის №339 ბრძანება (ს.ფ. 52);

3.1.6. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 01.01.2017 წლიდან 12.06.2017 წლამდე პერიოდში შეწყვეტილი იყო, ხოლო შემდგომ, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის 12.06.2017 წლის №MOD 01700004563 ბრძანებით კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ექვსი თვის ვადით - 12.06.2017 წლიდან 31.12.2017 წლის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შტაბის უფროსის №339 და №MOD 01700004563 ბრძანებები (ს.ფ. 52-53);

3.1.7. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 24.01.2018 წელს დადებული №78 შრომითი ხელშეკრულებით ერთი წლით - 2019 წლის 01 იანვრამდე გაგრძელდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 54-56).

3.1.8. მოსარჩელე 2019 წლის 01 იანვრიდან გათავისუფლდა სამსახურიდან. 30.01.2019 წელს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება მოითხოვა, რაზეც მოპასუხის 12.02.2019 წლის წერილით ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულება ვადის გასვლის გამო შეწყდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოსარჩელის წერილი (ს.ფ. 60).

- მოპასუხის წერილი (ს.ფ. 61)

3.1.9. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება თვეში 300 ლარს შეადგენდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 54-56).

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.3. საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოება მხარეთა მიერ სადავო არ გამხდარა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლო, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გამოკვლევის,

მხარეების ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“;

5.2. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ტერმინი საჯარო მოსამსახურე განმარტებულია როგორც პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. ამავე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი არის პირი, რომელსაც საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მინიჭებული აქვს საჯარო დაწესებულების დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესრულების უფლებამოსილება.

ამავე კანონის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ვრცელდება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი. ამავე კანონის 119-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან, შესრულებასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავები განიხილება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მე-3 წინადადების მიხედვით, პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული და რომლის ფუნქციები და უფლებამოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის (პირი საჯარო დაწესებულებაში ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს), შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად (ამ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ხელმძღვანელობს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-6 მუხლით დადგენილი წესით).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში მყოფ სტრუქტურულ ერთეულში, სხვადასხვა დროს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე იყო დასაქმებული. აგრეთვე დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა 01.01.2017 წლიდან 12.06.2017 წლამდე პერიოდში

შეწყვეტილი იყო და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 12 ივნისიდან აღდგა. მოსარჩელის სამსახურობრივი ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ იყო და მასთან შრომითი ხელშეკრულება გარკვეული ვადით იდებოდა. შესაბამისად, მოსარჩელე წარმოადგენს იმ დასაქმებულ პირს, რომელზეც საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის მეორე პუნქტის მესამე წინადადებით გათვალისწინებული რეგულაცია ვრცელდება. სწორედ ამიტომ, დავის გადაწყვეტისთვის სასამართლო საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შესაბამისი სამართლებრივი ნორმებით ხელმძღვანელობს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

მოცემული დავის ფარგლებში მნიშვნელოვანია განისაზღვროს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენდა გარკვეული ვადით დადებულ (დროში შეზღუდულ) ხელშეკრულებას, თუ მათ შორის განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა. მოცემული საკითხის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია, იმდენად, რამდენადაც, საქმეში წარმოდგენილი ბრძანებები და შრომითი ხელშეკრულება შრომით ურთიერთობას გარკვეული ვადით აწესებდა. ამ მხრივ არც ბოლოს დადებული №78 ხელშეკრულებაა გამონაკლისი. მისი მოქმედების ამოწურვის თარიღად მხარეებმა, ხელშეკრულების 1.2. პუნქტის მიხედვით, 2019 წლის 01 იანვარი (მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ფაქტობრივად შეწყვეტის დღე) განსაზღვრეს. მოსარჩელე სწორედ ხელშეკრულების 1.2. პუნქტის კანონიერებაზე დავობს და განმარტავს, რომ ვინაიდან წინა პერიოდებში შრომითი ხელშეკრულება წლების განმავლობაში და მიმდევრობით გრძელდებოდა, ამიტომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით დადებულად ითვლება. ამ გარემოებაზე დაყრდნობით ითხოვს მხარე ხელშეკრულების ამ პუნქტის ბათილად ცნობას, შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით დადებულად ცნობას, სამსახურში აღდგენას და განაცდურის დაკისრებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ სხვა მოთხოვნებთან შედარებით უპირატესად უნდა გადაწყდეს არსებობს თუ არა მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულად აღიარების წინაპირობები. ამ საკითხის გადასაწყვეტად კი სასამართლო საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე მიუთითებს, რომელშიც 12.06.2013 წელს 729-III კანონით განხორციელებული ცვლილების შედეგად შემდეგი (ამოქმედდა გამოქვეყნებისთანავე 04.07.2013 წელს) შინაარსის 1³ პუნქტი დაემატა, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი

ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მხარეები შრომით ურთიერთობაში ზემოაღნიშნული ნორმის ამოქმედებამდე იმყოფებოდნენ. აგრეთვე, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით უდავოდ დადასტურებულია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 01.01.2017 წლიდან 12.06.2017 წლამდე პერიოდში შეწყვეტილი იყო, ხოლო შემდგომ, საქართველოს შეიარაღებული ძალების გენერალური შტაბის უფროსის ბრძანებით კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ექვსი თვის ვადით 12.06.2017 წლიდან 31.12.2017 წლის ჩათვლით და რაც, მხარეთა შორის 24.01.2018 წელს დადებული №78 შრომითი ხელშეკრულებით კიდევ ერთი წლის ვადით - 2019 წლის 01 იანვრამდე გაგრძელდა.

სასამართლოს სურს მხარეთა ყურადღება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის ორ მნიშვნელოვან პირობაზე გაამახვილოს, რომლის მიხედვით (პირველი) შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ითვლება თუ დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს და (მეორე) ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ამდენად, კანონმდებელმა დაადგინა, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება 30 თვეზე მეტი ვადით დაიდო, ან ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, მაშინ ასეთი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ითვლება. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება იმ შემთხვევაში, თუ ხდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ წლების განმავლობაში მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 01 იანვარს შეწყდა და მხარეები იმავე წლის 12 ივნისამდე შრომით ურთიერთობაში აღარ იმყოფებოდნენ. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ხანგრძლივობა

ნუთ თვეს აღემატებოდა. შესაბამისად, სასამართლოს, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტზე დაყრდნობით, მიაჩნია, რომ 2017 წლის 12 ივნისიდან ვადის ათვლა ხელახლა დაიწყო და მანამდე პერიოდის განმავლობაში შრომით ურთიერთობაში ყოფნის ვადის მხედველობაში მიღება ვეღარ მოხდება, ვინაიდან ახალი ხელშეკრულების დადება წინა ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 60 დღეზე მეტი ვადის გასვლის შემდგომ მოხდა. ამასთან, ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან მის შეწყვეტამდე შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ 18 თვე და 28 დღე გაგრძელდა. ამდენად, არ არსებობს შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიჩნევის და შესაბამისად, არც ხელშეკრულების 1.2. პუნქტის ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.3. როგორც აღინიშნა, საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე კოდექსით არის განსაზღვრული ის საფუძვლები, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც შესაძლებელია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტზე, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან ახალი შრომითი ხელშეკრულება 12.06.2017 წელს ექვსი თვის ვადით - 31.12.2017 წლის ჩათვლით დაიდო, რაც 24.01.2018 წელს დადებული №78 შრომითი ხელშეკრულებით კიდევ ერთი წლით - 2019 წლის 01 იანვრამდე გაგრძელდა. მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა სწორედ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის გამო შეწყვიტა. შესაბამისად, მოპასუხის ქმედება არ ეწინააღმდეგება კანონს და ამიტომ არ არსებობს სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

6.4. მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი,

რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

საქმის განხილვის შედეგად დადგინდა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იყო დადებული, რომლის გასვლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა განაცდურის დაკისრების ნაწილშიც უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

7. საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები. სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს ამ კოდექსის 38-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში – დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 37-39-ე, 46-ე, 53-ე, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. და-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გურჯაანის რაიონული 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 გურჯაანის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

რომან

კუპატაძე