



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

შ ე ს ა ვ ა ლ ი

30 სექტემბერი, 2019 წ

ქ. ბათუმი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე - სალიხ შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე**

მოსარჩელე - ზა-----ი

წარმომადგენელი - პა-----ე

მოპასუხე - სსიპ ს----- სააგენტო

წარმომადგენელი - ქ-----ა რ-----, ზვ-----

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

მოპასუხეს დაეკისროს 9 თვის სახელფასო დავალიანება 36 000 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

- 2018 წლის 19 ოქტომბერს მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიასთან გააფორმა შრომითი ხელშეკრულება და სსიპ ს----- სააგენტოში დაიწყო მუშაობა დირექტორის მრჩევლის თანმდებობაზე. კონტრაქტის ხელმოწერისას განემარტა, რომ ხელშეკრულება იდება 2018 წლის ბოლომდე და 2019 წლის 19 იანვრიდან დაიდებოდა მხარეთა შორის ახალი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით. მოსარჩელის განმარტებით, სააგენტოში მუშაობისას არანაირი შენიშვნა არ მიუღია და პირნათლად ასრულებდა მის მოვალეობას. გარდა

ამისა, მოპასუხის მხრიდან აღებული ვალდებულებამ განაპირობა თბილისიდან ოჯახის საცხოვრებლად გადმოყვანა ბათუმში, საცხოვრებლად ბანკიდან გამოტანილი სესხის თანხით საცხოვრებლად აიღო ბინა გირაოთი, ასევე ბავშვები სასწავლებლად შეიყვანა ფასიან სასწავლებელში. მოსარჩელე ასევე განმარტავს, რომ როდესაც არ მოხდა 2019 წლის 20 იანვრიდან 25 იანვრამდე იანვრის თვის ხელფასის ჩარიცხვა საბანკო ანგარიშზე, მხოლოდ მაშინ გაიგო, რომ ის გაათავსუფლეს სამსახურიდან, რის თაობაზეც სსიპ ს-----
----- სააგენტოს არ გაუფრთხილებია წინასწარ და არც ბრძანება ჩაუბარებია განთავისუფლების შესახებ. მოსარჩელე თვლის, რომ უკანონოდ და უსაფუძვლოდ იქნა სამსახურიდან განთავისუფლებული და მოითხოვს მოპასუხეს დაეკისროს 9 თვის (2019 წლის თებერვლიდან 2019 წლის ოქტომბრის ჩათვლით) სახელფასო დავალიანება 36 000 ლარის ოდენობით.

- მოსარჩელე განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მას ზეპირი ფორმით დაპირდნენ, რომ 2019 წლის 01 იანვრიდან ახალ შრომით ხელშეკრულებას გაუფორმებდნენ, გარდა ამისა, ასევე დააწინაურებდნენ. რომ არა ეს დაპირება, 3 თვით მუშაობის გამო, ცოლ-შვილს არ გადმოიყვანდა ქ. თბილისიდან და არც ბანკის წინაშე აიღებდა ფულად ვალდებულებებს. მას წინასწარ არ აცნობეს, რომ ხელშეკრულებას აღარ გაუგრძელებდნენ და არც ახალ ხელშეკრულებას გაუფორმებდნენ, რაზედაც დამსაქმებელი ვალდებული იყო. რამოდენიმეჯერ მივიდა სამსახურშიც, არ იცოდა რომ განთავისუფლებული იყო.

- მოსარჩელე აზუსტებს, რომ სახელფასო დავალიანებას 36 000 ლარის ოდენობით ითხოვს როგორც ზიანის ანაზღაურებას, რაც მან განიცადა, ამაში შედის მორალური ზიანიც.

(იხ. სარჩელი, მოსარჩელის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში).

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. წარმოდგენილი შესაგებლით არ ეთანხმება სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და მიუთითებს, რომ:

- 2018 წლის 19 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, მოსარჩელე დაინიშნა ს----- სააგენტოს დირექტორის კონსულტანტის-შტატგარეშე თანამშრომლის თამდებობაზე განსაზღვრული ვადით 2018 წლის 17 ოქტომბრიდან 2019 წლის პირველ იანვრამდე, ხელშეკრულებით განსაზღვრული გარკვეული სამუშაოს შესასრულებლად და მას შესაბამისი ანაზღაურებაც აქვს მიღებული. ის, რომ მოსარჩელეს სამსახური ჰქონდა 1 წლის ვადით, დაფუძნებულია მხოლოდ მოსარჩელის განმარტებაზე, რადგან 2018 წლის 19 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, მოსარჩელე დაინიშნა განსაზღვრული ვადით 2019 წლის 1 იანვრამდე და შესაბამისად ხელშეკრულების ვადის გასვლა, იმთავითვე ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის დასრულებას. მოპასუხე განმარტავს, რომ გამომდინარე იქედან,

რომ სარჩელი არ არის სამართლებრივად დასაბუთებული და საერთოდ არ არის სამართლებრივი საფუძველი მითითებული, სარჩელით გაუგებარია, რომელი კანონით ან რომელი კანონის მუხლით ითხოვს სარჩელში მითითებულ თანხას, შესაბამისად მოითხოვს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის და დაუსაბუთებლობის გამო.

- მოპასუხის წარმომადგენლები განმარტავენ, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 01 იანვრიდან სამსახურში არ გამოცხადებულა და რაიმე სახის სამუშაო არ შესრულებია, გაუქმდა მისი ელ.ფოსტაც. მისთვის ცნობილი იყო, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

- მოპასუხის წარმომადგენლები მიუთითებენ, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი რაიმე დაპირებას რომ 2019 წლის 01 იანვრიდან ახალ შრომით ხელშეკრულებას გაუფორმებდნენ, ან დააწინაურებდნენ, - ასეთ ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, სააგენტოს დირექტორმა უთხრა წინასწარ მოსარჩელეს, რომ ჯერ ბათუმში ცოლ-შვილის გადმოყვანისგან თავი შეეკავებინა.

(იხ. შესაგებელი, მოპასუხის წარმომადგენელთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში).

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 19 ოქტომბერს, ერთი მხრივ, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს სისტემაში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიულ პირის-ს----- სააგენტოს დირექტორს (დამსაქმებელს) და მეორე მხრივ, ფიზიკურ პირს - ზა-----ს (დასაქმებულს) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და ზა----- —ი დაინიშნა ს----- სააგენტოს დირექტორის კონსულტანტად - შტატგარეშე თანამშრომლად, განსაზღვრული ვადით -17.10.2018 -დან - 01.01.2019 წლამდე, გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით.

მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლით, ასევე განისაზღვრა საქმიანობის სახე, კერძოდ - სააგენტოს დირექტორის კონსულტანტი უწევს კონსულტაციას სააგენტოს დირექტორს ბათუმის ს----- მიმართულებით. ასევე კონსულტაციას უწევს ადმინისტრაციულ საკითხებში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ზა-----ის ყოველთვიური ხელფასი სრულ სამუშაო თვეზე განისაზღვრა 4000 ლარის ოდენობით.

მხარეებს შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ 2018 წლის 19 ოქტომბრიდან 2019 წლის 1 იანვრამდე ზა-----ს ჩარიცხული აქვს ყოველთვიური კუთვნილი ხელფასი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.3. ხელშეკრულების მე-6 მუხლით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების პირობები, რომლის 6.1. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაში შედის ხემოწერისთანავე და ხელშეკრულების 6.3. პუნქტის თანახმად კი, ხელშეკრულება წყდება მისი ვადის გასვლისთანავე.

ზა-----თან გაფორმებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გავიდა 2018 წლის 31 დეკემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის სადავოა შემდეგი:

- მხარეებს შორის დაიდო თუ არა ზეპირი ან წერილობითი ფორმით შეთანხმება ან ხელშეკრულება იმის დაპირებით, რომ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, მხარეებს შორის ხელშეკრულების გაფორმდებოდა ახალი ან გაგრძელდებოდა 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულება;
- უნდა დაეკისროს თუ არა მოპასუხს 36000 ლარი, როგორც 9 თვის მიუღებელი ხელფასი, რომელსაც ის მიიღებდა, მოპასუხეს რომ გაეგრძელებინა ხელშეკრულება, ან დაედო ახალი ხელშეკრულება.

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით მხარეები აძლევენ ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს.

3.2.2. მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადაო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის ამ გარემოებების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

3.2.3. 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. მე-3 ნაწილის თანახმად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

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 ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი

უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურ ურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მხარეებს შორის ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 31 დეკემბერს და შესაბამისად ხელშეკრულება არ გაგრძელბულა.

განსახილველ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე უარყოფს დავალიანების არსებობას იმაზე მითითებით, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან მის შეწყვეტამდე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელფასი ანაზღაურებული აქვს და ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა, ვადის ამოწურვის შემდეგ ახალი ხელშეკრულების გაფორმებას ერთ წლამდე ვადით, ხელშეკრულება გაფორმებული იყო 2019 წლის 01 იანვრამდე მოქმედების ვადით და შესაბამისად ხელშეკრულება შეწყდა, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის შემდეგ. აღნიშნულს არ ეთანხმება მოსარჩელე და განმარტავს, რომ მას ხელშეკრულებაზე ხელმოწერისას განემარტა, რომ ხელშეკრულება იქნებოდა 2018 წლის ბოლომდე და 2019 წლის 19 იანვრიდან მხარეთა შორის დაიდებოდა ახალი ხელშეკრულება ან გაუგრძელდებოდა 1 წლის ვადით და შესაბამისად, მას 9 თვის ხელფასი არ აქვს მიღებული, რომელსაც მიიღებდა, დამსაქმებელს პირობა რომ შეესრულებინა.

3.2.4. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის მიხედვით არ არის აუცილებელი წერილობითი ხელშეკრულების დადება და შრომითი

ურთიერთობა წარმოიშობა ფაქტობრივად სამუშაოზე დაშვების ფაქტით, თუმცა, მხარეებმა შრომითი ურთიერთობა დაარეგულირეს წერილობითი ფორმით.

დადგენილია, რომ ზა-----მა შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით გამოხატა ნება, დასაქმებულთან ურთიერთობა გაგრძელებულიყო 2019 წლის 1 იანვრამდე და შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტას, ვადის ამოწურვა დაედო საფუძვლად.

3.2.5. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების, ისევე როგორც ნებისმიერი კერძო სამართლებრივი ხელშეკრულების დადების დროს, მოქმედებს სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი. აღნიშნული პრინციპი მოიცავდა, როგორც კონტრაქტის შერჩევის, ისე - ხელშეკრულების დადების თავისუფლებასაც. ხელშეკრულების დადება მხარეთა მიერ თავისუფლების საწყისებზე გამოვლენილი ნებით ხორციელდებოდა. შესაბამისად, ვინაიდან დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა და მოპასუხეს არ გააჩნდა ნება, კვლავ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან, აღნიშნული არ წარმოადგენს კანონსაწინააღმდეგოს.

დადგენილია, რომ 2018 წლის 19 ოქტომბრის წერილობითი ხელშეკრულებით მხარეთა შორის განისაზღვრა შრომითი უფლება-მოვალეობები. მე-2 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულების ვადა დადგინდა 2019 წლის 1 იანვრამდე. მტკიცებულება სახელშეკრულებო პირობებისა და ვადების თაობაზე სხვაგვარი მოწესრიგების თაობაზე, დასაქმებულს არ წარუდგენია სასამართლოსათვის. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მხარეები ასეთი ფორმით შეთანხმდნენ, შრომით ურთიერთობების შესახებ და ამ ურთიერთობის ბოლო თარიღად განსაზღვრეს 2019 წლის 1 იანვარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.6. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზა-----ი დაინიშნა სსიპ ს----- სააგენტოს დირექტორის კონსულტანტად -შტატგარეშე თანამშრომლად, განსაზღვრული ვადით -17.10.2018 -დან -01.01.2019 წლამდე, გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის "ბ" ქვეპუნქტის შესაბამისად შეწყდა, რომლის თანახმადაც, საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა წარმოადგენდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;

- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.7. სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის ინტერვალად მითითებულ იქნა 2017.10.2018-დან-01.01.2019 წლამდე, შრომითი ურთიერთობის ამოწურვის თარიღსაც სწორედ 2018 წლის 31 დეკემბერი წარმოადგენდა. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა კანონიერი საფუძვლით, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.6. სასამართლო იზიარებს მოპასუხის მტკიცებას და დადგენილად მიიჩნევს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ ზა-----ისთვის ცნობილი იყო, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იწურებოდა 2018 წლის 31 დეკემბერს, შესაბამისად მას ხელშეკრულების ვადის არ გაგრძელების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით, შეეძლო მიემართა სააგენტოსთვის და ზა-----ისთვის შეტყობინენას წარმოადგენდა შრომის ხელშეკრულებაში ჩანაწერი, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ შრომითი ხელშეკრულების 2018 წლის 31 დეკემბერს შეწყვეტასთან დაკავშირებით. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულმა იცოდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის თარიღთან დაკავშირებით, მას სააგენტოსთვის არ მიუმართავს, არც ზა-----ს არ მიეცა წინასწარ გაფრთხილება ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით, რადგანაც მსგავსი მოთხოვნა შრომის კოდექსით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში არ არის განსაზღვრული. 2019 წლის 01 იანვრიდან, ზა-----ს ფაქტიურად აღარ გაუგრძელებია მუშაობა, რათა აღნიშნული ჩაითვალოს იმის დადასტურებლად, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ფაქტიურად იქნა გაგრძელებული და ამის თაობაზე სასამართლომ იმსჯელოს და მისცეს ასეთ ფაქტს შეფასება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2.7. სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის ან ხელისუფლების რომელიმე თანამდებობის პირისაგან შესაძლოა იყო დაპირება, რომ მოსარჩელეს ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, მხარეებს შორის ხელშეკრულება გაფორმდებოდა ახალი ან გაგრძელდებოდა 1 წლამდე ვადით. მითუმეტეს,

ლოგიკას არაა მოკლებული არგუმენტაცია, რომ არა ეს დაპირება, 2-3 თვით მუშაობის გამო, ცოლ-შვილს არ გადმოიყვანდა ქ. თბილისიდან და არც ბანკის წინაშე აიღებდა ფულად ვალდებულებებს, თუმცა ეს ფაქტი მხარის ცალმხრივი განმარტებით, რასაც არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, - ვერ დადგინდება. სასამართლო კვლავ მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ნორმაზე, რომლის თანახმად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივად შეაფასა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
- ევროპის სოციალური ქარტია;
- საქართველოს ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - CASE OF SILIADIN V. FRANCE;

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 წინააღმდეგ**).

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 პირდაპირ 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 შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო-სამართლებრივი 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.

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.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლოს 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 შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. 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, მოსარჩელეს მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

6.3. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლით, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებულისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული

შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, იგი მოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. აღნიშნული მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა წარმოადგენს.

6.4. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის სადავოა შრომითი ხელშეკრულების ვადა - რა ვადით დაიდო იგი, ვინაიდან დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა 2018 წლის 31 დეკემბერს ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა, ხოლო დასაქმებულს მიაჩნია, რომ 2019 წლის 19 იანვარს უნდა დადებულიყო ახალი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ.

შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სსკ-ის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში. მოხმობილი ნორმის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ, კანონის ფარგლებში, თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ამრიგად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ამით ისინი საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს –

იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა. ზა-----ი მუშაობდა სსიპ ს----- სააგენტოს დირექტორის კონსულტანტის თანამდებობაზე 2018 წლის 31 დეკემბრამდე (31.12.2018წ. შრომითი ურთიერთობა შეწყდა).

6.5. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეებს შორის დაიდო მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება და ეს ურთიერთობა გრძელდებოდა მხარეებისათვის გასაგები და მისაღები ფორმით, რაზედაც მხარეების თანხმობა მათივე ხელმოწერით იყო დადასტურებული. აღნიშნული ფორმა მხარეებს შორის მისაღები იყო და ისინი ამ გზით არეგულირებდნენ შრომითი ურთიერთობებს. ზა-----ისთვის იმთავითვე იყო, ცნობილი, რომ ხელშეკრულება დაიდო განსაზღვრული ვადით 17.10.2018 დან-01.01.2019 წლამდე. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეებს, (მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს - დამსაქმებელს) შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ნება აღარ გამოუხატავთ, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ მოსარჩელესთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

6.6. სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ნიშნავს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის დასრულებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რაც შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა მიზეზით და საფუძველით. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი შეიცავს ამომწურავ ჩამონათვალს, რა დროსაც შესაძლებელია შეწყდეს შრომითი ურთიერთობები. აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. კანონმდებელი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებისთვის ითვალისწინებს გარკვეულ გარანტიებს. აღნიშნული მუხლი ადგენს არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებს, არამედ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის პროცედურას – მოშლის წესს და თანაზომიერების პრინციპის დაცვით აწესებს მხარეთა ინტერესების დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. და

დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის [37-ე მუხლის](#) პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე განმარტავს, რომ ს----- სააგენტოს წინასწარ არ გაუფრთხილებია სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ და არც რაიმე ბრძანება ჩაუბარებია მისთვის და მოსარჩელე ითხოვს სისიპ ს----- სააგენტოს გადასახდელ დაეკისროს შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის გამო 9 თვის სახელოფასო დავალიანება, ჯამში 36 000 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ყურადღებას მიქცევს დავის სამართლებრივ მხარეზე და განმარტავს შემდეგს, სასამართლოს უპირველესი ამოცანა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება დამოკიდებულია სასარჩელო მოთხოვნაზე, რომელიც არის მატერიალურ-სამართლებრივი მნიშვნელობის. მის საფუძველს შეიძლება წარმოადგენდეს მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით გათვალისწინებული ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებსაც უკავშირდება კონკრეტული მატერიალურ-სამართლებრივი შედეგი, რაც მოთხოვნის სახით წარმოგვიდგება.

დადგენილია, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 31 დეკემბერს.

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე, შესაბამისად, შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლი იყო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლი კი არ ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი

წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით ამ კანონის [37-ე მუხლის](#) პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას.

ამდენად, სასამართლოს შეფასებით, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება უშუალო კავშირშია სამუშაოდან გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხის დადგენასთან, ამ ნაწილში კი, როგორც აღინიშნა, გათავისუფლების ბრძანება არ გაუქმებულა, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 31 დეკემბერს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოსარჩელის განმარტებით, მხარეებს შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 19 ოქტომბრიდან 2019 წლის 01 იანვრამდე მოქმედების ვადით, რომელიც მოპასუხე მხარემ შეწყვიტა და ამასთან 2019 წლის 01 იანვრიდან აღარ გააგრძელა ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. შესაბამისად, ითხოვს შრომის ანაზღაურებას იძულებითი მოცდენის გამო 2019 წლის სექტემბრის თვის ჩათვლით. იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ ზა-----ს სადავოდ არ გაუხდია ბრძანების/ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების საკითხი, შესაბამისად არ არსებობს განაცდურის ანაზღაურების საფუძველიც.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. 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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა 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 არა უმეტეს ამ

კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა. ამავე კოდექსის 55.1 მუხლის თანახმად, 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.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტზე და მიიჩნევს, რომ ზა-----ი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისგან. სახელმწიფო ბაჟის გადახდა კანონითაა გათვალისწინებული. კანონი განსაზღვრავს ასევე იმ გამონაკლის შემთხვევებს, რა დროსაც შესაბამისი მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა ექცევა „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის რეგულირების სფეროში, რადგან ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე სრულიად ნათელია, რომ მისი მეშვეობით კანონმდებელი ადგენს სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესაძლებლობას, როდესაც ისინი სადავოდ ხდიან შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, კერძოდ, ხსენებული მუხლის მიხედვით, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ კმაყოფილდება, მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი არ დაეკისრება.

7.2. რაც შეეხება წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა. სასამართლო განმარტავს, რომ მართლმსაჯულების განხორციელება დაკავშირებულია სასამართლო ხარჯებთან და სასამართლოს გარეშე ხარჯებთან. ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯი წარმოადგენს სასამართლოს გარეშე ხარჯებს (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის მესამე ნაწილი). ამგვარი ხარჯების ოდენობა უნდა განისაზღვროს მხარის მიერ სასამართლოში წარდგენილი ფაქტობრივად გაწეული ხარჯების ოდენობის დამადასტურებელი მტკიცებულებების საფუძველზე. 47-ე მუხლის

მე-2 ნაწილით განსაზღვრულია ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ოდენობის გამოთვლის წესი, თუმცა მისი დაკისრების წინაპირობაა - საქმის განხილვის შედეგი. ამდენად, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, გამორიცხავს ამგვარი ხარჯის ანაზღაურების ვალდებულებას.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 199¹-ე მუხლის თანახმად, სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ - უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით. მხარეთა მორიგების შემთხვევაში სასამართლო აუქმებს უზრუნველყოფის ღონისძიებას, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმდებიან.

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 264-ე, 364, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ზა-----ის სარჩელი მოპასუხე სსიპ ს----- სააგენტოს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს.
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება

და აღდგენა დაუშვებელია.

4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
შაინიძე

საღიზ