



## გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა საქართველოს სახელით

15.01.2020 წელი  
ქ.თბილისი

**თბილისის საქ----ო სასამართლოს  
სამოქ----ო საქმეთა კოლეგია**  
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი  
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

**მოსარჩელე** ნ---- ხ-----ი,  
**მოპასუხე** ააიპ თ----- მ----- მ----- ბ----- გ-----ა,  
**წარმომადგენელი** ი---- ა-----, დ----- გ-----,

**დავის საგანი** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებით  
განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ააიპ ქ---- თ----- მ----- მ-----  
----- ბ----- გ-----ის #4/19/036 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი  
ურთიერთობის 04.06.2019 წლიდან შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ნ---- ხ-----ი აღდგენილ იქნეს მოპასუხე ააიპ თ----- მ-----  
----- მ----- ბ----- გ-----ის იურისტის პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე ააიპ თ----- მ----- მ----- ბ----- გ-----ას  
ნ---- ხ-----ის სასარგებლოდ 04.06.2019 წლიდან სარჩელის აღძვრის  
დღემდე იძულებითი განაცდურის ყოველთვიურად დასაბეგრი 950 ლარის  
გადახდა.

## 2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

## 3. ფაქტობრივი გარემოებები

### 3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.1.1.** მოსარჩელე ნ---- ხ-----ი მოპასუხე ააიბ ქ---- თ----- მ-----  
მ----- ბ----- გ-----აში მუშაობის დაწყებამდე 01.04.2016  
წლიდან 01.08.2018 წლამდე პერიოდისათვის დასაქმებული იყო ააიბ თ----- მ-----  
----- გ-----აში იურისტის პოზიციაზე.

#### სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

27.05.2019 წლის ცნობის ასლი ს. ფ. 15.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.2.** ქ. თ----- მ----- მთავრობის 18.04.2018 წლის განკარგულებით  
დაფუძნებულ იქნა ააიბ ქ---- თ----- მ----- მ----- ბ-----  
გ-----ა. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ განკარგულებით არ არის  
გათვალისწინებული ააიბ თ----- მ----- გ-----ის უფლებამონაცვლეობა.

#### სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

18.04.2018 წლის განკარგულების ასლი ს. ფ. 32.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.3.** ააიბ თ----- მ----- გ-----ის ლიკვიდაცია დაწყებულია და საქმის  
განხილვიდ დროისათვის ჯერ დასრულებული არ არის.

#### სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერის ასლი ს. ფ. 119-120.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.4.** 20.04.2018 წელს სამეწარმეო რეესტრში დარეგისტრირდა ააიბ ქ---- თ-----  
-- მ----- მ----- ბ----- გ-----ა როგორც  
დამოუკიდებელი სუბიექტი.

#### სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერის ასლი ს. ფ. 30.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.  
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.5.** მოსარჩელესა მოპასუხე ააიბ ქ----- თ----- მ----- მ-----  
ბ----- გ-----ას შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება  
პირველად დადებულ იქნა 02.08.2018 წელს იურისტის შტატგარეშე პოზიციაზე.  
ხელშეკრულება დადებულ იქნა 3 თვის ვადით. მოსარჩელე სამუშაოს  
ასრულებდა დისტანციურად. მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება  
განისაზღვრა დასაბეგრი 950 ლარით.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

03.02.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 44-45.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.6.** მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულებები იდებოდა 3 თვის ვადით და  
შემდეგ ხდებოდა იმავე პირობებით ახალი ხელშეკრულებების დადება.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

ბრძანებების, ხელშეკრულებების ასლები ს.ფ. 42-45; 48-49; 51-52.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.7.** 04.05.2019 წლიდან მოსარჩელესთან და მოპასუხე ორგანიზაციაში  
დასაქმებულ კიდევ ორ პირთან შრომის ხელშეკრულება დაიდო ერთი თვის  
ვადით, ხოლო სხვა თანამშრომლებთან მათ შორის შტატგარეშე 1 წლის ვადით.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

ბრძანების ასლი ს. ფ. 46-47.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.8.** 10.06.2019 წლის წერილით მოსარჩელემ მოპასუხის დირექტორის მეილით  
მიიღო 04.06.2019 წლით დათარიღებული მის მიერ ხელმოწერილი ბრძანება  
მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ასევე  
დასაბუთება შეწყვეტის საფუძვლების თაობაზე.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

ბრძანების და დასაბუთების ასლები ს. ფ. 75-76.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.9.** 04.06.2019 წლით დათარიღებული ბრძანების თანახმად მოსარჩელესთან

შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება მოპასუხის ინიციატივით შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო.

მოპასუხის 10.06.2019 წლის #4/19/03ა ბრძანებით გასწორდა ტექნიკური შეცდომა 04.06.2019 წლის #4/19/036 ბრძანების თარიღში და ბრძანების მირების თარიღად განისაზღვრა 10.06.2019 წელი.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

ბრძანების ასლები ს. ფ. 75, 123.

სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.10.** ახალი საშტატო განრიგით დამტკიცებულ იქნა 3 იურისტის თანამდებობა. საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული იურისტის სამივე თანამდებობა დაკავებულია და ვაკანტირს არ წარმოადგენს.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

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

### **3.2.1. მხარეთა შორის 31.05.2019 წელს შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია.**

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 02.08.2018 წლიდან.

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 დადებულიად 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. საქართველოს შრომის კოდექსის 6.9 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- გ) სამუშაო ადგილი;
- დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;
- ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს დაცული იქნა თუ არა 31.05.2019 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულების დადების დროს საქართველოს შრომის კოდექსის 6.9 მუხლის პირობები. საქმის მასალებით, კერძოდ 31.05.2019 წლის ხელშეკრულებით დგინდება, რომ მხარეები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე არ შეთანხმებულან. დამსაქმებლის მიერ მისი მხრიდან ხელმოწერილი ხელშეკრულების დასაქმებულისათვის ხელმოსაწერად გადაგზავნის მიუხედავად დასაქმებულის მიერ მართალია მოხდა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერა, თუმცა ხელშეკრულებაზე მის მიერვე გაკეთდა აღნიშვნები, რომ იგი ხელშეკრულების გარკვეულ პუნქტებს (არსებით პირობებს) არ ეთანხმება. ის პუნქტები კი რომლებსაც მოსარჩელე არ ეთანხმება შემდეგია: „2.1 დასაქმებული შეასრულებს შტატიანი თანამშრომლის იურისტის უფლებამოსილებას. 4.1 „დასაქმებულის“ ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენს 950 ლარს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით. 5.1. მხარეთა შეთანხმებით საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ფიქსირებული სამუშაო გრაფიკით - 11:00 საათიდან 19:00 საათამდე ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით“ (იხ. ს.ფ. 53-56).

ამდენად, ნათელია რომ მხარეთა შორის 31.05.2019 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ხელშეკრულების 6.9 მუხლით გათვალისწინებულ არსებით პირობებზე შეთანხმება არ მომხდარა, რასაც ასევე მოწმობს მხარეთა შორის ელექტრონული მიმოწერა რა დროსაც დამსაქმებელი დასაქმებულს მიმართვს საბოლოოდ ჩამოყალიბდეს ხელშეკრულებასთან მიმართებით და თავისი მოსაზრება დასაქმებულის მიერ გასაზღვრულ ვადაში აცნობოს. რაც შეეხება მოსარჩელის „ახალი ხელშეკრულების შესაბამისად“ სამუშაოს შესრულებას რაც ელექტრონული მიმოწერით დასტურდება სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული სამუშაოს შესრულება უნდა ჩაითვალოს „ძველი“ ხელშეკრულების ფარგლებში შესრულებულ სამუშაოდ. შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის 31.05.2019 წელს შრომითი „ახალი“ წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულია.

**3.2.2. მოპასუხე არ იყო უფლებამოსილი დაედო მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით (სამთვრიანი ან ერთთვრიანი) წერილობითი შრომის ხელშეკრულება, ასევე არ არის მართლზომიერი მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 04.06.2019 წლიდან.**

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ბ" ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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-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 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.

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 ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში 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 მართლზომიერება 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 მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის ( საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლო პირველ ყოვლისა მიზანშეწონილად მიიჩნევს იმსჯელოს მხარეთა შორის დადებულ ხელშეკრულებებზე და განმარტავს: უდავოა რომ მხარეთა შორის 02.08.2018 წლიდან დაიდო რამოდენიმე წერილობითი 3 თვიანი შრომითი ხელშეკრულება და ასევე 1 თვიანი შრომის ხელშეკრულება. როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა ხელშეკრულებები გრძელდებოდა წინა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვისთანავე. შესაბამისად სასამართლო ამ ხელშეკრულებებს განიხილავს როგორც ერთ შრომით ხელშეკრულებას, რომელიც საერთო ჯამში დადებულ 02.08.2018 წლიდან და გრძელდებოდა შრომითი ურთიერთობები გათავისუფლებამდე.

რაც შეეხება მხარეთა შეთანხმებას ხელშეკრულების ვადაზე სასამართლო განმარტავს, რომ, საქართველოს შრომის კოდექსის 6.1. მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებულ იქნა ყოფილიყო მინიმუმ განსაზღვრული 12 თვის ვადით.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსი მართალია ითვალისწინებს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, კერძოდ მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით" თუმცა, ამასთან ერთად კოდექსი ასევე ადგენს გარკვეულ გამონაკლის შემთხვევებსაც, კერძოდ როგორც მოპასუხე მიუთითებს ერთ წელზე მცირე ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია ობიექტური გარემოებების არსებობისას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეექვსე მუხლის თანახმად, 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.

ამ მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე ნათელია, რომ ნებადართულია როგორც

1 წლიანი, ასევე მეტი ვადით ხელშეკრულების დადება, თუმცა გარდა ამისა ნებადართულია 1 წელზე ნაკლებიუ ვადითაც (მოკლევადიანი) შრომითი ხელშეკრულების დადება. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია გარკვეული ამომწურავი ჩამონათვალი რა დროსაც შესაძლებელია 1 წლამდე შრომითი ხელშეკრულება დაიდოს განსაზღვრული ვადით და მათ შორისაა ვითარება, როდესაც არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ეს უკანასკნელი შეფასებითია და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს თუ რა არის ეს ობიექტური გარემოება.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს არც შესაგებელში და არც სასამართლო სხდომაზე შეკითხვების ეტაპზე არ მიუთითა თუ რითი იყო განპირობებული მის მიერ დასაქმებულებთან 3 თვემდე ვადით ხელშეკრულებების დადება შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის 12 თვიანი ვადის გათვალისწინებით 2 თვით ადრე, 04.06.2019 წლიდან შეწყვეტის შესახებ მართლსაწინააღმდეგოა.

### **3.2.3. მხარეები უვადო შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში არ იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2 მუხლით დადგენილია შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპი. კერძოდ, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327.1. მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2-ე ნაწილით განმარტებულია თუ რა ჩაითვლება არსებით პირობად. ასეთია ხელშეკრულების ის პირობები რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9-ე ნაწილი შეიცავს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს და ასეთად პირველ რიგში სახელდება „ა“ პუნქტი - მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას.

შესაბამისად ცხადია, რომ მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319.1. მუხლში, რომლის თანახმადაც კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. შესაბამისად მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების დროს. როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდაა განსაზღვრული, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება (იხ. სუსგ საქმე Nას-371-349-2014, 31 ივლისი, 2014 წელი) და შესაბამისად, სამართლებრივი საფუძველი ეცლება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-3 ნაწილით გამოთქმულ ვარაუდს უვადო შრომით ხელშეკრულებასთან მიმართებით.

შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა მოპასუხესთან უვადო შრომით ურთიერთობაში ყოფნის შესახებ ფაქტობრივი გარემოება იმ ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო 02.08.2018 წლიდან 04.06.2019 წლამდე პერიოდში, ასევე ის რომ მოპასუხე არ წარმოადგენს იმ ააიპ უფლებამონაცვლეს რომელშიც მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებამდე იყო შრომით ურთიერთობებში შესაბამისად ამ შემთხვევაში არ გამოიყენება შრომის კოდექსის 6.1<sup>3</sup> მუხლი ასევე ამ მუხლის შენიშვნის დებულებები.

#### **3.2.4. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ნ--- ხ-----ის მიმართ დისკრიმინაციული ან/და არათანაბარ მოპყრობას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველით ადგილი არ ჰქონია.**

საქართველოს სამოქალაქო სამართალწარმოებაში შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე, მხარეები თავად განსაზღვრავენ იმ ფაქტობრივ საფუძველთა წრეს, რასაც შესაბამისი პოზიცია (მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხის შესაგებელი) ეფუძნება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებს მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>2</sup>-ე, 363<sup>3</sup>-ე და 363<sup>5</sup>-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 განხორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363<sup>3</sup>-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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.3 მუხლით შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ მიუთითა საკმარისი ფაქტები და ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი მტკიცებულებები რაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელებას დაადასტურებდა მოპასუხის მხრიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის მხრიდან დისკრიმინაციასთან მიმართებით მითითებულ უნდა იქნეს დაცული ნიშანი, რომელიც მას გააჩნია ან მოპასუხის შეხედულებით ასეთი დაცული ნიშანი მოსარჩელეს გააჩნია მიუხედავად იმისა რეალურად ამ დაცული ნიშნის მატარებელი არის თუ არა მოსარჩელე, ასევე მოსარჩელის მიერ მითითებულ უნდა იქნეს კონკრეტული ფაქტები რაც მისი მოსაზრებებით იძლევა მის მიმართ დისკრიმინაციულად მოპყრობის (გონივრული) ვარაუდის შესაძლებლობას, რის შემდეგაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტების უარყოფის და (არადისკრიმინაციულად) სხვებთან შედარებით თანაბრად მოპყრობის მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე.

მოსარჩელემ მიუთითა მხოლოდ იმაზე, რომ მხოლოდ მასთან სხვა შტატგარეშე თანამშრომლებისაგან განსხვავებით დაიდო 1 თვიანი შრომის ხელშეკრულება ხოლო სხვებთან 1 წლიანი, რაზეც სასამართლო განმარტავს, რომ საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხოლოდ მოსარჩელესთან კი არა არამედ სამ შტატგარეშე პირთან იქნა დადებული 1 თვიანი შრომის ხელშეკრულებები ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებელი დასაქმებული სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით არათანაბრად არ მოპყრობია.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების არასრულყოფილად მითითების გამო მოპასუხე მოკლებულია შესაძლებლობას ამტკიცოს საწინააღმდეგო, ხოლო სასამართლო თავის მხრივ მოკლებულია შესაძლებლობას შეაფასოს ქმედება წარმოადგენს თუ არა დისკრიმინაციულს მოსარჩელესთან მიმართებით.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

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

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ--- ხ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

### **5. სამართლის წყაროები, 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**

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ

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

ევროპის სოციალურ ქარტიის, 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.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად 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. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც,

კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

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.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ 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.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 02.08.2018 წლიდან წერილობითი შრომის ხელშეკრულებების საფუძველზე დასაქმებული იყო ააიპ ქ----- თ----- ი მ----- მ----- ბ----- გ----- აში, მანამდე ვიდრე მოპასუხე 04.06.2019 წელს არ შეწყვეტდა მასთან შრომით ურთიერთობას შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.

სასამართლო განმარტავს, რომ იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. თანაც, ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცებისტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე Nას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მიუთითებდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვას, თუმცა სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების 3.2.2 პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხე არ იყო უფლებამოსილი 02.08.2018 წელს დაედო მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით წერილობითი შრომის ხელშეკრულება, ასევე დადგენილ იქნა, რომ არ არის მართლზომიერი მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 04.06.2019 წლიდან, ვინაიდან მოპასუხე არ იყო უფლებამოსილი დაედო მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულება (იხ. ვრცლად გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტი).

მოპასუხე მხარემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძველს,

რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოხატული ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 04.06.2019 წლიდან, მართლსაწინააღმდეგოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლო განმარტავს თუ ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნული კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ 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.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისას სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ის კონკრეტული საფუძველი რაც დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ გამოავლინა და მას კანონიერად მიაჩნია და არ არის ვალდებული შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ხომ არ შეესაბამება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლში ჩამოთვლილ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის რომელიმე საფუძველს. აღნიშნულის გარდა დასაქმებულმა ვერ გაართვა თავის შებრუნებული მტკიცების ტვირთს და ვერ დაასაბუთა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება.

ზოგადად, სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს რა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, სამსახურში აღადგენს უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულს (იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე), ან მიაკუთვნებს მას შესაბამისი კომპენსაციას.

თუმცა რადგან დადგენილია, რომ მხარეებს შორის იყო ვადიანი შრომითი ურთიერთობა, რომლის ხანგრძლივობა ნაცვლად 3, 3, 3 და 1 თვისა უნდა განსაზღვრულიყო 1 წლის ვადით და აღნიშნული ვადა გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტიდან უკვე დასრულებულია, არ არსებობს მოსარჩელის

სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მხოლოდ იძულებითი განაცდური გათავისუფლების დღიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდის დასრულებამდე, ანუ დაახლოებით 2 თვეზე. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციანი, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლი და ზემოთ ნახსენები "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

ამასთან გადაწყვეტილების 3.1.5. პუნქტით დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა დასაბეგრ 950 ლარს.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს თანხა გათავისუფლების მომენტიდან 04.06.2019 წლიდან 02.08.2019 წლის ჩათვლით, საერთო ჯამში მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დასაბეგრი 1938.86 ლარის გადახდა. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის

აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

ამასთან, იმის გათვალისწინებით გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის ვადიანი (1 წლიანი) ხელშეკრულების მოქმედების ვადაც ამოწურულია, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას მოსარჩელე აღადგინოს სამსახურში მის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე ან განსაზღვროს კომპენსაცია.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

## **7. საპროცესო 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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის 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.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ საპროცესო ხარჯის 100 ლარის ოდენობით გადახდა, ხოლო სარჩელის იმ ნაწილში, რომელშიც მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 50 ლარის ოდენობით გადახდა.

## სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

### გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ააიპ ქ---- თ----- მ----- მ----- ბ-----  
- გ-----ის #4/19/036 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის 04.06.2019 წლიდან შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელეს უარი ეთქვას გათავისუფლებამდე არსებულ პოზიციაზე აღდგენაზე.
3. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოპასუხე ააიპ ქ---- თ----- მ----- მ----- ბ----- გ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე ნ---- ხ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 04.06.2019-02.08.2019 წლამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის დასაბეგრი 1938.86 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე ააიპ ქ---- თ----- მ----- მ----- ბ----- გ-----  
--ას დაეკისროს მოსარჩელე ნ---- ხ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარგის 100 ლარის გადახდა.
5. მოპასუხე ააიპ ქ---- თ----- მ----- მ----- ბ----- გ-----  
--ას დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 50 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. 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**

**გიორგი გოგიჩაშვილი**