



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით
შესავალი ნაწილი

12 მარტი, 2020 წელი

ქ. ხაშური

ხაშურის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ზაზა რამიშვილი
სხდომის მდივანი ქეთევან ცერიაშვილი

მოსარჩელე - მ-----შვილი
ადვოკატი - ირაკლი ხიმშიაშვილი
მოპასუხე - შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „-----“

წარმომადგენლები - გ-----
დავის საგანი - სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება, ხელფასის გადახდევინება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დადგენილად იქნეს ცნობილი, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლით, მ-----შვილი აღდგენილი იქნეს შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „ა-----ს“ ოპერატორის თანამდებობაზე, აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური თვეში 625 ლარი და ხელფასი 479 ლარი - გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შესრულებული სამუშაოსათვის.

სარჩელი დამყარებულია შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: 2019 წლის 31 მაისს, მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულებით, მ-----შვილი, 6 თვის გამოსაცდელი ვადით - 2019 წლის 1 დეკემბრამდე, დაინიშნა შპს „ა-----“

-----ს“ ოპერატორის თანამდებობაზე თვეში 625 ლარის ანაზღაურებით; მოპასუხეს არ შეუტყობინებია, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის გამო ათავისუფლებდნენ, დამსაქმებელთან ზეპირად შეთანხმდა, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ „აიყვანდნენ“ სამსახურში არანაკლებ ერთი წლის ვადით" (2020 წლის 21 თებერვლის მოსამზადებელი სხდომის ოქმი:13:11:30-13:12:40), რის გამოც მიიჩნია, რომ მათ შორის შრომითი ურთიერთობა ავტომატურად გაგრძელდა, ცხადდებოდა სამსახურში და მუშაობდა; 2019 წლის 16 დეკემბერს, ადმინისტრაციამ ზეპირად აცნობა, რომ შემდეგი კვირიდან „სამსახურიდან უშვებდნენ“ და 2019 წლის 1 დეკემბრიდან 23 დეკემბრამდე პერიოდის ანაზღაურებას გადაუხდიდნენ, რასაც არ დაეთანხმდა და გააგრძელა მუშაობა, რა დროსაც არაერთხელ უთხრეს, რომ სამსახურში აღარ მისულიყო. ეს შეპირებული ხელფასიც აღარ მისცეს და განუმარტეს, რომ 2019 წლის 1 დეკემბრიდან გათავისუფლებული იყო სამუშაოდან; 2019 წლის 23 დეკემბერს, წერილობით მოითხოვა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ჩაბარება, მაგრამ - უშედეგოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე მხარე სარჩელს არ ცნობს შემდეგ გარემოებებზე მითითებით: მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულებით, მოსარჩელე ოპერატორის თანამდებობაზე მიღებული იყო გამოსაცდელი ვადით და ამ ვადის გასვლის შემდეგ, მ-----შვილთან, რომლის მიმართ, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გამოყენებული იყო დისციპლინური ზემოქმედების ზომა, არ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელეს არაერთხელ განემარტა, გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ მასთან არ დაიდებოდა შრომითი ხელშეკრულება. ის სამუშაოდან არ გაუთავისუფლებიათ და შესაბამისად, არც ბრძანება არსებობს ამის შესახებ. მოპასუხე უარყოფს, ასევე, მოსარჩელის მიერ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ სამუშაოს შესრულებას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2019 წლის 31 მაისს, მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულებით, მ-----
-----შვილი, 6 თვის გამოსაცდელი ვადით - 2019 წლის 1 დეკემბრამდე, დაინიშნა
შპს „ა-----ს“ ოპერატორის
თანამდებობაზე თვეში 625 ლარის ანაზღაურებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.16);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. მ-----შვილს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, წერილობით გამოეცხადა გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება წერილობითი გაფრთხილების გამოცხადების შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეებს შორის ზეპირი შეთანხმებისამებრ, გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება, რასაც ის გარემოზაც ადასტურებს, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 1 დეკემბრიდან 23 დეკემბრამდე აგრძელებდა იგივე სამუშაოს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგან გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელს მ-----შვილთან შრომითი ხელშეკრულება არ დაუდია, გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულება არ დადგინდა;

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა

და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად;

მოსარჩელე მოითხოვს უკანონოდ იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2019 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და აღდგენილი იქნეს ოპერატორის თანამდებობაზე 1 წლის ვადით, რადგან დამსაქმებელი შეუთანხმდა, რომ რომ 1 წლით უგრძელდება ხელშეკრულებას (იხ. 2020 წლის 21 თებერვლის მოსამზადებელი სხდომის ოქმი:13:11:30-13:12:40; 2020 წლის 4 მარტის სასამართლოს მთავარი სხდომის ოქმი: 14:14:58-14:15: 30);

ბრძანება (გადაწყვეტილება) მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არ არსებობს. ის სამუშაოდან არ გაუთავისუფლებიათ. აღნიშნულის და სარჩელის შინაარსიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნაა გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულების 1 წლის ვადით დადებულად ცნობა და არა - „სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობა" - როგორც სარჩელშია აღნიშნული, სამუშაოზე აღდგენასთან, იძულებითი განაცდურის და ხელფასის ანაზღაურებასთან ერთად;

განსახილველ შემთხვევაში, გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, დამსაქმებელმა არ დადო შრომითი ხელშეკრულება მ-----შვილთან. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ დირექტორი შეპირდა ხელშეკრულების დადებას, ის აგრძელებდა, 2019 წლის 1 დეკემბრის შემდეგ იგივე სამუშაოს, რაც 2019 წლის 31 მაისის ხელშეკრულებაში იყო მითითებული, თუმცა, ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულება, გარდა მისი ახსნა-განმარტებისა, რასაც არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, წარმოდგენილი არ არის. ასეთ შემთხვევაში კი არ შეიძლება დადგენილად ჩაითვალოს ეს ფაქტობრივი გარემოება.

სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი არ შეიძლება გახდეს მოსარჩელის მითითება იმის შესახებ, რომ განსახილველ ურთიერთობაში მოპასუხე არ მოქმედებდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლების შესაბამისად. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე

მუხლები, რომლებითაც გათვალისწინებულია, შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და წესი, მოქმედებს გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ წარმოშობილ ურთიერთობებში და - არა იმ შემთხვევაში, როდესაც გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება არ დაიდო;

იმავე ტიპის საქმეზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 18 აპრილის Nას-142-134-2017 განჩინებაში აღნიშნულია:

„თუ სშკ-ს 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაშიც, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას“;

მოპასუხემ შესაგებელში აღნიშნა, რომ მოსარჩელემ წარუმატებლად გაიარა გამოსაცდელი ვადა, რის გამოც, ამ ვადის გასვლის შემდეგ, მასთან შრომითი ხელშეკრულება არ დადო;

არ დადგინდა, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება დადო მ-----შვილთან, შესაბამისად, ის სამუშაოდან არ გაუთავისუფლებიათ და მოპასუხეს არც მისი შეწყვეტის შესახებ ბრძანება გამოუცია. გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შესახებ ბრძანების გამოცემა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ არის;

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს 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;

სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს არ უნდა გადახდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. გადაწყვეტილება შეიძლება სააპელაციო წესით გასაჩივრდეს მისი ასლის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, ამ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესით, ხაშურის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, ვალდებულია გამოცხადდეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მისაღებად, წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის აღდგენა და გაგრძელება დაუშვებელია.

მოსამართლე

ზაზა რამიშვილი

