



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

24 იანვარი, 2020 წელი

ქ. მცხეთა

შესავალი ნაწილი

**მცხეთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე სოფიო ლუქავა
სხდომის მდივანი ზაზა შველიძე**

მოსარჩელე - ო-----

წარმომადგენელი - დ-----ი

მოპასუხე - ს-----ა - ს-----
-----ი

წარმომადგენელი - თ---- ი-----ი-ო-----ი

დავის საგანი - სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე - ს-----ა - ს-----
-----ს დაევალოს ო-----ს აღდგენა მ-----
-----ს დ-----
-----ე;

1.2. მოპასუხეს დაეკისროს ო-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 01 ივნისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, სამსახურში აღდგენამდე პერიოდში, ყოველთვიურად 650 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე ო----- წლების განმავლობაში 2019 წლის 01 ივნისამდე

შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო მ-----
-----ს დ-----

-ე. 2019 წელს მოპასუხემ ისე გაათავისუფლა სამსახურიდან, რომ არ გამოსცა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მხოლოდ 2019 წლის 03 ივლისის წერილით ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო; მოსარჩელემ რამდენჯერმე მიმართა დამსაქმებელს და მოსთხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გადაცემა, რაზეც 2019 წლის 14 აგვისტოს წერილით აცნობეს, რომ შიდა სამართლებრივი აქტი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არ გამოცემულა; მოსარჩელის განმარტებით, მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, დასაბუთებისა და საკითხის სამართლებრივი შესწავლის გარეშე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2018 წლის 01 ოქტომბერს საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად გაფორმებული იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბერი; 2019 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულება კვლავ გაფორმდა 2019 წლის 01 მარტამდე და შემდეგ 01 ივნისამდე. მხარეებისთვის ხელშეკრულების გაფორმების მომენტიდან ცნობილი იყო ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის თარიღი. მოსარჩელემ ისარგებლა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით მინიჭებული უფლებამოსილებით და დამსაქმებელს მოსთხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. საქართველოს შსს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - საგანგებო სიტუაციების სამსახურის სამმართველოს უფროსის 03.0-2019 წლის წერილით მოსარჩელეს წერილობით ეცნობა გათავისუფლების საფუძველი - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა და დამატებით გაეგზავნა მოსარჩელესთან გაფორმებული ხელშეკრულების ასლები. მოსარჩელესა და ს-----ს შორის 01.01.2019 წელს გაფორმებული იქნა N1-- შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ო--- ტ--- -----ს უნდა შეესრულებინა მისთვის ხელშეკრულებით დაკისრებული უფლებამოსილებანი 2019 წლის 01 ივნისამდე. შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე გაფორმებული ხელშეკრულებაა, რომელიც კერძო მხარეს ვერ დაავალდებულებს მისი ნების გარეშე შრომით ურთიერთობის დაწყებას. ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდგომ კვლავაც საჭირო იყო ორივე მხარის ნება, რაც ამ კონკრეტულს შემთხვევაში დამსაქმებლის მხრიდან აღარ არსებობდა. შრომის კოდექსი იმპერატიულად განსაზღვრავს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, კერძოდ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მიუთითებს „ხელშეკრულების ვადის გასვლას“, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლი კი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, რომლის

მიხედვითაც დამსაქმებელი არ არის ვალდებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შესახებ დამატებით გაუგზავნოს გაფრთხილება დასაქმებულს.

ამასთან, მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე დამატებით განმარტა, რომ 2015 წლამდე არსებობდა სახანძრო-სამაშველო დანაყოფები, რომლებიც შედიოდა მუნიციპალიტეტების შემადგენლობაში - დაქვემდებარებაში. 2015 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებიდან გამომდინარე (სამოქალაქო უსაფრთხოების შესახებ კანონის ძველი რედაქცია, კერძოდ, 2014 წლის 11 აგვისტოს ცვლილება N2-----, 56-ე მუხლის პირველი პუნქტი), მუნიციპალიტეტების შემადგენლობიდან გამოიყო სახანძრო-სამაშველო დანაყოფები და 2015 წლის 10 იანვრიდან შევიდა შინაგან საქმეთა სამინისტროს დაქვემდებარებაში და შეიქმნა სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტო. ის თანამშრომლები, რომლებიც მანამდე მუშაობდნენ ბრძანებით, უკონკურსოდ, გამოსაცდელი ვადით დაინიშნენ იმავე თანამდებობაზე. მათ შორის ო-----, შინაგან საქმეთა მინისტრის 2015 წლის 21 იანვრის ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს ქ. დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილების უმცროს ინსპექტორად (დისპეჩერად) 3 თვის გამოსაცდელი ვადით. ხოლო სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს დირექტორის ბრძანების საფუძველზე ო----ი ტ----- ს გაუგრძელდა გამოსაცდელი ვადა 2015 წლის 10 აპრილიდან 3 თვის ვადით. **2015 წლის 30 ივნისის N----- ბრძანების** თანახმად მოსარჩელე დაინიშნა ქ. დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილების უმცროს ინსპექტორად (დისპეჩერად) განუსაზღვრელი ვადით შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე. ო----- არ იყო შრომითი ხელშეკრულებით დანიშნული და მასზე არ ვრცელდებოდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმები, კერძოდ მხარეთა შორის ურთიერთობა რეგულირდებოდა „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით დამტკიცებულის წესით. საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის **2016 წლის 15 სექტემბრის ბრძანებით** ო----- იგივე პოზიციაზე დაინიშნა უვადოდ.

2018 წლის 01 იანვრიდან საკანონმდებლო ცვლილებიდან გამომდინარე სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტო გადავიდა პრემიერ-მინისტრის დაქვემდებარებაში და გახდა პრემიერ-მინისტრის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებული სპეციალური სამსახური. ამ დროიდან მხარეთა შორის ურთიერთობა რეგულირდება პრემიერ-მინისტრის სამსახურში მიღების და დანიშვნის წესის შესაბამისად და მოხდა ო----- ს გადანიშვნა იგივე პოზიციაზე.

2018 წლის 01 აგვისტოს საკანონმდებლო ცვლილების შესაბამისად (სამოქალაქო უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის ახალი რედაქციის 70-ე მუხლის პირველი და 71-ე მუხლის პირველი პუნქტი), ლიკვიდირებული იქნა სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტო და მისი ყველა თანამშრომელი აყვანილი იქნა კადრების განკარგულებაში, მათ შორის ო----- 2018 წლის 01 აგვისტოს N---

-- ბრძანებით გათავისუფლდა შტატით გათვალისწინებული თანამდებობიდან და აყვანილი იქნა კადრების განკარგულებაში.

2018 წლის 01 ოქტომბერს გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება და მხარეთა შორის ურთიერთობა გადავიდა იმ სამართლებრივ ჭრილში, რომელიც რეგულირდება უკვე შრომის კანონმდებლობით; ამდენად, ო--- ტ-----ი, შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე 01.10.2018 წლიდან 01.06.2019 წლამდე მუშაობდა, რაც გულისხმობს, რომ მუშაობდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 30 თვეზე ნაკლები ვადით; შესაბამისად, მისი სარჩელი არის უსაფუძვლო და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ო---ი ტ-----სა და საგანგებო სიტუაციების სამსახურს შორის 2019 წლის 01 ივნისამდე არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 650 ლარს (ხელზე ასაღები თანდა 520 ლარი). კერძოდ:

ო---ი ტ-----სა და ს-----ს შორის 2018 წლის 01 ოქტომბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N-0- და ო---ი ტ-----ს დაევალა შრომითი საქმიანობის განხორციელება საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სახანძრო-სამაშველო ძალების დეპარტამენტის მცხეთა-მთიანეთის საგანგებო სიტუაციების მართვის მთავარი სამმართველოს დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილებაში ოპერატორის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი.

ასევე, 2019 წლის 01 იანვარს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N1-- და ო---ი ტ-----ს დაევალა შრომითი საქმიანობის განხორციელება საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სახანძრო-სამაშველო ძალების დეპარტამენტის მცხეთა-მთიანეთის საგანგებო სიტუაციების მართვის მთავარი სამმართველოს დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილებაში ოპერატორის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2019 წლის 01 მარტამდე პერიოდი.

2019 წლის 01 მარტს მხარეთა შორის დადებული შეთანხმებით, ცვლილება შევიდა 2019 წლის 01 იანვარს დადებულ N1-- ხელშეკრულებაში და აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2019 წლის 01 ივნისამდე პერიოდი.

2019 წლის 01 მარტის N----- ამონაწერით (შტატგარეშე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ) ო---ი ტ-----ს გაუფრთმდა შრომით ხელშეკრულება შტატგარეშე მოსამსახურედ და დაევალა მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება 2019 წლის 01 მარტიდან 2019 წლის 01 ივნისამდე და

მისი შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 650 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 01.10.2018 წლის შრომითი ხელშეკრულება;
- 01.01.2019 წლის შრომითი ხელშეკრულება;
- 01.03.2019 წლის მხარეთა შეთანხმება;
- 01.03.2019 წლის N----- ამონაწერი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. ს-----ა - ს-----
-----მა 2019 წლის 01 ივნისიდან შეწყვიტა ო---ი ტ-----თან შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. კერძოდ, 03.0-2019 წელს მოსარჩელე ო--- ტ-----ს ეცნობა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 03.0-2019 წლის # M-- 8----- წერილი;

3.2.2. მხარეთა შორის სადავოა ის გარემოება, რომ 2015 წლიდან (მაშინ, როდესაც შინაგან საქმეთა სამინისტროს დაქვემდებარებაში შეიქმნა სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტო) 2019 წლის 01 ივნისამდე (მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე) მოპასუხესთან გაფორმებული იყო თუ არა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ამასთან, ეკისრებოდა თუ არა მოპასუხეს ვადის გასვლის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას შესაბამისი ბრძანების წერილობითი სახით გამოცემისა და გათავისუფლების შესახებ მოპასუხისთვის წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება;

3.2.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრვენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს

თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. 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. ამ ნორმის შესაბამისად, საქმეში არსებული ყოველი მტკიცებულება უნდა შეფასდეს სხვა მტკიცებულებებთან შეჯერების საფუძველზე და ამის შემდეგ გამოიტანოს სასამართლომ დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელოვანი გარემოების დადასტურების ან დაუდასტურებლობის შესახებ.

მტკიცების ტვირთის მხარეთა შორის სწორად გადანაწილებას არა მარტო საპროცესო-სამართლებრივი, არამედ არსებითი მატერიალურ-სამართლებრივი მნიშვნელობაც გააჩნია, ვინაიდან მხარის მიერ ამ მოვალეობის შეუსრულებლობას ან არაჯეროვნად განხორციელებას, შედეგად მოჰყვება ამავე მხარისათვის უარყოფითი, არახელსაყრელი შედეგი.

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 N-58-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან 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 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 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.

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 მართლობიერად გაათავისუფლების 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**. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მასალების შეფასებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს;

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

5.1. საქართველოს კონსტიტუცია;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, ევროპის სოციალური ქარტია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი საერთაშორისო შრომის სამართალი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N-58 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა დასაცავად 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, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი 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 სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.200-). 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.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3 ნაწილით:

1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.
2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ

გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

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.

6.3. ევროპის სოციალური 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.

მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში *COPLAND v. THE UK*, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე. საქმეში - *I.B. v. GREECE*, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - *OBST v. GERMANY*; *SCHUTH v. GERMANY*;

6.4. სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

6.5. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N-58 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია

დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

6.6. სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების უფლება აღიარებული და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

6.7. 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. შრომის კოდექსით

მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

6.8. მოსარჩელის მოთხოვნა ეფუძნება იმ გარემოებას, რომ იგი წლების განმავლობაში, უწყვეტად მუშაობდა ზემოთაღნიშნულ თანამდებობაზე და აქედან გამომდინარე იგი მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში. ამდენად, 2019 წლის ივნისიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა ვადის გასვლის საფუძველით არაკანონიერია.

განსახილველ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, უპირველეს ყოვლისა, განისაზღვროს ო---ი ტ-----სა და ს-----ს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნება, შეფასდეს, წარმოადგენდა თუ არა იგი 2015 წლიდან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას, რომელზეც ვრცელდებოდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომით-სამართლებრივი გარანტიები.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე 1994 წლიდან დასაქმებული იყო დუშეთის რაიონის ხანძარსაწააღმდეგო პოლიციის რაზმის მეხანძრედ. სახანძრო დანაყოფები 2015 წლამდე შედიოდა მუნიციპალიტეტების დაქვემდებარებაში. „სამოქალაქო უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონში 2014 წლის 11 აგვისტოს განხორციელებული N2----- ცვლილების (გარდამავალი დებულებები 56-ე მუხლი) თანახმად 2015 წლის 10 იანვრიდან ლიკვიდირებულ იქნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საგანგებო სიტუაციების მართვის დეპარტამენტი, აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის, სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების

დაქვემდებარებაში არსებული საგანგებო სიტუაციების მართვის, სახანძრო ან/და სამაშველო სამსახურები/დანაყოფები და შეიქმნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტო. საქართველო შინაგან საქმეთა მინისტრის 2015 წლის 21 იანვრის N----- ბრძანების თანახმად ო----- დაინიშნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – ს-----
-----ს სახანძრო-სამაშველო განყოფილების უმცროს ინსპექტორად (დისპეჩერად) სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. რომელიც 2015 წლის 10 აპრილიდან კვლავ გაუგრძელდა სამი თვის ვადით. სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს დირექტორის 2015 წლის 30 ივნისის #1----- ბრძანების თანახმად გამოსაცდელი ვადით დანიშნული ო----- დაინიშნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს მცხეთა-მთიანეთის საგანგებო სიტუაციების მართვის სამმართველოს (ქ. მცხეთა) ქ. დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილების უმცროს ინსპექტორად. საქართველო შინაგან საქმეთა მინისტრის 2016 წლის 15 სექტემბრის ბრძანების თანახმად ო----- დაინიშნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს მცხეთა-მთიანეთის საგანგებო სიტუაციები მართვის სამმართველოს (ქ. მცხეთა) ქ. დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილების უმცროს ინსპექტორად (დისპეჩერად).

ზემოთაღნიშნული ბრძანებების საფუძველად მითითებულია „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით დამტკიცებული წესი და „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ შინაგან საქმეთა მინისტრის N---- ბრძანებით დამტკიცებულები დებულება.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს დირექტორის N- ბრძანებით ო----- დაინიშნა სსიპ - ს-----ის სსიპ ს-----
-----ს სახანძრო-სამაშველო განყოფილებაში უმცროსი ინსპექტორის (დისპეჩერის) თანამდებობაზე 2018 წლის 01 იანვრიდან. აღნიშნული ბრძანების საფუძველად მითითებული არის „სამოქალაქო უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონი, „საქართველოს პრემიერ-მინისტრის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებული სპეციალური დანიშნულების სახელმწიფო დაწესებულებაში - ს-----
-----ში სამუშაოდ მიღებისა და სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“ ს-----ის უფროსის 2017 წლის 29 დეკემბრის N- ბრძანებით დამტკიცებული წესი და „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ” შინაგან საქმეთა მინისტრის N--- ბრძანებით დამტკიცებულები დებულება.

ს-----ის უფროსის 2018 წლის 01 აგვისტოს #E-----
ბრძანების თანახმად, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებული სპეციალური დანიშნულების სახელმწიფო დაწესებულების - ს-----ის მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოს ლიკვიდაციიდან გამომდინარე ო----- 2018 წლის 01 აგვისტოდან გათავისუფლდა თანამდებობიდან და აყვანილი იქნა კადრების განკარგულებაში.

ო----ი ტ-----სა და ს-----ს შორის **2018 წლის 01 ოქტომბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N-0-** და ო----ი ტ-----ს დაევალა შრომითი საქმიანობის განხორციელება საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სახანძრო-სამაშველო ძალების დეპარტამენტის მცხეთა-მთიანეთის საგანგებო სიტუაციების მართვის მთავარი სამმართველოს დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილებაში ოპერატორის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი.

2019 წლის 01 იანვარს მხარეთა შორის ასევე გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N1-- და ო----ი ტ-----ს დაევალა შრომითი საქმიანობის განხორციელება საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სახანძრო-სამაშველო ძალების დეპარტამენტის მცხეთა-მთიანეთის საგანგებო სიტუაციების მართვის მთავარი სამმართველოს დუშეთის სახანძრო-სამაშველო განყოფილებაში ოპერატორის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2019 წლის 01 მარტამდე პერიოდი.

2019 წლის 01 მარტს მხარეთა შორის დადებული შეთანხმებით, ცვლილება შევიდა 2019 წლის 01 იანვარს დადებულ N1-- ხელშეკრულებაში და აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2019 წლის 01 ივნისამდე პერიოდი.

2019 წლის 01 მარტის N----- ამონაწერით (შტატგარეშე შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ) ო----ი ტ-----ს გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება შტატგარეშე მოსამსახურედ და დაევალა მასზე დაკისრებული ფუნქციამოვალეობების შესრულება 2019 წლის 01 მარტიდან 2019 წლის 01 ივნისამდე და მისი შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 650 ლარის ოდენობით.

როგორც 2018 წლის 01 ოქტომბრის, ასევე 2019 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულება მხარეთა შორის გაფორმებულია საქართველოს კონსტიტუციის, **საქართველოს შრომის კოდექსის**, „ს-----ში სამუშაოდ მიღების და სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ” ს-----ის

უფროსის ბრძანების და სხვა შესაბამისი საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების საფუძველზე.

6.9. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე წლების მანძილზე დასაქმებული იყო ს-----ში უწყვეტად, მისი ფუნქცია არ შეცვლილა და იღებდა სათანადო ანაზღაურებას, თუმცა მხოლოდ 2018 წლის 01 ოქტომბერს მოხდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება შრომის კოდექსის საფუძველზე და ამ დროიდან მათ შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა, წინა წლებისგან განსხვავებით, მოექცა შრომის კოდექსით რეგულირებულ სფეროში;

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ო---- ტ-----ი მოპასუხესთან არ იმყოფებოდა უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, სასამართლო პირველ ყოვლისა მიზანშეწონილად მიიჩნევს იმსჯელოს მხარეთა შორის დადებულ ხელშეკრულებებზე და განმარტავს, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო 2 შრომითი ხელშეკრულება, ერთი 2018 წლის 01 ოქტომბრიდან 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით და მეორე - 2019 წლის იანვრიდან ივნისამდე. როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა მეორე ხელშეკრულების დადება მოხდა მაშინვე, როდესაც პირველ ხელშეკრულებას ამოეწურა მოქმედების ვადა. შესაბამისად, სასამართლო ამ ორ ხელშეკრულებას განიხილავს როგორც ერთ ვადიან შრომით ხელშეკრულებას. აღსანიშნავია, რომ ორივე ხელშეკრულება ჯამში არ აღემატება 1 წელს;

6.10. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ - ე პუნქტის 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.

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 დადებული იქნა განსაზღვრული ვადით, რაზეც ორივე მხარემ ვამოწმებ ნება და მხარეთა მიერ გამოვლენილი ნება ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების შესახებ არ ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დებულებებს, რის გამოც ნების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე აღნიშნულ ნაწილში შრომის ხელშეკრულების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძვლები არ არსებობს, ამასთან არც სარჩელშია მითითება დასაქმებულის მიმართ შეთანხმების მიღწევისას იძულებაზე, მოტყუებაზე ან შეცდომაზე.

6.11. 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.

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. შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტით, მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ხელშეკრულებებზე ხელმოწერით დაეთანხმა ხელშეკრულების პირობებს, მათ შორის ხელშეკრულების ვადას. დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ხელშეკრულება მასში მითითებულ თარიღამდე მოქმედებდა, რის შემდგომაც შეწყდა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა **შეწყდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, შესაბამისად, არ არსებობდა წერილობითი ბრძანების გამოცემის აუცილებლობა და ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენად უნდა ჩაითვალოს ზეპირი შეტყობინებაც, რასაც ადასტურებს კიდევ მოსარჩელე.**

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულიად 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.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

სასამართლო განმარტავს რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს **კანონიერი საფუძველის გარეშე** ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გაათავისუფლოს სამსახურიდან. სამსახურიდან გაათავისუფლებისათვის აუცილებელია არსებობდეს **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები**. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ერთ-ერთი კანონიერი საფუძველია.

6.12. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის დროს არის სპეციფიკური. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკიდან გამომდინარე დასაქმებულს არ ევალება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა (წერილობით ნების გამოვლენა), იმ დროს როდესაც მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება წყდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. „ბ“ ქვეპუნქტით, ვინაიდან იგულისხმება, რომ მხარეები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე, **მათ შორის ხელშეკრულების ვადაზე ისედაც შეთანხმებული არიან და მათ ხელშეკრულების დადების მომენტისათვის იციან როდის გასდის ხელშეკრულებას მოქმედების ვადა, შესაბამისად, დამატებითი წერილობით ნების გამოვლენა და ბრძანების გამოცემა არ სჭირდება აღნიშნულს, თუმცა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შეტყობინების ვალდებულება დამსაქმებელს ასეთ შემთხვევაში გააჩნია, რაც განხორციელდა კიდევ მოსარჩელესთან მიმართებით.**

სასამართლოს დასაბუთებულად მიაჩნია მოპასუხის არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ ო--- ტ-----თან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა წლების მანძილზე, თუმცა მასთან, როგორც შტატგარეშე მოსამსახურესთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება მოხდა მხოლოდ 2018 წლის 01 ოქტომბრიდან, რა დროიდანაც დამსაქმებელთან ამ უკანასკნელის შრომითი ურთიერთობა მოექცა შრომის კოდექსით რეგულირებულ სფეროში; განსახილველ შემთხვევაში მხარეებს შორის, შრომის კოდექსით მოწესრიგებული ურთიერთობები გაგრძელდა 08 თვემდე და შესაბამისად, მათ შორის არსებული

შრომითი ხელშეკრულება ვერ ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად. რაც შეეხება დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლების ბრძანების წერილობითი სახით გამოცემისა და მოსარჩელისთვის გადაცემის ვალდებულებას, ასეთს საქართველოს ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების შემთხვევაში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება - შეტყობინება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მართლზომიერია და მისი მართლსაწინააღმდეგოდ ცნობისა და გაუქმების საფუძველი არ არსებობს.

6.13. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე წარმოდგენილი სარჩელით არ ითხოვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას სწორედ იმ არგუმენტით, რომ დამსაქმებელს ასეთი ბრძანება არ გამოუცია და შესაბამისად, არც მისთვის გადაუცია. ამ მოტივით მოსარჩელე მხარეს სასამართლომ უარი უთხრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე და მოსთხოვა სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტება სწორედ იმ კუთხით, რომ სადავო გაეხადა დამსაქმებლის მიერ (ზეპირი სახით) გამოხატული ნება შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმის შესახებ, თუმცა აღნიშნული არ იქნა გათვალისწინებული მოსარჩელის მხრიდან განსახილველ სარჩელთან მიმართებაში. აღსანიშნავია, რომ სასამართლოს მოსამზადებელ ეტაპზეც მიეცა მხარეს წინადადება დაეზუსტებინა სასარჩელო მოთხოვნა ამ მიმართებით, თუმცა უშედეგოდ.

ზემოაღნიშნული არგუმენტების გათვალისწინებით, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, მოპასუხეს ჰქონდა უფლება აღარ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან; შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებულია კანონიერად და სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.14. ვინაიდან არ კმაყოფილდება მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე, შესაბამისად, სარჩელი მოთხოვნის ნაწილშიც - მოპასუხე მხარეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 01 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, სამსახურში აღდგენამდე პერიოდში ყოველთვიურად 650 ლარის ოდენობით, არის უსაფუძვლო და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის კანონიერი, შესაბამისად მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება - არის სამართლებრივად უსაფუძვლო და ვერ დაკმაყოფილდება. ვერ ჩაითვლება მოსარჩელე სამუშაოდან დამსაქმებლის ბრალეულობით მოცდენილად, თუ ის სამუშაოდან არის განთავისუფლებული კანონიერად, რაც გამორიცხავს იძულებით განაცდურის ფაქტის არსებობას. ეს მოთხოვნები პირდაპირ დამოკიდებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებასთან.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის“ შესახებ საქართველოს კანონით გათავისუფლებულია წარმოდგენილი მოთხოვნების ფარგლებში ბაჟის გადასახადისაგან, ხოლო სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება;

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. ო-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით მცხეთის რაიონული 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 მცხეთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სოფიო ლუქავა

