



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე №110210018002281109

საქმე №ას-1913-2018

№ას-1913-2018 მ-----ე

**1 აპრილი, 2019 წელი
ქ. თბილისი**

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

ზურაბ ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ბესარიონ ალავიძე, ეკატერინე გასიტაშვილი

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერია (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ი----- მ-----ე (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – შრომითი ხელშეკრულების პირობის ბათილად ცნობა,
ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ
გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ი----- მ-----ემ (შემდგომ – მოსარჩელე) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის (შემდგომ – მოპასუხე) მიმართ და მოითხოვა, ბათილად იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის ბრძანება მოსარჩელის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე, ბათილად იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და მოსარჩელეს შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ, ბათილად იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე – ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურში მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილებაში დამხმარე პერსონალის (მდივნის) პოზიციაზე აღდგენა, მოსარჩელისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ასევე, გადაწყვეტილების მიქცევა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელის განმარტებით, 2013 წლის 25 მარტიდან 2014 წლის 11 თებერვლამდე მუშაობდა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მთავარ სპეციალისტად.

3. 2014 წლის 11 თებერვლიდან მან დაიკავა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მდივან-რეფერენტის თანამდებობა, რომელსაც 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით ასრულებდა. ამასთან, 2015 წლის 4 მაისის ხელშეკრულებით ის დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით, თუმცა 2017 წლის 22 ივნისს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის №43480 ბრძანებით მის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად, რის საფუძველზეც მასთან კვლავ ახალი, ამჯერად ვადიანი ხელშეკრულება გააფორმეს 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

4. 2017 წლის 26 დეკემბერს მოსარჩელე გააფრთხილეს, რომ 2017 წლის 31 დეკემბერს მასთან გაფორმებული ვადიანი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტისა და 38-ე მუხლის საფუძველზე შეუწყდებოდა ხელშეკრულება. მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა სუბიექტური და პიროვნული შეფასების

შედეგად. ამასთან, დაირღვა კანონმდებლობის არაერთი მუხლი, შესაბამისად, უნდა მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების პირობის ბათილად ცნობა. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველო კანონში შესული ცვლილების შესაბამისად, მოსარჩელის პოზიცია დაექვემდებარა ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის პოზიციას. კანონის თანახმად, მსგავსი ცვლილების დროს საჯარო დაწესებულება ხელმძღვანელობს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით, რომლის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები ორჯერ, ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელე პოზიციას იკავებს 2014 წლის 11 თებერვლიდან, რაც აღემატება 30 თვეს, შესაბამისად, ითვლება უვადოდ დადებულად.

მოპასუხის პოზიცია:

5. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე იყო შტატგარეშე მოსამსახურე და მასთან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 22 ივლისის №43/480 ბრძანების საფუძველზე საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობის ნაწილი განისაზღვრა, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელი პოზიცია, შესაბამისად, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2017 წლის 28 ივნისს მიღებულ იქნა №16 დადგენილება „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხის თანამდებობრივი სარგოების შესახებ“. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელესთან 2017 წლის 29 ივნისს გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, აღნიშნული გადაწყვეტილება მოსარჩელე მხარეს არ გაუსაჩივრებია. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 83-ე მუხლში მითითებულია, რომ დაწესებულებებმა პირის შრომითი ხელშეკრულებით საჯარო მიღებისთვის უნდა გამოაცხადონ გამარტივებული კონკურსი საჯარო სამსახურის ბიუროს კვებგერდის დახმარებით.

6. მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო ის ფაქტი, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა, ჩაბარდა კიდეც შესაბამისი გაფრთხილება, რაც მას არ გაუპროტესტებია.

7. 2017 წლის 26 დეკემბერს მოსარჩელემ მიიღო წერილობითი გაფრთხილებები იმის შესახებ, რომ მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა. დამატებითი ადმინისტრაციული აქტი მისი გათავისუფლების შესახებ არ გამოცემულა, რადგან ზემოთაღნიშნული ბრძანებები მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე იყო ვადიანი და თუ შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელდებოდა ახალი ადმინისტრაციული

აქტით, ძველი ავტომატურად ძალას კარგავდა.

8. ამდენად, მოპასუხემ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა კანონის დაცვით და მისი სარჩელი უსაფუძვლოა, ამასთან, მისი გათავისუფლების შემდგომ ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადდა გამარტივებული კონკურსი, რის შედეგადაც დაინიშნა სხვა პირი. ამჟამად, აღნიშნული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და შეუძლებელია მოსარჩელის იმავე პოზიციაზე აღდგენა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

9. ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის №43 502 ბრძანება მოსარჩელის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე, ბათილად იქნა ცნობილი მხარეთა შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ, ბათილად იქნა ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე, კერძოდ, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, მდივნის ყოველთვიური ხელფასის – 600 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, გადაწყვეტილება მიექცა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, რაც ორივე მხარემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

10. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილებით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც მოსარჩელე აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე, კერძოდ, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე, დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო:

11. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ სასარჩელო მოთხოვნა

სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით ფორმულირებული იყო შემდეგნაირად: მოსარჩელე „აღდგენილ იქნეს ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციულ სამსახურში მატერიალურ ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილებაში დამხმარე პერსონალის (მდივნის) პოზიციაზე“.

12. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ გასაჩივრებული ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე.

13. მოსარჩელემ სააპელაციო საჩივარში მიუთითა სწორედ იმ ფაქტზე, რომ რაიონულმა სასამართლომ არასწორად დააკმაყოფილა სარჩელი „ტოლფას ვაკანტურ თანამდებობაზე“ მოსარჩელის აღდგენით მაშინ, როდესაც სარჩელის მოთხოვნა იყო ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე აღდგენა.

14. მოპასუხემ მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარზე წარმოდგენილ შესაგებელში და სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზეც დააფიქსირა პოზიცია, რომ ი-----მ-----ის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენით რაიონული სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს (ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიამ სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე ცნო მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა). ამასთან, განმარტა და დავას არ იწვევს ის ფაქტი, რომ ტოლფასი თანამდებობა, რომელზედაც მოსარჩელე არის აღდგენილი, ამ მომენტისათვის არ არის ვაკანტური.

15. სააპელაციო პალატამ დამატებით მიუთითა, რომ მხარეთა შორის წარმოიშვა შრომითი დავა. შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებს საქართველოს ორგანული კანონი – საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

16. შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი. გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და

განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

17. შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 3 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 4 ნოემბერის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათზე ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა, შესაბამისად, საქართველოს აღებული აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით; ბ) მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე. ამ მხრივ მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ, მუშაკის რომელიც მიიჩნევს, რომ მისი დასაქმება შეწყდა საპატიო მიზეზების გარეშე, აქვს მიუყვებოდეთ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება.

18. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლობიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი).

19. მართალია, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, მაგრამ მან ეს უნდა განახორციელოს იმ წესების მკაცრად დაცვით, რაც განსაზღვრულია კანონმდებლის მიერ. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: „ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომ – სსკ) 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას.“ ერთ-ერთ საკასაციო განჩინებაში ასევე აღნიშნულია, რომ „დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების საფუძველი“, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი“ (იხ. უზენაესი სასამართლოს განჩინებები №ას-545-513-2012 5.10. 2012წ., №ას-106-101-2014, 2.10. 2014 წელი; №ას 893-851-2013 , 7.11.2013).

20. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 12 -ე ნაწილით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა ერთი 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.

21. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეს გარემოება ავტომატურად ვერ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, თუ ამ ხელშეკრულებათა დადების მომენტისთვის არ არსებობდა ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი ან ის წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლთან.

22. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2015 წლის 4 მაისის განახლებული შრომითი ხელშეკრულებით მოსარჩელემ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის №43 480 ბრძანებით მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად. ხოლო ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის №43 480 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელესთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

23. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავდა დათქმას კანონით განსაზღვრული საფუძვლების ან ობიექტური გარემოებების შესახებ, რომლითაც დასაშვებია მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ცხადია, ნებისმიერ დამსაქმებელს, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება დაჭირდეს მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, მაგრამ პალატა მიიჩნევს, რომ ეს გარემოება უპირველეს ყოვლისა ნათლად უნდა იქნეს ასახული შრომით ხელშეკრულებაში.

24. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ არამართლზომიერად მიიჩნია მოსარჩელესთან 2016 წლის 1 ივნისს გაფორმებული შრომით ხელშეკრულებაში ექვსთვიანი ვადის განსაზღვრა და განმარტა, რომ არ არსებობდა ისეთი გარემოება, რომლითაც გამართლებული

იყო მოსარჩელესთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ამასთან, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ ვინაიდან მოსარჩელე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიასთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა უწყვეტად 30 თვეზე მეტი ვადით, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვლება უვადოდ დადებულიად და იგი მიიჩნევა უვადოდ დასაქმებულად. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ეს ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილს, მე-13 ნაწილს და სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია. შესაბამისად, ბათილია მის საფუძველზე გამოცემული ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ.

25. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი უკანონო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში ერთგვარ ალტერნატივას სთავაზობს სასამართლოს, სახელდობრ, მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ან სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაციის მიკუთვნების შესახებ.

26. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეზე განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ-ის დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ);

27. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს

მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა;

28. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას. პალატას აღნიშნული თანამდებობის ტოლფასად მიჩნევის პირობებში შეუძლებლად მიაჩნია მასზე მოსარჩელის აღდგენა. ამ თვალსაზრისით, პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ უდავო გარემოებას, რომ პირველი ინსტანციის მიერ ტოლფასად მიჩნეული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და იგი მესამე პირს კონკურსის წესით აქვს დაკავებული, შესაბამისად, ხსენებულ პოზიციაზე მოსარჩელის აღდგენით შეილახება ამ უკანასკნელის უფლებები, რომელიც ამ თანამდებობაზე ლეგიტიმურად არის დანიშნული, რაც დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს იმისთვის, რომ მოსარჩელეს უარი ეთქვას ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნაზე (სუსგ №ას-637-637-2018, 29.08.2018წ.);

29. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ვერ აღსრულდა, რადგან მითითებულ ტოლფასს თანამდებობაზე 2018 წლის 13 მარტს შეივსო ვაკანტური თანამდებობა. ასევე დადგენილია, რომ 2018 წლის 29 იანვარს ჩატარებული კონკურსის შედეგად, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 7 თებერვლის №43 94 ბრძანების საფუძველზე, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში დამხმარე მოსამსახურის – მდივნის (მოსარჩელის

გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა) პოზიციაზე დაინიშნა სხვა პირი და მას გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 6 თებერვლიდან 2018 წლის 6 მაისის ჩათვლით. ამდენად, დღეის მდგომარეობით ის თანამდებობა, რომელზეც აღდგენას ითხოვს მოსარჩელე, ვაკანტურია. ზემოაღნიშნულიდან სამართლებრივი მსჯელობებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს იმავე თანამდებობაზე.

30. სააპელაციო პალატამ იმსჯელა მოსარჩელის მოთხოვნაზე, რომ მას უნდა მიეცეს იძულებითი განაცდური 22 მარტიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე და მიუთითა, რომ მიღებული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს დაკისრებული აქვს მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე. მოსარჩელე დღემდე აღდგენილი სამუშაოზე არ არის. ამდენად, მას უფლება აქვს, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 22 მარტიდანაც სამუშაოზე აღდგენამდე. შესაბამისად, მისი მოთხოვნა ამ ნაწილში დაკმაყოფილებულია, რაც გამორიცხავს ამ საკითხზე კვალვ მსჯელობას.

31. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის მოსაზრებები, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაარღვია შეჯიბრებითობის პრინციპი და არ მისცა მათ საშუალება, წარმოდგინათ შესაგებელი მოსარჩელის დაზუსტებულ სასარჩელო მოთხოვნაზე. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნა დააზუსტა მოსამზადებელ სხდომაზე, რისი უფლებაც მას ჰქონდა სსსკ-ის 83-ე მუხლის შესაბამისად. მოსარჩელის მიერ გაზრდილი სასარჩელო მოთხოვნა, ბათილად იქნას ცნობილი: ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება მოსარჩელის პოზიციაზე გამარტივებული კონკურისის გამოცხადების შესახებ; ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის ოქმი, რომლითაც კომისიამ მიიღო გადაწყვეტილება კანდიდატის შერჩევის შესახებ (მდივნის პოზიციასთან დაკავშირებით); უფლებამოსილი პირის გადაწყვეტილება მოსარჩელის პოზიციაზე შერჩეული კანდიდატის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ, ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 12 მარტის განჩინებით, გამოიყო აღნიშნული სამოქალაქო საქმიდან და განიხილება ადმინისტრაციული სამართალწარმოების წესით. შესაბამისად, მოცემული სამოქალაქო დავის ფარგლებში ამ ადმინისტრაციული წესით განსახილველ სასარჩელო მოთხოვნებზე მოპასუხე მხარეს ცხადია ვერ მიეცემოდა ვადა შესაგებლის წარმოდგენისათვის.

კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

32. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით:

33. კასატორმა მიიჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად

განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, არ გაითვალისწინა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის დანაწესი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედებიდან გამომდინარე ცვლილებები, რომელიც გარკვეულ მოთხოვნებს უწესებდა საჯარო დაწესებულებებს, ასევე, ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 156-ე მუხლში შეტანილი ცვლილება და აღნიშნული მუხლით დათქმული ვადები. მხედველობაში არ მიიღო გარემოება, რომ იმ ეტაპისთვის 83 საშტატო ერთეული იქნა გადაყვანილი ნ-თვიან შრომით ხელშეკრულებებზე.

34. კასატორმა მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის, მე-5 მუხლის შესაბამისად, ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება და ობიექტური საფუძვლის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ხელშეკრულების დადებისას ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ ეჭვქვეშ აღარ უნდა დადგეს. ობიექტური საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს. ამასთან, ჩამოთვალა „სხვა ობიექტური გარემოებებიდან“ გამომდინარეობს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ ობიექტური გარემოებების არსებობის ან არ არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

35. კასატორის განმარტებით, სსკ-ის 327-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების თანახმად, 2017 წლის 26 დეკემბერს მოსარჩელემ მიიღო წერილობითი გაფრთხილება იმის თაობაზე, რომ 2017 წლის 31 დეკემბერს მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა. დამატებით ადმინისტრაციული აქტი გათავისუფლების თაობაზე არ გამოცემულა.

36. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან და ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე ნათლად ირკვევა, რომ კასატორი მოქმედებდა ეროვნული და საერთაშორისო ნორმაქტირული აქტების საფუძველზე, არ უსარგებლია აბსოლუტური ავტონომიით. მიღებული გადაწყვეტილება არ იყო მართლზომიერი და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით. უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ დაირღვა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლითა და საერთაშორისო ნორმებით გათვალისწინებული შრომის უფლებები. მოსარჩელე მხარეს შეეძლო, მონაწილეობა მიეღო დაწესებულებაში არსებულ ვაკანსიებზე გამოცხადებულ კონკურსში, აღნიშნული უფლებით მან არ ისარგებლა.

37. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ ასევე არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე აღდგინილ იქნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მაშინ, როცა აღნიშნული ადგილი არ იყო ვაკანტური და კონკურსის წესით იყო დაკავებული. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულება სავალდებულოა, მაგრამ ამ შემთხვევაში დაირღვა კონკურსის

წესით დანიშნული საჯარო მოხელის უფლებები. აღნიშნულ მოცემულობაზე სასამართლომ არ იმსჯელა.

38. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 დეკემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად. ამავე განჩინებით დადგინდა, რომ კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.

39. საკასაციო სასამართლომ მოცემული საკასაციო საჩივრის დასაშვებობა განიხილა ზეპირი მოსმენით, რა დროსაც 2019 წლის 13 მარტის სხდომაზე მხარეებს შესთავაზა მორიგება და მისცა ვადა მორიგების აქტის წარსადგენად 2019 წლის 25 მარტამდე. აღნიშნულ ვადაში მხარეებმა წარმოადგინეს მორიგების აქტი და იშუამდგომლეს საკასაციო პალატის წინაშე მისი დამტკიცების შესახებ.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

40. საკასაციო სასამართლო გაეცნო მხარეთა მიერ წარმოდგენილ მორიგების აქტს და მიიჩნევს, რომ შუამდგომლობა მორიგების დამტკიცების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს ამ საქმეზე სასამართლოს მიერ მიღებული ყველა გადაწყვეტილება, ხოლო მოცემული საქმის წარმოება შეწყდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

41. სსსკ-ის მე-3 მუხლით განმტკიცებულია სამოქალაქო სამართალწარმოებისათვის მნიშვნელოვანი დისპოზიციურობის პრინციპი, რაც უმთავრესად ნიშნავს მხარეთა მიერ საკუთარი ნების საფუძველზე კანონით მათთვის მინიჭებული უფლებების განკარგვას. მათ შორისაა ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული უფლება, მხარეებმა დავის შეწყვეტის მიზნით, მიაღწიონ შეთანხმებას გარკვეულ პირობებზე (მორიგდნენ), რომელიც ორმხრივ მავალდებულებელია და სასამართლოს მიერ დამტკიცების შემთხვევაში ექვემდებარება აღსრულებას.

42. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ საქმეზე წარმოდგენილი მორიგების აქტით განსაზღვრული პირობები გამოხატავს მხარეთა ნებას, რაც მათ სხდომაზეც დაადასტურეს, ამავდროულად, მორიგების აქტის შინაარსი არ ეწინააღმდეგება კანონს.

43. საკასაციო პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ მხარეებისათვის ცნობილია წინამდებარე მორიგების აქტის სასამართლოს მიერ დამტკიცების სამართლებრივი შედეგები, კერძოდ, მორიგების აქტის დამტკიცების თაობაზე სასამართლო განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ სასამართლოს მიერ საქმის წარმოება წყდება და მხარეებს აღარ აქვთ უფლება, განმეორებით მიმართონ სასამართლოს იმავე საგანზე და იმავე საფუძველით.

44. სსსკ-ის 272-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სასამართლო, მხარეთა განცხადებით ან თავისი ინიციატივით, შეწყვეტს საქმის წარმოებას, თუ მხარეები მორიგდნენ. იმავე კოდექსის 273-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლოსათვის ხელმეორედ მიმართვა დავაზე იმავე მხარეებს შორის, იმავე საგანზე და იმავე საფუძვლით არ შეიძლება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 399-ე მუხლით, 373-ე მუხლის მეორე ნაწილით, 272-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით, 273-ე მუხლით, მე-3 მუხლით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. დამტკიცდეს მორიგება მხარეთა შორის შემდეგი პირობებით:
 1. თავდაპირველი მოსარჩელე ი----- მ-----ე 2018 წლის 19 ნოემბრიდან აღდგენილია სამსახურში მის ადრინდელ პოზიციაზე. მხარეებს ერთმანეთის მიმართ სამართლებრივი მოთხოვნები და პრეტენზიები აღარ ექნებათ;
 2. მხარეები თანხმდებიან, რომ ი----- მ-----ე აღნიშნულ პოზიციაზე დანიშნულია უვადოდ და ხელშეკრულების ფარგლებში გააგრძელებს მუშაობას.
 2. მოცემული საქმის წარმოება შეწყდეს და გაუქმდეს ამ საქმეზე მიღებული ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს ყველა გადაწყვეტილება.
 3. განემარტოთ მხარეებს, რომ საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში დაუშვებელია სასამართლოსათვის ხელმეორედ მიმართვა იმავე მხარეებს შორის, იმავე საგანზე და იმავე საფუძვლებით.
 4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ზ. ძლიერიშვილი

მოსამართლეები:

ბ. ალავიძე

ე. გასიტაშვილი