



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №2/ზ-443-18

30 მაისი, 2018

წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ლაურა მიქავა

სხდომის მდივანი: მირანდა ირემაძე

I აპელანტი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი

- ია---- მა-----
- ლ---ა მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე
წარმომადგენლები

- ზე----- მუ----- მე---
- მ----- მ-----ი, მ--- გ-----ი

II აპელანტი (მოპასუხე)
წარმომადგენლები

- ზე----- მუ----- მე---
- მ----- მ-----ი, მ--- გ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე
წარმომადგენელი

- ია---- მა-----
- ლ---ა მ-----ე

დავის საგანი
ბათილად

- ხელშეკრულების პირობის და ბრძანების

განაცდურის

ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით

ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება

- ზე----- რაიონული სასამართლოს
2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება

1. I აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

1.1. II აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

- ია---- მ-----ის (პ/ნ 1-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
- ბათილად იქნა ცნობილი ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N-- 5-- ბრძანება ია---- მ-----ის (პ/ნ 1-----) ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე;
- ბათილად იქნა ცნობილი ზე----- მუ----- გამგეობასა და ია---- მა-----ს (პ/ნ 1-----) შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ;
- ბათილად იქნა ცნობილი ზე----- მუ----- მერის გადაწყვეტილება ია-- -- მ-----ის (პ/ნ 1-----) სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
- ია---- მა----- (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე, კერძოდ, ზე----- მუ----- მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე;
- ია---- მა-----ს (პ/ნ 1-----) აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური, მდივნის ყოველთვიური ხელფასის - 600 (ექვსასი) ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;
- გადაწყვეტილება მიექცა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. ია---- მა----- 2013 წლის 25 მარტიდან 2014 წლის 11 თებერვლამდე მუშაობდა ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე;

2.2. ზე----- მუ----- გამგებლის 2014 წლის 11 თებერვლის N-- ბრძანებისა და მოპასუხესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ია---- მა-----მ 2014 წლის 11 თებერვლიდან დაიკავა ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მდივან-რეფერენტის თანამდებობა, რომელზეც უწყვეტად იყო დასაქმებული 30 თვეზე მეტი ვადით, კონკრეტულად - 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;

2.3. ია---- მა-----, 2015 წლის 4 მაისის განახლებული შრომითი

ხელშეკრულებით, ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მატე---ლურ - ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 500 ლარის ოდენობით;

2.4. ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N-- 4-- ბრძანებით ია--- მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად;

2.5. ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N-- 4-- ბრძანების საფუძველზე ია--- მა-----სთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 600 ლარის ოდენობით;

2.6. ზე----- მუ----- მე---მ 2017 წლის 26 დეკემბერს წერილობით გააფრთხილა ია--- მა----- მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე და განუმარტა, რომ მასთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს;

2.7. ზე----- მუ----- მერიის N--/4-- აქტით ია--- მა-----ს, მისი მოთხოვნით, განემარტა გათავისუფლების საფუძველი - საქართველოს შრომის კოდექსი“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, ასევე განემარტა, რომ მისი გათავისუფლების თაობაზე დამატებით ადმინისტრაციული აქტი არ გამოცემულა;

2.8. ზე----- მუ----- მერის 2017 წლის 28 დეკემბრის ბრძანებით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით, 2017 წლის 28 დეკემბერს გამოცხადდა გამარტივებული საჯარო კონკურსი ზე----- მუ----- მერიის შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული ვაკანტური პოზიციების, მათ შორის მდივნის 2 პოზიციის, რომელთაგან ერთ - ერთზე გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო ია--- მა-----, დასაკავებლად;

2.9. 2018 წლის 29 იანვარს ჩატარებული კონკურსის შედეგად, ზე----- მუ----- ----- მერის 2018 წლის 7 თებერვლის N-- 9- ბრძანების საფუძველზე, ზე----- - მუ----- მე---ში დამხმარე მოსამსახურის - მდივნის (ია--- მ-----ის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა) პოზიციაზე დაინიშნა სხვა პირი და მას გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 6 თებერვლიდან 2018 წლის 6 მაისის ჩათვლით, ხოლო მდივნის მე-2 (მერის მდივნის) პოზიციაზე კანდიდატი ვერ შეირჩა და იგი დარჩა ვაკანტური;

2.10. სასამართლოში საქმის განხილვისა და გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის, ია---- მ-----ის გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური აღარ არის. ვაკანტურია მისი ტოლფასი სამუშაო პოზიცია - მერის მდივნის თანამდებობა;

2.11. ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N-- 5-- ბრძანება ია---- მ-----ის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე და ზე----- მუ----- გამგეობასა და ი---ე მა-----ს შორის 2017 წლის 29 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას. შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ არის ბათილი და ზე----- მუ----- მერის გადაწყვეტილება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ია---- მ-----ის სამასახურიდან გათავისუფლებაზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.12. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ია---- მა-----სა და ზე----- მუ----- გამგეობას შორის (შემდგომში მე---) შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა ხელშეკრულების საფუძველზე. კერძოდ: ია---- მა----- 2013 წლის 25 მარტის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 2014 წლის 11 თებერვლამდე მუშაობდა ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2014 წლის 11 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2014 წლის 11 თებერვლიდან ია---- მა-----მ დაიკავა ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მდივან-რეფერენტის თანამდებობა, რომელსაც ასრულებდა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამასთან, ია---- მა-----, 2015 წლის 4 მაისის განახლებული შრომითი ხელშეკრულებით, მდივნის თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით;

2.13. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის მე-2 ნაწილის, მესამე წინადადების თანახმად, პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული და რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის (პირი საჯარო დაწესებულებაში ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს), შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად (ამ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ხელმძღვანელობს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-6 მუხლით დადგენილი წესით);

2.14. ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N-- 4-- ბრძანებით ია--- მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად და ზე----- მუ----- --- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N-- 5-- ბრძანების საფუძველზე ია--- მა-----სთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;

2.15. 2017 წლის 26 დეკემბერს, ზე----- მუ----- მე----მ წერილობით გააფრთხილა ი----ე მა----- მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე და განუმარტა, რომ მასთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს;

2.18. ზე----- მუ----- მერიის N--/4-- აქტით ია--- მა-----ს, მისი მოთხოვნით, განემარტა გათავისუფლების საფუძველი - საქართველოს შრომის კოდექსი“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, ასევე განემარტა, რომ მისი გათავისუფლების თაობაზე დამატებით ადმინისტრაციული აქტი არ გამოცემულა;

2.19. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, თუმცა მხარეთა შორის უვადო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადგენის პირობებში, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვებია იყო ია--- მ-----ის ვადიან (6 თვე) შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანა, მით უფრო, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა და რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული (შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები ძალაშია 2013 წლის 4 ივლისიდან);

2.20. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე- 1² ნაწილის 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 საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას;

2.21. განსახილველ შემთხვევაში, ზესტფაონის მუ----- გამგებლის 2017

წლის 29 ივნისის N-- 5-- ბრძანება დასაქმებულის (მოსარჩელის) მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ მსგავს დასაბუთებას არ შეიცავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ მითითებული ბრძანება წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. აქვე ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობას დაადასტურებდა, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის კონტექსტში, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა. უფრო მეტიც, საქმის მასალებით დასტურდება, ია---- მა-----, 2015 წლის 4 მაისის განახლებული შრომითი ხელშეკრულებით ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მატე----ლურ - ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე 2015 წლის 4 მაისიდან დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მისი გადაყვანა ვადიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ იყო;

2.22. იმ პირობებში, როდესაც მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იყვნენ, ამასთან, არ არის გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო შესაბამის ბრძანებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადებას გაამართლებდა (იხ. ი. უზენაესი სასამართლოს 201- წლის 22 თებერვლის № ას-940-890-2015 გადაწყვეტილება);

2.23. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ, რითაც, ფაქტობრივად, ვერ დაასაბუთა 2017 წლის 29 ივნისის N-- 5-- ბრძანებისა და შესაბამისად, 2017 წლის 29 ივნისის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა;

2.24. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას;

2.25. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ია---- მ-----ესა და ზე----- მუ----- გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა (4.1), რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის დანაწესს ეწინააღმდეგება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია;

2.26. ზე----- მუ----- გამგეობასა და ი----ე მა-----ს შორის 2017 წლის 29 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ არის ბათილი და ზე----- მუ----- მერის გადაწყვეტილება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ია---- მ-----ის სამასახურიდან გათავისუფლებაზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას;

2.27. შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები;

2.28. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად;

2.29. სასამართლომ განმარტა, რომ უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დაუშვებელია უვადოდ დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გაშვების მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას. მით უფრო, მაშინ, როდესაც ამგვარი გადაყვანა, იმთავითვე კანონსაწინააღმდეგოა, რადგან 1 წელზე ნაკლებ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის;

2.30. განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა იმ მიზნით, რომ ვადის ამოწურვის შემდეგ იგი სამსახურიდან გათავისუფლდეს, გარდა იმისა, რომ კანონსაწინააღმდეგოა, დასაქმებულთა თანაბარი მოპყრობის მოტივებიდან გამომდინარე, სახიფათოცაა, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „ვადის ამოწურვის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს;

2.31. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით ((საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი);

2.32. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის დეფინიციის თანახმად კი, ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას;

2.33. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობაა - შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა (ვადა). საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, 2017 წლის 29 ივნისისათვის, თანხმდებოდნენ რა შრომითი ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადებაზე, მხარეები ვალდებულნი იყვნენ გაეთვალისწინებინათ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნა, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების დასაბუთების

(კონკრეტული მიზეზის მითითების) შესახებ, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, არ იქნა განხორციელებული. შესაბამისად, მხარეთა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში კანონსაწინააღმდეგოა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ზე----- მუ----- მერის გადაწყვეტილება ია---- მ-----ის (პ/ნ 1-----) სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ემყარება 2017 წლის 29 ივნისის შრომით ხელშეკრულების ბათილ (4.1. ხელშეკრულების ვადა) პირობას;

2.34. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N-- 5-- ბრძანება ია---- მ-----ის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე. ასევე ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზე----- მუ----- გამგეობასა და ია---- მა-----ს შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ;

2.35. გარდა ზემოთაღნიშნულისა სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო ამავე მუხლის 13 ნაწილით, 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;

2.36. დადგენილია, რომ ია---- მა----- მოპასუხე დაწესებულებაში შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა უწყვეტად 30 თვეზე მეტი ვადით და მხარეთა შორის დადებული 2017 წლის 29 ივნისის ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის (ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადების შესახებ) ნამდვილობის შემთხვევაშიც კი, ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნევა და ია---- მა----- ითვლება უვადოდ დასაქმებულად, შესაბამისად, ზე----- მუ----- -- მერის გადაწყვეტილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო ია---- მა----- --სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილსაც. ამდენად ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზე----- მუ----- მერის გადაწყვეტილება ია---- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

2.37. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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;

2.38. საქმის მასალებითა და მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგენილია, რომ სასამართლოში საქმის განხილვისა და გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტიდან, ია---- მ-----ის გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური აღარაა, ვაკანტურია მისი ტოლფასი სამუშაო პოზიცია - მერის მდივნის თანამდებობა, შესაბამისად, ია---- მა----- აღდგენილ უნდა იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე, კერძოდ, ზე----- მუ----- მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე;

2.39. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა;

2.40. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

2.41. სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. დასახელებული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა

შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის – 600 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

2.42. სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელე ია---- მ-----ის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რაც უნდა აუნაზღაურებულიყო სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;

2.4- საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“;

2.44. მოცემულ შემთხვევაში, ხელშეკრულების მიხედვით ია---- მ-----ის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს, შესაბამისად, ია---- მა-----ს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, მდივნის ყოველთვიური ხელფასის - 600 (ექვსასი) ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;

2.45. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები ა) ალიმენტის მიკუთვნების შესახებ; ბ) დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრების შესახებ; გ) მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ; დ) უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ; ვ) თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე გამოტანილი გადაწყვეტილებები; ზ) ყველა სხვა საქმეზე, თუ განსაკუთრებულ გარემოებათა გამო გადაწყვეტილების ა----- დაყვნებამ შეიძლება გადამხდევინებელს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, ან თუ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება“;

2.46. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან ი. მა----- უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან და იგი ამ დრომდე დარჩენილია ხელფასისა და სარჩოს გარეშე, აქვს მძიმე სოციალური და ეკონომიური მდგომარეობა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე დაუყოვნებლივ აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. ამასთან, ვინაიდან სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების მიღების მომენტისთვის პერიოდი არ აღემატება 3 თვეს, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილშიც უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად;

3. გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა ორივე მხარემ

3.1. ია---- მ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1. აპელანტის მითითებით, მან ნებაყოფლობით გადაწყვეტილების აღსულებისთვის მიმართა ზე----- მუ----- მე----ს, ასევე მიმამართა ა----- ე----- ბიუროს ი-----, რ----ლ----- და ქ---- ს----- ს----- ბიუროს. ზე----- მე----მ არ აღასრულა ზე----- რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ საფუძვლით, რომ სწორედ 13 მარტს შეივსო მერის მდივნის პოზიცია და წარმომადგენელთათვის სასამართლოში განმარტების გაკეთების დროს აღნიშნული არ იყო ცნობილი;

3.1.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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. სასამართლომ გადაწყვეტილებაში ტოლფასი თანამდებობის მითითებით შეზღუდა მისი პირვანდელ პოზიციაზე აღგენის შესაძლებლობა;

3.1.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, აპელანტს განაცდური აუნაზღაურდა 1 იანვრიდან 22 მარტამდე (გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის გამო). მას განაცდური უნდა მიეცეს ასევე სრულ პერიოდზე, 22 მარტიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალში შესვლამდე, ყოველთვიური ხელფასის - 600 ლარის ოდენობით;

3.2. ზე----- მუ----- მერიის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.2.1. აპელანტის მითითებით, ზე----- მუ----- მერიის მიერ სრულიად იქნა დაცული საქართველოს კონსტიტუციის, ევროპის სოციალური ქარტიის და საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმებულთან ია---- მა-----სთან ურთიერთობაში. მისთვის შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე ცნობილი იყო ხელშეკრულების შინაარსი. დასაქმებულს არანაირი პრეტენზია არ გამოუცხადებია ხელშეკრულების პირობებზე, მათ შორის ხელშეკრულების ვადაზე. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე. ია---- მა----- წინასწარ, გონივრულ ვადაში იქნა გაფრთხილებული ამის თაობაზე. ზე----- რაიონული სასამართლოს დასაბუთება იმის თაობაზე, რომ მხარეთა თავისუფალი ნების გამოხატვით 6

თვის ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს და სახეზეა უვადო ხელშეკრულება არასწორია;

3.2.2. სასამართლომ 01/03/2018წ მოსამზადებელ სხდომაზე მიიღო მოსარჩელის წერილობითი შუამდგომლობა, რომლითაც გაიზარდა სასარჩელო მოთხოვნა, კერძოდ მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების პირობების ბათილად ცნობა, შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის ხელშეკრულების პირობის ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. აღნიშნულთან დაკავშირებით დაზუსტებული სარჩელი წარმოადგინა 13 მარტს სასამართლო სხდომაზე. სასამართლოს მიერ არ განსაზღვრულა შესაგებლის მოსამზადებელი ვადა. ამდენად, მხარეს შეეზღუდა უფლება შესაბამისი პასუხი წარმოედგინა სამოქალაქო საქმეზე დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნაზე;

3.2.3. სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი – საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, არ გაითვალისწინა აღნიშნული კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტი. ასევე არ გაითვალისწინა ახალი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ამოქმედებიდან გამომდინარე ცვლილებები, რომელიც გარკვეულ მოთხოვნებს უწყესებდა საჯარო დაწესებულებებს;

3.1.4. ზე----- მუ----- მერიის მიერ სრულიად იქნა დაცული საქართველოს კონსტიტუციის, ევროპის სოციალური ქარტიის და საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმებულთან ია---- მა-----სთან ურთიერთობაში. მისთვის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე ცნობილი იყო ხელშეკრულების შინაარსი. დასაქმებულს არანაირი პრეტენზია არ გამოუცხადებია ხელშეკრულების პირობებზე, მათ შორის ხელშეკრულების ვადაზე. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე ია---- მა----- წინასწარ, გონივრულ ვადაში იქნა გაფრთხილებული ამის თაობაზე. ზე----- რაიონული სასამართლოს დასაბუთება იმის თაობაზე, რომ მხარეთა თავისუფალი ნების გამოხატვით 6 თვის ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს და სახეზეა უვადო ხელშეკრულება არასწორია და წინააღმდეგობაში მოდის როგორც საერთაშორისო აქტებთან, ისე საქართველოს კონსტიტუციასთან და შრომის კოდექსთან;

3.2.5. ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის 4- 4-- ბრძანებით ია---- მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად და ზე----- მუ----- --- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის 4- 5-- ბრძანების საფუძველზე ია---- მა----- ----სთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 01

ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;

3.2.6. ზე----- რაიონულმა სასამართლომ ჩათვალა, რომ ზემოაღნიშნული ბრძანებები წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი 1 და აღნიშნავს, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის კონტექსტში ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა. აღნიშნული დასაბუთება სინამდვილეს არ შეესაბამება და არ არის დაფუძნებული საქმის გარემოებებზე;

3.2.7. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 პრიმა ორის ნაწილის დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულების ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის შესაბამისად ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომით ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება. ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს ობიექტური საფუძველი, რომელზე დაყრდნობითაც ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ ეჭვქვეშ აღარ უნდა დადგეს. ობიექტური საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს. ასევე უნდა აღნიშნოს მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ ობიექტური გარემოებების არსებობის ფაქტი. რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას;

3.2.8. რაიონულმა სასამართლომ ობიექტური გარემოებად არ ჩაითვალა კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები რაც საფუძვლად დაედო სადაო ხელშეკრულების დადებას. კერძოდ: 201- წლის 21 დეკემბრიდან ამოქმედდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის ახალი რედაქცია, რომლის 125-ე მუხლის პირველი ნაწილი ავალდებულებდა საჯარო დაწესებულებებს არსებული თანამდებობების იერარქიულ რანგში განაწილებას ამავე კანონის 25-ე მუხლის საფუძველზე ასევე საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად გარდაქმნას ან შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად პირი რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 01 ივლისამდეა მიღებული შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე და რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობა შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტურია, საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით ჩაითვალოს პროფესიულ საჯარო მოხელეებად. ხოლო პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 01 ივლისამდეა მიღებული და რომელიც ასრულებს დამხმარე ფუნქციებს საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით 2017 წლის 01 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად.

აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე ზე----- მუ----- გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის 4- 4-- ბრძანების საფუძველზე საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობის ნაწილი განისაზღვრა, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დაკავებული პოზიცია. შესაბამისად ზე----- მუ----- საკრებულოს მიერ 2017 წლის 28 ივნისს მიღებული იქნა NN 1- დადგენილება „ზე----- მუ----- თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების შესახებ“;

3.2.9. ზემოთღნიშნული გარემოებიდან გამომდინარე ზე----- მუ----- გამგებლის 2017წ 29 ივნისის N-- 5-- ბრძანების საფუძველზე ია---- მა----- სთან გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ია---- მა-----ს და ზე----- მუ----- გამგეობას შორის წარმოიშვა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 126 პრიმა მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად საჯარო დაწესებულებას გარდამავალ პერიოდში (2017 წლის 31 დეკემბრამდე) აქვს ამ კანონის 125 მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების კორექტირების უფლება;

3.2.10. სასამართლომ ასევე არასწორად განმარტა შრომის კოდექსისი მე-6 მუხლი რომელიც ადგენს რა შემთხვევაში შეიძლება დაიდოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულება. არ არის დასაბუთებული თუ რატომ ითვლება უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად 6 თვიანი ხელშეკრულება;

3.2.11. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან დაფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე აპელამტის განმარტებით ნათლად ჩანს, რომ მე----მ იმოქმედა მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო ნორმატიული აქტების საფუძველზე, არ უმოქმედია შეუზღუდავად და არ უსარგებლია აბსოლუტური ავტონომიით. მიღებული გადაწყვეტილება არ იყო მართლზომიერი და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით. ვერ დავეთანხმებით მოსარჩელის მოსაზრებას იმის თაობაზე რომ დაიღვა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით და საერთაშორისო ნორმებით გათვალისწინებული შრომის უფლებები. მოსარჩელე მხარეს შეეძლო მონაწილეობა მიეღო კონკურსში, თუმცა აღნიშნული უფლებით მან არ ისარგებლა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილ ამ გადაწყვეტილების 2.1-2.9 პუნქტებში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს შრომის ხელშეკრულების პირობისა და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, ასევე მოსარჩელისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში;

4.2. პალატა უთითებს, რომ ია---- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსაურში აღდგენასთან დაკავშირებით ფორმულირებული იყო შემდეგნაირად: „ია---- მა----- აღდგენილ იქნეს ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციულ სამსახურში მატე---ლურ ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილებაში დამხმარე პერსონალის (მდივნის) პოზიციაზე“ (იხ. ს.ფ.: 139);

4.3. დადგენილია, რომ გასაჩივრებული - ზე----- რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილებით „ია---- მა----- (პ/ნ.: 1-----) აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, ზე----- მუ----- მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე“;

4.4. ია---- მა-----მ სააპელაციო საჩივრში მიუთითა სწორედ იმ ფაქტზე, რომ რაიონულმა სასამართლომ არასწორად დააკმაყოფილა სარჩელი „ტოლფას ვაკანტურ თანამდებობაზე“ მოსარჩელის აღდგენით, მაშინ როდესაც სარჩელის მოთხოვნა იყო ზე----- მუ----- მერიის დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე აღდგენა;

4.5. დადგენილია, რომ მოპასუხემ/მეორე აპელანტმა - ზე----- მუ----- მე----მ ია---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარზე წარმოდგენილ შესაგებელში და სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზეც დააფიქსირა პოზიცია, რომ ია---- მ-----ის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენით რაიონული სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს (ზე----- მუ----- მე----მ სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე ცნო ია---- მ-----ის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა). ამასთან განმარტა და დავას არ იწვევს ის ფაქტი, რომ ტოლფასი თანამდებობა, რომელზედაც მოსარჩელე არის აღდგენილი, ამ მომენტისათვის არ არის ვაკანტური;

4.6. პალატა დამატებით მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა 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;

4.7. 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;

4.8. შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 04 ნოემბერის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას 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 მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება;

4.9. მოცემულ შემთხვევაში, 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 საფუძველის 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);

4.10. 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 115-ე მუხლის

თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღდეს 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);

4.11. 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 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;

4.12. 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;

4.13. დადგენილია, რომ ია---- მა-----, 2015 წლის 04 მაისის განახლებული შრომითი ხელშეკრულებით, ზე----- მუ----- გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მატე----ლურ - ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით. ზე----- მუ----- გამგეობის 2017 წლის 22 ივნისის N-- 4-- ბრძანებით ია---- მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად. ხოლო ზე----- მუ----- გამგეობის 2017 წლის 29 ივნისის N-- 4-- ბრძანების საფუძველზე ია---- მა-----სთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;

4.14. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო, ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, 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;

4.15. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა არამართლზომიერად მიიჩნევს ია---- მა-----სთან 2016 წლის 01 ივნისს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში ექვსთვიანი ვადის განსაზღვრას და განმარტავს, რომ არ არსებობდა ისეთი გარემოება, რომლითაც გამართლებული იყო მოსარჩელესთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ამასთან, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, რომ ვინაიდან ია---- მა----- ზე----- მუ----- მე----სთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა უწყვეტად 30 თვეზე მეტი ვადით, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვლება უვადოდ დადებულად და იგი მიიჩნევა უვადოდ დასაქმებულად. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ეს ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილს, მე-13 ნაწილს და საქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია. შესაბამისად, ბათილია მის საფუძველზე გამოცემული ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ;

4.16. სააპელაციო პალატა განმარტავს, 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;

4.17. 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 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 Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ);

4.18. პალატა უთითებს, 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. **იმავედროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა;**

4.19. 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 Nას-637-637-2018, 29.08.2018წ.);

4.20. დადგენილია, რომ ზე----- 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, ზე----- მუ----- მერის 2018 წლის 7 თებერვლის N-- 9- ბრძანების საფუძველზე, ზე----- მუ----- მე----ში დამხმარე მოსამსახურის - მდივნის (ია---- მ-----ის 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, პალატას მიაჩნია, რომ ია---- მა----- აღდგენილ უნდა იქნეს იმავე თანამდებობაზე;

4.21. პალატა ია---- მ-----ის მოთხოვნაზე, რომ მას უნდა მიეცეს იძულებითი განაცდური 22 მარტიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე მიუთითებს, რომ მიღებული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს დაკისრებული აქვს მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის იანვრიდან **სამუშაოზე აღდგენამდე**. დადგენილია, რომ 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 ისევ მასზე მსჯელობას;

4.22. პალატა ვერ გაიზიარებს ზე----- მუ----- მერიის მოსაზრებებს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაარღვია შეჯიბრებითობის პრინციპი და არ მისცა მათ საშუალება წარმოედგინათ 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: ზე----- მუ----- მერის ბრძანება მოსარჩელის პოზიციაზე გამარტივებული კონკურსის გამოცხადების შესახებ; ზე----- მუ----- საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის ოქმი, რომლითაც კომისიამ მიიღო გადაწყვეტილება კანდიდატის შერჩევის შესახებ (მდივნის პოზიციასთან დაკავშირებით); უფლებამოსილი

პირის გადაწყვეტილება მოსარჩელის პოზიციაზე შერჩეული კანდიდატის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ, ზე----- რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 12 მარტის განჩინებით, გამოიყო აღნიშნული სამოქალაქო საქმიდან და განიხილება ადმინისტრაციულ სამართალწარმოების წესით. შესაბამისად, მოცემული სამოქალაქო დავის ფარგლებში ამ ადმინისტრაციული წესით განსახილველ სასარჩელო მოთხოვნებზე მოპასუხე მხარეს ცხადია ვერ მიეცემოდა ვადა შესაგებლის წარმოდგენისათვის;

4.23. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა თვლის, რომ ია---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ საფუძვლიანია და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ხოლო ზე----- მუ----- მერიის სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ია---- მ-----ის სარჩელი - ხელშეკრულების პირობის და ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, - საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს ნაწილობრივ;

4.24. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით;

4.25. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე, 386-ე, 393-ე, 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და იღებს ახალ გადაწყვეტილებას, თუ სასამართლოს მიერ დარღვეული იქნა საპროცესო სამართლის ნორმა, რამაც არასწორი გადაწყვეტილება გამოიწვია, ან თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შეფასება შეუძლებელია;

4.26. თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე;

4.27. ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის გათვალისწინებით, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად, პალატა მიიჩნევს, რომ ია---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი საფუძვლიანია და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ხოლო ზე----- მუ----- მერიის სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; უნდა

გაუქმდეს ზე----- რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; ია---- მ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს;

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ია---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ხოლო ზე----- მუ----- მერიის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; უნდა გაუქმდეს ზე----- რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება; ია---- მ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს;

6. საპროცესო ხარჯები

მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ზე----- მუ----- მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ია---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს ზე----- რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც ია---- მა----- (პ/ნ.: 1-----) აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე, კერძოდ, ზე----- მუ----- მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ია---- მა----- (პ/ნ.: 1-----) აღდგენილ იქნას ზე----- მუ----- მერიის დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე;
5. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
6. აპელანტები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულები არიან;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

8. 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 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

თავმჯდომარე

ლაურა მიქავა