



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-484-2018

21 აგვისტო, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი

- ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი

- ზ-----ის მერია

წარმომადგენელი

- მ-----ი, მ-----ი

მოწინააღმდეგე

- გ----- პ-----ე, ა----- ქ-----ე, ა----- გ-----ი

მხარე

წარმომადგენელი

- ლ-----ე

დავის საგანი

- სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება, ხელშეკრულების, ნაწილობრივ,
ბათილად ცნობა

გასაჩივრებული

- ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს

გადაწყვეტილება

2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელების გ----- პ-----ის, ა----- ქ--

-----ის, ა----- გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. მოსარჩელების გ----- პ-----ის (პ/ნ 1-----), ა----- ქ-----ის (პ/ნ 1-----), ა----- გ-----ის (პ/ნ 1-----) სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ზ-----ის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის N43/9817 გაფრთხილების ბათილად ცნობის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელე გ----- პ-----ესა (პ/ნ 1-----) და ზ-----ის გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ. გ----- პ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის სოფელ დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში. ზ-----ის მერიას (ს/კ 2-----) დაეკისრა მოსარჩელე გ----- პ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ 2018 წლის 01 იანვრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 1000(ერთი ათასი) ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით. ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელე ა----- ქ-----ესა (პ/ნ 1-----) და ზ-----ის გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ. ა----- ქ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის სოფელ ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში. ზ-----ის მერიას (ს/კ 2-----) დაეკისრა მოსარჩელე ა----- ქ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ 2018 წლის 01 იანვრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 1000 (ერთი ათასი) ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით. ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელე ა----- გ-----სა (პ/ნ 1-----) და ზ-----ის გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ. ა----- გ-----ი (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში. ზ-----ის მერიას (ს/კ 2-----) დაეკისრა მოსარჩელე ა----- გ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ 2018 წლის 01 იანვრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 1000 (ერთი ათასი) ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით. მოპასუხე ზ-----ის მერიას დაეკისრა მოსარჩელე გ----- პ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება. მოპასუხე ზ-----ის მერიას დაეკისრა მოსარჩელე ა----- ქ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100(ასი) ლარის ანაზღაურება. მოპასუხე ზ-----ის მერიას დაეკისრა მოსარჩელე ა----- გ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი

სახელმწიფო ბაჟის 100(ასი) ლარის ანაზღაურება. მოსარჩელების გ----- პ----- ის პ/ნ 1-----), ა----- ქ-----ის (პ/ნ 1-----) და ა----- გ-----ის (პ/ნ 1-----) სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილება მიექცა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

რაიონულმა სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. გ----- პ-----ე 2014 წლის 22 სექტემბრიდან დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად დილიკაურის თემის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 02 თებერვლიდან გ----- პ-----ე დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით 03 თვის გამოსაცდელი ვადით. აღნიშნულ თანამდებობაზე მუშაობდა გათავისუფლებამდე, 2017 წლის 31 დეკემბრამდე.

2.2. ა----- ქ-----ე 2014 წლის 04 აგვისტოდან დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 02 თებერვალს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით.

2.3. ა----- გ-----ი 2014 წლის 29 ივლისიდან დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 05 თებერვლიდან ა----- გ-----ი დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის ადმინისტრაციული სამსახურის ადმინისტრაციულ ერთეულებთან კოორდინაციის სპეციალისტად შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 15 მაისს დაინიშნა იგივე პოზიციაზე სამი თვის გამოსაცდელი ვადით კონკურსის შედეგების მიხედვით და 18 მაისის ბრძანებით დაეკისრა გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შესრულება შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის წესით მოხელის დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 25 აგვისტოს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით.

2.4. „ზ-----ის გამგეობის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხის და თანამდებობრივი სარგოების

დამტკიცების შესახებ“ ზ-----ის საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N16 დადგენილების მე-3 მუხლის თანახმად ზ-----ის გამგეობაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ მუშაკთა ნუსხაში N2 დანართის შესაბამისად შევიდა გამგებლის წარმომადგენლის თანამდებობები, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პოზიცია.

2.5. ზ-----ის გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით ზ-----ის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანებით 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები მითითებული პოზიციების დასაქმებულად შესაბამის პირებთან.

2.6. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ის გამგეობასა და გ----- პ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2.7. გ----- პ-----ე ზ-----ის მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ მასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

2.8. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ის გამგეობასა და ა----- ქ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით.

2.9 ა----- ქ-----ე ზ-----ის მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ მასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

2.10. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ის გამგეობასა და ა----- გ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის

ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2.11. ა----- გ-----ი ზ-----ის მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ მასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

2.12. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული შტატგარეშე მოსამსახურეთა პოზიციები, მათ შორის მერის წარმომადგენლების პოზიციები ადმინისტრაციულ ერთეულებში, 2017 წლის 29 დეკემბრიდან გარდაიქმნა პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებად.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით რეგულირებული და დაცულია არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები, რომელთა შორისაცაა საქართველო, აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სახელმწიფომ ყველა ზომა უნდა მიიღოს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში, ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატია - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი უფლება, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

2.14. საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დადგენილია შრომის თავისუფლება, 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 ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში. შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარებით სახელმწიფოს მიზანია იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობაზე და ამ უფლების სამართლებრივ რეგულირებაზე. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს „შრომის კოდექსით“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის 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.

2.15. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან დათხოვნას, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას.

შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი).

2.16. ზ-----ის გამგეობასა და მოსარჩელეებს გ----- პ-----ეს, ა----- ქ-----ესა და ა----- გ-----ს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, კერძოდ ზ-----ის გამგეობასთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფება მოსარჩელე გ----- პ-----ე 2014 წლის 22 სექტემბრიდან, ა----- ქ-----ე - 2014 წლის 04 აგვისტოდან, ხოლო ა----- გ-----ი - 2014 წლის 29 ივლისიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

საქართველოს მოქმედი შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზ-----ის ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელე გ----- პ-----ე დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში 2015 წლის 02 თებერვალს, ა----- ქ-----ე დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში 2015 წლის 02 თებერვალს, ხოლო ა----- გ-----ი დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში 2015 წლის 25 აგვისტოს. მოსარჩელეები აღნიშნულ პოზიციებზე დაინიშნენ განუსაზღვრელი ვადით. ბრძანებები მათი თანამდებობებზე დანიშვნის შესახებ უთანაბრებოდა შრომითი ხელშეკრულების დადებას. (შრომის კოდექსის 6.3 მუხლი)

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე გ----- პ-----ე, ა----- ქ-----ე და ა----- გ-----ი იმყოფებოდნენ უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში ზ-----ის გამგეობასთან.

2.17. ზ-----ის საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N16 დადგენილებით დამტკიცდა ზ-----ის გამგეობის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, რომლის თანახმადაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლზე მითითებით გამგებლის წარმომადგენლის თანამდებობა დამტკიცდა, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელი პოზიცია. 2017 წლის 29 ივნისს კი მოსარჩელებს მოჰასუხე ზ-----ის გამგებელმა გაუფორმა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები. ხელშეკრულებების მე-4 მუხლის თანახმად ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე გ----- პ-----ესთან, ა----- ქ-----ესთან და ა----- გ-----თან 2017 წლის 29 ივნისს გაფორმებული ხელშეკრულებები საქართველოს შრომის კანონმდებლობას ეწინააღმდეგებოდა და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ბათილი იყო ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ნაწილში.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები აღიარებენ მუშაკის უფლებას, უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

2.18. მხარეთა შორის უვადო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადგენის პირობებში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ უნდა შეეფასებინა, სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვებია იყო მოსარჩელე გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის ვადიან (6 თვიან) შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანა, მით უფრო, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა და რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზ-----ის გამგებლის მიერ 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება მოსარჩელეთა მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ დასაბუთებული არ იყო. მოჰასუხის მოსაზრება, რომ უვადო შრომითი ურთიერთობიდან მოკლევადიან შრომით ურთიერთობაზე მოსარჩელეთა გადაყვანა განაპირობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის საფუძველზე ზ-----ის საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N16 დადგენილებამ, არ

იყო დასაბუთებული.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის პირველი ნაწილი საჯარო დაწესებულებებს ავალდებულებს უზრუნველყონ აღნიშნულ საჯარო დაწესებულებებში არსებული თანამდებობების ამ კანონის 25-ე მუხლის შესაბამისად იერარქიულ რანგებში განაწილება. დასაქმებულ პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად გარდაქმნა ან შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულების ან ადმინისტრაციული ხელშეკრულების დადება. ამავ მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად 2017 წლის 1 ივლისამდე საჯარო დაწესებულებაში მიღებული პირი, რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის, ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად. ასეთ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია იხელმძღვანელოს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით დადგენილი წესით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე საჯარო დაწესებულება იერარქიულ რანგებში მოხელეთა განაწილებით ახდენს მათთან შრომითი ხელშეკრულების ან ადმინისტრაციული ხელშეკრულების დადებას. ამასთან შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში დაცული უნდა იქნეს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნები, რაც მოცემულ შემთხვევაში დარღვეულია.

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

ამდენად, აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დასაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან

გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება.

2.20. ზ-----ის საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N16 დადგენილებით დამტკიცდა ზ-----ის გამგეობის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები. აღნიშნული დადგენილებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლზე მითითებით გამგებლის წარმომადგენლის თანამდებობა დამტკიცდა, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელი პოზიცია. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად ჩაითვლება პირი რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის, ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს. არც აღნიშნული დადგენილებით და მითუმეტეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლით დადგენილი არ არის, რომ გამგებლის წარმომადგენლის პოზიცია მიეკუთვნება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილში ჩამოთვლილ რომელიმე კატეგორიას.

მოსარჩელებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების პირველი მუხლით განისაზღვრა ხელშეკრულების საგანი, სამუშაოს ჩამონათვალი, რომლის შესრულება დაევალა მოსარჩელებს, როგორც გამგებლის წარმომადგენლებს. შრომითი ხელშეკრულებებით მოსარჩელეთათვის დაკისრებული ვალდებულებები არ წარმოადგენს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს. მათთვის დაკისრებული ვალდებულებები არ განეკუთვნება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილში ჩამოთვლილ რომელიმე კატეგორიას. პირიქით ისინი იდენტურია შინაარსობრივად

პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობებისა, რომლებსაც მოსარჩელები ასრულებდნენ ვადიან შრომით ხელშეკრულებებზე გადაყვანამდე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე ზ-----ის გამგეობა უფლებამოსილი იყო მოსარჩელებთან გაეფორმებინა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით და არა მოკლე ვადიანი. ზ-----ის გამგებლის მიერ 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება მოსარჩელეთა მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ 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.

2.21. 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, რომ მოსარჩელები გ----- პ-----ე, ა----- ქ-----ე და ა----- გ-----ი გამგებლის წარმომადგენლებად დანიშნული იყვნენ განუსაზღვრელი ვადით და მისი გადაყვანა ვადიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ იყო. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის შესაბამისად, კი 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.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იყვნენ, ამასთან, არ იყო დასაბუთებული დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის კანონიერი ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე. ამასთან დადგენილია, რომ ზ-----ის გამგეობასთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფება გ----- პ-----ე 2014 წლის სექტემბრიდან, ა----- ქ-----ე - 2014 წლის 04 სექტემბრიდან, ა----- გ-----ი კი 2014 წლის 29 ივლისიდან. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე მხარეებს შორის ჩამოყალიბდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობა.

2.22. მოპასუხე მხარემ ვერ წარადგინა მტკიცებულებები მოსარჩელე გ----- პ-----ესთან, ა----- ქ-----ესთან და ა----- გ-----თან განუსაზღვრელი ვადით არსებული შრომითი ურთიერთობიდან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი

ხელშეკრულების დადების თაობაზე, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ, რითაც, ფაქტობრივად, ვერ დაასაბუთა 2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა.

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.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე გ----- პ-----ეს, ა----- ქ-----ეს, ა----- გ-----სა და ზ-----ის გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის დანაწესს ეწინააღმდეგებოდა, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველი იყო. შესაბამისად არ არსებობდა მოსარჩელეთა გათავისუფლების საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ვინაიდან იგი ემყარებოდა ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

2.23. 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. მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ

მოპასუხე ზ-----ის მერიას ბრძანება არ გამოუცია. ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე, 2017 წლის 26 დეკემბერს, მოსარჩელებს გაეგზავნათ გაფრთხილება N 43/9817 რომლითაც მათ ეცნობათ, რომ მოსარჩელებთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს, რაც წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. გაფრთხილება არ წარმოადგენს ნორმატიული შინაარსის სამართლებრივ აქტს, ინფორმაციული ხასიათისაა მოსარჩელეთა მიმართ. აღნიშნულ გაფრთხილებაზე არაა დამოკიდებული მოსარჩელებისათვის რაიმე უფლებების წარმოშობა, ან შეწყვეტა. მოსარჩელეთა გაფრთხილებით, რომ ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს, რაც წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, მხარეთა უფლებები არ დარღვეულა, ამდენად არ არსებობდა აღნიშნული გაფრთხილების ბათილად ცნობის საფუძველი.

2.24. სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვდა. 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.

შრომის ხელშეკრულების მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

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. 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.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა სამსახურიდან გაშვებას

საფუძვლად არ ედო დისკრიმინაციული მოტივები.

2.25 საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ 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). საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განაზოციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დასაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი, რაც მოცემულ შემთხვევაში გამოიხატება იძულებითი მოცდენით მიუღებელ ხელფასში, ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევდა ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დასაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღდა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების საფუძველზე იწვევდა იმ სამართლებრივი შედეგებს, რაც დასაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევდა თან.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა ზ-----ის მერიამ:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. ზ-----ის მერიის მიერ სრულიად იქნა დაცული

საქართველოს კონსტიტუციის, ევროპის სოციალური ქარტიის და საქართველოს შრომის კოდექსი დასაქმებულებთან ა----- გ-----თან, გ----- პ-----ესთან და ა----- ქ-----ესთან შრომით ურთიერთობაში. მათთვის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე ცნობილი იყო ხელშეკრულების შინაარსი. დასაქმებულებს არანაირი პრეტენზია არ გამოუცხადებიათ ხელშეკრულების პირობებზე, მათ შორის ხელშეკრულების ვადაზეც. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე. ა----- გ-----ი, გ----- პ-----ე და ა----- ქ-----ე წინასწარ, გონივრულ ვადაში იყვნენ გაფრთხილებულები ვადის გასვლის თაობაზე. ზესტაფონის 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, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონთან და შრომის კოდექსთან. ზ-----ის გამგეობას და დასაქმებულებს შორის 2017 წლის 29 ივნისამდე არსებულ ურთიერთობას არეგულირებდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი. საქართველოს შრომის კოდექსით ახალი სამართლებრივი ურთიერთობა უკვე დარეგულირდა ახალი საჯარო სამსახურის კანონიდან გამომდინარე როცა გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელები ხელშეკრულების გაფორმებამდე იყვნენ პროფესიული საჯარო მოხელეები, რომლებიც კანონში შესული ცვლილებებიდან გამომდინარე გახდნენ საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125 მუხლის პირველი ნაწილით საჯარო დაწესებულებები იყვნენ ვალდებული 2017 წლის 01 ივლისამდე მოეხდინათ დაწესებულებაში არსებული თანამდებობების იერარქიულ რანგში განაწილება. აგრეთვე საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად გარდაქმნა ან შესაბამისი ფუნქციების და უფლება-მოვალეობების მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულების დადება. ასევე ამავე მუხლით საჯარო სამსახურში 01 ივლისამდე მიღებული მოხელეები, რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის ფუნქციების და უფლება-მოვალეობის იდენტური არ იყო, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით 2017 წლის 01 ივლისიდან ჩაითვალნენ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებად და მათთან უნდა გაფორმებულიყო შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულებები. ასევე საჯარო სამსახურის შესახებ 126 პრიმა მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად საჯარო დაწესებულება უფლებამოსილია გაითვალისწინოს საჯარო სამსახურში ერთგვაროვანი პრაქტიკის დანერგვის მიზნით საჯარო სამსახურის ბიუროს რეკომენდაციები.

3.2. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის ამ მუხლებმა გამოიწვია ასევე შესაბამისი ცვლილება ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში, რადგან არსებობდა რაოდენობრივი შეზღუდვა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე კერძოდ 156-ე მუხლში განხორციელდა ცვლილება და დადგინდა რომ „2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდში მუნიციპალიტეტის შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ოდენობა შეიძლება აღემატებოდეს მე-2 პუნქტით დაშვებულ ზღვრულ რაოდენობას მხოლოდ 2017 წლის 01 ივლისამდე საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ პირთა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების შემთხვევაში“. აღნიშნულიდან გამომდინარე საჯარო დაწესებულებას კონკრეტულად ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს მხოლოდ 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდში შეიძლება ყოლოდა დადგენილ ზღვრულ ოდენობამდე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. შესაბამისად გარდამავალი პერიოდის თავისებურებებიდან გამომდინარე, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 156-მუხლში შეტანილი ცვლილებით იხელმძღვანელა და გააფორმა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და არა უვადო. აღნიშნული საკანონმდებლო ცვლილება და დათქმული ვადები იყო ის გარემოება რაც ამართლებდა მოსარჩელებთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სასამართლომ აღნიშნულ გარემოებებზე არ იმსჯელა და არ გაითვალისწინა საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი და ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის ზემოთაღნიშნული ნორმები. მოხელეების რანგებში გადანაწილების ასევე ზოგიერთთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების საკითხთან დაკავშირებით შექმნილი იქნა სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც მიიღო გადაწყვეტილება 2017 წლის 01 ივლისიდან ზოგიერთი საჯარო მოხელის შტატის შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებად გარდაქმნის თაობაზე საკანონმდებლო ცვლილებებიდან გამომდინარე და სამუშაო ჯგუფის გადაწყვეტილების საფუძველზე 22/06/2017 წ. N43 480 ბრძანებით 83 შტატი გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად. აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე უკვე შემდგომ გამოიცა 29/06/2017 წ. N43 502 ბრძანება ვადიანი (2017 წლის 31 დეკემბრამდე) ხელშეკრულების გაფორმების თაობაზე, რადგან ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში, არსებობდა რაოდენობრივი შეზღუდვა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე აღნიშნული ბრძანება, მისი შინაარსის და მოსალოდნელი შედეგის შესახებ ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესით ოფიციალურად გაეცნო ყველა იმ პირს ვისაც შეეხო, რასაც ადასტურებს მოსარჩელე მხარეების თანხმობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების თაობაზე ზ-----ის გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანებით მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად და ზ-----ის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანების

საფუძველზე ა----- გელეტშვილთან, გ----- პ-----ესთან და ა----- ქ-----ესთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. სასამართლომ ასევე სრულყოფილად არ იმსჯელა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. კერძოდ, გამგებლის მიერ გამოცემულ 2018 წლის 29 ივნისის 43 502 ბრძანებაზე, რომლის გასაჩივრების ვადები მხარეებს გაშვებული ჰქონდათ. ზესტაფონის რაიონული სასამართლომ ჩათვალა, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 ნაწილის კონტექსტში ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა, აღნიშნული დასაბუთება სინამდვილეს არ შეესაბამება და არ არის დაფუძნებული საქმის გარემოებებზე ეს მაშინ როცა საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში და ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში პირდაპირ არის მითითებული ვადები საჯარო დაწესებულებებისთვის.

3.3. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 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. აღნიშნული გარემოებები აუცილებლად გასათვალისწინებელი იყო გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, თუმცა 10/04/2018 წლის სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნულ გარემოებებზე არგუმენტირებული მსჯელობა არ არის.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.4. 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. არ გაითვალისწინა ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 156-მუხლში შეტანილი ცვლილება და აღნიშნული მუხლით

დათქმული ვადები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ გ----- პ-----ე 2014 წლის 22 სექტემბრიდან დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად დილიკაურის თემის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 02 თებერვლიდან გ----- პ-----ე დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით 03 თვის გამოსაცდელი ვადით.

4.2. ა----- ქ-----ე 2014 წლის 04 აგვისტოდან დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 02 თებერვალს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით.

4.3. ა----- გ-----ი 2014 წლის 29 ივლისიდან დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 05 თებერვლიდან ა----- გ-----ი დაინიშნა ზ-----ის გამგებლის ადმინისტრაციული სამსახურის ადმინისტრაციულ ერთეულებთან კოორდინაციის სპეციალისტად შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 15 მაისს დაინიშნა იგივე პოზიციაზე სამი თვის გამოსაცდელი ვადით კონკურსის შედეგების მიხედვით და 18 მაისის ბრძანებით დაეკისრა გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შესრულება შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის წესით მოხელის დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 25 აგვისტოს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით.

4.4. „ზ-----ის გამგეობის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხის და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ ზ-----ის საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N16 დადგენილებების მე-3 მუხლის თანახმად ზ-----ის

გამგეობაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ მუშაკთა ნუსხაში N2 დანართის შესაბამისად შევიდა გამგებლის წარმომადგენლის თანამდებობები, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დასაქვებელი პოზიცია.

4.5. ზ-----ის გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაქვებელ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით ზ-----ის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანებით 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები მითითებული პოზიციების დასაქვებლად შესაბამის პირებთან.

4.6. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ის გამგეობასა და გ----- პ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

4.7. გ----- პ-----ე ზ-----ის მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ მასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

4.8. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ის გამგეობასა და ა----- ქ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით.

4.9 ა----- ქ-----ე ზ-----ის მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ მასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

4.10. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ის გამგეობასა და ა----- გ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ის გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების

კადა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

4.11. ა----- გ-----ი ზ-----ის მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ მასთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

4.12. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული შტატგარეშე მოსამსახურეთა პოზიციები, მათ შორის, მერის წარმომადგენლების პოზიციები ადმინისტრაციულ ერთეულებში 2017 წლის 29 დეკემბრიდან გარდაიქმნა პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობად.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.13. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.13.1. პალატას მიაჩნია, რომ რაიონულმა სასამართლომ, არსებითად, სწორად შეაფასა დადგენილი ფაქტები და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტი, შრომითი ურთიერთობების ვადის განსაზღვრის თაობაზე, მართებულად მიიჩნია ბათილად.

4.14. უდავოა, რომ სადავო პუნქტით მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 6 თვის, ე.ი. ერთ წელზე ნაკლები ვადით.

4.14.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის 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.

4.14.2. უდავოა, რომ მხარეთა შორის 1 წელზე ნაკლები დროით შრომითი ხელშეკრულების დასადებად ამ ნორმის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველები არ არსებობდა.

4.14.3. აპელატის განმარტებით, ამ ვადით ხელშეკრულების დადება ზემოხსენებული ნორმით გათვალისწინებულმა „ობიექტურმა გარემოებამ“ განაპირობა.

4.14.4. აპელანტის აზრით, ეს გარემოება საქართველოს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში შესული ცვლილება იყო, რომელსაც შეეძლო 2017 წლის 31 დეკემბრის შემდეგ საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულ პირთა რაოდენობა შეეზღუდა.

4.14.5. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ცვლილება, რომელსაც აპელანტი ვადის განსაზღვრის ობიექტურ საფუძველად მიიჩნევს - ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 156-ე მუხლის მე-2 და 2¹ პუნქტები - საქართველოს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში საქართველოს 2017 წლის 26 ივლისის ორგანული კანონით შევიდა და 2017 წლის 29 ივლისს ამოქმედდა.

4.14.6. ამის შესაბამისად, სადავო ხელშეკრულებათა დადების დროისათვის, ე.ი. 2017 წლის 29 ივნისისათვის ზემოხსენებული კანონი ჯერ მიღებულის არ იყო.

4.14.7. ჯერ არმიღებული კანონის საფუძველზე მხარეები ხელშეკრულების პირობებს, ცხადია, ვერ შეათანხმებდნენ.

4.14.8. ამის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადების ობიექტური საფუძველი არ არსებობდა და, ამიტომ, ხელშეკრულების ეს პირობა ბათილი იყო.

4.15. პალატის აზრით, დასაქმებულთა მხრიდან ხელშეკრულების ხელმოწერა სადავო პირობას ნამდვილად ვერ აქცევს, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტი, უთუოდ, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ შეთანხმებას ეხება.

4.15.1. ასე რომ არ ყოფილიყო, გარიგება დადებულად არ ჩაითვლებოდა და მისი სამართლებრივი მოწესრიგების საჭიროებაც არ იარსებებდა.

4.16. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა და 61-ე მუხლის 1 ნაწილის თანახმად, მართლსაწინააღმდეგო გარიგება დადებისთანავე ბათილია და გარიგებით გათვალისწინებულ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოშობს.

4.16.1. ამრიგად, ნათელია, რომ ხელშეკრულების ვადის თაობაზე შეთანხმებას შესაბამისი სამართლებრივი შედეგი არ მოჰყოლია, თუმცა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები უთუოდ წარმოიშვა.

4.16.2. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ან განუზღვრელი ვადით იდება.

4.16.3. რადგან ვადის განსაზღვრის თაობაზე შეთანხმება ნამდვილი არ იყო, ცხადია, რომ 2017 წლის 29 ივნისს მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დაიდო.

4.16.4. ამის გამო, პალატის აზრით, ეს გარემოებაც რაიონულმა სასამართლომ სავსებით მართებულად დაადგინა.

4.17. მართალია, აპელანტების გათავისუფლების თაობაზე აპელანტს წერილობითი საბუთი არ გამოუცია, თუმცა უდავოა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს ისინი, ვადის გასვლის გამო, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გააფრთხილა, ხოლო 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოდ არ დაუშვა.

4.17.1. ეს ნიშნავს, რომ 2018 წლის 1 იანვრიდან აპელანტმა მოსარჩელებს შრომითი ხელშეკრულება მოუშალა.

4.18. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის გარდა სხვა საფუძვლით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დაუშვებელია.

4.18.1. როგორც აღინიშნა, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული.

4.18.2. განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მოშლას საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.

4.18.3. ამის შესაბამისად, ნათელია, რომ აპელანტმა მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობები შეწყვიტა იმ საფუძვლით, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ ყოფილა.

4.18.4. ამიტომ, აპელანტის გადაწყვეტილება მართლსაწინააღმდეგო და ბათილია.

4.19. ამის მიუხედავად, პალატას მიაჩნია, რომ პირვანდელ სამუშაოზე მოსარჩელეთა აღდგენის საფუძვლები არ არსებობდა.

4.19.1. როგორც აღინიშნა, ზ-----ის მერის 2017 წლის 29 დეკემბრის ბრძანებით თანამდებობები, რომლებიც მოსარჩელებს ეკავათ, იმავე დღიდან პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობებად გარდაიქმნა.

4.19.2. ამის შესაბამისად, ის თანამდებობები, რომლებზეც მოსარჩელები

დასაქმებულები იყვნენ, აღარ არსებობს.

4.19.3. არსებითად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ მოსარჩელები პირვანდელ სამუშაო ადგილზე კი არ აღადგინა, არამედ პროფესიულ საჯარო მოხელედ დანიშნა.

4.19.4. პალატის აზრით, საჯარო სამსახური კერძო სამართლებრივი ურთიერთობა საერთოდ არ არის, მას შრომის კოდექსი არ არეგულირებს.

4.19.5. პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნა საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის საფუძველზე ხდება და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის საჯარო მოხელედ აღდგენის თაობაზე გადაწყვეტილებას სასამართლო ვერ მიიღებს.

4.20. საქმის მასალებით არ დგინდება არც ის, რომ ზ-----ში არსებობს ადმინისტრაციულ ერთეულში მერის წარმომადგენლის ტოლფასი სამუშაო და ამის თაობაზე არც მხარეებს მიუთითებიათ.

4.20.1. ამის შესაბამისად, სასამართლო მოსარჩელებს ვერც ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფს.

4.21. 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.

4.21.1. რადგან ვერც პირვანდელ სამუშაოზე მოსარჩელეთა აღდგენა და ვერც ტოლფასი სამუშაოთი მათი უზრუნველყოფა ხერხდება, აპელანტმა მათ სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაცია უნდა გადაუხადოს.

4.22. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 325-ე მუხლის თანახმად, კომპენსაციის ე.ი. ვალდებულების ოდენობა სამართლიანობის საფუძველზე უნდა განისაზღვროს.

4.22.1. პალატის აზრით, სამართლიანი იქნება, თუ კომპენსაციის ოდენობა მოსარჩელეთა ნამსახურებისა და მისაღები შრომის ანაზღაურების მიხედვით განისაზღვრება.

4.23. დადგენილია, რომ თითოეული აპელანტის ხელფასი, საშემოსავლო

გადასახადის ჩათვლით, 1000 ლარი იყო; თუმცა ა----- გ-----ი მუნიციპალიტეტში დასაქმებული იყო 2014 წლის 29 ივლისიდან, ა----- ქ----- ე - 2014 წლის 4 აგვისტოდან, ხოლო გ----- პ----- ე - 2014 წლის 22 სექტემბრიდან.

4.24. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ მოსარჩელები თანამდებობაზე აღადგინა და გადაწყვეტილება, ამ ნაწილში, დაუყოვნებლივ აღსასრულებლადაც მიაქცია.

4.24.1. ამის შესაბამისად, 2018 წლის აპრილიდან აპელანტები კვლავ დასაქმებულები არიან და ანაზღურებას იღებენ.

4.25. აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ ა----- გ-----სა და ა----- ქ-----ეს აპელანტმა კომპენსაციის სახით, გარდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დაკისრებული განაცდურისა, დამატებით, უნდა გადაუხადოს, 13 თვის ხელფასის ოდენობის თანხა, ე.ი. 13000 ლარი საშემოსავლი გადასახადის ჩათვლით, ხოლო გ----- პ-----ეს - 12 თვის ხელფასის ოდენობით თანხა, ე.ი. 12000 ლარი საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

4.26. პალატის აზრით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, მოსარჩელეთა თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, იურიდიულად დასაბუთებული არ არის და, ამიტომ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ამ ნაწილში, იგი უნდა გაუქმდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ ზ-----ის მერიის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. უნდა გაუქმდეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც: გ----- პ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის სოფელ დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში; ა----- ქ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის სოფელ ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში და ა----- გ-----ი (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში და, ამ ნაწილში, მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი. გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ისა და ა----- გ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ზ-----ს გ----- პ-----ის სასარგებლოდ უნდა

დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 12000 ლარის გადახდა. ზ-----ს ა----- ქ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 13000 ლარის გადახდა. ზ-----ს ა----- გ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 13000 ლარის გადახდა. გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ისა და ა----- გ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვიტა

1. ზ-----ის მერიის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც: გ----- პ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის სოფელ დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში; ა----- ქ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის სოფელ ქვედა საქარის ადმინისტრაციულ ერთეულში და ა----- გ-----ი (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნა ზ-----ის მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ის შორაპნის ადმინისტრაციულ ერთეულში და, ამ ნაწილში, მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. დანარჩენ ნაწილში ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 16 მარტის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
4. გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ისა და ა----- გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
5. ზ-----ს გ----- პ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 12000 ლარის გადახდა;
6. ზ-----ს ა----- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 13000 ლარის გადახდა;
7. ზ-----ს ა----- გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 13000 ლარის გადახდა;
8. გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ისა და ა----- გ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

9. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით;
10. ამ პირებმა გადაწყვეტილება შეიძლება გაასაჩივრონ საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
11. იმ პირებმა, ვინც არ არის გათვალისწინებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით, ასევე პატიმრობაში მყოფმა იმ პირებმა, რომლებსაც ჰყავთ წარმომადგენელი გადაწყვეტილება შეიძლება გაასაჩივრონ გადაწყვეტილების მე-12 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
12. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების 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.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე