



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-756-2018

31 აგვისტო, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი

- ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი

- ზ-----ს მერია

წარმომადგენელი

- მ-----ი, მ-----ი

მოწინააღმდეგე

- ნ---- ნ-----ე

მხარე

წარმომადგენელი

- მ-----ი, ნ-----ი

დავის საგანი

- ხელშეკრულების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

- ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს

გადაწყვეტილება

2018 წლის 28 მაისის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით 2018 წლის 28 მაისის გადაწყვეტილებით ნ----- ნ-----ის (პ.ნ 1-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ზ-----
-----ს გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანება ნ----- ნ-----
-ის (პ.ნ 1-----) ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების

თაობაზე. ბათილად იქნა ცნობილი ზ-----ს გამგეობასა და ნ----
ნ-----ეს (პ.ნ 1-----) შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი
ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ. ნ---
- ნ-----ე (პ.ნ 1-----) აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებულ
თანამდებობაზე, კერძოდ, ზ-----ს მერის თანაშემწის
პოზიციაზე. ნ---- ნ-----ეს (პ.ნ 1-----) აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური
ყოველთვიური ხელფასის - 1100 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, 2018
წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე. გადაწყვეტილება ნ---- ნ-----ის (პ.ნ
1-----) სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურების ნაწილში მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

რაიონულმა სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. ზ-----ს გამგებლის 2015 წლის 02 თებერვლის N43 250
ბრძანებით კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელე დაინიშნა ზ-----
-----ს გამგებლის თანაშემწედ გამოსაცდელი ვადით.

2.2. ზ-----ს გამგებლის 2015 წლის 01 მაისის N43 546
ბრძანებით, მოსარჩელეს დამაკმაყოფილებლად ჩაეთვალა გამოსაცდელი ვადა
და დაინიშნა საჯარო მოხელედ განუსაზღვრელი ვადით.

2.3. ზ-----ს გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული
ზოგიერთი თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ
პოზიციად განსაზღვრის შესახებ ზ-----ს გამგებლის 2017
წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანების საფუძველზე ზ-----ს
გამგებლის თანაშემწის თანამდებობა 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა
შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად.

2.4. ზ-----ს გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული
თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებზე
ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით ზ-----ს
გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანების საფუძველზე
მოსარჩელესთან 2017 წლის 29 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, 2017
წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2.5. ზ-----ს საკრებულოს მიერ 2018 წლის 31 იანვარს მიღებულ
იქნა N3 დადგენილება „ზ-----ს მერიის თანამდებობის პირთა,
პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით
დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს
დამტკიცების შესახებ“, სადაც განისაზღვრა მერის თანაშემწის სამი შტატი.

2.6. ნ---- ნ-----ე ზ-----ს მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ
მასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა

2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

2.7. ნ---- ნ-----ე „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის 12 პუნქტის შესაბამისად, წარმოადგენდა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელ საჯარო მოსამსახურეს. 2018 წლიდან ზ-----ს მერიაში განისაზღვრა გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი სხვა საჯარო მოხელე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ზ-----ს გამგეობასა და მოსარჩელე ნ---- ნ-----ეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, კერძოდ მოსარჩელე ზ-----ს გამგეობასთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფება 2015 წლის 02 თებერვლიდან.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ნ---- ნ-----ე უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდა ზ-----ს გამგეობასთან.

2.9. ზ-----ს გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული ზოგიერთი თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად განსაზღვრის შესახებ ზ-----ს გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანების საფუძველზე ზ-----ს გამგებლის თანაშემწის თანამდებობა 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად. ზ-----ს გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით ზ-----ს გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელესთან 2017 წლის 29 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2.10. „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. ამავე 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.

2.11. ზ-----ს გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანებით ნ---- ნ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად და ზ-----ს გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანების საფუძველზე ნ---- ნ-----ესთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

ზ-----ს მერიამ 2017 წლის 26 დეკემბერს წერილობით გააფრთხილა ნ---- ნ-----ე მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე და განუმარტა, რომ მასთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს.

2.12. 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 ნ---- ნ-----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).

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 საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმოცი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

2.13. 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, დამსაქმებელი 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. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ 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 ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. (უსგ საქმე № ას-940-890-2015).

2.14. ზესტფაონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- 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 მნიშვნელოვანია 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, ნ--- ნ-----ე, ზ-----ს გამგებლის 2015 წლის 01 მაისის N43 546 ბრძანებით, დაინიშნა საჯარო მოხელედ განუსაზღვრელი ვადით და მისი გადაყვანა ვადიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ იყო. 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. (უსგ საქმე № ას-940-890-2015).

2.15. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ საქმეზე № ას-194-185-2016 განმარტა, რომ შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მართლია მოპასუხე ობიექტურ გარემოებად მიიჩნევს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 156-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებებს, კერძოდ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს მხოლოდ 2017 წლის 01 ივლისიდან 31 დეკემბრამდე პერიოდში შეიძლება ჰყოლოდა დადგენილ ზღვრულ ოდენობამდე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, თუმცა მხარის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული თუ რა რაოდენობის თანამშრომელი იყო მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებული საკანონმდებლო ცვლილებამდე და რა რაოდენობა წარმოადგენდა ზღვრულ ოდენობას 2018 წლის იანვრის თვიდან, იმ რეალობის გათვალისწინებით რომ ზ-----ს საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვარის N3 დადგენილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის თანახმად განისაზღვრა მერის თანაშემწის 3 შტატი.

2.16. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, რომ მოსარჩელე მხოლოდ გენდერული თანასწორობის საკითხებში იყო გამგებლის თანაშემწე და ამ შტატის ლიკვიდაცია განხორციელდა. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი სრულფასოვნად ახორციელებდა თანაშემწის მოვალეობებს იმ განსხვავებით, რომ დამატებით ევალებოდა გენდერული თანასწორობის საკითხებიც. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებებიდან გამომდინარე ზ-----ს მერიის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რაც ნ--- ნ-----ის სამსახურიობრივი მოვალეობების ფარგლებს

და სპეციფიკას დაადასტურებდა.

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის 12 პუნქტის შესაბამისად: „მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლის, განსახორციელებელი საქმიანობის დაგეგმვის და ღონისძიებების კოორდინაციის მიზნით მუნიციპალიტეტის მერი განსაზღვრავს შესაბამის მერიაში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელ საჯარო მოსამსახურეს.“ მხარეთა განმარტებებით დადასტურებულია, რომ ამ ფუნქციას ითავსებდა ნ---- ნ-----ე, ხოლო დღევანდელი მდგომარეობით სხვა საჯარო მოხელეს. ხოლო ის გარემოება, რომ გენდერული საკითხების შესწავლა წარმოადგენდა ნ---- ნ-----ის ერთერთ ფუნქციას დასტურდება ზ-----ს მერის 2018 წლის 08 იანვრის N43/54 წერილით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ნ---- ნ-----ესა და ზ-----ს 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 მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ვინაიდან იგი ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

2.17. 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.

2.18. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

2.19. 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 არამართლზომიერად 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 არამართლზომიერად

მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის 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.

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

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა ზ-----ს მერიამ:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. ფაქტობრივ გარემოებაში არ არის მითითებული, რომ თანაშემწის შტატი გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დაკავებულ თანამდებობად და ასევე მისი თანამდებობის სახელიც შეიცვალა და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით „გამგებლის თანაშემწე გენდერულ საკითხებში“ ასევე ხელშეკრულების 1.2 პუნქტში მის ერთადერთ ფუნქციად განისაზღვრა – „ზ-----ს გამგებლის თანაშემწის მოვალეობა გენდერულ საკითხებში. შეასრულოს ხელმძღვანელის ცალკეული დავალებები“.

3.2. სასამართლომ სამოტივაციო ნაწილში საერთოდ არ იმსჯელა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლზე და მოსარჩელე მხარის მიერ გასაჩივრების ვადის გაშვების თაობაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების საფუძველზე მოსარჩელეს, მას შემდეგ, რაც 2017 წლის 26 დეკემბერს ჩაბარდა გაფრთხილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული - ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით, რაც მას არ გაუკეთებია. აღნიშნული ვადები რომ გაშვებული იყო საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, კერძოდ, 2017 წლის 26 დეკემბრის გაფრთხილებით.

3.3. სასამართლომ მოსარჩელე მხარე აღადგინა პირვანდელ თანამდებობაზე

მიუხედავად იმისა, რომ მისი შტატი იყო შემცირებული. ზ-----ს მერიაში 2017 წლის 19 დეკემბრიდან მიმდინარეობდა რეორგანიზაციის პროცესი. 2017 წლის 29 დეკემბერს N45 დადგენილებით დამტკიცებული იქნა ახალი საშტატო ნუსხა, ვინაიდან ზ-----ს მერიაში 2017 წლის 19 დეკემბრიდან მიმდინარეობს რეორგანიზაციის პროცესი და ხორციელდებოდა გარკვეული ცვლილებები საშტატო ნუსხაში 2017 წლის 31 იანვარს დამტკიცდა N3 დადგენილება რომელის დანართი 2-ში თანამდებობა „მერის თანაშემწე გენდერულ საკითხებში“ აღარ არსებობს. კანონში არ არსებობს იმპერატიული ჩანაწერი იმის თაობაზე, რომ გენდერულ საკითხებში გამგებელს/მერს უნდა ყავდეს თანაშემწე. გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონი მე-13 მუხლში მითითებულია, რომ - „მუნიციპალიტეტში გენდერული თანასწორობის საკითხების შესწავლის, განსახორციელებელი საქმიანობის დაგეგმვის და ღონისძიებების კოორდინაციის მიზნით მუნიციპალიტეტის მერი განსაზღვრავს შესაბამის მერიაში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელ საჯარო მოსამსახურეს“. აღნიშნულიდან გამომდინარე მუნიციპალიტეტის მერი თავად განსაზღვრავს საჯარო მომსამსახურეს რომელიც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე იქნება პასუხისმგებელი. აღნიშნული მუხლი არ ავალდებულებს და არ განუსაზღვრავს, რომ კონკრეტულად მარტო ამ საკითხისთვის უნდა ყავდეს თანაშემწე.

3.4. სასამართლოს არ აქვს დასაბუთებული, თუ რა საფუძვლებზე დაყრდნობით არ იქნა მიჩნეული ობიექტურ გარემოებად საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში და ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში მითითებული მუნიციპალიტეტებისთვის დადგენილი ვადები. აღნიშნულის საფუძველზე 83 საშტატო ერთეული იქნა გადაყვანილი შრომით ხელშეკრულებაზე. აღნიშნული დასტურდება საქმეში არსებული N43 480 და N4----- ბრძანებებით, ასევე მერიის თანამშრომლების რაოდენობა აღნიშნულ ცვლილებებამდე და ცვლილებების შემდეგ მითითებული იყო აპელანტის მიერ წარმოდგენილ დადგენილებში, თუმცა სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ ინფორმაცია რაოდენობის შესახებ არ იყო წარდგენილი.

სამართლებრივი საფუძვლები

3.5. სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების საფუძველზე მოსარჩელეს, მას შემდეგ, რაც 2017 წლის 26 დეკემბერს ჩაბარდა გაფრთხილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული, ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით, რაც მას არ გაუკეთებია. ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებითი განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გასვლა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად,

ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი კი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. თუკი პირმა თავისი დაუდევრობის, გულგრილობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. მოსარჩელეს, მას შემდეგ, რაც ჩაბარდა შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, უნდა მიემართა მერიისთვის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ან მიღებაზე უარის თქმიდან (ეს ვადა მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარულ დღეს შეადგენს) 30 კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებული უფლებამოსილია სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 20 იანვრის განჩინებაში საქმეზე Nას-747-715-2016 უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციოს მსჯელობა სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების მიხედვით მოსარჩელეს, მას შემდეგ რაც ჩაბარდა შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე უნდა მიემართა კომპანიისთვის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ან მიღებაზე უარის თქმიდან (ეს ვადა მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარულ დღეს შეადგენს) 30 კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებული უფლებამოსილია სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე სარჩელი იყო ხანდაზმული, სასამართლოს უნდა ემსჯელა აღნიშნულ დანაწესზე თუმცა არ იმსჯელა.

3.6. ასევე არ იმსჯელა მოსარჩელის შემცირებულ შტატზე და აღადგინა პირვანდელ თანამდებობაზე, რისი აღსრულებაც შეუძლებელია. ასევე შრომის კოდექსით განსაზღვრულ ობიექტურ გარემოებაზე არ იყო არგუმენტირებულად ნამსჯელი და გაურკვეველია რა გარემოებზე დაყრდნობით და თუ რა საფუძვლებზე დაყრდნობით არ იქნა მიჩნეული ობიექტურ გარემოებად საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში და ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში მითითებული მუნიციპალიტეტებისთვის დადგენილი ვადები.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ ზ-----ს გამგებლის 2015 წლის 02 თებერვლის N43 250 ბრძანებით ნ---- ნ-----ე დაინიშნა ზ-----ს გამგებლის თანაშემწედ გამოსაცდელი ვადით.

4.2. ზ-----ს გამგებლის 2015 წლის 01 მაისის N43 546 ბრძანებით ნ---- ნ-----ეს გამოსაცდელი ვადა ჩაეთვალა დამაკმაყოფილებლად.

4.3. „ზ-----ს გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული ზოგიერთი თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად განსაზღვრის შესახებ“ ზ-----ს გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანების საფუძველზე ზ-----ს გამგებლის თანაშემწის თანამდებობა 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად.

4.4. ზ-----ს გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით ზ-----ს გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანების საფუძველზე ნ---- ნ-----ესთან 2017 წლის 29 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

4.4.1. ნ---- ნ-----ის ხელფასი, გადასახადების ჩათვლით, ყოველთვიურად 1100 ლარი იყო.

4.5. ზ-----ს საკრებულომ 2018 წლის 31 იანვარს მიიღო N3 დადგენილება - „ზ-----ს მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების შესახებ“. ამ დადგენილებით მერის თანაშემწის სამი საშტატო ერთეული განისაზღვრა.

4.6. ნ---- ნ-----ე ზ-----ს მერის მიერ გაფრთხილებულ იქნა, რომ მასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 31 დეკემბერს და აღნიშნული გარემოება წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

4.7. ნ---- ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება აპელანტს წერილობით არ გამოუცია და იგი მისთვის არ ჩაუბარებია.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. 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.

4.8.1. პალატას მიაჩნია, რომ რაიონულმა სასამართლომ სავსებით სწორად შეაფასა დადგენილი ფაქტები და მართებულად დააკმაყოფილა სარჩელი.

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

4.9.1. 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 საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

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

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

4.9.4. 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.

4.9.5. 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.

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

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

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

4.10. 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.

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

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

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

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

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

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

4.12. მართალია, აპელანტის გათავისუფლების თაობაზე აპელანტს წერილობითი საბუთი არ გამოუცია, თუმცა უდავოა, რომ 2017 წლის 26 დეკემბერს ის, ვადის გასვლის გამო, ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გააფრთხილა, ხოლო შემდგომ სამუშაოდ არ დაუშვა.

4.12.1. ეს ნიშნავს, რომ აპელანტმა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება მოუშალა.

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

4.13.1. როგორც აღინიშნა, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება

განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული.

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

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

4.13.4. ამიტომ, აპელანტის გადაწყვეტილება მართლსაწინააღმდეგო და ბათილია.

4.14. პალატის აზრით, მოსარჩელის მოთხოვნა ხანდაზმული არ არის.

4.14.1. პალატა, პირველ ყოვლისა, აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტებით დადგენილი ვადების ათვლა „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან“ იწყება.

4.14.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია.

4.14.3. ამის შესაბამისად, ვადის გასვლა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას, თავისთავად, არ იწვევს. იგი, შეიძლება, მათ შეწყვეტას საფუძველად დაედოს.

4.14.4. ამის შესაბამისად, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, ერთ-ერთმა მხარემ უნდა გამოავლინოს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ნება და, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის 1 ნაწილის საფუძველზე, ეს ნება მეორე მხარეს უნდა მიუვიდეს.

4.14.5. სწორედ ამას ნიშნავს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღება“.

4.15. აპელანტს მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილება საერთოდ არ გადაუცია.

4.15.1. 2017 წლის 26 დეკემბრის „გაფრთხილება“ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე გადაწყვეტილება კი არ არის, არამედ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წინასწარი შეტყობინებაა.

4.15.2. ეს თავად ამ საბუთის სათაურიდან და ტექსტიდანაც ჩანს.

4.15.3. როგორც აღინიშნა, საბუთს „გაფრთხილება“ ეწოდება და ტექსტში მითითებულია, რომ „აღნიშნული გარემოება“, ე.ი. ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს“ წარმოადგენდა.

4.15.4. პალატის აზრით, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე გაფრთხილება მის მოშლას სულაც არ ნიშნავს.

4.15.5. მეტიც, ამას შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა შეიძლება სულაც არ მოჰყვეს და წინასწარი შეტყობინების მიუხედავად მხარეებმა ეს ურთიერთობები, შეიძლება, მაინც გააგრძელონ.

4.15.6. ამის გამო, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა წინასწარი შეტყობინების მიღებიდან არ იწყება.

4.16. როგორც აღინიშნა, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე გადაწყვეტილება აპელანტს წერილობით არ მიუღია და მოსარჩელისათვის არ გადაუცია.

4.16.1. მეტიც, მან ისიც კი ვერ განმარტა, თუ როდის აცნობა მოსარჩელეს ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ზეპირად მაინც.

4.16.2. ამის შესაბამისად, მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა არ დაურღვევია.

4.17. თუმცა, ასეც რომ არ ყოფილიყო, საქართველო შრომის კოდექსის მე-4-მე-7 პუნქტებით დადგენილი ვადა, ჯამში 67 დღეს შეადგენს.

4.17.1. აპელანტს მოსარჩელისათვის ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე 2018 წლის 1 იანვარს რომ ეცნობებინა, აქედან 67 დღე 2018 წლის 8 მარტს გავიდოდა, სარჩელი კი 5-----5-----ემ 2018 წლის 5 მარტს აღძრა.

4.17.2. ზემოხსენებული ვადა წინასწარი შეტყობინების დღიდან, ე.ი. 2017 წლის 26 დეკემბრიდანაც რომ დაწყებულიყო, იგი 2018 წლის 3 მარტს გავიდოდა.

4.17.3. თუმცა რადგან 3 მარტი შაბათი, ე.ი. გამოსასვლელი დღე იყო, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 127-ე მუხლის საფუძველზე, მოსარჩელეს სარჩელი მაინც 2018 წლის 5 მარტს უნდა აღედრა.

4.18. ამის შესაბამისად, პალატა არ იზიარებს აპელანტის პოზიციას მოსარჩელის მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე.

4.19. 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.

4.19.1. დადგენილია, რომ 2017 წლის 29 ივნისამდე ნ---- ნ-----ე მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანაშემწე იყო.

4.19.2. 2017 წლის 1 ივლისიდან ეს თანამდებობა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად გარდაიქმნა.

4.19.3. ეს ნიშნავს, რომ 2017 წლის 29 ივნისის შემდეგ მოსარჩელე იმავე მოვალეობებს ასრულებდა, რა მოვალეობებიც 29 ივნისამდე ეკისრებოდა.

4.19.4. ეს ჩანს შრომითი ხელშეკრულების 1.2. პუნქტიდანაც, სადაც მითითებულია, რომ მოსარჩელეს პირადად უნდა შეესრულებინა ა) გამგებლის თანაშემწის მოვალეობა გენდერულ საკითხებში და ბ) ხელმძღვანელის ცალკეული დავალებები.

4.19.5. ზემოხსენებული „ცალკეული დავალებები“ გენდერულ საკითხებს, ცხადია, სცდებოდა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ამ მოვალეობის ცალკე მითითების აუცილებლობაც არ იარსებებდა.

4.19.6. უდავოდ არის დადგენილი, რომ ზ-----ს მერს, ამჟამად, 3 თანაშემწე ჰყავს. ამ თანაშემწეთა ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები ცალკე დადგენილი არ არის.

4.19.7. ამის შესაბამისად, პალატის აზრით, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა მუნიციპალიტეტის მერის თანაშემწის თანამდებობას შეესაბამება და რაიონულმა სასამართლომ სავსებით სწორად მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელის ამ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე.

4.20. პალატა, დამატებით, აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-10 მუხლის თანახმად, კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილებები (განჩინებები, დადგენილებები), აგრეთვე თავისი უფლებამოსილების განსახორციელებლად სასამართლოს მიერ აღძრული მოთხოვნები და განკარგულებები სავალდებულოა საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე ყველა სახელმწიფო, საზოგადოებრივი თუ კერძო საწარმოსათვის, დაწესებულებისათვის, ორგანიზაციისათვის, თანამდებობის პირისა თუ მოქალაქისათვის და ისინი უნდა შესრულდეს.

4.20.1. ამის შესაბამისად, მუნიციპალიტეტის მერის უფლებამოსილებები სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანისა და მისი აღსრულებისათვის ხელისშემშლელი გარემოება არ არის.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. ზ-----ს მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 28 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია;
4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, ასევე იმ პირებისათვის, ვინც არ ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან განჩინების გამოცხადების თარიღი უცნობია, განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით;
5. ამ პირებმა განჩინება შეიძლება გაასაჩივრონ საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
6. იმ პირებმა, ვინც არ არის გათვალისწინებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით, ასევე პატიმრობაში მყოფმა იმ პირებმა, რომლებსაც ჰყავთ წარმომადგენელი განჩინება შეიძლება გაასაჩივრონ განჩინების მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
7. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე

