



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

31 ოქტომბერი 2017 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ გეგიძე

მოსარჩელე - ქე-----ო-----ი

წარმომადგენელი - თე-----ი, პა-----ე

მოპასუხე - სა-----ის გ----- ს-----ო

წარმომადგენელი - გი-----ი

დავის საგანი - ვადის განსაზღვრის თაობაზე ხელშეკრულების პირობის
ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სა-----ის გ----- ს-----ოსა და ქე-----
-----ს შორის 2014 წლის 28 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება ვადის
განსაზღვრის ნაწილში;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015
წლის 16 მარტის N----- ბრძანება ქე-----თან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ;

1.3. ქე-----ო-----ი აღდგენილ იქნეს სა-----ის გ----- ს-----ოს
სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორის
თანამდებობაზე;

1.4. სა-----ის გ----- ს-----ოს ქე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 17 მარტიდან 2016 წლის 1 მარტამდე თვეში 5000 ლარის (დარიცხული), ხოლო 2016 წლის 1 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 1352 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

1.5. ქე-----სა და სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს შორის 01.04.2009 წლიდან გაფორმდა ხელშეკრულება და დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----იო ტექნოლოგიების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. 01.01.2010 წლიდან ქე-----ს გაუგრძელდა ხელშეკრულება 6 თვით. 2010 წლის 22 თებერვლიდან, ქე-----ს შეუწყდა ხელშეკრულება.

1.6. 22.02.2010წ. მხარეებს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და მოსარჩელე დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის სამმართველოს მომხარებელთა მომსახურების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. ქე-----ი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 17.03.2017 წელს.

1.7. 2017 წლის 10 მარტიდან, ქე-----ი დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის მართვის სამსახურში უფროსის თანამდებობაზე. აღნიშნული ხელშეკრულება ქე-----ს გაუგრძელდა 1 წლის ვადით.

1.8. სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის მართვის სამსახურში უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 01.07.2010 წლიდან. ამავე პერიოდიდან იგი დაინიშნა მენეჯერად სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს პროექტის სა-----ში 01.01.2013 წლამდე და იგივე პროექტის მატერიალურად პასუხისმგებელ პირად.

1.9. 01.07.2010 წლიდან 01.01.2013 წლამდე მოსარჩელეს დაევალა საერთაშორისო ურთიერთობებისა და პროექტების მართვის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შესრულება.

სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერს, ქე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და განთავისუფლდა თანამდებობიდან 16.11.2010 წლიდან. იმავე რიცხვში ქე-----თან გაფორმდა ხელშეკრულება და დაინიშნა იმავე თანამდებობაზე 01.01.2013 წლამდე.

04.02.2011 წელს მოსარჩელე მიღებულ იქნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს

პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერის
თანამდებობაზე 31.12.2012 წლამდე.

სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს პროექტის „სა-----
ში“ მენეჯერს, ქე-----ს დაევალა 03.09.2011 წლიდან
საერთაშორისო ურთიერთობებისა და დონორ ორგანიზაციებთან
კოორდინაციის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შესრულება, აღნიშნული
მოვალეობის შესრულება შეწყდა 03.10.2011 წელს.

30.03.2012 წლიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს
პროექტ სა-----ში მენეჯერის
თანამდებობიდან და ამავდროულად გაგრძელდა მასთან ხელშეკრულება 2012
წლის 30 მარტიდან 01.01.2013 წლამდე.

17.07.2012 წლიდან 01.01.2013 წლამდე ქე-----თან სა-----ის გ-
-----ს-----ომ კვლავ დადო ხელშეკრულება და მიიღო პროექტის სა-----
ში მენეჯერად. აღნიშნული
ხელშეკრულება შეუწყდა და თანამდებობიდან გათავისუფლდა 28.09.2012
წელს.

2012 წლის 16 ივლისიდან პროექტ სა-----
ში მენეჯერს, ქე-----ს შეეთავსა სერვისების გ-----ს-----ოს
დონორებთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოვალეობები.

1.10. 01.10.2012 წლიდან 01.10.2014 წლამდე მოსარჩელე დაინიშნა სა-----
ის გ-----ს-----ოს ინსტიტუციური გ-----პროექტის დირექტორად.
აღნიშნული თანამდებობიდან მოსარჩელე განთავისუფლდა 01.02.2013 წელს.

2012 წლის 10 ოქტომბრიდან, მოსარჩელეს შეთავსებული ჰქონდა სს-----
თან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოვალეობანი.

01.02.2013 წლიდან ქე-----ი დაინიშნა სს-----ის
მართვისა და რეფორმის დეპრტამენტის დირექტორის, თავმჯდომარის
მოადგილის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად 2013 წლიდან 1
მაისამდე, რის შედეგადაც მოსარჩელეს ხელშეკრულება გაუგრძელდა
02.05.2013 წლიდან 02.07.2013 წლამდე, შემდეგ კი 01.09.2013 წლამდე.

1.11. 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2014 წლის 1 ოქტომბრამდე, მოსარჩელეს
დაევალა სა-----ის გ-----ს-----ოს პროექტის ინსტიტუციური გ-----
დირექტორის მოვალეობების შეთავსება.

1.12. 01.09.2013 წლიდან 01.09.2014 წლამდე ქე-----ი დაინიშნა სს-----
ის მართვისა და რეფორმის დეპარტამენტის დირექტორის,
თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობაზე. დაკავებული თანამდებობიდან

მოსარჩელე გათავისუფლდა 2014 წლის 1 ოქტომბრიდან, შემდგომ კი ხელშეკრულება გაგრძელდა 01.03.2015 წლამდე. აღნიშნული თანამდებობიდან ქე-----ი გათავისუფლდა 17.03.2015 წლიდან, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო.

მოსარჩელე არ დაეთანხმა აღნიშნულ ბრძანებას და განმარტა, რომ იგი ხუთ წელზე მეტი ხნის განმავლობაში იმყოფება შრომით ურთიერთობაში ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან, შესაბამისად, ივარაუდება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა:

სა-----ის გ----- ს-----ოს თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 16 მარტის N----- ბრძანების ბათილად ცნობა სა-----ის გ----- ს-----ოს სტრატეგიული პროექტების მართვისა და რეფორმის დეპარტამენტის დირექტორის, თავმჯდომარის მოადგილის ქე-----ის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

ქე-----ი აღდგენილ იქნეს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

სა-----ის გ----- ს-----ოს დაეკისროს ქე-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის, ხელფასის ანაზღაურება 2015 წლის 17 მარტიდან სამუშაოზე სრულად აღდგენამდე ყოველთვიურად 5000 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელემ დაზუსტებული სარჩელით ასევე მოითხოვა სა-----ის გ----- ს-----ოს და ქე-----ს შორის დადებული 2014 წლის 28 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების 1. პუნქტის ბათილად ცნობა ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებით.

დაზუსტებულ სარჩელში აღნიშნულია, რომ 2014 წლის 28 აგვისტოს დამსაქმებელმა ბრძანების გამოცემით გააგრძელა შრომის ხელშეკრულება მოსარჩელესთან 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 1 მარტამდე, ანუ 6 თვის ვადით, ხოლო 2015 წლის 1 მარტიდან 2015 წლის 17 მარტამდე 17 დღით. მითითებულ პერიოდში მოსარჩელე იმყოფებოდა შვებულებაში საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლით გათვალისწინებული წესით. მოსარჩელემ მიუთითა შრომის კოდექსის 6.1² მუხლზე და აღნიშნა, რომ იმ შემთხვევაში კი თუ ხელშეკრულების გაფორმებისას კანონმდებლობის სრული დაცვით გამოყენებული იქნებოდა მინიმუმ 1 წლიანი ვადა ანუ 12 თვე, ხელშეკრულების ვადად უნდა განსაზღვრულიყო 2015 წლის აგვისტოს ბოლო დღე. შესაბამისად, დამსაქმებელი ჩაითვლებოდა უვადო ხელშეკრულების

საფუძველზე დასაქმებულად, ვინაიდან, სახეზე იყო შრომის კოდექსის 6.1.3. მუხლის ამოქმედების ორივე პირობა: დასაქმებული მუშაობდა 5 წელზე ნაკლები ვადით 4 წელი და 3 თვე და დასაქმებული მუშაობდა შრომის კოდექსის (12.06.2013წ) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

2014 წლის 1 სექტემბრისათვის ხელშეკრულების დადების ნება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ გამოხატული იქნა, შესაბამისად, სადავო არ არის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების სურვილი მხარეებს ჰქონდათ.

მოსარჩელემ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომლის მიხედვითაც ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესს და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს და ამავე კოდექსის 62-ე მუხლზე, რომლის თანახმადაც გარიგების ნაწილის ბათილობა არ იწვევს მისი სხვა ნაწილების ბათილობას თუ სავარაუდოა, რომ გარიგება დაიდებოდა მისი ბათილი ნაწილის გარეშე. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით კი ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სა-----ის გ-----ს -----ს და ქე-----ს შორის დადებული 2014 წლის 28 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების 1. პუნქტი ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებით, ვინაიდან, იგი ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.1. მოპასუხემ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა არის შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა, რომელიც წარმოადგენს მხარეთა შორის შეთანხმების საგანს. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შეთანხმებით ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 17 მარტამდე, რომლის ამოწურვაც საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. რაც თავის მხრივ გამორიცხავს შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადების შესაძლებლობას.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ სადავო ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადება განპირობებული იყო მოპასუხის დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მიზნით, ვინაიდან, მოპასუხე იმყოფებოდა ფეხმძიმედ და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება აღნიშნულ მდგომარეობაში იქნებოდა კანონსაწინააღმდეგო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2009 წლის 1 აპრილს, ქე-----სა და სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოში სა-----იო ტექნოლოგიების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2009 წლის 1 აპრილიდან 2010 წლის 1 იანვრამდე (9 თვის ვადით).

აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სა-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს მიერ გამოცემული იქნა ბრძანება ქე-----ის სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოში სა-----იო ტექნოლოგიების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ 2009 წლის 1 აპრილიდან 9 თვის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2009 წლის 1 აპრილის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.26-28);
- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს ბრძანება ქე-----ის დანიშვნის შესახებ (ს.ფ.27).

3.1.2. სა-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 5 იანვრის N- ბრძანებით ქე-----ს 2010 წლის 1 იანვრიდან 6 თვის ვადით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 5 იანვრის N- ბრძანება ქე-----ისათვის შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ (ს.ფ.28).

3.1.3. სა-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 26 თებერვლის N-2 ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა შესაბამისად, 2010 წლის 22 თებერვლიდან ქე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და განთავისუფლდა სა-----იო ტექნოლოგიების განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 26 თებერვლის N-2 ბრძანება (ს.ფ.29).

3.1.4. 2010 წლის 22 თებერვალს, ქე-----სა და სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა ს-----ოს სა-----ის სამმართველოს

მომხმარებელთა მომსახურების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2010 წლის 22 თებერვლიდან 2010 წლის 22 მაისამდე (3 თვის ვადით).

აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სა-----
-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს მიერ 2010 წლის 26 თებერვალს გამოცემული იქნა ბრძანება ქე-----ის სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის სამმართველოს მომხმარებელთა მომსახურების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ 2010 წლის 22 თებერვლიდან 3 თვის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 26 თებერვლის N-2 ბრძანება (ს.ფ.35);
- 2010 წლის 22 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.32-36).

3.1.5. სა-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 17 მარტის N-- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა შესაბამისად, 2010 წლის 17 მარტიდან ქე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და განთავისუფლდა ს-----ოს სა-----ის სამმართველოს მომხმარებელთა მომსახურების განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 17 მარტის N-- ბრძანება (ს.ფ.38);

3.1.6. 2010 წლის 17 მარტს, ქე-----ო-----სა და სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის მართვის სამსახურში უფროსის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2010 წლის 17 მარტიდან 2010 წლის 17 ივნისამდე (3 თვის ვადით).

აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სა-----
-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს მიერ 2010 წლის 17 მარტს გამოცემული იქნა ბრძანება ქე-----ის სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის მართვის სამსახურში უფროსის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ 2010 წლის 17 მარტიდან 3 თვის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 17 მარტის N-- ბრძანება (ს.ფ.43);
- 2010 წლის 17 მარტის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.40-44);

3.1.8. სა-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 17 მარტის N-- ბრძანებით ქე-----ი დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს საერთაშორისო ურთიერთობებისა და პროექტირების მართვის სამსახურში უფროსის თანამდებობაზე 2010 წლის 17 მარტიდან 3 თვის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 17 მარტის N-- ბრძანება (ს.ფ.43);
- 2010 წლის 17 მარტის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.40-44);

3.1.9. სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 11 ივნისის N--- ბრძანებით სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის მართვის სამსახურის უფროსს ქე-----ს, 2010 წლის 17 ივნისიდან 1 წლით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 11 ივნისის N--- ბრძანება (ს.ფ.46);

3.1.10. სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 14 ივლისის N--- ბრძანებით, ქე-----ი გათავისუფლდა, სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს სა-----ის მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 11 ივნისის N--- ბრძანება (ს.ფ.46);

3.1.11. 2010 წლის 1 ივლისს, ქე-----ო-----სა და სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერად, 2010 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე.

აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სა-----ოს სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს მიერ 2010 წლის 16 ივლისს გამოცემული იქნა ბრძანება ქე-----ის სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერად დანიშვნის შესახებ 2010 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 16 ივლისის N--- ბრძანება (ს.ფ.53);
- 2010 წლის 1 ივლისის შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ.48-52).

3.1.12. სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს 2010 წლის 28 ივლისის N--- ბრძანებით, სამოქალაქო რ-----ის ს-----ოს პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერი ქე-----ი 2010 წლის 1 ივლისიდან დაინიშნა მატერიალურ პასუხისმგებელ პირად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2010 წლის 28 ივლისის N--- ბრძანება (ს.ფ.54);

3.1.13. სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2010 წლის 29 ივლისის N--- ბრძანებით, სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტის „სა-----
-----ში“ მენეჯერს ქე-----ს 2010 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე დაევალა სა-----ის მართვის სამსახურის უფროსის მოვალეობების შესრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2010 წლის 29 ივლისის N--- ბრძანება (ს.ფ.55);

3.1.14. სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2010 წლის 18 ნოემბრის N-7-- ბრძანებით 2010 წლის 16 ნოემბრიდან, ქე-----ი გათავისუფლდა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2010 წლის 18 ნოემბრის N-7-- ბრძანება (ს.ფ.57);

3.1.15. 2010 წლის 16 ნოემბერს, ქე-----ო-----სა და სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერად, 2010 წლის 16 ნოემბრიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე.

ქე-----ის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 23 386.96 შვედური კრონის ეკვივალენტის ოდენობით ლარში.

აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე, სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2010 წლის 18 ნოემბერს მიღებული იქნა N-7-- ბრძანება, რომლის მიხედვითაც 2010 წლის 16 ნოემბრიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე, ქე-----ი მიღებული იქნა სამუშაოზე მენეჯერად, სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტში „სა-----ში“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2010 წლის 18 ნოემბრის N-7-- ბრძანება (ს.ფ.58);

- 2010 წლის 16 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.59-63).

3.1.16. 2011 წლის 4 თებერვალს, ქე-----ო-----სა და სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა მენეჯერად, სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტის „სა-----ბა საქართველოში“ 2011 წლის 2

თებერვლიდან 2012 წლის 31 დეკემბრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2011 წლის 4 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.64-68).

3.1.17. სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2011 წლის 4 ოქტომბერს მიღებული იქნა N----- ბრძანება, რომლის საფუძველზეც სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტის „სა-----ბა საქართველოში“ მენეჯერს, ქე-----ს 2011 წლის 3 ოქტომბრიდან დაევალა საერთაშორისო ურთიერთობებისა და დონორ ორგანიზაციებთან კოორდინაციის სამსახურის უფროსის მოვალეობების შესრულება.

აღნიშნული მოვალეობის შესრულება შეწყდა 03.10.2011 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2011 წლის 4 ოქტომბრის ბრძანება N----- (ს.ფ.70-71);

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2011 წლის 4 ოქტომბრის ბრძანება N----- (ს.ფ.72).

3.1.18. 30.03.2012 წლიდან, ქე-----ი გათავისუფლდა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტ „სა-----ში“ მენეჯერის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის 2012 წლის 2 აპრილის ბრძანება N----- (ს.ფ.73).

3.1.19. 2012 წლის 30 მარტს, ქე-----ს და სა-----ის გ----- ს-----ის შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტის „სა-----ში“ მენეჯერის თანამდებობაზე, 2012 წლის 30 მარტიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე. ქე-----ის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 7040 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 30 მარტის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.74-78).

3.1.20. სა-----ის გ----- ს-----ის 2012 წლის 17 ივლისის N----- ბრძანებით ქე-----ი მიღებული იქნა სამოქალაქო რ-----ის ს-----ის პროექტში „სა-----ში“ მენეჯერის თანამდებობაზე, 2012 წლის 16 ივლისიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე. ქე-----ის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 7040 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 17 ივლისის ბრძანება N----- (ს.ფ.79).

3.1.21. სა-----ის გ----- ს-----ოს 2012 წლის 18 ივლისის N----- ბრძანებით, 2012 წლის 16 ივლისიდან სა-----ის გ----- ს-----ოს პროექტში „სა-----ში“ მენეჯერს, ქე-----ს შეეთავსა სერვისების გ----- ს-----ოს დონორებთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოვალეობები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 18 ივლისის ბრძანება N----- (ს.ფ.80).

3.1.22. 2012 წლის 28 სექტემბრიდან, სა-----ის გ----- ს-----ოს 2012 წლის 2 ოქტომბრის N----- ბრძანებით, სა-----ის გ----- ს-----ოს პროექტში „სა-----ში“ მენეჯერი, ქე-----ი გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 2 ოქტომბრის ბრძანება N----- (ს.ფ.81).

3.1.23. 01.10.2012 წლიდან 01.10.2014 წლამდე ქე-----ი დაინიშნა სა-----ის გ----- ს-----ოს ინსტიტუციური გ----- პროექტის დირექტორად. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 3200 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 1 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.82-85);

- 2012 წლის 2 ოქტომბრის ბრძანება N----- (ს.ფ.86).

3.1.24. სა-----ის გ----- ს-----ოს 2012 წლის 10 ოქტომბრის N----- ბრძანებით, 2012 წლის 10 ოქტომბრიდან, სა-----ის გ----- ს-----ოს ინსტიტუციური გ----- პროექტის დირექტორს, ქე-----ს, შეეთავსა სა-----ის გ----- ს-----ოს დონორებთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოვალეობები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2012 წლის 10 ოქტომბრის ბრძანება (ს.ფ. 87);

3.1.25. სა-----ის გ----- ს-----ოს 2013 წლის 5 თებერვლის N----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სა-----ის გ----- ს-----ოს ინსტიტუციური გ----- პროექტის დირექტორი ქე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და 2013 წლის 1 თებერვლიდან განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2013 წლის 5 თებერვლის N----- (ს.ფ.88).

3.1.26. 2013 წლის 1 თებერვალს, ქე-----ს და სა-----ის გ-----
--- ს-----ოს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის
საფუძველზეც ქე-----ი დაინიშნა სა-----ის გ----- ს-----
ოს სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორის,
თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად,
სამი თვის ვადით, 2013 წლიდან 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 მაისამდე.
მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 5 000 ლარით.

აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე, სა-----ის გ----- ს-----
---ოს მიერ 2013 წლის 5 თებერვლის მიღებული იქნა N----- ბრძანება, რომლის
მიხედვითაც ქე-----ი დაინიშნა სა-----ის გ----- ს-----ოს
სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორის,
თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად,
2013 წლიდან 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 მაისამდე. ქე-----ის
თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 5 000 ლარით.

სა-----ის გ----- ს-----ოს 2013 წლის 13 მაისის N----- ბრძანებით
კი სა-----ის გ----- ს-----ოს სტ-----
---ის დეპარტამენტის დირექტორის, თავმჯდომარის მოადგილის მოვალეობის
შემსრულებელს ქე-----ს, 2013 წლის 2 მაისიდან 2013 წლის 2
ივლისამდე გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობის ვადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2013 წლის 1 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.90-93).

- 2013 წლის 5 თებერვლის N----- ბრძანება (ს.ფ.89);

-2013 წლის 13 მაისის N----- ბრძანება (ს.ფ.94);

3.1.27. 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2014 წლის 1 ოქტომბრამდე, ქე-----ს
დაევალა სა-----ის გ----- ს-----ოს პროექტის ინსტიტუციური გ-----
----- დირექტორის მოვალეობების შეთავსება. ქე-----ის
თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 3200 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2013 წლის 11 თებერვლის N-14--- ბრძანება (ს.ფ.95);

3.1.28. სა-----ის გ----- ს-----ოს 2013 წლის 17 სექტემბრის N-----
ბრძანებით, ქე-----ი დაინიშნა სა-----ის გ----- ს-----ოს
სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორის,
თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 სექტემბრიდან 2014
წლის 1 სექტემბრამდე.

ქე-----ის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 5000 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2013 წლის 17 სექტემბრის N----- ბრძანება (ს.ფ.96);

3.1.29. სა-----ის გ----- ს-----ოს 2014 წლის 3 ოქტომბრის N----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სა-----ის გ----- ს-----ოს ინსტიტუციური გ----- პროექტის დირექტორს ქე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და 2014 წლის 1 ოქტომბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2014 წლის 3 ოქტომბრის N----- ბრძანება (ს.ფ.97);

3.1.30. სა-----ის გ----- ს-----ოს 2014 წლის 28 აგვისტოს N----- ბრძანებით, სა-----ის გ----- ს-----ოს სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორს, თავმჯდომარის მოადგილეს ქე-----ს 6 თვით, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 1 მარტამდე გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2014 წლის 28 აგვისტოს N----- ბრძანება (ს.ფ.98);

3.1.31. სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 16 მარტის N----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სა-----ის გ----- ს-----ოს სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორის, თავმჯდომარის მოადგილეს, ქე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და 2015 წლის 17 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 16 მარტის ბრძანება N----- (ს.ფ.99);

3.1.32. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 3 აპრილის N----- წერილით ქე-----ს ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2015 წლის 1 მარტს, აღნიშნული პერიოდისათვის ქე-----ი იმყოფებოდა ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებაში სა-----ის გ----- ს-----ოს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის მოვალეობების შემსრულებლის 2014 წლის 27 ნოემბრის N----- ბრძანების საფუძველზე, რომლის ვადაც თავის მხრივ იწურებოდა 2015 წლის 17 მარტს. შესაბამისად, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37.1 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით

გათვალისწინებული საფუძვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 3 აპრილის N----- მომართვა (ს.ფ.116).

3.1.33. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 17 მარტის N----- მომართვით ქე-----ს გაეგზავნა სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 16 მარტის N----- ბრძანება გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 17 მარტის მომართვა (ს.ფ.117).

3.1.34. ააიზ ინ-----ის ცენტრის 2017 წლის 23 მარტის ცნობით ირკვევა, რომ ქე-----ი 2016 წლის 1 მარტიდან 2018 წლის 31 მაისის ჩათვლით არის ამავე ორგანიზაციის პროექტის „გა-----ათვის“ დირექტორი. მისი დარიცხული ხელფასი შეადგენს 3648.40 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობა (ს.ფ.201).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები სადავო არ არის.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქე-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სა-----ის გ----- ს-----ოსა და ქე-----ს შორის 2014 წლის 28 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება ვადის განსაზღვრის შესახებ; ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 16 მარტის N----- ბრძანება ქე-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; ქე-----ო-----ი აღდგენილ იქნეს სა-----ის გ----- ს-----ოს სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობაზე; სა-----ის გ-----

----- ს-----ოს ქე-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 17 მარტიდან 2016 წლის 1 მარტამდე თვეში 5000 ლარის (დარიცხული), ხოლო 2016 წლის 1 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 1352 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“;
ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ
საერთაშორისო
პაქტი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე სადავოდ ხდის 2014 წლის 28 აგვისტოს დამსაქმებელთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებას სახელშეკრულებო ურთიერთობის 6 თვის ვადით გაგრძელების ნაწილში. ვადის განსაზღვრის პირობის ბათილად ცნობის მიმართ იურიდიულ ინტერესად მხარე მიიჩნევს იმას, რომ ხელშეკრულების მინიმუმ ერთი წლის ვადით გაგრძელების შემთხვევაში, სახელშეკრულებო ურთიერთობის გათვალისწინებით, კანონში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე, იგი უვადოდ დასაქმებულად მიიჩნეოდა. შესაბამისად, მოსარჩელის საბოლოო ინტერესს შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა წარმოადგენს, რომლის საფუძველიც სწორედ სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის გასვლა გახდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

იმისათვის, რომ სასამართლომ შეამოწმოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების საკითხი, პირველ რიგში, უნდა გამოარკვიოს შრომითსახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, რომლის ამოწურვაც გახდა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხთან დაკავშირებით, სასამართლო მიუთითებს 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებზე (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), რომელმაც დაადგინა ქცევის შემდეგი წესები:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის¹²-ე 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.

აღნიშნული სამართლებრივი 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, მიაჩნდება, 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. სასამართლოს აღნიშნული დასაბუთება ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ განმარტებას.

„საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ # ას- 941-891-2015, 29.01.2016წ.).

კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების ერთ-ერთი სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელი შეზღუდულია შესაძლებლობაში გააფორმოს დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება, როდესაც არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება, და, ამასთან, მოპასუხეც არ მიუთითებს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის „ა“, „ბ“, „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობაზე - სახეზე არ არის შესასრულებელი კონკრეტული მოცულობის სამუშაო ან სეზონური სამუშაო, სამუშაოს მოცულობის დროებითი გაზრდა, ასევე სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება. ხელშეკრულების ვადის 6 თვით გაგრძელების მიზანშეწონილობას მოპასუხე ასაბუთებს შემდეგით: მისი განმარტებით, ს-----ოს წინაშე იდგა მხოლოდ ორი ალტერნატივა: 1) ან აღარ უნდა გაეგრძელებინა მოსარჩელესთან ხელშეკრულება და ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებული კვლავ ისარგებლებდა ე.წ. დეკრეტული შვებულების შესაძლებლობით, რაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება იქნებოდა ან 2) გაგრძელებულიყო ხელშეკრულება იმ ვადით, რომელიც უტოლდებოდა ე.წ. დეკრეტული შვებულების პერიოდს. ამ შემთხვევაში, ხელშეკრულების მხოლოდ 6 თვით გაგრძელება იყო ერთგვარი კომპრომისული ვარიანტი (იხ. მხარის განმარტება, ს.ფ. 186). მოპასუხის მითითებით, აღნიშნული წარმოადგენდა ისეთ სხვა ობიექტურ გარემოებას,

რაც ხელშეკრულების 6 თვის ვადით გაგრძელებას მიზანშეწონილს ხდიდა.

მოპასუხის განმარტებაში გადმოცემული პოზიცია და მასში მოყვანილი გარემოებები სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება იმგვარ ობიექტურ გარემოებებად, რითაც შეიძლება გამართლებული იყოს ხელშეკრულების დადება (გაგრძელება) ერთ წელზე ნაკლები ვადით (სშკ-ის მე-6 მუხლის 1²-ე ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი).

შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა, რომლის დაცვისას ეროვნული კანონმდებლობა ეფუძნება ევროპის სოციალური ქარტიას (საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით რატიფიცირებული) და სხვა საერთაშორისო ნორმატიულ აქტებს. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით შრომის უფლებისა და მისი დაცვის ზოგადი ფორმულირებაა მოცემული, ხოლო შრომითი ურთიერთობების მნიშვნელოვანი სფეროები მოწესრიგებულია სპეციალური ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, რომელიც ადგენს შრომის უფლებასთან დაკავშირებულ ძირითად დებულებებს კონსტიტუციის ნორმასთან შესაბამისობაში.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე პუნქტით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით. მითითებული ნორმა ადგენს შრომის უფლების დაცვის ზოგად წესს, რაც სხვა საკითხებთან ერთად შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ასევე შრომის ანაზღაურებას, კომპენსაციისა და შეღავათების, სამუშაო დროისა და დასვენების საკითხებს და სხვა მსგავს უფლებებს, რომლებიც ზოგადი უფლებებია, საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობითაა დადგენილი და დაცული და არა მხარეთა შეთანხმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი განამტკიცებს ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივი გარანტიებს, ითვალისწინებს შეღავათებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისათვის.

„შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე 2 მუხლის მენ პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის

დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ # ას-98-94-2016, 26.07.2016წ).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ და ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას.

შრომითი ურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების დადების მიმართ დამსაქმებლის ინტერესს სწორედ დასაქმებულის მიერ გაწეული სამუშაოს შესრულების, შრომის შედეგის მიღება წარმოადგენს, იმავდროულად, ცხადია, დასაქმებულს გააჩნია შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დასვენებით, შვებულებით (მათ შორის, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო) სარგებლობის უფლება. თუმცა, ხელშეკრულების მხოლოდ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადით დადება, არ შეესაბამება აღნიშნული სამართლებრივი ურთიერთობის მიზანსა და შინაარსს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული ბოლო ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე, 2014 წლის 28 აგვისტოს გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 1 მარტამდე ექვსი თვით (შემდეგ, დამატებით 17 დღით), რითაც მხარეებმა გამოხატეს შრომითი ურთიერთობის შემდგომი შენარჩუნების/გაგრძელების ნება და სურვილი. რაც შეეხება სშკ-ს მე-6 მუხლის დანაწესის საწინააღმდეგოდ, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას, აღნიშნული გამართლებული ვერ იქნება იმით, რომ ვადის განსაზღვრა განპირობებული იყო მოპასუხის დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის მიზნით, რადგან, როგორც აღინიშნა, ხელშეკრულების დადება მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების (მათ შორის, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების) ვადით, არ შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის ზოგად მიზანს. დამსაქმებლისა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის მიზანი დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს შესრულების მიღებაა (რაც არ გამორიცხავს დასაქმებულის უფლებას ისარგებლოს შვებულებით) და არა დამსაქმებლის მიერ მხოლოდ დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით სარგებლობის უფლება მხარეს კანონმდებლობით აქვს მინიჭებული და მისი გამოყენება არ არის დამოკიდებული დამსაქმებლის ნებაზე.

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. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ხელშეკრულების მოქმედების 6 თვიან ვადაზე მხარეთა შეთანხმება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის მოთხოვნებს, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებაა შესაძლებელი.

სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესს და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სა-----
-----ის გ----- ს-----ოსა და ქე-----ს შორის 2014 წლის 28 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის ვადის განსაზღვრის ნაწილში.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N-/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N-/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 ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015 წლის 16 მარტის N----- ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვადის გასვლის გამო. იგივე საფუძველია განმარტებულ მოსარჩელის მიმართ გაგზავნილ წერილობით დასაბუთებაში.

საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013წ. კანონით განხორციელებული ცვლილებებით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი ახლებურად

ჩამოყალიბდა.

ამავე მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად: თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

(ამ მუხლის 11–13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც დადგენილია, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა 2009 წლის აპრილიდან. მხარეთა შორის უწყვეტად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები (ან გამოცემოდა ბრძანებები) მოსარჩელის სხვადასხვა თანამდებობაზე დასაქმების მიზნით, რომელთა მოქმედება განისაზღვრებოდა კონკრეტული ვადებით (გადაწყვეტილების 3.1.1-3.1.29 პუნქტები). საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედების მომენტიდან (04.07.2013წ.) მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა შეადგენდა 4 წელსა და 3 თვეს, ანუ 5 წელზე ნაკლები იყო, შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულება უვადოდ მიიჩნეოდა კანონის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ, ანუ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულება მოქმედი იქნებოდა 2015 წლის 4 ივლისის დროისათვის.

ვინაიდან, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების 6 თვით გაგრძელების ნაწილში 2014 წლის 28 აგვისტოს ხელშეკრულება სასამართლომ ბათილად ცნო, ამასთან, ისეთ პირობებში, როდესაც კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს არანაკლებ ერთი წლით (გარდა უკვე აღნიშნული გამონაკლისებისა, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის), იგულისხმება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2014 წლის 28 აგვისტოს უნდა

გაგრძელებულიყო სულ მცირე ერთი წლით, 2015 წლის 28 აგვისტომდე. შესაბამისად, ხელშეკრულების ვადის შესახებ პირობის ბათილობის გამო 2015 წლის 4 ივლისიდან მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულიად მიიჩნევა.

ამდენად, გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაეფუძნა ვადის განსაზღვრის შესახებ ბათილ პირობას, ამასთან არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული სხვა რაიმე საფუძველი, დამსაქმებლის მიერ მიღებული 2015 წლის 16 მარტის #2083/კ ბრძანებაც ბათილად უნდა ქიენს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს სა-----
ის გ----- ს-----ოს სტ-----ის
დეპარტამენტში გათავისუფლებამდე დაკავებულ დირექტორის,
თავმჯდომარის მოადგილის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქმის მასალებით არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს სა-----ის გ----- ს-----ოს სტ-----
-----ის დეპარტამენტში გათავისუფლებამდე დაკავებულ დირექტორის,
თავმჯდომარის მოადგილის პოზიციაზე, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული 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, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.

იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრების გზით უნდა აუნაზღაურდეს ის რეალური ზიანი, რაც მან განიცადა შესაბამის თანამდებობაზე მისაღები და ამჟამინდელი საქმიანობის შედეგად მიღებულ ხელფასებს შორის სხვაობის სახით.

ზემოაღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე დადგენილია, რომ ქე-----ი უკადოდ დასაქმებულად მიიჩნევა. სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 5000 ლარს (დარიცხული ოდენობა). მოსარჩელის განმარტებით ასევე

დადგენილია, რომ 2016 წლის 1 მარტიდან იგი დასაქმებულია და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენს თვეში 3648 ლარს, ასევე დარიცხულ თანხას. ამდენად, 2016 წლის 1 მარტიდან, ზიანი ხელფასებს შორის სხვაობის სახით შეადგენს 1352 ლარს (დარიცხული).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს: სა-----
-----ის გ----- ს-----ოს ქე-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 17 მარტიდან 2016 წლის 1 მარტამდე თვეში 5000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, ხოლო 2016 წლის 1 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 1352 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით. ამავ მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა – არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით; აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ სარჩელზე დავის საგნის ღირებულება უნდა განისაზღვროს იძულებითი განაცდურის ოდენობის სამი წლის განმავლობაში გადასახდელი თანხით (5000 ლარი 11 თვე (55000) და 1352 ლარი 25 თვე (33800)), 88 800 ლარით, ხოლო სახ. ბაჟის ოდენობა აღნიშნული თანხის 3%-ით, რაც 2664 ლარია.

ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო იძულებითი განაცდურის გათვალისწინებით (რა მოთხოვნაზეც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახ. ბაჟის გადახდისაგან), სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 2564 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ქე-----ო-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სა-----ის გ----- ს-----ოსა და ქე-----
-----ს შორის 2014 წლის 28 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება ვადის
განსაზღვრის შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სა-----ის გ----- ს-----ოს 2015
წლის 16 მარტის N----- ბრძანება ქე-----თან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ;

1.3. ქე-----ო-----ი აღდგენილ იქნეს სა-----ის გ----- ს-----ოს
სტ-----ის დეპარტამენტის დირექტორის
თანამდებობაზე;

1.4. სა-----ის გ----- ს-----ოს ქე-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 17 მარტიდან
2016 წლის 1 მარტამდე თვეში 5000 ლარის (დარიცხული), ხოლო 2016 წლის 1
მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 1352 ლარის (დარიცხული)
ოდენობით;

2. სა-----ის გ----- ს-----ოს ქე-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

3. სა-----ის გ----- ს-----ოს სახელმწიფო ბიუჯეტის
სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 2564 ლარის
ოდენობით.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის
ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების

დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

5. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
კუჭავა

ქეთევან