



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

1-03.2018 წ.

ქ. ზ-----

შესავალი ნაწილი

ზ-----ს რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ელენე ოსაძე
სხდომის მდივანი ნათია ლუტიძე

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

წარმომადგენელი კ--- შ-----ე
მოპასუხე ზ-----ს მ----- მერია,
წარმომადგენელი მ--- გ-----ი,
მ----- მ-----ი.

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება; შრომის ხელშეკრულების ბათილად ცნობა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ნაწილში.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი ზ-----ს მ----- მერიის 2017 წლის 26 დეკემბრის N4----- გაფრთხილება გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2 ზ-----ს მ----- მერიას დაევალოს მოსარჩელების გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის სამუშაოზე აღდგენა.

1.3. მოპასუხე ზ-----ს მ----- მერიას დაეკისროს მოსარჩელების გ-----
- პ-----ის, ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან მათ სამუშაოზე
აღდგენამდე.

1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი ზ-----ს მ----- გამგეობასა და
მოსარჩელებს გ----- პ-----ეს, ა----- ქ-----ესა და ა----- გ-----ს შორის
2017 წლის 29 ივნისს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულებების 4.1 პუნქტების
პირობა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.

1.5. მოსარჩელების გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის
სამუშაოზე აღდგენის და მათთვის 03 თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში
სასამართლო გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

მოსარჩელეთა პოზიცია:

მოსარჩელე გ----- პ-----ე 2014 წლის 24 სექტემბრიდან მუშაობდა ზ-----ს მ-----
----- გამგებლის წარმომადგენლად ს----- დილიკაურის
ადმინისტრაციულ ერთეულში და აღნიშნულ სამსახურში მისი უწყვეტი
მუშაობის სტაჟი შეადგენს 39 თვეს.

მოსარჩელე ა----- ქ-----ე 2014 წლის 4 სექტემბრიდან მუშაობდა ზ-----ს მ-----
----- გამგებლის წარმომადგენლად სოფელ ქ-----ს
ადმინისტრაციულ ერთეულში და აღნიშნულ სამსახურში მისი უწყვეტი
მუშაობის სტაჟი შეადგენს 41 თვეს.

მოსარჩელე ა----- გ-----ი 2014 წლის 29 ივლისიდან მუშაობდა ზ-----ს მ-----
----- გამგებლის წარმომადგენლად შ-----ს ადმინისტრაციულ
ერთეულში და აღნიშნულ სამსახურში მისი უწყვეტი მუშაობის სტაჟი
შეადგენს 41 თვეს.

მუშაობდნენ კეთილსინდისიერად და რაიმე შენიშვნა მიღებული არა აქვთ.

2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ს მ----- გამგეობის მიერ მათთან
გაფორმდა ვადიანი ხელშეკრულებები. გამგებლის წარმომადგენლები, მათ
შორის მოსარჩელებიც გადაიყვანეს ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე, იმ
პირობით, რომ წლის ბოლოს კვლავ გაუფორმებდნენ უვადო შრომით
ხელშეკრულებებს. 2017 წლის 26 დეკემბერს კი მოსარჩელებს მიუვიდათ
გაფრთხილებები, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 31
დეკემბერს, რაც წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის
საფუძველს. 2017 წლის 31 დეკემბრიდან მოსარჩელები აღარ დაუშვეს
სამუშაოზე, რაც მიაჩნიათ კანონდარღვევად და ითხოვენ სარჩელის
დაკმაყოფილებას.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ზ-----ს მ----- მერიის წარმომადგენლებმა სარჩელი არ
ცნეს და როგორც შესაგებლით ასევე სასამართლო სხდომაზე განმარტეს

შემდეგი:

1). გ----- პ-----ე 2014 წლის 24 სექტემბერს დაინიშნა ზ-----ს მ----- გამგებლის წარმომადგენლად დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. ხოლო ზ-----ს მ----- ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2015 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილების საფუძველზე გ----- პ-----ე 2015 წლის 02 თებერვალს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში 03 თვის გამოსაცდელი ვადით.

2). ა----- გ-----ი 2014 წლის 29 ივლისს დაინიშნა ზ-----ს მ----- გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 05 თებერვალს ა----- გ-----ი დაინიშნა ზ-----ს მ----- გამგებლის ადმინისტრაციული სამსახურის ადმინისტრაციულ ერთეულებთან კოორდინაციის სპეციალისტად შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 05 მაისს დაინიშნა იგივე პოზიციაზე კონკურსის შედეგების მიხედვით. 2015 წლის 18 მაისს დაეკისრა გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შესრულება შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 25 აგვისტოს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით.

3). ა----- ქ-----ე 2014 წლის 04 აგვისტოს დაინიშნა ზ-----ს მ----- გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად ქ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 02 თებერვალს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად ქ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე და 125-ე მუხლების თანახმად ზ-----ს მ----- გამგებლის 2017 წლის 22 ივლისის 43/480 ბრძანების საფუძველზე საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობის ნაწილი განისაზღვრა, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დაკავებული პოზიცია და შესაბამისად ზ-----ს მ----- საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N1- დადგენილებით დამტკიცდა „ზ-----ს მ----- თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები“.

აღნიშნულის საფუძველზე ზ-----ს მ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43/502 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეებთან გ----- პ-----ეს, ა----- ქ-----ეს ა----- გ-----სა და ზ-----ს მ----- გამგებლას შორის წარმოიშვა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ურთიერთობა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, რაც მოსარჩელეთა მიერ არ

გასაჩივრებულა. ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო მოსარჩელებთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

ზ-----ს მ----- მერის 2017 წლის 29 დეკემბრის N1--- ბრძანებით ადმინისტრაციულ ერთეულებში მერის წარმომადგენლების პოზიციები გარდაიქმნა პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობად და გახდა კონკურსის დაქვემდებარებული, დამტკიცდა ახალი საშტატო ნუსხა მოსარჩელებს ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაუვიდათ და აღდგენას არ ექვემდებარებიან, შესაბამისად არც იძულებითი განაცდური ეკუთვნით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ზ-----ს მ----- გამგებლის 2014 წლის 24 სექტემბრის N4---- ბრძანება;
- ზ-----ს მ----- გამგებლის 2015 წლის 02 თებერვლის N4----
ბრძანება;
- ზ-----ს მ----- მერის 2018 წლის 22 იანვრის N4---- ცნობა;
- მხარეთა განმარტება.

**3.1.2. ა----- ქ----- ე 2014 წლის 04 აგვისტოდან დაინიშნა ზ-----ს მ-----
----- გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად ქ-----
-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით
მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 02
თებერვალს დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად ქ-----ს
ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ზ-----ს მ----- გამგებლის 2014 წლის 04 აგვისტოს N6-- ბრძანება;
- ზ-----ს მ----- გამგებლის 2015 წლის 02 თებერვლის N4----
ბრძანება;
- ზ-----ს მ----- მერის 2018 წლის 15 იანვრის N4---- ცნობა;
- მხარეთა განმარტება.

3.1.3. ა----- გ-----ი 2014 წლის 29 ივლისიდან დაინიშნა ზ-----ს მ-----
 ----- გამგებლის წარმომადგენლის მოვალეობის შემსრულებლად შ-----
 -----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის შედეგების მიხედვით
 მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე. 2015 წლის 05 თებერვლიდან ა--
 ---- გ-----ი დაინიშნა ზ-----ს მ----- გამგებლის
 ადმინისტრაციული სამსახურის ადმინისტრაციულ ერთეულებთან
 კოორდინაციის სპეციალისტად შ-----ს 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 შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში კონკურსის წესით
 მოხელის დანიშვნამდე. ხოლო 2015 წლის 25 აგვისტოს დაინიშნა
 გამგებლის წარმომადგენლად შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში
 კონკურსის შედეგების მიხედვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ზ-----ს მ----- გამგებლის 2014 წლის 29 ივლისის N6-- ბრძანება;
- ზ-----ს მ----- გამგებლის 2015 წლის 05 თებერვლის N4-----, 15
 მაისის
 N43 682 და 18 მაისის N4----- ბრძანებები;
- ზ-----ს მ----- გამგებლის 2015 წლის 25 აგვისტოს N43 1043 და 24
 ნოემბრის N4----- ბრძანებები;
- მხარეთა განმარტება.

3.1.4. „ზ-----ს მ----- გამგეობის თანამდებობის პირთა და სხვა
 მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხის და თანამდებობრივი სარგოების
 დამტკიცების შესახებ“ ზ-----ს მ----- საკრებულოს 2017 წლის
 28 ივნისის N1- დადგენილების მე-3 მუხლის თანახმად ზ-----ს მ-----
 ----- გამგეობაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ მუშაკთა
 ნუსხაში N2 დანართის შესაბამისად შევიდა გამგებლის
 წარმომადგენლის თანამდებობები, როგორც შრომითი
 ხელშეკრულებით დასაქმებული პოზიცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- _ ზ-----ს მ----- საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N1-
 დადგენილება;
- _მხარეთა განმარტებები.

3.1.5. ზ-----ს მ----- გამგეობის საშტატო ნუსხით
 გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით
 დასაქმებულ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან

დაკავშირებით ზ-----ს მ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანებით 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები მითითებული პოზიციების დასაკავებლად შესაბამის პირებთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-ზ-----ს მ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანება;
-მხარეთა განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ს მ----- გამგებლასა და გ----- პ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ს მ----- 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.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;
-ზ-----ს მ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანება;
-მხარეთა განმარტება.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;
-გაფრთხილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ 2017 წლის 26 დეკემბრის N4-----.
- მხარეთა განმარტება.

3.2.3. 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ს მ----- გამგებლასა და ა----- ქ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ს მ----- გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე ქ-----ს 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.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;

-ზ-----ს მ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანება;

-მხარეთა განმარტება.

-გაფრთხილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ 2017 წლის 26 დეკემბრის N4-----

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;

-გაფრთხილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ 2017 წლის 26 დეკემბრის N4-----.

3.2.5 2017 წლის 29 ივნისს ზ-----ს მ----- გამგებლასა და ა----- გ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ზ-----ს მ----- გამგებლის წარმომადგენლის პოზიციაზე შ-----ს 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.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;

-ზ-----ს მ----- გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N4----- ბრძანება;

-მხარეთა განმარტება.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;

-გაფრთხილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ 2017 წლის 26 დეკემბრის N4-----.

- მხარეთა განმარტება.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ზ-----ს მ----- მერის 2017 წლის 29 დეკემბრის N43 1--- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, საქმეში არსებული მასალებისა და სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელების გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4 და 24-ე მუხლები;
- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლები;
- საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 32-ე, 44-ე მუხლები;
- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლი;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115, 408-ე, 411-ე მუხლები.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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.

აღნიშნულიდან გამომდინარე 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.

6.2. 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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო 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. ამავ 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.

6.3. 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 თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა გ----- პ-----ემ, ა----- ქ-----ემ და ა----- გ-----მა მიიჩნიეს რა თავიანთი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართეს სასამართლოს.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებით. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და

შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ მათ მიერ მითითებულ გარემოებებს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

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. **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-201-, 201- წლის 29 ივლისი);**

6.4. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ზ-----ს მ----- გამგეობასა და მოსარჩელეებს გ----- პ-----ეს, ა----- ქ-----ესა და ა----- გ-----ს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, კერძოდ ზ-----ს მ----- 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 კრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზ-----ს მ----- ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩლე გ----- პ-----ე დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში 2015 წლის 02 თებერვალს, ა----- ქ-----ე დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად ქ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში 2015 წლის 02 თებერვალს, ხოლო ა----- გ-----ი დაინიშნა გამგებლის წარმომადგენლად შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში 2015 წლის 25 აგვისტოს. მოსარჩელები აღნიშნულ პოზიციებზე დაინიშნენ განუსაზღვრელი ვადით. ბრძანებები მათი თანამდებობებზე დანიშვნის შესახებ უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. (შრომის კოდექსის 6.3 მუხლი)

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია, რომ მოსარჩლე გ----- პ-----ე, ა----- ქ-----ე და ა----- გ-----ი იმყოფებოდნენ უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში ზ-----ს მ----- გამგეობასთან.

6.5. დადგენილია, რომ ზ-----ს მ----- საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N1- დადგენილებით დამტკიცდა ზ-----ს მ----- 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 მოპასუხე ზ-----ს მ----- გამგებელმა გაუფორმა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები. ხელშეკრულებების მე-4 მუხლის თანახმად ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე გ----- პ-----ესთან, ა----- ქ-----ესთან და ა----- გ-----თან 2017 წლის 29 ივნისს გაფორმებული ხელშეკრულებები საქართველოს შრომის კანონმდებლობას ეწინააღმდეგება და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ბათილია 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.

6.6. მხარეთა შორის უვადო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადგენის პირობებში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ უნდა შეფასდეს, სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვები 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 ორიენტირებული¹.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ზ-----ს მ----- გამგებლის მიერ 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება მოსარჩელეთა მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ დასაბუთებული არ არის. მოპასუხის მოსაზრება, რომ უვადო შრომითი ურთიერთობიდან მოკლევადიან შრომით ურთიერთობაზე მოსარჩელეთა გადაყვანა განაპირობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის საფუძველზე ზ-----ს მ----- საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N1- დადგენილებამ, არაა 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.

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.

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.

6.7. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის თანახმად კი, 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, 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.

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.**

6.8. ზ-----ს მ----- საკრებულოს 2017 წლის 28 ივნისის N1- დადგენილებით დამტკიცდა ზ-----ს მ----- 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-----ს მ----- გამგეობა უფლებამოსილი იყო მოსარჩელებთან გაეფორმებინა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით და არა მოკლე ვადიანი. ზ-----ს მ----- 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.

6.9. 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-----, ა----- ქ----- 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იყვნენ, ამასთან, არ არის დასაბუთებული დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის კანონიერი ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე. ამასთან დადგენილია, რომ ზ-----ს მ----- 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.

6.10. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა 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.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე გ----- პ-----ეს, ა----- ქ-----ეს, ა----- გ-----სა და ზ-----ს მ----- 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 ეწინააღმდეგება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-

10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია. შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელეთა გათავისუფლების საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ვინაიდან იგი ემყარება 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.

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მხარეთა შორის 2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის შესახებ, როგორც კანონსაწინააღმდეგო. შესაბამისად შრომის ხელშეკრულება ითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებული და მოსარჩელები გ----- პ-----ე, ა----- ქ-----ე და ა----- გ-----ი აღდგენილი უნდა იქნენ მათთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ თანამდებობებზე.

6.11. 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-----ს მ----- მერიას ბრძანება არ გამოუცია. ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე, 2017 წლის 26 დეკემბერს, მოსარჩელებს გაეგზავნათ გაფრთხილება N 4----- 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 არსებობს აღნიშნული გაფრთხილების ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.12. სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძველის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დაუშვებელია უვადოდ დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა **მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გაშვების მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას.** მით უფრო, მაშინ, როდესაც ამგვარი გადაყვანა, იმთავითვე კანონსაწინააღმდეგოა, რადგან 1 წელზე ნაკლებ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის. 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, **ქ.წ.**

„ვადის ამოწურვის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა სამსახურიდან გაშვებას საფუძვლად არ უდევს დისკრიმინაციული მოტივები. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

დისკრიმინაციის ფაქტების მითითების ვალდებულება მოსარჩელეს აკისრია. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეთა მიერ ვერ იქნა მითითებული დისკრიმინაციის გამომხატველი კონკრეტული ფაქტები. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლება არ მომხდარა დისკრიმინაციული ნიშნით.

6.13 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, 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 არამართლობიერად 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღება, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების საფუძველზე იწვევს იმ სამართლებრივი შედეგებს, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. შესაბამისად მოსარჩელე გ----- პ-----ეს, ა----- ქ-----ეს და ა----- გ-----ს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 01 იანვრიდან მათ სამუშაოზე აღდგენამდე.

6.14. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების თანახმად სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნებისა და უკანონოდ დათხოვნილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ.

ამდენად სასამართლოს საფუძვლიანად მიაჩნია მხარეთა მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ. მოსარჩელეების გ----- -- პ-----ის ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ზ-----ს მ----- გამგეობას მოსარჩელების გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ის და ა----- გ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100-100 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ არის.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 248-249-ე, 251-ე, 256-257-ე, 268-ე, 270-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. მოსარჩელების გ----- პ-----ის, ა----- ქ-----ის, ა----- გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1 მოსარჩელების გ----- პ-----ის (პ/ნ 1-----), ა----- ქ-----ის (პ/ნ 1-----), ა----- გ-----ის (პ/ნ 1-----) სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ზ-----ს მ----- მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის N4----- გაფრთხილების ბათილად ცნობის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელე გ----- პ-----ესა (პ/ნ 1-----) და ზ-----ს მ----- გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.

2.1 გ----- პ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნეს ზ-----ს მ----- მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ს მ----- ს----- დილიკაურის ადმინისტრაციულ ერთეულში.

2.2. ზ-----ს მ----- მერიას (ს/კ 2-----) დაეკისროს 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.

3. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელე ა----- ქ-----ესა (პ/ნ 1-----) და ზ-----ს მ----- გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.

3.1 ა----- ქ-----ე (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნეს ზ-----ს მ----- მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ს მ----- ს----- ქ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში.

3.2 ზ-----ს მ----- მერიას (ს/კ 2-----) დაეკისროს 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.

4. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელე ა----- გ-----სა (პ/ნ 1-----) და ზ-----ს მ----- გამგეობას შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.

4.1. ა----- გ-----ი (პ/ნ 1-----) აღდგენილ იქნეს ზ-----ს მ----- მერის წარმომადგენლის თანამდებობაზე ზ-----ს მ----- შ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში.

4.2. ზ-----ს მ----- მერიას (ს/კ 2-----) დაეკისროს 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.

5. მოპასუხე ზ-----ს მ----- მერიას დაეკისროს მოსარჩელე გ----- პ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი)ლარის ანაზღაურება.

5.1. მოპასუხე ზ-----ს მ----- მერიას დაეკისროს მოსარჩელე ა----- ქ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის

100(ასი) ლარის ანაზღაურება.

5.2. მოპასუხე ზ-----ს მ----- მერიას დაეკისროს მოსარჩელე ა----- გ-----ის (პ/ნ 1-----) სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100(ასი) ლარის ანაზღაურება.

6. 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 მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

6.1. გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ შეიძლება გასაჩივრდეს კერძო საჩივრის შეტანით მისი მხარისათვის გადაცემიდან 12 დღის ვადაში, რომელიც არ შეაჩერებს ამ გადაწყვეტილების შესრულებას.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზ-----ს რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ზ-----ს რაიონული სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ელენე ოსაძე