



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13 მარტი 2018 წელი

ქ. ზესტაფონი

ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე შოთა ნიკურაძე
სხდომის მდივანი **სოფიო ბელელაძე**

მოსარჩელე - ი---- მ-----ე;
წარმომადგენელი - ლ---- მ-----ე;
მოპასუხე - ზ----- მუნიციპალიტეტის მერია;
წარმომადგენლები- მ----- მ-----ი, მ--- გ-----ი;

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების პირობის ბათილად ცნობა, ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა.

ბათილად იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2-----
----- ბრძანება ი---- მ-----ის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი
ხელშეკრულების დადების თაობაზე;

ბათილად იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და ი---- მ-----
---ეს შორის 2-----ს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა,
ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ;

ბათილად იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება ი----
--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

ი---- მ-----ე აღდგენილ იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე
-ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურში

მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილებაში დამხმარე პერსონალის (მდივნის) პოზიციაზე;

ი----- მ-----ეს აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, გათავისუფლების დღიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

სარჩელის გარემოებები: ი----- მ-----ე 2013 წლის 25 მარტიდან 2014 წლის 11 თებერვლამდე მუშაობდა ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მთავარ სპეციალისტად. 2014 წლის 11 თებერვლიდან მან დაიკავა ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მდივან-რეფერენტის თანამდებობა, რომელსაც 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით ასრულებდა. ამასთან, 2015 წლის 4 მაისის ხელშეკრულებით ის დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით, თუმცა 2017 წლის 22 ივნისს ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის N---- ბრძანებით მის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად, რის საფუძველზეც მასთან კვლავ ახალი ხელშეკრულება გააფორმეს, ამჯერად ვადიანი 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2017 წლის 26 დეკემბერს ი----- მ-----ე გააფრთხილეს, რომ 2017 წლის 31 დეკემბერს მასთან გაფორმებული ვადიანი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის და 38-ე მუხლის საფუძველზე შეუწყდებოდა ხელშეკრულება. ი----- მ-----ესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა სუბიექტური და პიროვნული შეფასების შედეგად. ამასთან, დაირღვა კანონმდებლობის არაერთი მუხლი, შესაბამისად, უნდა მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების პირობის ბათილად ცნობა. „საჯარო სამსახურის“ შესახებ “ საქართველო კანონში შესული ცვლილების შესაბამისად, ი----- მ-----ის პოზიცია დაექვემდებარა ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის პოზიციას. კანონის თანახმად, მსგავსი ცვლილების დროს საჯარო დაწესებულება ხელმძღვანელობს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით, რომლის მიხედვით(მესამე პრიმა), თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები ორჯერ, ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ი----- მ-----ე პოზიციას იკავებს 2014 წლის 11 თებერვლიდან, რაც აღემატება 30 თვეს, შესაბამისად ითვლება უვადოდ დადებულად. ამდენად, ხელშეკრულება დადებულია უვადოდ, ი----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოა, აღდგენილ უნდა იქნას პირვანდელ თანამდებობაზე, აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური და გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

2. მოპასუხის პოზიცია.

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის გარემოებები: 2013 წლიდან ი---- მ-----ე იყო ადმინისტრაციულ სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით აყვანილი მთავარი სპეციალისტი, შემდგომში მოსარჩელე მხარეს ნამდვილად ეკავა მდივან-რეფერანტის ადგილი და მასთან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება.

ი---- მ-----ე იყო შტატგარეშე მოსამსახურე და მასთან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება, რასაც ადასტურებს 0----- ბრძანება, რომელშიც მითითებულია იმ დროს მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლი-„შტატგარეშე მოსამსახურე არის პირი, რომელიც დანიშნით ან შრომითი ხელშეკრულებით გარკვეული ვადით მიიღება სამსახურში არამუდმივ ამოცანათა შესასრულებლად“. 2016 წლის 21 დეკემბრიდან ამოქმედდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ახალი რედაქციით, რომლის 125-ე მუხლის პირველის ნაწილი ავალდებულებდა საჯარო დაწესებულებებს არსებული თანამდებობების იერარქიულ რანგებში განაწილებას, ამავე კანონის 25-ე მუხლის საფუძველზე, ასევე საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად გარდაქმნას ან შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება მოვალეობების მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულების დადებას. 125-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, პირი რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 01 ივლისამდეა მიღებული შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე და რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტურია, საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით ჩაითვალოს პროფესიულ საჯარო მოხელედ, ხოლო პირი რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 01 ივლისამდეა მიღებული და რომელიც ასრულებს დამხმარე ფუნქციებს საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით 2017 წლის 01 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად. აღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანების საფუძველზე საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობის ნაწილი განისაზღვრა, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელი პოზიცია, შესაბამისად ზ----- მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2----- დადგენილება „ზ----- მუნიციპალიტეტის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხის თანამდებობრივი სარგოების შესახებ“. აღნიშნულიდან გამომდინარე ი---- მ-----ესთან 2----- წელს გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, აღნიშნული გადაწყვეტილება მოსარჩელე მხარეს არ გაუსაჩივრებია. ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 83-ე მუხლში მითითებულია, რომ დაწესებულებებმა პირის შრომითი ხელშეკრულებით საჯარო მიღებისთვის უნდა გამოაცხადონ გამარტივებული კონკურსი საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებგვერდის დახმარებით.

ი---- მ-----ისათვის ცნობილი იყო ის ფაქტი, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა და მას ასევე ჩაბარდა შესაბამისი გაფრთხილებაც, რაც მას არ გაუპროტესტებია.

2017 წლის 26 დეკემბერს მოსარჩელემ მიიღო წერილობითი გაფრთხილებები იმის შესახებ, რომ მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადენდა. დამატებითი ადმინისტრაციული აქტი მისი გათავისუფლების შესახებ არ გამოცემულა, რადგან ზემოთაღნიშნული ბრძანებები მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე იყო ვადიანი და თუ შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელდებოდა ახალი ადმინისტრაციული აქტით, ძველი ავტომატურად ძალას კარგავდა.

ამდენად, ი----- მ-----ე თანამდებობიდან გათავისუფლდა კანონის დაცვით და მისი სარჩელი უსაფუძვლოა, ამასთან, ი----- მ-----ის გათავისუფლების შემდგომ, ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადდა გამარტივებული კონკურსი, რის შედეგადაც დაინიშნა სხვა პირი. ამჟამად, აღნიშნული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და შეუძლებელია მოსარჩელის ამ პოზიციაზე აღდგენა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

1. ი----- მ-----ე 2013 წლის 25 მარტიდან 2014 წლის 11 თებერვლამდე მუშაობდა ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

_ ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2-----;-----
----- შრომით ხელშეკრულებას; 2----- შრომით ხელშეკრულებას; ზ-----
-- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას; ზ-----
მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას; 20-----ს
ხელშეკრულებას; მხარეთა ახსნა-განმარტებებს.

2. ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებისა და მოპასუხესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ი----- მ-----ემ 2014 წლის 11 თებერვლიდან დაიკავა ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მდივან-რეფერენტის თანამდებობა, რომელზეც უწყვეტად იყო დასაქმებული 30 თვეზე მეტი ვადით, კონკრეტულად - 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

_ ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას; ზ-----
----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას; 2-----
შრომით ხელშეკრულებას; 2-----ს შრომით ხელშეკრულებას; ზ-----
მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას; ზ-----
მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას; 2-----
შრომით ხელშეკრულებას; 2----- შრომით ხელშეკრულებას; ზ-----
- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას.

3. ი---- მ-----ე, 2015 წლის 4 მაისის განახლებული შრომითი ხელშეკრულებით, ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 500 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას.

4. ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებით ი---- მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებას.

5. ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2-----ის N----- ბრძანების საფუძველზე ი---- მ-----ესთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 600 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2-----ის N----- ბრძანებას, 2-----ის შრომით ხელშეკრულებას.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიის 2----- გაფრთხილების წერილს.

7. ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიის N4----- აქტით ი---- მ-----ეს, მისი მოთხოვნით, განემარტა გათავისუფლების საფუძველი - საქართველოს შრომის კოდექსი“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, ასევე განემარტა, რომ მისი გათავისუფლების თაობაზე დამატებით ადმინისტრაციული აქტი არ გამოცემულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 24 იანვრის N4-----

წერილს.

8. ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 28 დეკემბრის ბრძანებით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის მეშვეობით, 2017 წლის 28 დეკემბერს გამოცხადდა გამარტივებული საჯარო კონკურსი ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიის შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული ვაკანტური პოზიციების, მათ შორის მდივნის 2 პოზიციის, რომელთაგან ერთ-ერთზე გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო ი---- მ-----ე, დასაკავებლად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 28 დეკემბრის ბრძანებას.

9. 2018 წლის 29 იანვარს ჩატარებული კონკურსის შედეგად, ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2----- ბრძანების საფუძველზე, ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიაში დამხმარე მოსამსახურის - მდივნის (ი---- მ-----ის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა) პოზიციაზე დაინიშნა სხვა პირი და მას გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 6 თებერვლიდან 2018 წლის 6 მაისის ჩათვლით, ხოლო მდივნის მე-2 (მერის მდივნის) პოზიციაზე კანდიდატი ვერ შეირჩა და იგი დარჩა ვაკანტური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიის 2----- სხდომის ოქმი ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიაში გამარტივებული წესით კონკურსის ჩატარების შესახებ; ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის 2----- ბრძანებას.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის ახსნა-განმარტებას, 2018 წლის 13 მარტის სასამართლო სხდომის ოქმს, ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიის 2----- სხდომის ოქმი ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიაში გამარტივებული წესით კონკურსის ჩატარების შესახებ.

11. ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N----- ბრძანება ი---- მ-----ის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე და ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და ი---- მ-----ეს შორის 2-----ს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას. შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა,

ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ არის ბათილი და ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ი----- მ-----ის სამასახურიდან გათავისუფლებაზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების, აგრეთვე მათ მიერ საქმის მასალებად წარმოდგენილ წერილობით მტკიცებულებათა სასამართლოს შინაგანი რწმენის საფუძველზე ერთობლიობაში შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ი----- მ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

„საქართველოს კონსტიტუცია“; „ევროპის სოციალური ქარტია“; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე, 53-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 327-ე, 408-ე, 409-ე, 411- მუხლები; სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლი; „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლი.

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 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, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ

ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით; შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

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

ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მე-2 ნაწილის თანახმად კი, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის შესაბამისად ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო მე-3 ნაწილით პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ი---- მ-----ესა და ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობას შორის (შემდგომში მერია) შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა ხელშეკრულების საფუძველზე. კერძოდ: ი---- მ-----ე 2013 წლის 25 მარტის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 2014 წლის 11 თებერვლამდე მუშაობდა ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2014 წლის 11 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2014 წლის 11 თებერვლიდან ი---- მ-----ემ დაიკავა ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მდივან-რეფერენტის თანამდებობა, რომელსაც ასრულებდა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამასთან, ი---- მ-----ე, 2015 წლის 4 მაისის განახლებული შრომითი ხელშეკრულებით, მდივნის თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით.

6.2. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის მე-2 ნაწილის, მესამე წინადადების თანახმად, პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული და რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის (პირი საჯარო დაწესებულებაში ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს), შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი

ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად (ამ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ხელმძღვანელობს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-6 მუხლით დადგენილი წესით).

ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანებით ი---- მ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად და ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2-----ის N----- ბრძანების საფუძველზე ი---- მ-----ესთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

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

ზ----- მუნიციპალიტეტის მერიის N4----- აქტით ი---- მ-----ეს, მისი მოთხოვნით, განემარტა გათავისუფლების საფუძველი - საქართველოს შრომის კოდექსი“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, ასევე განემარტა, რომ მისი გათავისუფლების თაობაზე დამატებით ადმინისტრაციული აქტი არ გამოცემულა.

„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.

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

კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო **კოდექსით** განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ

მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ **შრომის** კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი **შრომის** ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. საქართველოს **შრომის კოდექსი** 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა **შრომის** ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი **შრომის** ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.^[2] (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 12 თებერვლის **№ას-1251-1191-2014 განჩინება**) .

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე- 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით 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. ამავედროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს `სხვა ობიექტურ გარემოებასაც`, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. (იხ. ი. უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 თებერვლის № ას-940-890-2015 გადაწყვეტილება).

განსახილველ შემთხვევაში, ზესტფაონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2-----ის N----- ბრძანება დასაქმებულის (მოსარჩელის) მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ მსგავს დასაბუთებას არ შეიცავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ მითითებული ბრძანება წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. აქვე ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება **რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება**, რომელიც ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობას დაადასტურებდა, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის კონტექსტში, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა. უფრო მეტიც, საქმის მასალებით დასტურდება, **ი----- მ-----, 2015 წლის 4 მაისის განახლებული შრომითი ხელშეკრულებით ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების დამხმარე მოსამსახურის (მდივნის) თანამდებობაზე 2015 წლის 4 მაისიდან დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მისი გადაყვანა ვადიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ იყო.**

იმ პირობებში, როდესაც მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იყვნენ, ამასთან, არ არის გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო შესაბამის ბრძანებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადებას გაამართლებდა. (იხ. ი. უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 თებერვლის № ას-940-890-2015 გადაწყვეტილება).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე

მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, 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, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არამარტო მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეცაა ვალდებული დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ, რითაც, ფაქტობრივად, ვერ დაასაბუთა 2-----ის N----- ბრძანებისა და შესაბამისად, 2-----ს დადებული 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 ი----- მარაველიძესა და ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობას შორის 2-----ს **გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა (4.1), რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის დანაწესს ეწინააღმდეგება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია.**

6.3. ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და ი----- მ-----ეს შორის 2-----ს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ არის ბათილი და ზ-----

მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ი---- მ-----ის სამასახურიდან გათავისუფლებაზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

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

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დაუშვებელია უვადოდ დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა **მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გაშვების მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას.** მით უფრო, მაშინ, როდესაც ამგვარი გადაყვანა, იმთავითვე კანონსაწინააღმდეგოა, რადგან 1 წელზე ნაკლებ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის. განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა იმ მიზნით, რომ ვადის ამოწურვის შემდეგ იგი სამსახურიდან გათავისუფლდეს, გარდა იმისა, რომ კანონსაწინააღმდეგოა, დასაქმებულთა თანაბარი მოპყრობის მოტივებიდან გამომდინარე, სახიფათოცაა, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, **ე.წ. „ვადის ამოწურვის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს.**

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე

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

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

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობაა - შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა (ვადა).

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

შესაბამისად, 2-----ისათვის, თანხმდებოდნენ რა შრომითი ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადებაზე, მხარეები ვალდებულნი იყვნენ გაეთვალისწინებინათ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნა, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების დასაბუთების (კონკრეტული მიზეზის მითითების) შესახებ, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, არ იქნა განხორციელებული. შესაბამისად, მხარეთა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში კანონსაწინააღმდეგოა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება ი----- მ-----ის (3/6 1----- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ემყარება 2-----ის შრომით ხელშეკრულების ბათილ (4.1. ხელშეკრულების ვადა) პირობას.

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2----- ბრძანება ი----- მ-----ის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე.

ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და ი----- მ-----ეს შორის 2-----ს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.

6.4. გარდა ზემოთაღნიშნულისა სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო ამავე მუხლის 1³ ნაწილით, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

დადგენილია, რომ ი----- მ-----ე მოპასუხე დაწესებულებაში შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა უწყვეტად 30 თვეზე მეტი ვადით და მხარეთა შორის დადებული 2-----ის ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის (ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადების შესახებ) ნამდვილობის შემთხვევაშიც კი, ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნევა და ი----- მ-----ე ითვლება უვადოდ დასაქმებულად, შესაბამისად, ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო ი----- მ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილსაც.

ამდენად ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება ი----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

6.5. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, **დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი,** ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

საქმის მასალებითა და მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგენილია, რომ სასამართლოში საქმის განხილვისა და გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის, ი----- მ-----ის გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური აღარაა, ვაკანტურია მისი ტოლფასი სამუშაო პოზიცია - მერის მდივნის თანამდებობა, შესაბამისად, ი----- მ-----ე აღდგენილ უნდა იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე, კერძოდ, ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე.

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

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

სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

დასახელებული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განახორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის _ 600 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელე ი----- მ-----ის მოთხოვნას მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რაც უნდა აუნაზღაურდეს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

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

მოცემულ შემთხვევაში, ხელშეკრულების მიხედვით ი----- მ-----ის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს, შესაბამისად, ი----- მ-----ეს უნდა

აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, მდივნის ყოველთვიური ხელფასის - 600 (ექვსასი) ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

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

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

7. პროცესის ხარჯები.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ და „უ“ პუნქტების თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან: ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან; დაწესებულებები (ორგანიზაციები), რომელთა ხარჯები ფინანსდება მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან – ყველა საქმეზე.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეები გათავისუფლებულები არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 248-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ი----- მ-----ის (პ/ნ 1----- სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. ბათილად იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2-----
----- ბრძანება ი----- მ-----ის (პ/ნ 1----- ნაწილში მასთან ვადიანი
შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე.

ბათილად იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და ი----- მ-----
-----ეს (პ/ნ 1----- შორის 2-----ს დადებული შრომითი ხელშეკრულების
4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.

ბათილად იქნას ცნობილი ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება
ი----- მ-----ის (პ/ნ 1----- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

ი----- მ-----ე (პ/ნ 1----- აღდგენილ იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებული
თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე, კერძოდ, ზ----- მუნიციპალიტეტის მერის
მდივნის ვაკანტურ პოზიციაზე.

ი----- მ-----ეს (პ/ნ 1----- აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, მდივნის
ყოველთვიური ხელფასის - 600 (ექვსასი) ლარის (დარიცხული)
გათვალისწინებით, 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

3. გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

4. მხარეები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულები არიან.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის
ვადაში **ზ----- რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით
გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის,
რომლებსაც არ ჰყავთ კანონიერი წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის
გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე
მუხლებით დადგენილი წესით.

პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო
კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან
გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და
არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდნენ **ზ----- რაიონულ სასამართლოში**
და ჩაიბარონ გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების
ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის
გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

შოთა ნიკურაძე