



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

28 მაისი, 2018 წელი

ქ. ზესტაფონი

შესავალი ნაწილი

**ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე მიხეილ ბებიაშვილი
სხდომის მდივანი ირინე კვირიკეიშვილი**

მოსარჩელე - ნ-----;

წარმომადგენელი - კ-----;

მოპასუხე - ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერია;

წარმომადგენლები- მ-----, მ-----;

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების პირობის ბათილად ცნობა, ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ

გადაწყვეტილების ბთილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება ნ----- (პ.ნ 1-----) ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე;

1.2. ბათილად იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და ნ-----ს (პ.ნ 1-----) შორის 2017 წლის 29 ივნისის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ;

1.3. ნ----- (პ.ნ 1-----) აღდგენილ იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, კერძოდ, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მ----- პოზიციაზე;

1.4. ნ-----ს (პ.ნ 1-----) აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ყოველთვიური ხელფასის - 1100 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;

1.5. გადაწყვეტილება ნ----- (პ.ნ 1-----) სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად;

მოსარჩელის პოზიცია:

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 02 თებერვლის N43 250 ბრძანებით კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელე დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გ----- გამოსაცდელი ვადით. გამგებლის 2015 წლის 01 მაისის N43 546 ბრძანებით დამაკმაყოფილებლად ჩაეთვალა გამოსაცდელი ვადა და მოსარჩელე დაინიშნა საჯარო მოხელედ განუსაზღვრელი ვადით. 2017 წლის 29 ივნისის #43 502 ბრძანებით გადაყვანილი იქნა ვადიან ხელშეკრულებაზე, უკანონოდ იქნა ჩამოცილებული სამსახურიდან და შეიზღუდა მისი უფლებები. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 29 ივნისის N43 502 უსაფუძვლო ბრძანების საფუძველზე, პასუხისმგებელი პირის მხრიდან პირვანდელ პოზიციაზე დაბრუნების დაპირების საფუძველზე, გაფორმდა მოსარჩელესთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 29 დეკემბერის N45 დადგენილებით, საკრებულომ დაამტკიცა, „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და სხვა მოსამსახურეთა საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, სადაც შენარჩუნებული იყო მერის (გამგებლის) თანაშემწის პოზიცია. მიაჩნია, რომ ვინაიდან არ დააბრუნეს პირვანდელ პოზიციაზე, არ არის გაუქმებული მისი დანიშვნის 2015 წლის 02 თებერვლის N43 250 ბრძანება და მოსარჩელის განთავისუფლება მოხდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის გასვლის გამო, მოპასუხის უკანონო ქმედებებით შეიზღუდა მისი კანონიერი უფლებები.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიამ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს ვინაიდან გაშვებულია ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის გასაჩივრების კანონით დადგენილი ვადები. ვადიანი შრომითი

ხელშეკრულება გაფორმებული იქნა კანონით დადგენილი წესების დაცვით, მხარეები ხელმოწერით დაეთანხმნენ ხელშეკრულების ყველა არსებით პირობას. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის თანახმად კი ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, საჯარო დაწესებულებები იყვნენ ვალდებული 2017 წლის 01 ივლისამდე მოეხდინათ დაწესებულებაში არსებული თანამდებობების იერარქიულ რანგში განაწილება. აგრეთვე საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად გარდაქმნა ან შესაბამისი ფუნქციების და უფლება მოვალეობების მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება. ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 156-ე მუხლში განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს მხოლოდ 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდში შეიძლება ყოლოდა დადგენილ ზღვრულ ოდენობამდე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, რის საფუძველზეც გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილებით გაუქმდა თანამდებობა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის თანაშემწე გენდერულ საკითხებში, შესაბამისად მხარის მოთხოვნა არის უსაფუძვლო და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

**3.1. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 02 თებერვლის N43 250 ბრძანებით კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელე დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გ-----
- გამოსაცდელი ვადით.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 02 თებერვლის N43 250 ბრძანება;

3.2. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 01 მაისის N43 546 ბრძანებით, მოსარჩელეს დამაკმაყოფილებლად ჩაეთვალია გამოსაცდელი ვადა და დაინიშნა საჯარო მოხელედ განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 01 მაისის N43 546

ბრძანება;

3.3. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული ზოგიერთი თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად განსაზღვრის შესახებ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანების საფუძველზე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობა 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანება;

3.4. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელესთან 2017 წლის 29 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება;

- 2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;

3. 5. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2018 წლის 31 იანვარს მიღებულ იქნა N3 დადგენილება „ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა, პროფესიული საჯარო მოხელეების და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს დამტკიცების შესახებ“, სადაც განისაზღვრა მ----- სამი შტატი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვრის N3 დადგენილება ;

3.6. ნ----- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის 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:

- გაფრთხილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ 2017 წლის 26 დეკემბრის N43/9817.

-

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 08 იანვრის #43/54 წერილი;
- ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 13 აპრილის #43/2756 წერილი;

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მასალების გაცნობის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების, საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ **ნ----- სარჩელი** უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

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

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,

საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს დაცულია რაიმე სახის არამართლზომიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან, ხოლო ამავე კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომა თავისუფალია. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულიად 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 მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2016 წლის 4 აგვისტოს №2/5/595 გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტი „იცავს მოქალაქის უფლებას, ჰქონდეს თავისუფალი წვდომა სახელმწიფო სამსახურზე, ამასთან, გულისხმობს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირის თანამდებობასთან დაკავშირებულ კონსტიტუციურ გარანტიებს - არ იქნეს დაუსაბუთებლად გათავისუფლებული სამსახურიდან, იყოს დაცული ყოველგვარი გარე ჩარევისგან“. საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი პირს იცავს საჯარო სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებისაგან. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, სამსახურიდან გათავისუფლების მატერიალური საფუძვლები უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციით დადგენილ მოთხოვნებს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლთან მიმართებით განმარტა, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას

მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების მიხედვით, საქართველოს კონსტიტუცია სახელმწიფოს უზენაესი კანონია. ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციას. საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, კონსტიტუციურ შეთანხმებას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-7 მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც წარუვალ და უზენაეს ღირებულებებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ სახელმწიფო ხელისუფლების განხორციელებისას, საჯარო დაწესებულებების მიერ თავისი საქმიანობის წარმოების პროცესში საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, თუ შეთანხმებებით გარანტირებულ ადამიანის უფლებებს და თავისუფლებებს აქვს პირდაპირი მოქმედების ძალა, რაც ნიშნავს იმას, რომ საჯარო დაწესებულებამ, მისთვის საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელებისას უნდა იხელმძღვანელოს ამა თუ იმ უფლების (თავისუფლების) ნამდვილი შინაარსით და არ უნდა დაუშვას ამ უფლებით დაცულ სფეროში არამართლზომიერი ჩარევა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 21-ე მუხლის მეორე პუნქტისა და 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარ საფუძველზე შევიდეს თავისი ქვეყნის სახელმწიფო სამსახურში. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის მიხედვით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული

ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის. ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი ამ უფლების სრული განხორციელების მიზნით შეიცავენ პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ხოლო მე-7 მუხლის „ა“ პუნქტის თანახმად ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება, რომელიც ყველა მშრომელისათვის, როგორც მინიმუმს, უზრუნველყოფს სამართლიან ხელფასს და თანაბარ ანაზღაურებას ტოლფასოვანი შრომისათვის რაიმე განსხვავების გარეშე.

ევროპის სოციალური ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; ხოლო 24-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად მხარეები ასევე აღიარებენ ყველა მუშაკის უფლებას უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციითა და ზემოთ აღნიშნული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით გარანტირებული შრომის უფლება, მათ შორის გულისხმობს სახელმწიფოს და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა ვალდებულებას სათანადო, კანონიერი საფუძვლების გარეშე არ დაუშვან დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც საჯარო სამსახურში პირის შრომის უფლებას არამართლზომიერად შეზღუდავს და ასევე, ხელი არ შეუშალოს პირს საკუთარი პიროვნების განვითარებაში. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის გარანტირებული უფლება არ არის აბსოლუტური და აღნიშნული უფლებით დაცული სფერო შესაძლებელია დაექვემდებაროს შეზღუდვას

კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ლეგიტიმური მიზნითა და თანაზომიერების პრინციპის დაცვით. შრომის უფლების დაცვა არ გულისხმობს დამსაქმებლის აბსოლუტურ შეზღუდვას, კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, გაათავისუფლოს დასაქმებული. შესაბამისად, სასამართლომ, მოცემულ შემთხვევაში უნდა იმსჯელოს მოსარჩელე ნ----- თანამდებობიდან გათავისუფლება განხორციელდა თუ არა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით.

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

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

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

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელე დაინიშნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გ----- მოსარჩელე აღნიშნულ პოზიციაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით. ბრძანება თანამდებობებზე დანიშვნის შესახებ უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია, რომ მოსარჩელე ნ----- უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდა

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობასთან.

6.3. დადგენილია, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული ზოგიერთი თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად განსაზღვრის შესახებ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანების საფუძველზე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანაშემწის თანამდებობა 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელესთან 2017 წლის 29 ივნისს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

6.4. „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.

6.5. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 22 ივნისის N43 480 ბრძანებით **6**----- მიერ დაკავებული თანამდებობა გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად და ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის

გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანების საფუძველზე **6-----**
სთან გაფორმდა ახალი, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1
ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

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

6.6. 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 **6-----** ვადიან (6 თვე) შრომით ურთიერთობებზე
გადაყვანა, მით უფრო, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც
საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა და
რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული (შრომის
კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები ძალაშია
2013 წლის 4 ივლისიდან).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე- 1² ნაწილის თანახმად, გარდა
იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი,
შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:
ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია
სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება
შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით
არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება,
რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

6.7. ამდენად, აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ
ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით
გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი
ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში
განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია,
დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან
გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი
განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ
შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი
ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას
უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ
ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან

ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს `სხვა ობიექტურ გარემოებასაც`, რაც, თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. (უსგ საქმე № ას-940-890-2015).

6.8. განსახილველ შემთხვევაში, ზესტფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება დასაქმებულის (მოსარჩელის) მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ მსგავს დასაბუთებას არ შეიცავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ მითითებული ბრძანება წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობას დაადასტურებდა, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის კონტექსტში, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა. უფრო მეტიც, საქმის მასალებით დასტურდება, ნ-----, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 01 მაისის N43 546 ბრძანებით, დაინიშნა საჯარო მოხელედ განუსაზღვრელი ვადით და მისი გადაყვანა ვადიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ იყო.

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

6.9. 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 მხარეებს, 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.

6.10. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ საქმეზე № ას-194-185-2016 განმარტა, რომ შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან დათხოვნას, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

მართლია მოპასუხე ობიექტურ გარემოებად მიიჩნევს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 156-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებებს, კერძოდ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს მხოლოდ 2017 წლის 01 ივლისიდან 31 დეკემბრამდე პერიოდში შეიძლება ჰყოლოდა დადგენილ ზღვრულ ოდენობამდე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, თუმცა მხარის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული თუ რა რაოდენობის თანამშრომელი იყო მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებული საკანონმდებლო ცვლილებამდე და რა რაოდენობა წარმოადგენდა ზღვრულ ოდენობას 2018 წლის იანვრის თვიდან, იმ რეალობის გათვალისწინებით რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 31 იანვარის N3 დადგენილებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის თანახმად განისაზღვრა მ----- 3 შტატი.

6.11. ასევე ვერ გაიზიარებს სასამართლო მოპასუხის პოზიციას, რომ მოსარჩელე მხოლოდ გენდერული თანასწორობის საკითხებში იყო გამგებლის თანაშემწე და ამ შტატის ლიკვიდაცია განხორციელდა. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი სრულფასოვნად ახორციელებდა თანაშემწის მოვალეობებს იმ განსხვავებით, რომ დამატებით ევალუბოდა გენდერული თანასწორობის საკითხებიც. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებებიდან გამომდინარე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რაც **6-----** სამსახურეობრივი მოვალეობების ფარგლებს და სპეციფიკას დაადასტურებდა.

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

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე **6-----ა** და ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის 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 მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ვინაიდან იგი ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

6.12. 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).

6.13. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულია 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.

6.14. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება იამზე მარაქველიძის ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მხარეთა შორის 2017 წლის 29 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის

განსაზღვრის შესახებ, როგორც კანონსაწინააღმდეგო.

6.15. 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, საზიფათოცაა, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „ვადის ამოწურვის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს.

6.16. გარდა ზემოთაღნიშნულისა სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ხეპირი 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.

6.17. დადგენილია, რომ **6-----** მოპასუხე დაწესებულებაში შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა უწყვეტად 30 თვეზე მეტი ვადით და მხარეთა შორის დადებული 2017 წლის 29 ივნისის ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის (ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადების შესახებ) ნამდვილობის შემთხვევაშიც კი, ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნევა და **6-----** ითვლება უვადოდ დასაქმებულად, შესაბამისად, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო **6-----**-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილსაც.

ამდენად ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერის გადაწყვეტილება **6-----** სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ.

6.18. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით შემდეგ გარემოებათა გამო: მოპასუხე, როგორც შესაგებელში ისე საქმის არსებითი განხილვის დროს აპელირებდა, რომ მოსარჩელის მიერ გაშვებულია (ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანების) აქტის გასაჩივრების კანონით დადგენილი ერთ თვიანი ვადა.

კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველი დავის ფარგლებში სასამართლო კონტროლი ხორციელდება მოსარჩელის განთავისუფლების კანონიერების შემოწმების ფარგლებში, რაც თვისთავად მოიცავს ვადიანი შრომით ურთიერთობაზე გადაყვანის კანონიერების კონტროლსაც. ხანდაზმულობა არის ფაქტობრივი მოცემულობა და ყოველ ფაქტობრივ გარემოებასთან მიმართებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მხარე ვალდებულია დამოუკიდებლად მიუთითოს. თუმცა მოპასუხეს არ მიუთითებია, რომ გასულია მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა.

6.19. 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 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, რაც მოცემულ შემთხვევაში გამოიხატება იძულებითი მოცდენით მიუღებელ ხელფასში, ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

6.20. 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 მიაღდა, 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 ნ-----ს აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 01 იანვრიდან მათ სამუშაოზე აღდგენამდე.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მ----- თანამდებობა **6**----- სამუშაოზე აღდგენის დროისათვის შეიძლება დაკავებული იყოს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გარემოება უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამსახურში აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოება ვერ გახდება, ვინაიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა.

6.21. 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. მოსარჩელის **ნ------** 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 1-ლი ნაწილის 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. შესაბამისად, მოპასუხე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას მოსარჩელე **ნ------** სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საქმეზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება კონკრეტულ საქმეზე გამოყენებული არ ყოფილა;

სარეზოლუციო ნაწილი

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. **6----- (3.6 1-----)** სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 29 ივნისის N43 502 ბრძანება **6----- (3.6 1-----)** ნაწილში მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე.
3. ბათილად იქნას ცნობილი ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის გამგეობასა და **6-----ს (3.6 1-----)** შორის 2017 წლის 29 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პირობა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ.
4. **6----- (3.6 1-----)** აღდგენილ იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, კერძოდ, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მ----- პოზიციაზე.
5. **6-----ს (3.6 1-----)** აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ყოველთვიური ხელფასის - 1100 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, 2018 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.
6. **გადაწყვეტილება 6----- (3.6 1-----) სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.**
7. მოპასუხე ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიას **6----- (3.6 1-----)** სასარგებლოდ დაეკისროს საქმეზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში **ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.**
9. გადაწყვეტილება **დაუყოვნებლივ აღსრულების ნაწილში** შეიძლება გასაჩივრდეს კერძო საჩივრით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. № 32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის გადაცემის მომენტიდან 12 დღის ვადაში, ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (მისამართი: ზესტაფონი, წერეთლის ქ. №7).
10. 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 ზესტაფონის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს

გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

მიხეილ ბეზიაშვილი