



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

30.10. 2018 წელი

ქ. სენაკი

შესავალი ნაწილი

**სენაკის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე დარეჯან კვარაცხელია
სხდომის მდივანი ვასილ გოგინავა**

მოსარჩელე - ე-- სა---ა

წარმომადგენელი - ბ---- წუ-----

მოპასუხე - სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლა
(დირექტორი) პა---- რუ-----

წარმომადგენელი - რა----ი რო-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და საბოლოო ანგარიშსწორების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის 2016 წლის 14 სექტემბრის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ N1/კ-49 ბრძანების ბათილად ცნობა და სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში დაწყებითი კლასების მასწავლებლის თანამდებობაზე მოსარჩელე ე-- სა---ას აღდგენა.

1.2. ე-- სა---ასა და სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორს შორის 2016 წლის 1 მარტს დადებული N31 ხელშეკრულების მე-9 მუხლის 9.1. ნაწილის ჩანაწერის „მოქმედებს 6 თვის გამოსაცდელი ვადით“ ბათილად ცნობა და ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულად აღიარება.

1.3. სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლისათვის

მიუღებელი ხელფასის სახით იძულებითი განაცდურის ყოველთვიურად 433 ლარის ე-- სა---ას სასარგებლოდ ანაზღაურების დაკისრება.

1.4. სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლისათვის ე-- სა---ას სასარგებლოდ საბოლოო ანგარიშსწორების დაკისრება.

მოსარჩელის განმარტებით, 2004 წლიდან მუშაობდა ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ად. მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ამავე სკოლის დირექტორის 2016 წლის 14 სექტემბრის N1/კ-19 ბრძანებით. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხის მიერ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა უხეში დარღვევებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ადგილი ქონდა მის დისკრიმინაციას.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხემ მასთან შრომითი ხელშეკრულება გააფორმა 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნებს.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე ვალდებული იყო მიეცა მისთვის საბოლოო ანგარიშსწორება, რაც არ განუხორციელებია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების დადება და შეწყვეტა განხორციელდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ასევე, ე-- სა---ას მიმართ გამოცემული სხვა აქტების მიღებისას, მისი მხრიდან ადგილი არ ქონია კანონის მოთხოვნების დარღვევას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ე-- სა---ა 2004 წლიდან მუშაობდა სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ად. მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულებები იდებოდა ყოველწლიურად, ხელშეკრულება მოიცავდა სასწავლო წლის დაწყებიდან სასწავლო წლის დასასრულამდე პერიოდს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.2.2015 წლის 2 სექტემბერს ე-- სა---ასა და სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორს პა--- რუ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით ე-- სა---ა ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ად დაინიშნა 2016 წლის 1 სექტემბრამდე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შრომითი ხელშეკრულება;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.3.2015 წლის 13 ოქტომბერს ე-- სა---ამ განცხადებით მიმართა ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორს და ოჯახური მდგომარეობის გამო ითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ე-- სა---ას განცხადება (13.10.2015 წ)

-მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.4. სკოლის დირექტორის 2015 წლის 15 ოქტომბრის N 19 ბრძანებით დაკმაყოფილდა ე-- სა---ას თხოვნა და იგი „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის შესაბამისად, პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან. 2015 წლის 15 ოქტომბრის N 1/კ-19 ბრძანების მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ე-- სა---ასათვის საბოლოო ანგარიშსწორების გადაცემის შესახებ.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-დირექტორის N19 ბრძანება (15.10.2015 წ)

3.2.5.2016 წლის 15 იანვარს მასწავლებელთა ვაკანსიების ვებგვერდზე გამოცხადდა ვაკანსია სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის და-----ის პოზიციაზე. განისაზღვრა სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, დამატებითი ინფორმაციისა და განაცხადის შეტანის წესები.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ამონარიდი ვებგვერდიდან.

3.2.6.კონკურსში მონაწილეობა მიიღო სამმა აპლიკანტმა, რომელთა შორის იყო მოსარჩელე ე-- სა---ა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-მხარეთა განმარტებები.

3.2.7.კონკურსი ჩატარდა ორ ეტაპად. მეორე ეტაპზე გადავიდა სამივე კონკურსანტი, ხოლო სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის 2016 წლის 15 იანვრის N2/01 ბრძანებით შექმნილი

საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით (ოქმიN3) გამარჯვებულად გამოცხადდა ე-- სა---ა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-მხარეთა განმარტებები.

-საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმი (N3)

3.2.8.2016 წლის 1 მარტს სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის მიერ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტის, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტისა და საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილების (ოქმიN3) შესაბამისად, გამოიცა N1/კ-09 ბრძანება, რომლის მიხედვით, ე-- სა---ა დაინიშნა ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ის პოზიციაზე ექვსი თვის გამოსაცდელი ვადით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-დირექტორის N-09 ბრძანება (1.03.2016 წ)

3.2.9.აღნიშნულზე, იმავე დღეს სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორსა და ე-- სა---ას შორის გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება N31, რაც მხარეებმა დაადასტურეს ხელშეკრულებაზე თავიანთი ხელმოწერებით. ხელშეკრულების თანახმად, ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ის პოზიციაზე გამწესდა ექვსი თვის ვადით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შრომის ხელშეკრულება (1.03.2016 წ)

3.2.10. ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის პა---- რუ----ს მიერ 2016 წლის 14 სექტემბერს მიღებული იქნა N1/კ-49 ბრძანება ე-- სა---ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2016 წლის 1 სექტემბრიდან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-დირექტორის N1/კ-49 ბრძანება (14.09.2016 წ).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო წარმოდგენილი მასალების, მხარეთა ახსნა - განმარტებების

საფუძველზე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ე-- სა---ას სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მეორე, მე-6, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "დ" ქვეპუნქტით.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1.- 6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით,

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის პა--- რუ-----ს მიერ 2016 წლის 14 სექტემბრის ე-- სა---ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ N1/კ-49 ბრძანების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა.

სასამართლო მხარეთა განმარტებების მოსმენის, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების ცალ-ცალკე და ერთობლიობაში შეფასების შედეგად მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ ე-- სა---ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად არ დადებია დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედება და გადაწყვეტილება არ მიღებულია დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენების შედეგად.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები (სსს კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლები).

თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, 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 (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი). შესაბამისად, მოსარჩელის (დასაქმებულის) სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს (დამსაქმებელს).

დადგენილია, რომ ე-- სა---ასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სკოლის დირექტორის 2016 წლის 14 სექტემბრის N1/კ-49 ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე - ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი შეიცავს იმ შემთხვევათა ამომწურავ ჩამონათვალს, რა დროსაც შესაძლებელია შეწყდეს შრომითი ურთიერთობები. ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

მითითებული ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონმდებლის ნება ცალსახაა და ის ერთმნიშვნელოვნად ადგენს დამსაქმებლის უფლებამოსილებას - შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემთხვევაში. მითითებული ნორმის ანალიზი ასევე ცხადყოფს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვისას შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად რაიმე დამატებითი საფუძვლის არსებობა საჭირო არ არის და შესაბამისად, მისი მითითების სავალდებულობაც არ არსებობს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამგვარი მიდგომა შეესაბამება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის

პრინციპს, დაუშვებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის უფლებას და დამსაქმებელს არ აყენებს დაუშვებლად დომინანტურ მდგომარეობაში.

ვინაიდან მოსარჩელე ე-- სა---ა მიუთითებს მისი გათავისუფლების შესახებ დირექტორის ბრძანების უკანონოებაზე და იმავდროულად აცხადებს, რომ მისთვის არ იყო ცნობილი თანამდებობაზე განსაზღვრული ვადით, კერძოდ, ექვსი თვით გამწესების შესახებ, სასამართლო თვლის, რომ დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია შემოწმდეს ე-- სა---ას, როგორც თანამდებობიდან გათავისუფლების, ისე ამ თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ სკოლის დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების მართებულობა.

დადგენილია, რომ ე-- სა---ა 2016 წლის 1 მარტს სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის N1/კ-09 ბრძანებით დაინიშნა ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ად ექვსი თვის გამოსაცდელი ვადით საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილების (ოქმიN3) საფუძველზე. კონკურსის ჩატარების საფუძველი გახდა ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ის ვაკანსიის არსებობა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 26.1 (შ) მუხლის თანახმად, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო ზოგადი განათლების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობის – საქართველოს კონსტიტუციის, კონსტიტუციური შეთანხმების, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების, ამ კანონის, სხვა კანონებისა და კანონქვემდებარე აქტების საფუძველზე ადგენს საჯარო სკოლის დირექტორისა და **მასწავლებლის შესარჩევი კონკურსების გამართვის წესს**, სამეურვეო საბჭოს წევრების არჩევის და მათთვის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესსა და პირობებს, ხოლო იგივე კანონის 43.1-ე მუხლის თანახმად სკოლის დირექტორი ახორციელებს სკოლის მართვას და საქართველოს კანონმდებლობითა და სკოლის წესდებით გათვალისწინებულ სხვა საქმიანობას(ა,ო ქვეპუნქტები).

მიუთითებული ნორმებისა და “მასწავლებლის შესარჩევი კონკურსების გამართვის წესის” შესაბამისად, ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის მიერ თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში და-----ის ვაკანსიაზე გამოცხადდა და ჩატარდა კონკურსი, ხოლო შედეგების შესაბამისად, სკოლის დირექტორის 2016 წლის 15 იანვრის N2/01 ბრძანებით შექმნილი საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით (ოქმიN3) გამარჯვებულად გამოცხადდა ე-- სა---ა, რის საფუძველზეც დირექტორის მიერ 2016 წლის 1 მარტს მიღებულ იქნა N1/კ-09 ბრძანება ე-- სა---ას ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ად ექვსი თვის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის შესახებ.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ვინაიდან მას არ ჩაბარებია მისი დანიშვნის შესახებ დირექტორის ბრძანება,

შესაბამისად, მისთვის უცნობი იყო და-----ად მისი ექვსი თვის გამოსაცდელი ვადით გამწესების ფაქტი.

აღნიშნული პოზიციის საპირისპიროდ, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დირექტორის მიერ ე-- სა---ას დანიშვნის შესახებ ბრძანების გამოცემის დღესვე, 2016 წლის 1 მარტს, სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორსა და ე-- სა---ას შორის გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება N31, ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ის პოზიციაზე ექვსი თვის ვადით გამწესების შესახებ, რაც მხარეებმა დაადასტურეს ხელშეკრულებაზე თავიანთი ხელმოწერებით.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. სწორედ სამოქალაქო კოდექსით წესრიგდება შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასთან ან შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობები. 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 ნაწილით განმარტებულია, თუ რა ჩაითვლება არსებით პირობად. ასეთია ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობის ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას (შრომის კოდექსის 6. 9. ა მუხლი), განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება ვრცელდება იმ ვადის ფარგლებში, რა ვადითაც დაიდო იგი.

მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რაც გამოხატულია სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში - „კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას.“

სასამართლო აღნიშნავს, რომ როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდაა განსაზღვრული, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება. შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგი, განსახილველ შემთხვევაში - ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვისას შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტა, წინასწარ სავარაუდოა დასაქმებულისთვისაც.

შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა მხარეებმა თავადვე განსაზღვრეს ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და მათი ეს შეთანხმება დაადასტურეს თავიანთი ხელმოწერებით, დაუსაბუთებელია აღნიშნულის ინფორმირების შესახებ მოსარჩელის უარყოფა.

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო მიუთითებს „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 35.1 მუხლზე, რომლის მიხედვით, საჯარო სკოლის მიერ ეროვნული სასწავლო გეგმის, ზოგადი განათლების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობისა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების შესრულებაზე, სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესსა და ფინანსების მიზნობრივ ხარჯვაზე თავისი კომპეტენციის ფარგლებში პასუხისმგებელია დაწესებულების დირექტორი, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული ან/და სტრუქტურული ერთეულის წევრი.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 11 მარტის #36/ნ ბრძანების მე-11 მუხლის მე-2-მე-4 პუნქტების თანახმად, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება ვალდებულია შეიმუშაოს საკუთარი სასკოლო სასწავლო გეგმა ყოველი ახალი სასწავლო წლისათვის. საჯარო სკოლაში სასკოლო სასწავლო გეგმას მასწავლებლების/კათედრების (ამ უკანასკნელის არსებობის შემთხვევაში) და დირექტორის მონაწილეობით შეიმუშავენ და სამეურვეო საბჭოსთან შეთანხმებით ამტკიცებს პედაგოგიური საბჭო. სასკოლო სასწავლო გეგმა უნდა დამტკიცდეს ახალი სასწავლო წლის დაწყებამდე არაუგვიანეს ერთი კვირით ადრე.

ამ ამოცანების განსახორციელებლად, სკოლის დირექტორი სასწავლო წლის ვადით საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს მიერ დამტკიცებული პირობებისა და წესის შესაბამისად უზრუნველყოფს მასწავლებლებთან და სკოლის სხვა თანამშრომლებთან შრომითი ხელშეკრულებების დადებასა და შესრულებას („ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მ. „ვ“ ქვეპუნქტი).

მიუთითებული კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად, ვინაიდან ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში სასწავლო წლის ხანგრძლივობა არის ერთი წელი და მოიცავს სექტემბრიდან სექტემბრამდე პერიოდს, შრომითი ხელშეკრულებები პედაგოგებთან იდება ყოველწლიურად, სასწავლო წლის ვადით.

ვინაიდან ე-- სა---ასთან შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2016 წლის 1 მარტს, ხელშეკრულების ვადა უნდა განსაზღვრულიყო სასწავლო წლის დასასრულამდე და იგი ცხადია, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ ავტომატურ რეჟიმში ვერ გაგრძელდებოდა მომდევნო სასწავლო პერიოდისათვის. შესაბამისად, ე-- სა---ასთან შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2016 წლის 1 მარტს, რომლის ვადაც განისაზღვრა სასწავლო წლის დასასრულამდე- 2016 წლის 1 სექტემბრამდე, რაც სრულ

შესაბამისობასა ამ სფეროში მოქმედ კანონმდებლობასთან.

ამდენად, ე-- სა---ას პოზიცია- რომ მან არ იცოდა მისი და-----ად სასწავლო წლის ვადით დანიშვნის შესახებ, დანიშვნის ბრძანების ჩაუბარებლობის შემთხვევაშიც, მოკლებულია ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველს და მისი გაზიარება უბრალოდ, შეუძლებელია.

რაც შეეხება გამოსაცდელ ვადას, სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი ადგენს გამოსაცდელი ვადის შინაარსთან დაკავშირებულ საკანონმდებლო რეგულაციებს, მიუთითებს რომ: 1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. 2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. 4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

მიუთითებული ნორმის შესაბამისად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულთან გამოსაცდელი, არაუმეტეს 6 თვის ვადით, მხოლოდ ერთხელ, დადოს შრომითი ხელშეკრულება, იმავდროულად, დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული და შებოჭილი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის გამოყენებით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინასწარი ინფორმირებისა და გარკვეული კომპენსაციის გაცემის წესებს შეიცავს.

დადგენილია, რომ ე-- სა---ა სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის და-----ად ექვსი თვის გამოსაცდელი ვადით, გამწესდა 2016 წლის 15 იანვარს ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის და-----ის ვაკანსიაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების შესაბამისად, საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილების (ოქმიN3) საფუძველზე.

დადგენილია, რომ კონკურსის ჩატარების კანონშესაბამისობა ან კონკურსის შედეგები ე-- სა---ას სადავოდ არ გაუხდია. მოსარჩელეს არ მიუთითებია და ასევე, სასამართლო სხდომაზეც არ გამოკვეთილა არც ერთი გარემოება, რაც სკოლის დირექტორს შეუზღუდავდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლით დადგენილი საკანონმდებლო რეგულაციების გამოყენების შესაძლებლობას, პირიქით, განათლების სფეროში შექმნილი ახალი საკანონმდებლო ბაზა სკოლის

დირექტორს, როგორც სკოლის მმართველს, ავალდებულებს სკოლის მართვა განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის მაქსიმალურად და ეფექტურად გამოყენებით, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სკოლაში კვალიფიციური კადრების მოზიდვა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ გამოსაცდელი ვადის „წარუმატებლად“ გავლის თაობაზე დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს თავად გამოსაცდელი ვადის საკანონმდებლო განმარტებიდან, რომლის მიხედვით, შეზღუდული ვადით დასაქმების მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა.

სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის წარმომადგენლის განმარტებით, ერთ-ერთი კონკურსანტის საჩივრის საფუძველზე სკოლის დირექციას წარმოეშვა ეჭვი ე-- სა---ას კვალიფიკაციაზე. კერძოდ, მომჩივნის განმარტებით, ე-- სა---ას არ ქონდა მიღებული საშუალო განათლება. დირექტორის მოთხოვნის საფუძველზე, ე-- სა---ამ ვერ წარმოადგინა საშუალო განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი, რის შემდეგაც აღნიშნული ინფორმაცია გადამოწმებულ იქნა დირექტორის მიერ და დადგინდა, რომ ე-- სა---ას არ ქონდა დამთავრებული ს-----ს საჯარო სკოლის 9 კლასი და შესაბამისად, არ გააჩნდა არასრული საშუალო განათლების მოწმობაც. აღნიშნულმა თავის მხრივ, წარმოეშვა ეჭვი უმაღლესი განათლების დიპლომის არანამდვილობაზე, რის შემდეგაც დირექტორმა ე-- სა---ას მოსთხოვა წარმოედგინა კომპეტენტური ორგანოს მიერ დადასტურებული განათლების აღიარების დოკუმენტი, რაც მის მიერ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში არ იქნა წარმოდგენილი, რის გამოც იგი შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამოდ იქნა მიჩნეული და მას გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდგომ შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

წარმომადგენლის მიერ მითითებული გარემოებები დასტურდება ასევე, დირექტორის პა---- რუ-----ს 2016 წლის 25 თებერვლის წერილით ა---ს მუნიციპალიტეტის საგანმანათლებლო რესურსცენტრის უფროსისადმი, სადაც იგი ე-- სა---ას კვალიფიკაციის ხარვეზის შესახებ ინფორმაციას აწვდის რესურსცენტრის უფროსს და ითხოვს შესაბამის რეაგირებას.

საქმის მასალების მიხედვით, ე-- სა---ას მიერ წარდგენილი იქნა რეესტრის წარმოების, აპოსტოლისა და ლეგალიზაციის სამსახურის უფროსის მოადგილის მიერ გაცემული დოკუმენტი, რომლის მიხედვით, შპს სენაკის ჰუმანიტარულ-ეკონომიკური ინსტიტუტის მიერ 2004 წელს ე-- სა---ას სახელზე გაიცა სახელმწიფოს მიერ აღიარებული დიპლომი N0-----, რაც წარმომადგენლის განმარტებით, არ წარმოადგენს უფლებამოსილი პირის მიერ გაცემულ დოკუმენტს, რასაც სასამართლო იზიარებს შემდეგი სამართლებრივი ნორმებით:

სასამართლო მიუთითებს „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ „საქართველოს კანონის 1-ლ მუხლზე და აღნიშნავს, რომ ამ კანონის მიზანია განათლების ხარისხის განვითარების ხელშეწყობის მექანიზმების სამართლებრივი საფუძვლების განსაზღვრა. ამავე კანონის მე-21 მუხლის ბ

პუნქტით, კვალიფიკაცია განმარტებულია, როგორც უფლებამოსილი დაწესებულების/დაწესებულებების მიერ სწავლის შედეგის მიღწევის შეფასებისა და დადასტურების ფორმალური შედეგი, რომელიც დასტურდება სახელმწიფოს მიერ აღიარებული სერტიფიკატით, უმაღლესი ან პროფესიული განათლების დამადასტურებელი სახელმწიფო დოკუმენტით – დიპლომით ან ზოგადი განათლების დამადასტურებელი სახელმწიფო დოკუმენტით. იგივე კანონის მე-5.1. (გ) მუხლის შესაბამისად, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურებას;

„განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის შესაბამისად, საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურებისას ცენტრი ადგენს პირის მიერ საგანმანათლებლო პროგრამის სრულად ან ნაწილობრივ გავლის, აგრეთვე მისთვის კვალიფიკაციის მინიჭების შესახებ სათანადო დოკუმენტის გაცემის ფაქტს და საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებთან მათ შესაბამისობას.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის N98/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურებისა და უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარების წესის“ რეგულირების სფეროა საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურების (გარდა ლეგალიზაციისა და აპოსტილით დამოწმებისა) უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარების, ლიცენზირებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჩარიცხული პირების მიერ მიღებული უმაღლესი განათლების სახელმწიფო აღიარებისა და ლტოლვილებისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებული პირების – დევნილების, ასევე ლიკვიდირებულ ან საგანმანათლებლო საქმიანობაზე წყვეტილ დაწესებულებაში განათლებამიღებული იმ პირების, რომლებიც ვერ ახერხებენ თავიანთი განათლების ან კვალიფიკაციის დადასტურებას, განათლების აღიარების პირობებსა და პროცედურას.

აღნიშნული წესის 2-ე მუხლის მიხედვით საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურებასა და განათლების აღიარებას ახდენს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების, საქართველოს საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებისა და ამ წესის შესაბამისად.

მითითებული ნორმების შესაბამისად საქართველოში პირის მიერ საგანმანათლებლო პროგრამის სრულად ან ნაწილობრივ გავლის, აგრეთვე

მისთვის კვალიფიკაციის მინიჭების შესახებ სათანადო დოკუმენტის გაცემის ფაქტს და საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებთან მათ შესაბამისობას ადგენს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი.

სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის ე-- სა---ას პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 6. 12.მუხლზე, რომლის მიხედვით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: (12.06.2013. N729)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.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივი საკითხები საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით მყარადაა დადგენილი (სუსგ N913-853-2017.29.09.2017). სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელი იყო ორი პირობის კუმულაციურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის პრეტენზია მასთან არსებული შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობის საკითხთან მიმართებაში უარსაყოფია. კერძოდ, დადგენილია, რომ ე-- სა---ა 2004 წლიდან მუშაობდა სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ად. მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულებები იდებოდა ყოველწლიურად და ხელშეკრულება მოიცავდა სასწავლო წლის დაწყებიდან სასწავლო წლის დასასრულამდე პერიოდს.

ასევე დადგენილია, რომ 2015 წლის 2 სექტემბერს ე-- სა---ასა და სსიპ ა---ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორს პა--- რუ----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით ე-- სა---ა ს-----ს საჯარო სკოლაში და-----ად დაინიშნა 2016 წლის 1 სექტემბრამდე. ხელშეკრულების გაფორმებიდან ერთ თვეში, ე-- სა---ამ ითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტა ოჯახური მდგომარეობის გამო, რაც სკოლის დირექტორის 2015 წლის 15 ოქტომბრის N 19 ბრძანებით დაკმაყოფილდა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის შესაბამისად, პირადი

განცხადების საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან.

აღნიშნული დადგენილი გარემოებების საფუძველზე სასამართლო აღნიშნავს, რომ 2015 წლის 15 ოქტომბრიდან 2016 წლის 1 მარტამდე, მხარეებს შორის მანამდე არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო, შესაბამისად, შეწყდა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით დადგენილი სავალდებულო პირობის - ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის არსებობის ხუთწლიანი (ან მეტი) ვადის ათვლაც, ვინაიდან მითითებული ნორმა გულისხმობს ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ხუთი ან მეტი წლით შრომითი ურთიერთობის უწყვეტად გაგრძელებას, რაც დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივი საფუძველია.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან 2015 წლის 15 ოქტომბერს შეწყდა მხარეებს შორის ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, შესაბამისად, დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივი საფუძველიც მოისპო, რაც მოსარჩელის პოზიციას არამართებულს ხდის.

სასამართლო აქვე, მნიშვნელოვნად მიიჩნევს აღნიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დირექტორის 2015 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანება მოსარჩელეს მართალია, სადავოდ არ გაუხდია, თუმცა ამასთან დაკავშირებითაც სასამართლოს მხრიდან დაისვა კითხვები, რა დროსაც მოსარჩელემ დაადასტურა შრომითი ხელშეკრულების მისი ნამდვილი ნების შესაბამისად შეწყვეტის საფუძველი.

შესაბამისად, მოცემული სახის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რეგულაციაზე ვერ გავრცელდება ის სამართლებრივი ნორმები, რომლებიც განსაზღვრავენ უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესებს.

ყველა ამ გარემოების შეფასების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს 2016 წლის 1 მარტს ე--სა---ას და სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორს პა----რუ-----ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიჩნევის სამართლებრივი საფუძველი.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელე მხარის მტკიცებას იმის თაობაზე, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ადმინისტრაციის მხრიდან განხორციელდა დისკრიმინაციული საფუძველით, რაც გამოიხატა კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტის წარმოდგენის მოთხოვნაში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილია დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი. აღნიშნული გამომდინარეობს შრომის

კოდექსის მე-2 მუხლიდან, რომლის მე-6 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო იმავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეზღუდულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელე მიუთითებს დისკრიმინაციის ფაქტზე, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონშესაბამისობის დასადგენად აუცილებლად უნდა შემოწმდეს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი.

გასაჩივრებული ბრძანების თანახმად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. კანონით გათვალისწინებული რეალური საფუძვლით, შრომითი ურთიერთობის კანონშესაბამისად შეწყვეტის ფაქტი, რაც დადგენილად მიიჩნია სასამართლომ, ფაქტობრივად გამორიცხავს ამ ურთიერთობის დისკრიმინაციული მოტივით შეწყვეტის თაობაზე მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომით ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან ნების გამოვლენა, დასაქმებულთან აღარ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა, შესაძლოა ყოველთვის იყოს განპირობებული გარკვეული მიზეზით. მაგალითად, ეს შესაძლოა იყოს სამსახურის ოპტიმიზაციის ან ახალი კადრების მოზიდვის სურვილი და ა. შ. მაგრამ მხოლოდ დამსაქმებლის მიდგომა (შეზღუდულება) ამათუ იმ საკითხისადმი, ვერბალური თუ არავერბალური გამოხატულების გარეშე, პირის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლება. დისკრიმინაციას წარმოადგენს დამსაქმებლის ფაქტობრივ ქმედებაში გამოხატული ნება, რაც მიმართულია და მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულისადმი დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი ამგვარი ფორმის რაიმე გამოხატულებას ადგილი არ ქონია. აღნიშნული არ დადგენილა ასევე,

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მათ შორის მოსარჩელის ინიციატივით დაკითხულ მოწმეთა (ლუ---- ოჩ-----, თ-- სა---ა და ი----- ოჩ-----) მიერ მითითებული გარემოებების შეფასების შედეგად.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტზე, რომლის 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. მითითებული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ პირთა მიმართ განსხვავებული მიდგომა დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება, თუ ის ობიექტური და კანონიერია. ის გარემოება, რომ სკოლის დირექტორი ითხოვდა კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტის წარმოდგენას, დისკრიმინაციად განხილული ვერ იქნება, პირიქით, საქართველოში განათლების სისტემის მარეგულირებელი ნორმატიული ბაზის შეცვლით პედაგოგებს დაუწესდათ ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და შესაბამისად, ამ მოთხოვნების რეალიზაცია დირექტორის ვალდებულებაა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დირექტორის ბრძანება გამოცემულია მისი უფლებამოსილების ფარგლებში, კანონშესაბამისად და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძვლები. შესაბამისად, არ არსებობს სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის ს-----ს საჯარო სკოლაში დაწყებითი კლასის პედაგოგად აღდგენის საფუძველი, რაც ბუნებრივია არ გამორიცხავს მისი შემდგომი დასაქმების შესაძლებლობას მოცემულ დაწესებულებაში, მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში.

ამდენად, ზემოთმითითებული გარემოებების შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით დადენილი სამართლებრივი საფუძვლით, ანუ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის გამო და ამასთან, მხარეთა შორის დადებული სახელშეკრულებო პირობების დაცვით, რის გამოც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება გამოიცა ამ სფეროში მოქმედი ნორმების დაცვით. შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივი და ფაქტობრივი წინამძღვრები.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს, ასევე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1 და 411-ე მუხლის შესაბამისად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ

ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, პირდაპირ დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურებასა და სამუშაოზე აღდგენასთან და არის თანმდევი შედეგი. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან არ დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის კანონსაწინააღმდეგოდ შეწყვეტის ფაქტი და შესაბამისად, არ დაკმაყოფილდა მისი მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, არ არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველიც.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს, ასევე, საბოლოო ანგარიშსწორების ანაზღაურება.

დადგენილია, რომ ე-- სა---ა სსიპ ა----ს მუნიციპალიტეტის სოფელ ს-----ს საჯარო სკოლის დირექტორს პა---- რუ-----ს 2015 წლის 15 ოქტომბრის N 1/კ-19 ბრძანებით პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლდა სამუშაოდან. იმავე ბრძანების მე-2 პუნქტით განისაზღვრა საბოლოო ანგარიშსწორების გაცემა მოპასუხეზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ “საბოლოო ანგარიშსწორება” ნიშნავს იმის გამოანგარიშებას, თუ რა თანხა კუთვნიის სამსახურიდან წასულ მუშაკს შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით: ა) ნამუშევარი პერიოდი, რომლის კუთვნილი ხელფასი აღებული არ აქვს; ბ) გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, თუ კუთვნილი შვებულებით მთლიანად ან ნაწილობრივ არ უსარგებლია; გ) დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება, თუ თანამშრომელს ის არ აუღია; დ) სშკ 38 ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით განსაზღვრული კომპენსაცია, თუ მუშაკის გათავისუფლება აკმაყოფილებს ამ კომპენსაციის გაცემის პირობებს; ე) სხვა დამატებითი კომპენსაციები მუშაკის გათავისუფლებისას, თუ ისინი განსაზღვრული იყო მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით. როგორც წესი, ამ თანხების ჯამს აკლდება თანამშრომლის დავალიანებები საწარმოს წინაშე, თუ კი ასეთი რამ არსებობს. ეს შეიძლება იყოს, მაგალითად: საწარმოდან გატანილი და გადაუხდელი პროდუქციის ღირებულება; დაუბრუნებელი საქვეანგარიშო

თანხა; მასზე გაცემული სესხი; წინასწარ მისთვის გადახდილი დაზღვევის თანხა; ვადამდე (წინასწარ) აღებული შვებულების თანხა და ა.შ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს მისცეს საბოლოო ანგარიშსწორება, რაც ნიშნავს, რომ მუშაკს საბოლოოდ უნდა მიეცეს კუთვნილი ხელფასი, საშვებულებო თანხა და ა.შ. რაც მას ეკუთვნოდა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და არ მიუღია.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე არ უთითებს, რომ მას კუთვნილი ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება, ან დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება არ მიუღია. აღნიშნულის შესახებ მოსარჩელეს არც სარჩელში და სასამართლო სხდომაზე არ მიუთითებია, შესაბამისად, ამ მხრივ პრეტენზია არ განუცხადებია.

რაც შეეხება კომპენსაციას, სასამართლო საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. (დ) მუხლზე მითითებით აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ხოლო იგივე კანონის 38.1. მუხლი ადგენს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის კომპენსაციის არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით გაცემის ვალდებულებას, რომელთა ჩამონათვალი არ არის პირის სამუშაოდან გათავისუფლება პირადი განცხადების საფუძველზე. შესაბამისად, დამსაქმებლის ვალდებულება კომპენსაციის გაცემაზე არ ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის სურვილით შეწყვეტის შემთხვევაში.

ამდენად, ვინაიდან ე-- სა---ას შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა პირადი განცხადების საფუძველზე, კანონის მითითებული ნორმების შესაბამისად, კომპენსაცია არ მიეცემა, შესაბამისად, მისი მოთხოვნა მოპასუხეზე კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

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

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით. ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეს წინასწარ

გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაეთვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ე-- სა---ას სარჩელი მოპასუხის სსიპ ა---ს ს-----ს საჯარო სკოლის მიმართ მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და საბოლოო ანგარიშსწორების ანაზღაურების დაკისრების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს იმავე ანგარიშზე.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, სენაკის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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 სენაკის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე -

დარეჯან კვარაცხელია