



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

23.10.2018 წ.

ქ. მცხეთა

შესავალი ნაწილი

მცხეთის რაიონული სასამართლოს

მოსამართლე ბადრი შონია

სხდომის მდივანი ეკა გაბიდაური

მოსარჩელე - გ----- შე-----ი

წარმომადგენელი - ი---- გა-----ე

მოპასუხე - დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერია

წარმომადგენელი - ლ--- სა-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

aRwerilobiTi nawili

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 28 ივნისის ბრძანება N3---, გ----- შე-----ის ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორის თანამდებობაზე

გ----- შე-----ის აღდგენა;

1.3. დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 01 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1000 (ათასი) ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე 2014 წლის 8 იანვრიდან მუშაობდა ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორის თანამდებობაზე. პერიოდულად მასთან ფორმდებოდა განახლებული შრომითი ხელშეკრულებები შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებასთან დაკავშირებით და 2014 წლის 8 იანვრიდან 2018 წლის 28 ივნისამდე უწყვეტად მუშაობდა ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორის თანამდებობაზე. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ბოლოს გაფრომებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 2018 წლის 01 ივლისი. დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 28 ივნისის ბრძანებით, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, მოსარჩელე გათავისუფლდა ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორის თანამდებობიდან. მოსარჩელის განმარტებით აღნიშნული ბრძანება არის უკანონო, ვინაიდან იგი მოცემულ თანამდებობაზე მუშაობდა 30 თვეზე მეტი ვადით და შესაბამისად მათ შორის გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე - დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერია, წარმოდგენილი შესაგებლით არ ეთანხმება სარჩელს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი, რის გამოც უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. დუ----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 06 იანვრის N2 ბრძანებით გ----- შე-----ი დაინიშნა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორად და აღნიშნულ თანამდებობაზე მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 1000 (ათას) ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ 1-17)
- შესაგებელი (ს.ფ 36-47)
- დუ----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2014 წლის 06 იანვრის N2 ბრძანება (ს.ფ 19)

3.1.2. 2015 წლის 20 თებერვალს ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელს დუ----ის მუნიციპალიტეტის გამგებელსა და გ----- შე-----ს შორის გაფორმდა სასამსახურო ხელშეკრულება N1.

ხელშეკრულების „1.1.“ პუნქტის მიხედვით, დამფუძნებელი ნიშნავს გ----- შე-----ს ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირად - დირექტორად. „1.2.“ პუნქტის მიხედვით, გ----- შე-----ი აცხადებს თანხმობას, განახორციელოს დირექტორის უფლებამოსილება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის, სამსახურის წესდების და წინამდებარე ხელშეკრულების შესაბამისად.

ხელშეკრულების „6.1.2.“ პუნქტის თანახმად, დამფუძნებელსა და დირექტორს შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის და დაკავებული პოზიციიდან დირექტორის გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა, ხოლო „7.1.“ პუნქტში მითითებულია, რომ ხელშეკრულება ძალაშია მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის დღიდან და მოქმედებს 2015 წლის 1 მაისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი (ს.ფ 1-17)
- შესაგებელი (ს.ფ 36-47)
- 20.02.2015 წლის სასამსახურო ხელშეკრულება N1 (ს.ფ 20-22)

3.1.3 N1 სასამსახურო ხელშეკრულების N1 დანართით (ბრძანების თარიღია 2015 წლის 31 აპრილი) ერთის მხრივ, ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელი - დუ----ის მუნიციპალიტეტი გამგებლის სახით და მეორეს მხრივ - გ----- შე-----ი შეთანხმდნენ, რომ 2015 წლის 1 მაისიდან მათ შორის 2015 წლის 20 თებერვალს დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდებოდა 2015 წლის 31 დეკემბრამდე;

N1 სასამსახურო ხელშეკრულების N2 დანართით (ბრძანების თარიღია 2015

წლის 31 დეკემბერი) ერთის მხრივ, ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელი - დუ----ის მუნიციპალიტეტი გამგებლის სახით და მეორეს მხრივ - გ----- შე-----ი შეთანხმდნენ, რომ 2015 წლის 31 დეკემბრიდან მათ შორის 2015 წლის 20 თებერვალს დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდებოდა 2016 წლის 01 ივლისამდე.

N1 სასამსახურო ხელშეკრულების N3 დანართით (ბრძანების თარიღია მითითებული არ არის) ერთის მხრივ, ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელი - დუ----ის მუნიციპალიტეტი გამგებლის სახით და მეორეს მხრივ - გ----- შე-----ი შეთანხმდნენ, რომ 2016 წლის 1 ივლისიდან მათ შორის 2015 წლის 20 თებერვალს დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდებოდა 2017 წლის 01 იანვრამდე;

N1 სასამსახურო ხელშეკრულების N4 დანართით (ბრძანების თარიღია 28.12.2016წ) ერთის მხრივ, ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელი - დუ----ის მუნიციპალიტეტი გამგებლის სახით და მეორეს მხრივ - გ----- შე-----ი შეთანხმდნენ, რომ 2017 წლის 1 იანვრიდან, მათ შორის 2015 წლის 20 თებერვალს დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდებოდა 2017 წლის 01 თებერვლამდე;

N1 სასამსახურო ხელშეკრულების N5 დანართით (ბრძანების თარიღია 02.02.2017წ) ერთის მხრივ, ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელი - დუ----ის მუნიციპალიტეტი გამგებლის სახით და მეორეს მხრივ - გ----- შე-----ი შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის 2015 წლის 18 სექტემბერს დადებული N1 სასამსახურო ხელშეკრულების მე-7 მუხლის 7.1 ქვეპუნქტი შეიცვალა და ჩამოყალიბდებოდა შემდეგი სახით: „ხელშეკრულება ძალაშია 2017 წლის 01 ივლისამდე.

N1 სასამსახურო ხელშეკრულების N6 დანართით (ბრძანების თარიღია 01.07.2017წ) ერთის მხრივ, ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელი - დუ----ის მუნიციპალიტეტი გამგებლის სახით და მეორეს მხრივ - გ----- შე-----ი შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის 2015 წლის 18 სექტემბერს დადებული N1 სასამსახურო ხელშეკრულების მე-7 მუხლის 7.1 ქვეპუნქტი შეიცვალა და ჩამოყალიბდებოდა შემდეგი სახით: „ხელშეკრულება ძალაშია 2018 წლის 01 იანვრამდე.

N1 სასამსახურო ხელშეკრულების N7 დანართით (ბრძანების თარიღია 03.01.2018წ) ერთის მხრივ, ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დამფუძნებელი - დუ----ის მუნიციპალიტეტი გამგებლის სახით და მეორეს მხრივ - გ----- შე-----ი შეთანხმდნენ, რომ მათ შორის 2015 წლის 18 სექტემბერს დადებული N1 სასამსახურო ხელშეკრულების შესავალი ნაწილი შეიცვალა და ჩამოყალიბდებოდა შემდეგი რედაქციით: მხარეებს შორის 2015 წლის 20 თებერვალს დადებულ N1 სასამსახურო ხელშეკრულების მე-7

მუხლის 7.1 ქვეპუნქტი შეიცვლებოდა და ჩამოყალიბდებოდა შემდეგი სახით: ხელშეკრულება ძალაშია 2018 წლის 01 ივლისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- N1 სასამსახურო ხელშეკრულება და აღნიშნული ხელშეკრულების N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7 დანართები; (ს.ფ 20-29)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერმა 2018 წლის 28 ივნისს გამოსცა N3--- ბრძანება „არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორის გ----- შე-----ის დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლების თაობაზე. შემდეგი შინაარსით: „2018 წლის 01 ივლისიდან ფიზიკური პირი გ----- შე-----ი გათავისუფლდეს ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ (ს/კ4-----) ხელმძღვანელობაზე და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის - დირექტორის პოზიციიდან, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დუ----ის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2018 წლის 28 ივნისის N3--- ბრძანება (ს.ფ 18)

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ----- შე-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნით, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი,
„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი,
საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, უპირველეს ყოვლისა, განისაზღვროს გ----- შე-----სა და დუ----ის მუნიციპალიტეტის მერიას შორის დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება, შეფასდეს, წარმოადგენს თუ არა იგი შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას და ვრცელდება თუ არა მასზე შრომით-სამართლებრივი გარანტიები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლი განსაზღვრავს იურიდიული პირის ცნებას, რომლის მიხედვითაც, იურიდიული პირი არის განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, რომელიც თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილით კი დადგენილია, რომ იურიდიული პირი, რომლის მიზანია არასამეწარმეო საქმიანობა, უნდა დარეგისტრირდეს ამ კოდექსით დადგენილი წესით.

სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დამფუძნებელი/წევრი უფლებამოსილია ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დააწესოს ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა.. მე-2 ნაწილის თანახმად, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება – არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ორგანიზაციული სტრუქტურა უნდა მოწესრიგდეს მისი წესდებით (დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებით), რომელიც საჭიროებს სათანადო წესით დამოწმებას. დასახელებული მუხლის მე-4 ნაწილი განსაზღვრავს, რომ არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მეწარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები.

დამფუძნებლები იურიდიული პირის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის დანიშვნის შემდეგ მასთან ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნით დებენ ხელშეკრულებას, რომელიც

განსაზღვრავს მხარეთა უფლება-მოვალეობებს, მათ შორის - ანაზღაურების მიღების უფლებას, მის ოდენობას და სხვა საკითხებს. სამოქალაქო კოდექსის მუხლებში არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის შესახებ არ არის საუბარი ასეთი ხელშეკრულების შესახებ. თუმცა, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტში მითითებულია, რომ ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ არასამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორიც, სამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორის მსგავსად, სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფება დამფუძნებელთან. შესაძლებელია, ასეთი ხელშეკრულება წერილობით არ იყოს გაფორმებული და კანონი არც აწესებს ასეთი ხელშეკრულების ფორმას. თუმცა, იმ პირობების ერთობლიობა, რომლებზედაც შეთანხმდნენ მხარეები დირექტორთან სამსახურებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად, ქმნის სასამსახურო ხელშეკრულების შინაარსს. ხელშეკრულება, შესაძლოა, დაიდოს ზეპირი ფორმითაც, ან მისი პირობების ნაწილი გაიწეროს წესდებაში ან დანიშვნის აქტში.

სასამართლო განმარტავს, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების მიზანი არის საზოგადოების შიგნით, დირექტორსა და პარტნიორებს შორის არსებული ურთიერთობის რეგულირება. ამ ურთიერთობის ფარგლებში დირექტორის მხრიდან თავისი ფუნქციების განხორციელება, დირექტორის მოვალეობების შესრულება წარმოშობს ანაზღაურების მიღების უფლებას.

იმის შესაფასებლად, წარმოადგენს თუ არა დირექტორი „დასაქმებულს“ საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის გაგებით, ვრცელდება თუ არა მასზე შრომით-სამართლებრივი გარანტიები, მიზანშეწონილია მისი სამართლებრივი მდგომარეობის ანალიზი შრომითი ურთიერთობის ძირითად მახასიათებლებთან მიმართებაში.

შრომის კოდექსი ემსახურება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის მოწესრიგებას და მისი უმთავრესი მიზანია, დასაქმებულს, როგორც დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ და მასზე ერთგვარად დამოკიდებულ სუბიექტს შეუქმნას სამართლებრივი გარანტიები უფლებათა დაცვის კუთხით, რაც დასაქმებულს ესაჭიროება იქიდან გამომდინარე, რომ დამსაქმებელი აშკარად უპირატეს მდგომარეობაშია დასაქმებულთან მიმართებაში და მის ნებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა. შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელია ფორმალურად თანასწორ სუბიექტებს შორის ფაქტობრივად უთანასწორო დამოკიდებულება, რაც საჭიროებს განსაკუთრებულ მოწესრიგებას სამართლიანი გათანაბრებისა და შრომითი

ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესების დაბალანსებული დაცვის მიზნით. კონსტიტუციით და საერთაშორისო აქტებით დაწესებულია სახელმწიფოს ვალდებულება, დაადგინოს მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები, რაც შრომით კანონმდებლობაში ჰპოვებს ასახვას.

ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი მოიცავს შრომითი ურთიერთობის ცნების შემდეგნაირ განსაზღვრებას: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

დასახელებული ნორმა ერთი წინადადებით განმარტავს შრომითი ურთიერთობის ცნებას, სადაც ყველა ელემენტი მნიშვნელოვანია სამართლებრივი ურთიერთობის შრომით ურთიერთობად კვალიფიკაციისთვის. იდენტიფიცირებისთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კრიტერიუმს წარმოადგენს ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში საქმიანობა, ასევე, სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისთვის. სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული გულისხმობს ორგანიზაციულ ქვემდებარეობას და დამსაქმებლის მითითების და მის წინაშე ანგარიშვალდებულების ფარგლებში დასაქმებულის შრომას. ორგანიზაციულ მოწესრიგებაში მოიაზრება ასევე ის კონტროლისა და ზედამხედველობის მექანიზმი, რაც დამსაქმებელს გააჩნია დასაქმებული სუბიექტის მიმართ. ამდენად, შრომით ურთიერთობად არ უნდა დაკვალიფიცირდეს ნებისმიერი ისეთი ურთიერთობა, რომელიც სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. არამედ, აუცილებელია, ურთიერთობა მოიცავდეს შრომითი ურთიერთობისთვის სპეციფიკურად დამახასიათებელ ნიშნებს. სამუშაოს შემსრულებელი შრომით-სამართლებრივი გარანტიების მოქმედების სფეროში ექცევა, თუკი იგი „დასაქმებულად“ ჩაითვლება მითითებული ნორმის და საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. სხვა შემთხვევაში კი მასზე გავრცელდება იმ ურთიერთობის (მაგ. ნარდობის ხელშეკრულება) მომწესრიგებელი ნორმები, რომელსაც შეესაბამება სამუშაოს შესრულების სპეციფიკა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ დირექტორის სამართლებრივი მდგომარეობის სპეციფიკა თვისობრივად განსხვავდება შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობისაგან. დირექტორი თავისი სტატუსით ვერ ჩაითვლება „დასაქმებულად“ შრომის კოდექსის მიზნებისათვის შემდეგი საფუძვლებიდან გამომდინარე:

„უთანასწორო“ შრომითი ურთიერთობისგან მკვეთრად განსხვავდება

იურიდიული პირის დირექტორთან, როგორც ხელმძღვანელსა და წარმომადგენელთან საზოგადოების პარტნიორთა მიმართება, ვინაიდან პარტნიორები არ არიან დირექტორის ხელმძღვანელები და დირექტორი არ არის მათზე დაქვემდებარებული პირი. მათ შორის ურთიერთობა თვისობრივად განსხვავდება შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობისგან. დირექტორი თვითონ ხდება იურიდიული პირის ორგანული ნაწილი. იგი იურიდიული პირის სრულუფლებიანი მმართველი და წარმომადგენელია. იღებს გადაწყვეტილებებს იურიდიული პირის საქმიანობის ფარგლებში. ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების ფარგლებში იგი თავად აფორმებს შრომით ხელშეკრულებებს დასაქმებულებთან. ამდენად, იგი არ იმყოფება დაქვემდებარებულ ურთიერთობაში იურიდიულ პირთან, როგორც დამსაქმებელთან. მისთვის საწარმო (არასამეწარმეო იურიდიული პირი) არ არის დამსაქმებელი, რადგან თავად წარმოადგენს იურიდიული პირის ორგანოს. დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნა-გათავისუფლებისას იგი ურთიერთობას ამყარებს არა ორგანიზაციულ წარმონაქმნთან, იურიდიულ პირთან, არამედ – საზოგადოების პარტნიორთა კრებასთან, რომელთანაც იგი დაქვემდებარებულ ურთიერთობაში არ ექცევა. მას მინდობილი აქვს საზოგადოების საქმიანობის მართვა, მისი ხელმძღვანელობა დასახული მიზნის მისაღწევად. სამეწარმეო თუ არასამეწარმეო იურიდიული პირის კეთილდღეობა დიდწილად არის დამოკიდებული დირექტორის ეფექტურ საქმიანობაზე, ამდენად, პირის საზოგადოების დირექტორად გამწესება დამფუძნებლის მხრიდან მის მიმართ განსაკუთრებულ ნდობაზე მიუთითებს. დირექტორზე ხდება მინდობილი საზოგადოების საქმიანობის მიზნის ეფექტური განხორციელება. მისი ანგარიშვალდებულება პარტნიორების წინაშე არ შეიძლება, შეფასდეს, როგორც სუბორდინაცია, დაქვემდებარება პარტნიორებისადმი. დირექტორის ანგარიშვალდებულება პარტნიორების წინაშე შემოიფარგლება მოვალეობით, საზოგადოება მართოს მისი მიზნის (სამეწარმეო თუ არასამეწარმეო) განსახორციელებლად. თუმცა, იგი საქმეებს უძღვება დამოუკიდებლად, კონკრეტულ გადაწყვეტილებებს იღებს საკუთარი ნებით და არ არის დამოკიდებული პარტნიორთა მითითებაზე. რიგ შემთხვევებში შესაძლოა, დაწესებული იყოს პარტნიორთა კრების თანხმობა კონკრეტული გადაწყვეტილების მისაღებად, მაგრამ საბოლოოდ, გადაწყვეტილებას იღებს თავად დირექტორი და უფრო მეტიც, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საზოგადოების ხელმძღვანელის ვალდებულება, სოლიდარულად აგოს პასუხი მისი მოვალეობის დარღვევით საზოგადოების წინაშე, არ წყდება იმ შემთხვევაშიც კი, თუკი იგი მოქმედებდა პარტნიორთა გადაწყვეტილებების შესასრულებლად. ამდენად, საზოგადოების ხელმძღვანელის სამართლებრივი სტატუსი სცდება პარტნიორთა მითითებებზე დამოკიდებულ, მათთან დაქვემდებარებული „დასაქმებულის“ სამართლებრივ მდგომარეობას. იგი საზოგადოებას მართავს საკუთარი პასუხისმგებლობის ქვეშ და არ ექვემდებარება მითითებებს. მნიშვნელოვანია ასევე ფინანსური

პასუხისმგებლობის კრიტერიუმიც. კერძოდ, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის დასახელებული ნორმის მე-2 წინადადების შინაარსიდან გამომდინარე, თუკი ხელმძღვანელი პირი არ შეასრულებს პირველ წინადადებაში მითითებულ მზრუნველობის ვალდებულებას, საზოგადოების წინაშე წარმოშობილი ზიანისთვის პასუხს აგებს სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ. ამდენად, შრომით ურთიერთობაში მყოფი „დასაქმებულისგან“ განსხვავებით, საზოგადოების ხელმძღვანელ პირს პერსონალური პასუხისმგებლობა ეკისრება მისი საქმიანობით საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანისთვის. ამ ნიშნითაც დირექტორის სტატუსი განსხვავდება „დასაქმებულისგან“.

ამგვარად, დირექტორის ურთიერთობა საზოგადოების დამფუძნებელთან თავისი შინაარსით არა შრომით-სამართლებრივ, არამედ – საკორპორაციო-სამართლებრივ ურთიერთობას წარმოადგენს.

მეორე საკითხი, რაც წარმოდგენილ სასარჩელო მოთხოვნებზე გადაწყვეტილების გამოტანისთვის არის მნიშვნელოვანი, არის დირექტორის სამართლებრივი მდგომარეობის, მასთან სამსახურებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სამართლის განსაზღვრა.

„მეწარმეთა შესახებ“ კანონის თანახმად, რომელიც დამფუძნებელსა და დირექტორს შორის არსებული კორპორატიულ-სამართლებრივი ურთიერთობის ძირითად სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს, ეს ურთიერთობა რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებით და ხელშეკრულებით.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან (გადაწყვეტილება # საქმე №ას-101-97-2016, 15. 07.2016წ).

სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილით რეგლამენტირებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება – არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს

წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც.

საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/ წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე - მომსახურების გამწევი ვალდებულია, გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნას მოძიებული. (გადაწყვეტილება # საქმე №ას-101-97-2016, 15. 07.2016წ.).

სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგეს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით, სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესიერიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის მიხედვით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.

მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ ა(ა)იპ-ის დამფუძნებელს (წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს) შეუძლია ყოველგვარი

საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ----- შე----- -თან როგორც ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება უნდა დაკვალიფიცირდეს, როგორც სასამსახურო (დავალების) ხელშეკრულება, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან. შესაბამისად, არ არსებობს გ----- შე-----ის გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნებს ასევე წარმოადგენს ა(ა)იპ „დუ----ის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის სამსახურის“ დირექტორის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის მოთხოვნა დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

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

ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფოს სასარგებლოდ გადახდილად.

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 247-ე, 248-ე, 256-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. გ----- შე-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით მცხეთის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
3. 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 მცხეთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ბადრი შონია