



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/6098-18

„ 25 “ ივლისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე ოთარ სიჭინავა
მოსამართლეები თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
ამირან დაბუნიძე

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი /**მოწინააღმდეგე** მ---- ზ-----ი
მხარე - **წარმომადგენელი** ლ-----ი

-

აპელანტი / **მოწინააღმდეგე** სსიპ „ს-----ი მ-----ი“
მხარე - **წარმომადგენელი** დ----- ბ-----ი

-

გასაჩივრებული – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
17.07.2018წ. გადაწყვეტილება;

დავის საგანი – ვადის განსაზღვრის ნაწილში ხელშეკრულების
ბათილად ცნობა, უვადოდ დადებულად აღიარება,
სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება,
პირგასამტეხლოს დაკისრება

1. აპელანტის მოთხოვნა

1.1. აპელანტ მ---- ზ-----ის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

1.2. აპელანტ სსიპ „ს-----ი მ-----ის“ მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. მ---- ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნა ცნობილი მ---- ზ-----სა და სსიპ „ს----- მ-----ს“ შორის 2016 წლის 1 დეკემბერს დადებული №1--- შრომის ხელშეკრულების 2.3 და მე-6 პუნქტები.
3. სსიპ „ს----- მ-----ს“ მ---- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 01 თებერვლიდან 2017 წლის 01 დეკემბრამდე, ყოველთვიური ხელფასის, 2000 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) ოდენობით.
4. მ---- ზ-----ის სარჩელი 2016 წლის 1 დეკემბრის შრომის ხელშეკრულების უვადოდ აღიარების, სამსახურში აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. მოსარჩელესა და სსიპ „ს----- მ-----ს“ შორის 2015 წლის 1 დეკემბერს გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება №1---, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ „ს----- მ-----ში“ კონსულტანტის (ტელე აკადემიის მიმართ) თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-7 მუხლით, მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი წლით, 2015 წლის 1 დეკემბრიდან 2016 წლის 1 დეკემბრამდე, საიდანაც 2.3 მუხლის მიხედვით, სამი თვე, 2016 წლის 1 მარტამდე დროის მონაკვეთი ჩაითვალია გამოსაცდელ ვადად. გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდგომ მხარეთა შორის გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა.

2.2. ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვისთანავე, 2016 წლის 1 დეკემბერს მხარეთა შორის კვლავ დაიდო ახალი შრომის ხელშეკრულება №1-- -, რომლის საფუძველზეც მ---- ზ-----ი მიღებული იქნა სსიპ „ს----- მ-----

-----ში“ კონსულტანტის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 2500 ლარს (5.1. პუნქტი), ხელზე მისაღებ 2000 ლარს. 2.3. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულება დადებულია: სეზონური სამუშაოს შესრულების ვადით. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერილობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით. ამავე ხელშეკრულების მე-6 პუნქტის თანახმად კი, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 2016 წლის 1 დეკემბრიდან და ძალაშია 2017 წლის 1 თებერვლამდე.

2.3. 2016 წლის 1 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ 2017 წლის 1 თებერვლიდან, სსიპ „ს-----მა მ-----მა“ მ---- ზ-----თან აღარ განაგრძო შრომითი ურთიერთობა. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიიჩნია ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ რაიმე ბრძანება მოპასუხის მიერ გამოცემული არ ყოფილა. ანუ, მოპასუხემ გამოავლინა ზეპირი ნება (ცალმხრივი გარიგება) შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

2.4. სსიპ „ს-----ი მ-----ის“ ს-----ს 2017 წლის 7 მარტის №--- გადაწყვეტილებით, რომელიც ძალაში შევიდა 2017 წლის 17 ივლისიდან, ცვლილებები შევიდა ს-----ი მ-----ობის დებულებაში, ამასთან, დებულებაში თრენინგ ცენტრი და ტელე აკადემია გათვალისწინებული არ ყოფილა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.5. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს და არ იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნის გარეშე მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები საფუძველს მოკლებულია.

უდავოა, რომ 2017 წლის 01 თებერვლიდან მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელებულა. ამასთან, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მიჩნეული იქნა მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ რაიმე დამატებითი ბრძანება გამოცემული არ ყოფილა. 2017 წლის 22 თებერვლის განცხადების საპასუხოდ, გათავისუფლების წერილობითი საფუძვლის (10.03.2017წ. წერილი) მიღებიდან სშკ-ის 38.6 მუხლით დადგენილი ვადის დაცვით, 07.04.2017წ. მოსარჩელემ აღძრა სარჩელი ვადის განსაზღვრის ნაწილში ხელშეკრულების პუნქტების ბათილად ცნობის, ხელშეკრულების უვადოდ აღიარების, სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნებით. ამდენად,

დასაქმებულმა კანონით დადგენილ ვადაში სადავო გახადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნება. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ რაიმე სახის აქტი (ბრძანება) გამოცემული არ ყოფილა, დასაქმებულს არ ერთმევა უფლება დარღვეული უფლების დაცვის მიზნით მიმართოს სასამართლოს და კანონით განსაზღვრულ ვადაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების შედაკების ფარგლებში სასამართლო უფლებამოსილია შეამოწმოს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება.

2.6. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად, დამსაქმებელი მიუთითებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტზე, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვადის გასვლის გამო. დადგენილია, რომ 2015 წლის შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვისთანავე, 2016 წლის 1 დეკემბერს მხარეთა შორის კვლავ დაიდო ახალი შრომის ხელშეკრულება №1-- -, რომლის საფუძველზეც მ---- ზ-----ი დასაქმებული იქნა სსიპ „ს----- - მ-----ში“ კონსულტანტის თანამდებობაზე. 2.3 პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულება დადებულია: სეზონური სამუშაოს შესრულების ვადით. ამავე ხელშეკრულების მე-6 პუნქტის თანახმად კი, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 2016 წლის 1 დეკემბრიდან და ძალაშია 2017 წლის 1 თებერვლამდე. ამდენად, ხელშეკრულება გაფორმდა 2 თვის ვადით, რის საფუძვლად ხელშეკრულებაში მიეთითა სეზონური სამუშაოს შესრულება.

ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ე ნაწილი განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავედროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნდება, 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 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. სასამართლოს აღნიშნული დასაბუთება ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ განმარტებას.

ხელშეკრულების 2.3. პუნქტის საფუძველზე, მისი მოქმედების ვადის ორი თვით განსაზღვრის საფუძველი სეზონური სამუშაოს შესრულებაა. ამასთან, მოპასუხის შესაგებელში მითითებული გარემოების გათვალისწინებით, ს-----ი მ-----ის ს-----ს გადაწყვეტილებით, რაც 2017 წლის 17 ივლისიდან ამოქმედდა, ცვლილებები შევიდა ს-----ი მ-----ობის დებულებაში, რის შესაბამისადაც 2017 წელს თრენინგ ცენტრი და ტელე აკადემია გათვალისწინებული არ ყოფილა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ დასტურდება ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულისათვის დაკისრებული სამუშაოს შესრულება კონკრეტულ სეზონურ საქმიანობას უკავშირდებოდა. როგორც საქმის მასალებით დგინდება, 2015 წლის ხელშეკრულებით, როდესაც მხარეები შევიდნენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, მ---- ზ-----ის თანამდებობად განისაზღვრა ტელე აკადემიის მიმართ კონსულტანტის პოზიცია. აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, 2016 წლის 1 დეკემბერს მხარეებს შორის გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, მ---- ზ-----ი დანიშნული იქნა კონსულტანტის თანამდებობაზე (ყოველგვარი კონკრეტული მიმართულების მითითების, მათ შორის, თრენინგ ცენტრში, ტელეაკადემიაში საქმიანობის გარეშე). ხელშეკრულების მიხედვით გაწერილია მხარეთა უფლება-მოვალეობები, რომელიც ზოგადი ხასიათისაა და არ შეიცავს მითითებას კონკრეტული სამუშაოს თაობაზე, რომლის შესრულებაც განაპირობებდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადას. ამასთან, ხელშეკრულების 2.4. მუხლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს კონკრეტული აღწერილობა, მათ შორის, თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელშიც მითითებული იქნებოდა კონკრეტულ სეზონზე არსებული პროექტის ფარგლებში და მისი არსებობის ვადით მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების შესარულებაზე, საქმეში არ მოიპოვება. ასევე არ დასტურდება ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელის საქმიანობა უკავშირდებოდა ს-----ი მ-----ის რომელიმე სატელევიზიო გადაცემას, რომელიც კონკრეტულ სეზონზე

უნდა გასულიყო ეთერით. შესაგებელში მოჰასუხემ აღნიშნა, რომ ბოლო ხელშეკრულებით მ---- ზ-----ი დასაქმებული იყო არა ტელეკადემიის კონსულტანტის თანამდებობაზე, არამედ კონსულტანტის/გენერალური დირექტორის კონსულტანტის თანამდებობაზე. ასეთ პირობებში კი მისი საქმიანობა დაკავშირებული ვერ იქნებოდა მედია საშუალების სპეციფიურ საქმიანობასთან, სატელევიზიო ეთერის სეზონთან, ან, თუნდაც იმ გარემოებასთან, ბიუჯეტით გათვალისწინებული იქნებოდა თუ არა თრენინგ ცენტრის დაფინანსების საკითხი, რაც, როგორც აღინიშნა, მოგვიანებით (დებულებაში ცვლილება ძალაში შესვლის თარიღი 2017 წლის ივლისი) მიზანშეუწონლად იქნა მიჩნეული ს-----ს გადაწყვეტილებით.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, არ დგინდება მოსარჩელის, როგორც ს----- მ-----ში დანიშნული კონსულტანტის მიერ სეზონური სამუშაოს შესრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მხარეთა შეთანხმება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ნაწილში - კერძოდ, ხელშეკრულების 2.3 და მე-6 პუნქტები, წარმოადგენს კანონსაწინააღმდეგო, ბათილ პირობას.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელე მხარის პოზიციას ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევასთან დაკავშირებით. სასამართლო განმარტავს, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც მხარეებმა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით გამოავლინეს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების ნება, თუმცა ვადის ხანგრძლივობა განისაზღვრა კანონით დადგენილი წესისაგან განსხვავებულად, აღნიშნული არ აქცევს ხელშეკრულებას უვადოდ, არამედ, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ერთი წელი, ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისათვის კანონით განსაზღვრული მინიმალური დრო, რაც მოცემულ შემთხვევაში, 2017 წლის 1 დეკემბერს ამოიწურებოდა. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ სახეზე არ არის სშკ-ის 6 მუხლის 13 ნაწილით გათვალისწინებული ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევის სხვა ფაქტობრივი საფუძველი - 30 თვეზე მეტი საერთო ვადის განმავლობაში შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ან/და კანონის ამოქმედების მომენტისათვის (2013 წლის 4 ივლისი) უკვე არსებული ხანგრძლივი შრომითი

ურთიერთობა.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომის ხელშეკრულების 2.3. პუნქტისა და მე-6 მუხლის ბათილად ცნობის თაობაზე, უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ხელშეკრულების უვადოდ აღიარების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას.

2.7. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. შრომის კოდექსით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო.

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაეფუძნა ვადის განსაზღვრის შესახებ ხელშეკრულების ბათილ პირობას, ამასთან არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული სხვა რაიმე საფუძველი, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება (ნების გამოვლენა) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე უკანონოა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია.

2.8. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი.

სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის სახით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით, რომ არ მომხდარიყო დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტა, შრომითი ურთიერთობა იარსებებდა 2017 წლის 1 დეკემბრამდე. გამომდინარე იქიდან, რომ დღეისათვის უკვე გასულია მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, მოსარჩელის მოთხოვნა აღდგენილ იქნეს თანამდებობაზე, ფაქტობრივ/ სამართლებრივ საფუძვლებს მოკლებულია და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.9. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე, 411-ე მუხლებზე, ასევე და შრომის კოდექსის 32-ე მუხლზე და განმარტა, რომ მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) შეადგენდა თვეში 2500 ლარს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, ხელზე მისაღებ 2000 ლარს. სასამართლო ნაწილობრივ საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მიზნით სსიპ „ს----- მ-----ს“ მ----- ზ----- —ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2017 წლის 1 თებერვლიდან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან) შრომითი ხელშეკრულების ერთწლიანი ვადის გათვალისწინებით, აღნიშნული ვადის ამოწურვამდე - 2017 წლის 1 დეკემბრამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად 2000 ლარის (ხელზე მისაღები ოდენობა) გადახდა.

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს

მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვანდება. მოსარჩელე ითხოვს დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლობიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი, მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს. სარჩელი განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. სსიპ „ს-----ი მ-----ის „ სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.1.1 აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა გარემოება იმის შესახებ, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული 01.12.2016წ. ხელშეკრულება შეწყდა მოპასუხის ზეპირი ნების გამოვლენის - ცალმხრივი გარიგების - საფუძველზე. მხარეებს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა ვადის გასვლის გამო. ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო დამსაქმებელი აღარ აგრძელებს დასაქმებულთან შრომით ურთიერთობას და არ უფორმებს მას ახალ

ხელშეკრულებას, არანაირად არ შეიძლება მივიჩნიოდ წინა ხელშეკრულების შეწყვეტის ნების გამოვლენად. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელესთან ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2016 წლის 1 დეკემბრიდან 2017 წლის 1 თებერვლამდე, განსაზღვრული ვადით, რომლის ამოწურვის შედეგად, მასთან შეწყდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. აღნიშნული წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველს საქართველოს ორგანული კანონის “საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 37(1) მუხლის “ბ“ პუნქტის თანახმად. შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე უკანონოა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად - ბათილი, ყოველგვარ ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია. გამომდინარე აქედან, ასევე არასწორად იქნა დადგენილი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელემ კანონით დადგენილ ვადაში სადავო გახადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნება.

3.1.2. აპელანტის განმარტებით, მოპასუხის, როგორც მედია საშუალების, საქმიანობა სპეციფიკურია და უკავშირდება სატელევიზიო ეთერის სეზონს. გარდა ამისა, საქმეში წარმოდგენილია შესაბამისი მტკიცებულებები და მოსარჩელის და მოპასუხის მიერ სასამართლო სხდომაზე საქმის ზეპირი განხილვისას გაკეთდა ფაქტიურად იდენტური განმარტებები იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც საფუძველად დაედო მხარეებს შორის განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მ----- ზ-----მა წარმოადგინა ს-----ი მ-----ის თრეინინგცენტრის პროექტი. ბოლო ხელშეკრულების საფუძველზე, ის განსაზღვრული, 2 თვის ვადით დაინიშნა ამ სფეროში გენერალური დირექტორის კონსულტანტის თანამდებობაზე. საქმეში წარმოდგენილია შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს აღნიშნულ გარემოებას. საქმეში ასევე წარმოდგენილია მტკიცებულებები, რომელთა თანახმად დასტურდება, რომ 2016 წლის 27 დეკემბერს ს-----მ თრეინინგცენტრის პროექტის დაფინანსებაზე უარი განაცხადა (ამის თაობაზე მ----- ზ-----მა გამოთქვა კიდევაც პრეტენზია და ს-----ს სახელზე ს----- მ-----ში წარმოადგინა ადმინისტრაციული საჩივარი, რაც საქმის მასალებშია). ამდენად, პროექტის რეალიზაციის საკითხი არ იყო საბოლოოდ გადაწყვეტილი და მისი რეალიზაცია რომ დაფინანსების გარეშე ვერ განხორციელდებოდა, ამის თაობაზე, ცხადია მოსარჩელე მხარე ინფორმირებული იყო. შესაბამისად, მხარეებმა გამოხატეს რა ნება, გააფორმეს შრომითი ხელშეკრულება იმ გონივრული ვადით, რა ვადაშიც საკითხის გადაწყვეტა შესაძლებელი იყო. მხარეებმა, და უპირველეს ყოვლისა - მოსარჩელემ, გაიაზრეს არსებული ვითარება (მათ შორის ის გარემოება, რომ მოულოდნელად თანამდებობიდან გადადგა გენერალური დირექტორი გ-----

ბ-----ი) და გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელთან მოლაპარაკებების შედეგად მხარეებმა გააფორმეს შრომითი ხელშეკრულება 2 თვის ვადით. კონკრეტულ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა ორივე მხარის მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მხარეების მიერ გააზრებული ობიექტური რეალობიდან გამომდინარე და სასამართლოს არ ჰქონდა უფლება ჩარეულიყო მხარეთა ნების ავტონომიაში და ბათილად ეცნო შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისი პუნქტები ვადის განსაზღვრის ნაწილში.

3.1.3. აპელანტის განმარტებით უსწორია სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილშიც, რომლითაც ჩემს მარწმუნებელს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ვინაიდან მოსარჩელესთან მიმართებაში 1 წლით ხელშეკრულების გაფორმების არანაირი ფაქტობრივი საფუძველი არ არსებობდა

3.2. მ--- ზ-----ის სააპელაციო სააჩივრის საფუძვლები:

3.2.1. სასამართლომ არ დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ს-----
- მ-----ს დღემდე არ აქვს დამტკიცებული საშტატო განრიგი. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილ იქნა არაერთი მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხე საკუთარი მაღალი სამართლებრივი სტატუსის მიუხედავად არ ახორციელებდა გამჭვირვალე საკადრო პოლიტიკას. ს-----ი მ-----ის გაუგებარი საკადრო პოლიტიკის მსხვერპლი გახდა მოსარჩელეც, რომელთანაც მხარემ სრულიად უკანონოდ 2 თვიანი ხელშეკრულება გააფორმა. იმის გამო, რომ მხარეები ხელშეკრულების კანონიერ ვადაზე არ ყოფილან შეთანხმებული, იგი უვადოდ დადებულია უნდა იქნას მიჩნეული სასამართლოს მხრიდან.

3.2.2. სასამართლოს მიერ არ მომხდარა იმ ფაქტის დადგენა, რომ ს-----
მ-----ის 2015 წლის 18 მაისის N-- ბრძანებით განისაზღვრა ევროკავშირის მ---
-----თა კავშირში არსებული ჟურნალისტური აკადემიის მონაწილე პირების შრომითი ანაზღაურებები. მოცემული აკადემიის მხარდაჭერით მომზადებული და ჩატარებული ტრენინგ-კურსების შედეგად ამ ტრენინგში მონაწილე პირებს უნდა შეესრულებინათ ჟურნალისტური აკადემიის ტრენერების ფუნქციები. საგულისხმოა, რომ 2015 წლის 18 მაისის N-- ბრძანებით ჟურნალისტური აკადემიის ტრენერებისათვის დაფინანსება გამოიყო სსიპ ს-----ი მ-----იდან, შესაბამისად, ს-----ი მ-----ი ჯერ კიდევ 2015 წელს მიზანშეწონილად მიიჩნევდა ჟურნალისტური ტელე-აკადემიის განვითარების ხელშეწყობას. 2016 წლის ბოლოს ს----- მ-----ში მ--- ზ-----ის აქტიური მონაწილეობით და ჩართულობით მომზადებულ იქნა ს----- მ-----ის ტრენინგცენტრის პროექტი, ასევე, 1 წლის ბიუჯეტის გაანგარიშება. მოცემული პროექტი გატანილ იქნა ს-----

-ი მ-----ის ბორდის სამუშაო სხდომაზე და გარდამავალი პერიოდის მენეჯმენტის არსებობის გამო არ იქნა დამტკიცებული სრულიად გაუგებარი მიზეზებით. მოპასუხემ ამის შემდეგაც განაგრძო ურთიერთსაწინააღმდეგო მოქმედებების განხორციელება, კერძოდ, 2017 წლის 07 მარტს დამტკიცებულ იქნა ს-----ს გადაწყვეტილება მ-----ის დებულების შეცვლის შესახებ. მოცემულ ბრძანებას თან ახლავს დამტკიცებული დანართი (სამოქმედო გეგმა), რომელშიც აღნიშნულია, რომ თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების უზრუნველყოფა წარმოადგენს მ-----ის პირველი რიგის ამოცანას. აღნიშნული ამოცანის მიღწევა კი სწორედ თრენინგცენტრის არსებობით უნდა ყოფილიყო უზრუნველყოფილი.

3.2.3. წინამდებარე დავაში გადამწყვეტი მნიშვნელობის საკითხია ის, თუ რა სამართლებრივი შედეგი დგება ისეთ სიტუაციაში, როდესაც დამსაქმებელი უკანონოდ მიუთითებს შრომის ხელშეკრულების ვადას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ როდესაც შრომის ხელშეკრულების სეზონურად დადების ფაქტობრივი საფუძველი არ არსებობს, ითვლება რომ დამსაქმებელს 1 წლიანი ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული დასაქმებულთან. აღნიშნული განმარტება არის დასაქმებული პირის ინტერესების საზიანო და იმ პირობებში როდესაც დამსაქმებელის მიერ მითითებული უკანონო ვადა გაუქმდება, შეთანხმება უვადაოდ დადებულად უნდა ჩაითვალოს. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილი ცალსახად ადგენს, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამასთან, სასამართლოების მყარად დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, იმ პირობებში როდესაც შრომის ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს კონკრეტულ ვადას, შეთანხმება ითვლება უვადაოდ დადებულად.

3.2.4. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოპასუხეს არ უნდა შეეწყვიტა ხელშეკრულება დასაქმებულ მ---ზ-----თან 2017 წლის თებერვალში და უნდა განეგრძო ხელფასის გადახდა შეთანხმებით დადგენილი ოდენობით. სასამართლოს მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ დარიცხულ ხელფასზე არასწორია, ვინაიდან მ---ზ-----ს სწორედ ს-----ი მ-----ის ბრალეული მოქმედების გამო არ მიეცა შესაძლებლობა საკუთარი ფუნქციების შესრულება გაეგრძელებინა. ამასთან, ზემოაღნიშნულ ნორმაში ცალსახადაა მითითებული, რომ იგი შეეხება ნებისმიერი სახის ანაზღაურებას, რაშიც შრომის კოდექსის 32-ე მუხლში მითითებული განაცდურიც იგულისხმება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. მ---- ზ-----ს (შემდგომში „მოსარჩელე“) და სსიპ „ს----- მ-----ს“ (შემდგომში „მოპასუხე“) შორის 01.12.2015წ. გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება №1---, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა კონსულტანტის (ტელე აკადემიის მიმართ) თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი წლით, 2015 წლის 1 დეკემბრიდან 2016 წლის 1 დეკემბრამდე, საიდანაც 2.3 მუხლის მიხედვით, სამი თვე, 2016 წლის 1 მარტამდე დროის მონაკვეთი ჩაითვალია გამოსაცდელ ვადად. გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდგომ მხარეთა შორის გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა (ტ.1, ს.ფ. 19-22).

2016 წლის 1 დეკემბერს მხარეთა შორის დაიდო ახალი შრომის ხელშეკრულება №1---, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე მიღებული იქნა კონსულტანტის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 2500 ლარს (5.1. პუნქტი), ხელზე მისაღებ 2000 ლარს. 2.3. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულება დადებულია: სეზონური სამუშაოს შესრულების

ვადით. მე-6 პუნქტის თანახმად კი, ხელშეკრულება ძალაში შედის 2016 წლის 1 დეკემბრიდან და ძალაშია 2017 წლის 1 თებერვლამდე (ტ. 1, ს.ფ. 60-63).

4.2. დადგენილია და მხარეთა შორის სადავო არ არის, რომ 2016 წლის 1 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, 2017 წლის 1 თებერვლიდან, მოპასუხემ მოსარჩელესთან აღარ განაგრძო შრომითი ურთიერთობა.

2017 წლის 22 თებერვლის განცხადების საპასუხოდ, 10.03.2017წ. წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 2017 წლის 28 თებერვლის მდგომარეობით სსიპ „ს----- მ-----ში“ დასაქმებული იყო სულ 1143 თანამშრომელი, მათ შორის, უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა 866 თანამშრომელი, 2017 წლის იანვრის მდგომარეობით სხვადასხვა სამსახურებში და გადაცემებზე დასაქმებული იყო სულ 11 კონსულტანტი, ხოლო 10.03.2017წ. დღისათვის კონსულტანტის თანამდებობაზე დასაქმებულია 9 პირი. ამავე წერილით მ-----ს განემარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა ვადის გასვლის გამო შეწყდა 2 კონსულტანტთან (ტ.1, ს.ფ. 137). 28.02.2017წ. მედიისა და კომუნიკაციის ბლოკის დირექტორის წერილით კი მოსარჩელეს ეცნობა, რომ ტრენინგ ცენტრის არსებობა მის მიერ შემოთავაზებული ფორმით, განხილული იქნა ს-----ი მ-----ის ს-----ს სხდომაზე, სადაც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, რომ 2017 წელს ტრენინგ ცენტრის დაფინანსების რესურსი ს----- მ-----ს არ გააჩნია. აღნიშნული წერილით მოსარჩელეს ასევე განემარტა, რომ მისთვის მკაფიოდ და ამომწურავად იყო მიწოდებული ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ ხელშეკრულებას ეწურებოდა ვადა 01.12.2016წ. და იგი დროებით გარძელებოდა 01.02.2017 წლამდე, ვიდრე 06.01.2017წ. არჩეული იქნებოდა ახალი გენერალური დირექტორი (ტ.1, ს.ფ. 64).

მოსარჩელემ გათავისუფლების წერილობითი საფუძვლის თაობაზე წერილის მიღებიდან სშკ-ის 38.6-ე მუხლით დადგენილი ვადის დაცვით, 07.04.2017წ. მოსარჩელემ აღძრა სარჩელი და სადავო გახადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

4.3. სსიპ „ს-----ი მ-----ის“ ს-----ს 2017 წლის 7 მარტის №--- გადაწყვეტილებით, რომელიც ძალაში შევიდა 2017 წლის 17 ივლისიდან, ცვლილებები შევიდა ს-----ი მ-----ის დებულებაში, ამასთან, დებულებაში ტრენინგ ცენტრი და ტელე აკადემია გათვალისწინებული არ ყოფილა (ტ.1, ს.ფ. 212).

4.4. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ

რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას მასზედ, რომ მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების ვადის 1 წელზე ნაკლები მოცულობით განსაზღვრა ეწინააღმდეგებოდა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით დადგენილ აკრძალვას და ამ მოტივით მხარეთა შორის გაფორმებული კონტრაქტი მიჩნეულ იქნა 1 წლის ვადით დადებულიად.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა 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.

სასამართლო შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილზე მითითებით განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმა, განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების დაცვის აღნიშნული სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელი შეზღუდულია შესაძლებლობაში, დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს, როდესაც კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი არ არსებობს. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. შრომის კოდექსის მიხედვით, ერთ წელზე

ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადება მხოლოდ ვადის განსაზღვრით, მიზნის მითითების გარეშე, დაუშვებელია, თუმცა ეს არ გულისხმობს, რომ კონკრეტული მიზნით განპირობებული ვადიანი ხელშეკრულების საერთო ხანგრძლივობა არ უნდა აჭარბებდეს ერთ წელს. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა ამ შემთხვევაში უკავშირდება კონკრეტულ მიზანს და არა - კალენდარულ ვადას“ (შრდ. სუსგ №ას-118-118-2018, 27.02.2018წ.).

მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით, ხელშეკრულების 2.3. პუნქტის საფუძველზე, მისი მოქმედების ვადის ორი თვით განსაზღვრის საფუძველი სეზონური სამუშაოს შესრულებაა. ამასთან, მოპასუხის შესაგებელში მითითებული გარემოების გათვალისწინებით, ს-----ი მ-----ის ს-----ს გადაწყვეტილებით, რაც 2017 წლის 17 ივლისიდან ამოქმედდა, ცვლილებები შევიდა ს-----ი მ-----ობის დებულებაში, რის შესაბამისადაც 2017 წელს თრენინგ ცენტრი და ტელე აკადემია გათვალისწინებული არ ყოფილა. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზე, რომ არ დასტურდება ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულისათვის დაკისრებული სამუშაოს შესრულება კონკრეტულ სეზონურ საქმიანობას უკავშირდებოდა. დადგენილია, რომ 2015 წლის ხელშეკრულებით მოსარჩელის თანამდებობად განისაზღვრა ტელე-აკადემიის მიმართ კონსულტანტის პოზიცია, ხოლო ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, 2016 წლის 1 დეკემბერს მხარეებს შორის გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, მ----- ზ-----ი დანიშნული იქნა კონსულტანტის თანამდებობაზე (კონკრეტული მიმართულების მითითების, მათ შორის, თრენინგ ცენტრში, ტელეაკადემიაში საქმიანობის გარეშე). ხელშეკრულების მიხედვით გაწერილია მხარეთა უფლება-მოვალეობები, რომელიც ზოგადი ხასიათისაა და არ შეიცავს მითითებას კონკრეტული სამუშაოს თაობაზე, რომლის შესრულებაც განაპირობებდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადას. ამასთან, ხელშეკრულების 2.4. მუხლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს კონკრეტული აღწერილობა, მათ შორის, თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელშიც მითითებული იქნებოდა კონკრეტულ სეზონზე არსებული პროექტის ფარგლებში და მისი არსებობის ვადით მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების შესარულებაზე, საქმეში არ მოიპოვება. ასევე არ დასტურდება ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელის საქმიანობა უკავშირდებოდა ს-----ი მ-----ის რომელიმე სატელევიზიო გადაცემას, რომელიც კონკრეტულ სეზონზე უნდა გასულიყო ეთერით. შესაგებელში მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ბოლო ხელშეკრულებით მ----- ზ-----ი დასაქმებული იყო არა ტელეაკადემიის კონსულტანტის თანამდებობაზე, არამედ კონსულტანტის/გენერალური დირექტორის კონსულტანტის თანამდებობაზე. ასეთ პირობებში კი მისი საქმიანობა დაკავშირებული ვერ იქნებოდა მედია საშუალების სპეციფიურ საქმიანობასთან, სატელევიზიო

ეთერის სეზონთან, ან, თუნდაც იმ გარემოებასთან, ბიუჯეტით გათვალისწინებული იქნებოდა თუ არა თრენინგ ცენტრის დაფინანსების საკითხი, რაც, მოგვიანებით (დებულებაში ცვლილება ძალაში შესვლის თარიღი 2017 წლის ივლისი) მიზანშეუწონლად იქნა მიჩნეული ს-----ს გადაწყვეტილებით. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, არ დგინდება მოსარჩელის, როგორც ს----- მ-----ში დანიშნული კონსულტანტის მიერ სეზონური სამუშაოს შესრულება.

პალატას მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების 2.3 და მე-6 პუნქტები სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტისა და სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია. ამასთან, პალატას მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ერთწლიან ხელშეკრულებად მიჩნევის შესახებ საფუძვლიანია და სავსებით შეესაბამება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის მოთხოვნას. პალატას იზიარებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ მოცემულ შემთხვევაში ხელშეკრულების აღნიშნული მუხლების ბათილად ცნობა არ აქცევს ხელშეკრულებას უვადოდ, არამედ, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისათვის კანონით განსაზღვრული მინიმალური დრო, ერთი წელი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, 2017 წლის 1 დეკემბერს ამოიწურებოდა. საყურადღებოა ის გარემოება, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევის სხვა ფაქტობრივი საფუძველი - 30 თვეზე მეტი საერთო ვადის განმავლობაში შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ან/და კანონის ამოქმედების მომენტისათვის (2013 წლის 4 ივლისი) უკვე არსებული ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა. პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სასამართლოს ზემოაღნიშნული მსეჯლობა შესაბამისობაშია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ერთგვაროვან სასამართლო პრაქტიკასთან (შდრ.: სუსგ Nას-1263-2018, 14.12.2018წ.).

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მართებულად დაკმაყოფილდა სარჩელი ნაწილობრივ, - შრომის ხელშეკრულების 2.3. პუნქტისა და მე-6 მუხლის ბათილად ცნობის თაობაზე და არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვა ხელშეკრულების უვადოდ აღიარების შესახებ.

4.5. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი. განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევის საფუძვლები. ამდენად, რომ არ მომხდარიყო დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტა, შრომითი ურთიერთობა იარსებებდა 2017 წლის 1 დეკემბრამდე. შესაბამისად, დგინდება, რომ გასულია ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე ან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. **ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით სამსახურიდან განთავისუფლების მომენტიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე პერიოდზე, კერძოდ, 2017 წლის 01 თებერვლიდან 2017 წლის 01 დეკემბრამდე, რაც მართებულად დაკმაყოფილდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით.**

4.6. მოსარჩელე ითხოვს მოპასუხეს დაეკისროს საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა. აღნიშნული ნორმის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. პალატა არ იზიარებს

აპელანტის მსჯელობას ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიპოროთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს (სუსგ/ნას-82-82-2018, 09.03.2018წ.). ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე მართებულად არ დაკმაყოფილდა.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი მ---- ზ-----ი შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სააპელაციო საჩივარზე სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია (ტ.1, ს.ფ. 258).

აპელანტ სსიპ „ს-----ი მ-----ის“ მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია (ტ.1, ს.ფ. 242).

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა

1. მ---- ზ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. სსიპ „ს-----ი მ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 17.07.2018წ. გადაწყვეტილება.
4. აპელანტების მიერ სააპელაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
6. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლეები :

**ოთარ
სიჭინავა**

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-

ამირან ძაბუნძე