



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

03.08.2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ასმათ კოხრეიძე

სხდომის მდივანი: მაგდა მამაცაშვილი

მოსარჩელე: ი-----ი

წარმომადგენელი: ნ-----ი

მოპასუხე: სსიპ თ-----ი

წარმომადგენლები: ს-----ი;

ს-----ე.

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა;
სამსახურში აღდგენა;
განაცდურის ანაზღაურება;
პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სსიპ თ-----ის 2015 წლის 02 სექტემბრის N----

-- ბრძანების (ი-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში) ბათილად ცნობა;

1.2. ი-----ის აღდგენა სსიპ თ-----ის ქ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. სსიპ თ-----ისათვის, ი-----ის სასარგებლოდ, 2015 წლის 22 სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის _ 1461.50 ლარის გათვალისწინებით;

1.4. მოპასუხე სსიპ თ-----ისათვის, ი-----ის სასარგებლოდ, დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული იძულებითი განაცდურის თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრება.

მოსარჩელის განმარტებით, ის 2009 წლიდან 2015 წლის 22 სექტემბრამდე მუშაობდა სსიპ თ-----ის ქ-----ის თანამდებობაზე. მოპასუხის 2015 წლის 02 სექტემბრის N----- ბრძანებით, მას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებლის მითითებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, რასაც ი-----ი არ ეთანხმება და განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ მუხლის თანახმად, თუ ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ხნით, ის ითვლება უვადო ხელშეკრულებად. ერთი და იგივე პოზიციაზე უ-----ში მუშაობის სტაჟი იწყება 2004 წლიდან, ხოლო შრომის კანონში ცვლილება შესულია 2013 წლის 26 ივნისს. იგივე კანონის შესაბამისად, ვინაიდან „შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდებოდა 5 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში“, ამიტომ 2014 წლის 04 ივლისიდან (კანონის გამოქვეყნებიდან 1 წლის შემდეგ) ხელშეკრულება უ-----თან გადაიხარდა უვადო ხელშეკრულებაში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, თავად გათავისუფლების ოფიციალური მიზეზიც სრულიად უსაფუძვლოა და ეწინააღმდეგება სახელმწიფოში მოქმედ კანონმდებლობას.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სსიპ თ-----მა წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე, სასამართლოსათვის მიცემული ახსნა-განმარტებით, სარჩელი არ ცნო, მიიჩნია ის უსაფუძვლოდ და

დაუსაბუთებლად, რის გამოც მოითხოვა მოსარჩელე ი-----ისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

მოპასუხის განმარტებით, 2009 წელს, თ-----ში გამოცხადდა კონკურსი აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებლად. კონკურსში მონაწილე კანდიდატთა მონაცემების შეფასებას ახორციელებდა საკონკურსო კომისია, რომელიც შეიმუშავებდა რეკომენდაციებს კონკურსანტის აკადემიურ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ და დასამტკიცებლად წარუდგენდა უ-----ის აკადემიურ საბჭოს. 2009 წელს გამოცხადებულ კონკურსში, ქ-----

-----ის თანამდებობაზე რეკომენდირებულ იქნა ი-----ის კანდიდატურა. იგი დაამტკიცა აკადემიურმა საბჭომ და მასთან, კონკურსში გამარჯვების საფუძველზე, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 6 წლის ვადით. 2015 წელს მ-----ის ამოწურა კანონით განსაზღვრული ვადა აკადემიურ თანამდებობაზე, რაც, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა. 2015 წლის ზაფხულში, კვლავ გამოცხადდა თ-----

-----ში ა----- თანამდებობების დასაკავებლად კონკურსი. ი-----მა კვლავ მიიღო კონკურსში მონაწილეობა, თუმცა 2015 წლის კონკურსში საკონკურსო კომისიამ არ გასცა რეკომენდაცია ი-----ის მიმართ. იმ შემთხვევაში, თუ კონკურსში კვლავ გაიმარჯვებდა ი-----ი, მასთან გაფორმდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, თ-----ის წესდებით დადგენილი ვადით, რომელიც მოცემული პერიოდისთვის კვლავ 6 წელს შეადგენდა. საქართველოს შრომის კოდექსი არეგულირებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილ ურთიერთობებს. ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულიად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. ეს სწორედ ის შემთხვევაა, როდესაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა რეგულირდება სხვა აქტებით, კერძოდ: „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით, თ-----ის წესდებით და უ-----ის შიდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებით. მოსარჩელე მხარე სასარჩელო მოთხოვნას საფუძველად უდებს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტს, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, იგი ითვლება უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად. თუმცა, მოცემულ ურთიერთობას ეს ნორმა არ შეეფარდება, ვინაიდან, უ-----სა და მ-----ს შორის წარმოშობილი

სამართლებრივი ურთიერთობა გამოირჩევა თავისი სპეციფიურობით, კერძოდ კი, ი-----თან დადებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება 6 წლის ვადით და ამის წინაპირობა იყო აკადემიური პერსონალის შესარჩევ კონკურსში მ-----ის კანდიდატურის გამარჯვება. ამ კონკურსში კანდიდატი ა-----ის თანამდებობაზე აირჩეოდა 6 წლის ვადით. ეს ნორმა იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ 6 წლის გასვლის შემდეგ აკადემიურ თანამდებობაზე მომუშავე პირს (ა-----ს) ამოეწურება აკადემიურ თანამდებობაზე ყოფნის ვადა და მასთან შეწყდება ის სამართლებრივი (შრომითი) ურთიერთობა, რისი წარმოშობის საფუძველიც იყო კონკურსში გამარჯვება. თუკი კანდიდატი კვლავ გაიმარჯვებს შემდგომ გამოცხადებულ კონკურსში, მასთან კვლავ გაფორმდება ახალი შრომითი ხელშეკრულება იმ ვადით, რაც არის მოცემული პერიოდისთვის განსაზღვრული კანონმდებლობით („უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით და თ-----ის წესდებით). სწორედ ის ფაქტორი, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება აკადემიურ კონკურსში გამარჯვების შედეგად წარმოადგენს ამ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველს, სძენს ამ ურთიერთობას სპეციფიურობას. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ნამდვილად წარმოიშვა თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ მომხდარა რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების გამო, რაც სადავოა და გამოიწვევდა მისი უფლების შეზღუდვას. მოსარჩელეს ამოეწურა აკადემიურ თანამდებობაზე ყოფნის ვადა, რაც გახდა შრომითი ურთიერთობის დასრულების საფუძველი, ამდენად, მისი აკადემიურ თანამდებობაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება დაუშვებელია. საქართველოს კანონმდებლობით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით დაცულია შრომითი უფლებები, თუმცა შრომითი უფლებების დაცვა ხდება მაშინ, როდესაც სახეზეა ამ უფლების აშკარა დარღვევა და ეს არ უნდა მოხდეს კანონის უგულვებელყოფისა და სხვათა უფლებების შელახვის საფუძველზე. 2015 წელს, ა----- თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა მიიღო რამდენიმე კანდიდატმა, თანამდებობა დაიკავა მათ შორის გამარჯვებულმა ერთმა პირმა. მოცემულ თანამდებობაზე პირთა არჩევა ხდება კონკურსის გზით, საკონკურსო კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე. ი-----ი თავისი სასარჩელო მოთხოვნებით უგულვებელყოფს კონკურსს და საკონკურსო კომისიის საქმიანობას, საკონკურსო კომისიის დისკრეციულ უფლებამოსილებას, მესამე

პირის უფლებებს. ი-----ის სარჩელს კანონიერი საფუძველი არ გააჩნია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2009 წელს, სსიპ თ-----ში გამოცხადდა კონკურსი ა----- თანამდებობების დასაკავებლად. კონკურსში მონაწილე კანდიდატთა მონაცემების შეფასებას ახორციელებდა საკონკურსო კომისია, რომელიც შეიმუშავებდა რეკომენდაციებს კონკურსანტის აკადემიურ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ და დასამტკიცებლად წარუდგენდა უ-----ის აკადემიურ საბჭოს. 2009 წელს გამოცხადებულ კონკურსში, ქ-----ის თანამდებობაზე რეკომენდირებულ იქნა ი-----ის კანდიდატურა (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.2. საკონკურსო კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე, კონკურსში გამარჯვების შედეგად, მოპასუხის აკადემიურმა საბჭომ დაამტკიცა ი-----ის კანდიდატურა. 2009 წლის 23 სექტემბერს, სსიპ თ-----სა და ი-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც, იგი, კონკურსის პირობების შესაბამისად, 06 წლის ვადით დაინიშნა მ-----ის აკადემიურ თანამდებობაზე. ხელშეკრულებით, მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 650 ლარს (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 16; შრომის წიგნაკი, ს.ფ. 19-22; მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 18.05.2018 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 112-120; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 130);

3.2.3. შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების თაობაზე 2011 წლის 01 იანვრის შეთანხმების თანახმად, ი-----ის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 750 ლარით (იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 18; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.4. კინაიდან მოსარჩელე ი-----ი და 2009 წლის კონკურსის საფუძველზე აკადემიურ თანამდებობაზე დანიშნული სხვა პირები დაკავებულ თანამდებობებზე დანიშნული იყვნენ 6 წლის ვადით და ეს ვადა იწურებოდა 2015 წლის სექტემბრის თვეში, 2015 წლის ზაფხულში, თ-----ში გამოცხადდა კონკურსი ა----- თანამდებობების დასაკავებლად. ი-----მა კვლავ მიიღო კონკურსში მონაწილეობა, თუმცა 2015 წლის კონკურსში საკონკურსო კომისიამ ი-----ის მიმართ არ გასცა რეკომენდაცია. კონკურსის შედეგები მოსარჩელემ გაასაჩივრა სასამართლოში და თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 04 თებერვლის გადაწყვეტილებით, ი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად, ბათილად იქნა ცნობილი თ-----ის საკონკურსო კომისიის 2015 წლის 20 ივლისის №-- სხდომის ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება ი-----ის ნაწილში. ასევე სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად, ბათილად იქნა ცნობილი თ-----ის აკადემიური საბჭოს 2015 წლის 28 ივლისის №-- სხდომის ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება მოსარჩელის ნაწილში და დაევალა თ-----ს, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა მოსარჩელესთან მიმართებაში კანონით დადგენილ ვადაში. აღნიშნული გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 07 მარტის გადაწყვეტილებით (იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, ს.ფ. 26-34; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, ს.ფ. 103-110; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.5. 2009 წელს, კონკურსის საფუძველზე აკადემიური თანამდებობის დაკავების საფუძველზე, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოიშვა სპეციფიური შრომითი ურთიერთობა, ი-----ი უ-----ში იკავებდა აკადემიურ თანამდებობას და მასზე ვრცელდებოდა „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი რეგულაცია. ამ კანონის 37²-ე მუხლის თანახმად, სამეცნიერო თანამდებობის დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის საფუძველზე, რომელიც უნდა ჩატარდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების შესაბამისად; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2013 წლის 03 სექტემბრის N----- ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ თ-----ის წესდების 26-ე მუხლის თანახმად,

კონკურსანტთა მონაცემების შეფასებას ახორციელებს უ-----ის საკონკურსო კომისია, რომლის შემადგენლობას, კონკურსის წინ, რექტორის წარდგინებით ამტკიცებს აკადემიური საბჭო. კონკურსში გამარჯვებულ აკადემიურ პერსონალთან რექტორი აფორმებს ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებს, უმაღლესი განათლებისა და შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნების გათვალისწინებით. ამავე წესდების 29-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით, აკადემიური პერსონალის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამდენად, ვინაიდან კონკრეტული შემთხვევა დარეგულირებულია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით, მასზე ვერ გავრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის ის რეგულაცია, რომლის მიხედვითაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ი-----
-----ი იკავებდა თანამდებობას (აკადემიურ თანამდებობას) განსაზღვრული ვადით და სსიპ თ-----სა და მას შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა ვერ ჩაითვლება უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობად. ი-----ი დასაქმებული იყო ექვსი წლის ვადით და შრომით ხელშეკრულებას ვადა გაუვიდა 2015 წლის 23 სექტემბერს (იხ. შრომითი ხელშეკრულება; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

3.2.6. სსიპ თ-----ის 2015 წლის 02 სექტემბრის N--
--- ბრძანებით, ი-----ი გათავისუფლდა სამსახურიდან „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და სსიპ თ-----ის წესდების მე-14 მუხლის შესაბამისად (იხ. ამონაწერი ბრძანებიდან, ს.ფ. 18; მოპასუხე მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.7. 2015 წლის ზაფხულში ჩატარებულ კონკურსში გამარჯვების შემთხვევაშიც კი, ამ კონკურსის საფუძველზე, თავიდან დაიდებოდა შრომითი ხელშეკრულება (ანუ არ მოხდებოდა 2009 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება), კვლავ 6 წლით (იხ. საქმის მასალები);

3.2.8. მოპასუხე სსიპ თ-----ს მოსარჩელე ი-----
-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, არ დაურღვევია მოქმედი
კანონმდებლობის მოთხოვნები (იხ. ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი
გარემოებები);

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, მოპასუხე სსიპ თ-----ს მოსარჩელე ი---
-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, არ დაურღვევია
მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნები, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის 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 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. (განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო ხელმძღვანელობს მისი, 2013 წლის 04 ივლისიდან მოქმედი რედაქციით.)

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

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის “ბ” ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე.

სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის “ა” ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სსკ-ის 50-ე მუხლის შესაბამისად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი კომპანიის მხრიდან არ დარღვეულა კანონით დადგენილი რომელიმე წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგის ან ზნეობის ნორმები, შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის რაიმე სახის საფუძველი.

„უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 37²-ე მუხლის თანახმად, სამეცნიერო თანამდებობის დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის საფუძველზე, რომელიც უნდა ჩატარდეს გამჭვირვალობის,

თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების შესაბამისად; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2013 წლის 03 სექტემბრის N---- ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ თ-----ის წესდების 26-ე მუხლის თანახმად, კონკურსანტთა მონაცემების შეფასებას ახორციელებს უ-----ის საკონკურსო კომისია, რომლის შემადგენლობას, კონკურსის წინ, რექტორის წარდგინებით ამტკიცებს აკადემიური საბჭო. კონკურსში გამარჯვებულ აკადემიურ პერსონალთან რექტორი აფორმებს ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებს, უმაღლესი განათლებისა და შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნების გათვალისწინებით. ამავე წესდების 29-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით, აკადემიური პერსონალის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

სსკ-ის 319.1 მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა ნებაზე იყო დამოკიდებული. სახელშეკრულებო ვადის გასვლის შემდგომ, მოსარჩელემ იმავე თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსი ველარ გაიარა, რის გამოც მოპასუხემ ველარ დადო მოსარჩელესთან ახალი შრომითი ხელშეკრულება.

მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნა _ სამსახურში აღდგენა, მესამე სასარჩელო მოთხოვნა _ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და მეოთხე სასარჩელო მოთხოვნა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრება _ უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან. ვინაიდან, სასამართლო მიზანშეუწონლად მიიჩნევს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას, შესაბამისად, არ უნდა დაკმაყოფილდეს ხსენებული მოთხოვნებიც _ უსაფუძვლობის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ

თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ დაასაბუთა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელე ი-----ისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

7. საპროცესო ხარჯები

ი-----ის მიერ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია (იხ. საგადახდო დავალება, ს.ფ. 54-55).

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს ი-----ის სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრების თაობაზე.
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

კონრეიძე

ასმათ