



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

28
თბილისი

ოქტომბერი,

2019

წელი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბექან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტი
წარმომადგენლები - პ-----ე, ი-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ნ----ა ბ-----ე
წარმომადგენლები - გ-----ი, დ-----ი

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 08 მაისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 08 მაისის გადაწყვეტილებით ნ----ა ბ-----ის სარჩელი ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიმართ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ს-----ს სახელმწიფო

უნივერსიტეტსა და ნ---ა ბ-----ეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება აღიარებულ იქნა უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად; აღდგენილ იქნა მოსარჩელე ნ---ა ბ-----ე ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტში საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე; დაეკისრა ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტს მოსარჩელე ნ---ა ბ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1 333 ლარის ოდენობით; მოსარჩელის მოთხოვნა ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 7 აგვისტოს N- სხდომის ოქმის ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა; დაეკისრა მოპასუხე ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტს მოსარჩელე ნ---ა ბ-----ის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება; დაეკისრა მოპასუხე ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოს სახელმწიფო ბაჟის 1 439.64 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ნ---ა ბ-----ე 2011 წლის 28 თებერვლიდან 2017 წლის 03 ოქტომბრამდე უწყვეტად მუშაობდა ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტში, კერძოდ:

- 2011 წლის 28 თებერვლიდან 2011 წლის 10 ივლისამდე მოსარჩელე მიწვეული იყო საათობრივი ანაზღაურების წესით მასწავლებლის თანამდებობაზე მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტის საბაკალავრო საფეხურზე ჰუმანიტარული მიმართულებით სასწავლო კურსის წასაკითხად (ხელშეკრულება N1--).
- მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ნ---ა ბ-----ე 2011 წლის 20 სექტემბრიდან 2012 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N2--).
- მეცნიერებათა და ხელოვნებს ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად, მოსარჩელე 2012 წლის 20 სექტემბრიდან 2013 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N4--). 2012 წლის 26 სექტემბრიდან მოსარჩელე ჩაითვალა საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად (რეგისტრაციის N1--).
- საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად მოსარჩელე 2013 წლის 20 სექტემბრიდან 2014 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა

ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N5--).

საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ნ----ა ბ-----ე 2014 წლის 20 სექტემბრიდან 2016 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N-33). 2014 წლის 25 სექტემბრიდან მოსარჩელე ჩაითვალა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად (რეგისტრაციის N6--).

საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების საფუძველზე, მოსარჩელე, N2----- ბრძანებით დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე, რის შედეგადაც მხარეებს შორის ერთი წლის ვადით (2017 წლის 03 ოქტომბრამდე) დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N1---.

2.2. 2017 წლის 07 აგვისტოს ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორს გაეგზავნა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის დეკანის წარდგინება ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების შესახებ. ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 07 აგვისტოს N- სხდომის ოქმის თანახმად, აკადემიური საბჭომ დაადგინა, რომ არ გამოცხადდეს კონკურსი საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტს აკადემიურ თანამდებობაზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის 1 საშტატო ერთეულზე.

2.3. მოპასუხემ 2017 წლის 03 ოქტომბრის შემდგომ არ გააგრძელა სახელშეკრულებო ურთიერთობა მოსარჩელესთან. მოსარჩელის მიერ დაკავებულ აკადემიურ თანამდებობაზე 2017 წლის 03 ოქტომბრის შემდგომ შესარჩევი კონკურსი არ გამოცხადებულა.

2.4. 2017 წლის 30 ნოემბერს მოსარჩელემ მიმართა ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტს განთავისუფლების ბრძანების გადმოცემისა და მისი დასაბუთების შესახებ მოთხოვნით. 2017 წლის 06 დეკემბრის მიმართვით მოსარჩელემ კვლავ მოითხოვა განთავისუფლების შესახებ ბრძანებისა და დასაბუთების გადაცემა.

2.5. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული. კერძოდ, ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის 2017 წლის 04 დეკემბრის N3----- წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მასსა და უნივერსიტეტს

შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები იყო ვადიანი და შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა დასრულდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით (ს.ფ.54). საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლომ ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით გაიზიარა საკასაციო სასამართლოს განმარტება (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითა, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოპასუხის მითითება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლომ იხელმძღვანელა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები. „ევროპის სოციალურ ქარტიის“ 1-ლი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ

დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით. ასევე, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს. („პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, თბილისი, 2015წ.). საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია „შრომის თავისუფლება“. აღნიშნული მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. კონსტიტუციის ეს დებულება პირველ რიგში მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული თავისუფალია თავის სამუშაოსა და დამსაქმებლის არჩევანში და ამგვარად მას აქვს შესაბამისი თავისუფლება, გააფორმოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება. შრომის თავისუფლება გულისხმობს სამუშაოს კატეგორიის თავისუფალ არჩევანსაც. შრომის თავისუფლება მოიცავს ადამიანის უფლებას, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო და პროფესია. („საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, გვ. 27). საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით (კონსტიტუციის ახალი რედაქციის თანახმად 26-ე მუხლი) აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით. (იხ. სუსგ. №ას-1261-1----09, 23.03.2010წ.; №ას-397-370-2010, 11.10.2010წ.; №ას-838-889-2011, 19.09.2011წ.; №ას-427-403-2013, 25.06.2013წ.). ამდენად, ზემოთ აღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მითითებით, „შრომის თავისუფლება“ მოიცავს მხარის უფლებას თავისი ნების შესაბამისად აირჩიოს შრომითი საქმიანობა, ასევე უფლებას

აირჩიოს დამსაქმებელი, განსაზღვროს ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელთა შორის ერთ-ერთი - ხელშეკრულების მოქმედების ვადაა. შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დაქირავებულის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის და დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება (ლეონიდე ადეიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ №62003-10, გვ. 10; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015წ.; გვ. 23).

2.7. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1³ პუნქტის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა (იხ., სუსგ №ას-913-853- 2017, 29 სექტემბერი 2017 წელი). საკასაციო პალატამ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხებზე განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელია ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება

კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში (მსგავს საქმეებზე აგრეთვე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 09 თებერვალი, 2018 წელი; სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი). საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველი დავის ფარგლებში ორივე დასახელებული წინაპირობა სახეზეა, თუმცა, დავის მოსარჩელის სასარგებლოდ გადასაწყვეტად უნდა შეფასდეს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის და სპეციალური - „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის ურთიერთმიმართების საკითხი შრომითი ხელშეკრულების ვადის საკითხის განსაზღვრასთან დაკავშირებით. საქალაქო სასამართლომ მნიშვნელოვნად ჩათვალა სადავო საკითხი უპირველეს ყოვლისა, შეფასებულიყო ზოგად პრინციპებზე დაყრდნობით. საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს, რომ ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებული არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, კი შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოში მოქმედი შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმების ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების საკითხი ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების ნაწილია. კერძოდ, ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის მიხედვით, საქართველოს ნაკისრი აქვს ვალდებულება ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს შეთანხმების დანართში ჩამოთვლილი დირექტივების საქართველოს კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის გზით. მოცემულ დირექტივათა შორის ერთ-ერთი ეხება ვადიანი სამუშაოს შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორობის შესახებ ჩარჩო შეთანხმებას - ევროდირექტივა 1999.70/EC. საქალაქო სასამართლომ ჩათვალა, რომ მოცემული დავის ფარგლებში გადასაწყვეტი საკითხი უნდა განმარტებულიყო მითითებული დირექტივის მიზნებთან შესაბამისობაში. დირექტივის მიზანია არ დაუშვას დამსაქმებელთა მხრიდან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების უფლების ბოროტად გამოყენება. ამასთან, დირექტივის ტექსტი შეიცავს არა ვადიანი ხელშეკრულების დეფინიციას, არამედ ადგენს ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ცნებას. კერძოდ, განსაზღვრული ვადით დასაქმებულია პირი, რომელსაც დამსაქმებელთან დადებული აქვს ისეთი შრომითი ხელშეკრულება, ან იმყოფება ისეთ შრომით ურთიერთობაში, რომლის დასასრულიც განპირობებულია ობიექტური გარემოებებით, როგორიცაა კონკრეტული თარიღის ან მოვლენის დადგომა ან კონკრეტული ამოცანის შესრულება. ამდენად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებისთვის დირექტივა ადგენს ობიექტური საფუძვლის არსებობის აუცილებლობას. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, არასრული იქნებოდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი

საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, კერძოდ მისი მე-3 მუხლი უთითებს, რომ განსაზღვრული ვადის ხელშეკრულება შეიძლება შეზღუდულად გაფორმდეს მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ეს სამუშაოს ხასიათით, ან სხვა საპატიო გარემოებებით არის განპირობებული. იმავე ნორმის თანახმად, ყველა სხვა შემთხვევაში უნდა ვივარაუდოთ, რომ თუნდაც განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება ატარებს უვადო ხასიათს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი ადგენს ვადიანი შრომით ხელშეკრულებების დადების ობიექტურ საფუძველთა კატალოგს ღია ჩამონათვალის სახით (და სხვა ობიექტური გარემოება), თუმცა, არ მიუთითებს ვადიანი ხელშეკრულების განმსაზღვრელ ელემენტებზე. შრომის კოდექსი ადგენს მხოლოდ პრინციპს, რომ ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს როგორც ვადაზე მითითებით, ასევე განუსაზღვრელი ვადით. ერთადერთი დათქმა, რომელიც მოცემულია შრომის კოდექსში ვადასთან დაკავშირებით, ეხება შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობას - დასაქმების უწყვეტი 60 თვიანი პერიოდი. ამ თვალსაზრისით, დირექტივის ტექსტი უნდა იქნეს გამოყენებული, როგორც აღნიშნული საკითხის შევსებისა და დაზუსტების ერთ-ერთ წყარო.

2.8. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, ამ თვალსაზრისით შესაფასებელი იყო „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზანი და კონკრეტული პოზიციის დასაკავებლად დაწესებული ვადის არსებობის აუცილებლობის ურთიერთმიმართება. „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განხორციელების პროცესს, უმაღლესი განათლების მართვისა და დაფინანსების პრინციპებსა და წესს, ადგენს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დაფუძნების, საქმიანობის, რეორგანიზაციისა და ლიკვიდაციის წესს, ასევე ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის პრინციპებს. კანონის მიზნებიდან გამომდინარე უდავოა, რომ იგი შესაბამისი სფეროს მომწესრიგებელი სპეციალური აქტია, რომელიც განსაზღვრავს ორგანიზაციული მოწყობისა და საქმიანობის ძირითად ასპექტებს. არც ის არის სადავო, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს აქვთ აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის შერჩევის, გათავისუფლებისა და დაწინაურების ფართო დისკრეცია, წინასწარ დადგენილი, ნათელი და განჭვრეტადი წესების შესაბამისად, რომელთა შორის ერთ-ერთი პერსონალის შესარჩევი კონკურსის დებულებებია. მეტიც, აკადემიური თანამდებობის დაკავება გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურსის

საფუძველზე კანონით გარანტირებულია (მ.34). ამასთან, კანონის 36-ე მუხლის თანახმად, აკადემიურ პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულება იდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით, რაც იმას ნიშნავს, რომ აკადემიური თანამდებობის დაკავების საკითხი შრომის კოდექსის ნორმებთან ერთობლიობაში უნდა იქნეს გაგებული და განმარტებული. „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი ადგენს აკადემიური თანამდებობის დაკავების, მათ შორის, ასისტენტ-პროფესორის პოზიციის დაკავების ვადას. კერძოდ, კანონის 35-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული წესით შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორის აკადემიური ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პირი 3 ან 4 წლის ვადით. სახელოვნებო-შემოქმედებით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სახელოვნებო (შემოქმედებითი) მიმართულების (გარდა თეორიული დარგებისა) ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე არანაკლებ 4 წლის ვადით შეიძლება არჩეულ იქნეს მაგისტრის აკადემიური ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პირი. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოცემული ნორმის შინაარსი არ იძლევა მის იმპერატიულ დათქმად მიჩნევის საფუძველს. იგი ადგენს მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც უნდა შეფასდეს კონკრეტულ გარემოებათა გათვალისწინებით. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა ავტონომია პერსონალის შერჩევის თვალსაზრისით არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს ქვეყნის სოციალურ პოლიტიკას, მით უფრო, არ უნდა აწესებდეს უფლების ბოროტად გამოყენების ახალ ფორმებს. კონკურსის ჩატარება მიზნად ისახავს შესაბამისი უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის მქონე პერსონალის შერჩევას, რაც, ერთი მხრივ, განპირობებულია ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფის მიზნით, თუმცა, ამავედროულად, არ უნდა იწვევდეს დასაქმებულის უფლებების გაუმართლებელ უგულებელყოფას. ისტორიულად, შრომის სამართლის, როგორც დარგის განვითარება სწორედ სუსტი და ძლიერი მხარის ინტერესების დაბალანსების მუდმივი მცდელობის შედეგია. ამ ურთიერთობის თავისებურება იმაში მდგომარეობს, რომ მხოლოდ დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლების შეზღუდვის გზით არის შესაძლებელი დასაქმებულის უფლებების თანაზომიერი დაცვა. შესაბამისად, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 35-ე მუხლის მესამე პუნქტი არ უნდა განიმარტოს დასაქმებულის კანონით დაცული უფლებების საზიანოდ. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, ზემოთ განვითარებულ მსჯელობასთან ერთობლიობაში ქმნის იმის ლეგიტიმურ საფუძველს, რომ დასაქმებულთან არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეფასდეს, როგორც მხარეთა შორის არსებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება. კერძოდ, არ არის სადავო, რომ მოსარჩელე 60 თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში უწყვეტად დასაქმებული იყო ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე. მასთან წლების განმავლობაში იდებოდა მოკლევადიანი ხელშეკრულებები. ყოველი ხელშეკრულების დადებას, ფორმალური თვალსაზრისით, წინ უძღვოდა კონკურსის ჩატარება. თუმცა,

მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენისა და საქმის გარემოებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს არ ჩამოუყალიბდა მყარი რწმენა იმისა, რომ დროის მოკლე პერიოდებში (საშუალოდ წელიწადში ერთხელ) კონკურსების ჩატარებას რაიმე სხვა მიზანი ჰქონდა, გარდა მოსარჩელის დასაქმებისა.

2.9. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negati, incumbit probatio“- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები

მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში. გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ ამ თვალსაზრისით მოპასუხემ სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა კონკრეტული საგანმანათლებლო მიმართულებით მორიგი კონკურსის გამოუცხადებლობის მიზეზი და, შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულთან ხანგრძლივი, უწყვეტი შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის პირობებში, მხოლოდ მორიგი ხელშეკრულების ვადის გასვლაზე აპელირება არ არის საკმარისი და რელევანტური სადავო საკითხის მოპასუხის სასარგებლოდ გადასაწყვეტად. საგულისხმოა, ისიც, რომ სალექციო კურსი, რომელსაც უძღვებოდა მოსარჩელე დღესაც უნივერსიტეტის სასწავლო პროგრამის ნაწილია. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები განაპირობებდა მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის უვადო სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევას და წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას. ამასთან, საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის შენარჩუნების პრინციპი, ისე არ უნდა იქნეს გაგებული, რომ ლეგიტიმური საფუძვლის არსებობის პირობებში დამსაქმებელს აწევს სახელშეკრულებო ბოჭვის შენარჩუნების ტვირთი. სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ სასამართლოს დასკვნა კონკრეტულ შემთხვევაში უნივერსიტეტსა და ასისტენტ-პროფესორს შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის უდავო შრომის ხელშეკრულებად მიჩნევის შესახებ, არც ერთ შემთხვევაში, არ განაპირობებს დამსაქმებლის უფლებების ზოგადად შეზღუდვას და არ გულისხმობს მის ერთგვარ „იძულებას“ განუსაზღვრელი ვადით იმყოფებოდეს დასაქმებულებთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში. საქალაქო სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხე დაწესებულების სპეციფიკური საქმიანობის მნიშვნელობა და მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები ასევე აღჭურავს დამსაქმებელს უფლებით, თავისი სასწავლო გეგმის ჯეროვნად განხორციელების ფარგლებში საშუალება ჰქონდეს წარმოდგენილი იყოს მისთვის კვალიფიკაციით, გამოცდილებით და სხვა ობიექტური კრიტერიუმებით მისაღები დასაქმებულებით. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის ვრცელ ჩამონათვალს (მ.37). ერთ-ერთი საფუძველის ობიექტურად არსებობა, საკმარისი

სამართლებრივი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად დამსაქმებლის მხრიდან მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის სწორი რეალიზების შემთხვევაში.

2.10. წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოსარჩელის მითითებაზე მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის -1 ლი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. აღნიშნული კანონის მიზნებიდან გამომდინარე, იგი გამოყენებულ უნდა იქნეს საქართველოს კონსტიტუციისა და საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების პარალელურად, რომლებიც კრძალავენ დისკრიმინაციას, აგრეთვე, შესატყვისი შიდასახელმწიფოებრივი აქტების მატერიალურ სამართლებრივი და საპროცესო სამართლებრივი ნორმების პარალელურად, რომლებიც შესაბამისად კრძალავენ დისკრიმინაციას სამართლის ამა თუ იმ დარგში ან ადგენენ დისკრიმინაციის შემთხვევების განხილვის პროცედურას. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებლის ქმედების დისკრიმინაციად დაკვალიფიცირებისათვის აუცილებელია დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი იყოს კანონმდებლობით აკრძალული ნიშანი. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში 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, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. განასხვავებენ დისკრიმინაციის ორ სახეს - პირდაპირი და ირიბი. პირდაპირ დისკრიმინაციას ახასიათებს არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. უნდა დადგინდეს, რომ ანალოგიურ, ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირებს უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციული ნიშნით ხდება. თავის მხრივ, განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს

იმას, რომ განსხვავებული მოპყრობა ისახავს ლეგიტიმურ მიზანს და არსებობს გონივრული თანაზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის. არაპირდაპირი დისკრიმინაცია თავის მხრივ არის მოცემულობა, რომლის თანახმადაც „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც მართალია ნეიტრალურად არის წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს“. არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კრიტერიუმებია: ნეიტრალური წესი ან პრაქტიკა, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს დაცული ნიშნით გამორჩეულ რომელიმე პირზე ან ჯგუფზე. უფრო მოკლედ რომ ითქვას, განსხვავებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმარტებულებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CZECH REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს. განსხვავებული მოპყრობა და შესაძარებელი კატეგორია ერთად უნდა იქნეს განხილული, რამეთუ განსხვავებული მოპყრობა არ არსებობს აბსტრაქტულად, ის იკვეთება ვინმესთან შედარებით. მაგ: საჩივარი შრომის დაბალ ანაზღაურებაზე არ ითვლება დისკრიმინაციის განაცხადად, თუ არ იქნება ნაჩვენები, რომ ეს ანაზღაურება უფრო ნაკლებია ვიდრე სხვა ანალოგიური ფუნქციების მქონე თანამშრომლისათვის დამკირავებლის მიერ განსაზღვრული ხელფასი. შესაბამისად, საჭიროა კომპარატორი - ანუ ადამიანი ანალოგიური მდგომარეობით; ამ ორს შორის კი მთავარი განსხვავება სწორედ „დაცული საფუძველია“ (მაგ: სქესი, რელიგიური თუ პოლიტიკური შეხედულებანი და სხვა). საგულისხმოა, რომ როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული აქტები ადგენენ დაცულ ნიშანთა ფართო ჩამონათვალს. თუმცა, დაცული ნიშნის მითითების ვალდებულება მოსარჩელეს აწევს. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელემ სრულყოფილად ვერ წარმოაჩინა დისკრიმინაციული მოპყრობის სავალდებულო ელემენტები (შესაძარებელ პირთან - კომპარატორთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა, დაცულ საფუძველზე მითითებით), ამასთან, არც დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა არ ყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა. შესაბამისად, მოსარჩელის მხოლოდ ზოგადი შინაარსის მითითება არათანაბარ მოპყრობაზე სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული.

2.11. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის 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, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით”. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ). განსახილველ შემთხვევაში საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლობიერად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, უნდა განხორციელებულიყო მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი აღდგენილი უნდა იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე.

2.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 333 ლარით. შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე, განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.). აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში სადავო განთავისუფლების ბრძანება სასამართლომ მიიჩნია ბათილად, განისაზღვრა ასევე მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლზომიერად განთავისუფლების გამო აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი, რის გამოც წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე სასამართლომ ასევე საფუძვლიანად ჩათვალა და დააკმაყოფილა.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სარჩელის ხანდაზმულობის ნაწილში მოახდინა იგნორირება კონკრეტული მტკიცებულებების (ფაქტობრივი გარემოებების), რომლის მიხედვითაც ერთმნიშვნელოვნად დასტურდებოდა, რომ მოწინააღმდეგე მხარის სარჩელი არის ხანდაზმული. აპელანტი მიუთითებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე: მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა 2017 წლის 28 დეკემბერს. მხარეებს შორის დადებული 2016 წლის 3 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულების (რომლის გაფორმების საფუძველი გახლდათ კონკურსი აკადემიურ თანამდებობაზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ პროფესორის პოზიციაზე) მოქმედების ვადად განსაზღვრულია 1 წელი, 2016 წლის 3 ოქტომბრიდან 2017 წლის 3 ოქტომბრამდე. ნ. ბ-----ისთვის ჯერ კიდევ აგვისტოს თვეში ცნობილი იყო აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილების თაობაზე საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე კონკურსის არ გამოცხადების შესახებ. მას უნივერსიტეტის 2017 წლის 26 სექტემბრის წერილით განემარტა, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ამოწურვის გამო მასთან წყდება შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნულ წერილზე მან იმ დღესვე წერილობით, აგრესიული და შეურაცხმყოფელი ტონით დააფიქსირა თავისი პოზიცია. აპელანტის მითითებით, 2017 წლის 3 ოქტომბრიდან ნ. ბ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ამის შემდგომ მან წერილობით მიმართა უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ასისტენტ პროფესორის თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების თხოვნით, რაზედაც უნივერსიტეტმა 2017 წლის 26 ოქტომბრის წერილით აცნობა, რომ კონკურსი

ზემოაღნიშნულ პოზიციაზე არ გამოცხადდებოდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ნ. ბ-----ისთვის 2017 წლის ოქტომბრის ბოლოსთვის წერილობით ცნობილია, რომ მასთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედების ამოწურვის გამო და ასევე იმ გარემოების თაობაზე, რომ შესაბამისი ფაკულტეტის ასისტენტ პროფესორის თანამდებობაზე უახლოეს მომავალში არ გამოცხადდებოდა კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობა და შემდგომ გამარჯვება განაპირობებს აღნიშნულ პოზიციაზე მხარეებს შრომითი ურთიერთობის დაწყების უპირობო, კანონისმიერ საფუძველს. ამრიგად, აპელანტის მითითებით, უნივერსიტეტმა მოწინააღმდეგე მხარეს განუმარტა 2017 წლის სექტემბერ-ოქტომბრის თვეში, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის გამო და შესაბამის პოზიციაზე კონკურსის არ გამოცხადდებოდა. მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 03 ოქტომბრიდან, რის გამოც საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ნ. ბ-----ეს 30 დღის ვადაში (ოქტომბრის თვეში) წერილობით უნდა მიემართა უნივერსიტეტისთვის და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთება. მას ასეთი ქმედება კანონით განსაზღვრულ ვადაში არ განუხორციელებია და შესაბამისად, ამავე მუხლის მე-5-მე-7 პუნქტებით განსაზღვრული სასამართლოსთვის მიმართვის ვადები უპირობოდ დარღვეულია, რაც ნიშნავს იმას, რომ სარჩელი არის ხანდაზმული.

3.2. აპელანტი მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მოქმედი სამართლის ნორმებს, შესაბამისად, იგი არ არის საკმარისად იურიდიულად დასაბუთებული და ასევე სამართლებრივი დასაბუთება აცდენილია დავის ფაქტობრივ გარემოებებს. აპელანტის მითითებით, სპეციალური აქტია იმ ტიპის ნორმატიული აქტი, რომლის საფუძველზეც რეგულირდება კონკრეტული ტიპის საქმიანობა, მისი მართვის, გადაწყვეტილების მიღების, კონკრეტული პოზიციის თუ კრებითი ორგანოების, ასევე ამ პროცესში ჩართულ პირთა უფლება-მოვალეობები. ბუნებრივია, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, წესრიგდება პირთა შრომითი უფლებები. სწორედ სპეციალურ კანონს წარმოადგენს საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“, რომლის მიხედვით განსაზღვრულია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში კონკრეტულ პოზიციებზე პირის დასაქმების პირობები. მოცემული დავის შემთხვევაში ცნობილია, რომ ნ. ბ-----ემ 2016–2017 წელში (ოქტომბრის თვე) შესაბამისი კონკურსის საფუძველზე მონაწილეობის, გამარჯვების და შემდგომ, შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძველზე დაიკავა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ასისტენტ პროფესორის თანამდებობა, ანუ აკადემიური თანამდებობა. საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აკადემიური თანამდებობის დაკავება შესაძლებელია მხოლოდ არჩევითობის პრინციპით და ისიც კონკრეტული ვადით (ცნობისთვის, კანონი ასევე ითვალისწინებს აკადემიურ თანამდებობაზე პირის უვადოდ არჩევის და მასთან უვადო ხელშეკრულების

დადების საკითხს („უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 35-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი), რისთვისაც სპეციფიური მოთხოვნებია დაწესებული, თუმცა სადაო შემთხვევაში კონკურსი გამოცხადებული იყო ვადიან თანამდებობაზე და შესაბამისად, განსხვავებული პირობებით, რაც არ აკმაყოფილებს უვადო აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესს). აპელანტის განმარტებით, 2015 წლის 27 ნოემბერს „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილებების განმარტებით ბარათში მითითებულია შემდეგი: „არ არის კანონმდებლობით განსაზღვრული მექანიზმი, რომელიც აკადემიური პერსონალის გამორჩეულ წარმომადგენლებს, განსაკუთრებული მეცნიერული მიღწევებისთვის ამა თუ იმ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში უვადო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების საშუალებას მისცემდა.“ საქართველოს პარლამენტის ზემოხსენებული განმარტება ადასტურებს, რომ 2015 წლის ბოლომდე საქართველოს კანონმდებლობა („შრომის კოდექსის“ ჩათვლით) არ ითვალისწინებდა „უვადო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების“ შესაძლებლობას უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისათვის. სწორედ ამით იყო გამოწვეული 2015 წლის 27 ნოემბრის ცვლილებები „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 35-ე მუხლში, რამაც შესაძლებელი გახადა პროფესორებთან უვადო ხელშეკრულებების გაფორმება და აღნიშნული პრივილეგია განსაზღვრა გამორჩეული და განსაკუთრებული დამსახურებებით მოღვაწე პირებისთვის და არა სამუშაო სტაჟის მიხედვით. აპელანტის მოსაზრებით, აღნიშნულ პოზიციას ადასტურებს ასევე ზემოთ მითითებული კანონის ერთ-ერთი ინიციატორი უწყების, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს 2015 წლის 8 მაისის M----- წერილი ს-----
-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტისადმი, სადაც სწორედ აღნიშნულ საკითხზე მიმართა უნივერსიტეტმა და მიიღო სამინისტროს განმარტება, რაც მათ მიერ წარდგენილ იქნა პირველი ინსტანციის სასამართლოში, როგორც განათლების სფეროში პოლიტიკის განმსაზღვრელი ორგანოს პოზიცია, ის დაერთო საქმეს, თუმცა არ იქნა გაზიარებული მოსამართლის მიერ. აპელანტი ასევე იშველიებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებას (2019 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე ას-862-862-2018, 29-ე პუნქტი), სადაც განმარტებულია, რომ „თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, დასაქმებულის აღდგენა სამსახურში არ ხდება. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა უნივერსიტეტში შრომით მოვალეობებს.“ აღნიშნულის შესაბამისად, აპელანტი თვლის, რომ უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ვადიანი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში პირის აღდგენა ხდება არა უვადოდ, არამედ ხელშეკრულების მოქმედების ვადით. ხოლო, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გასულია საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების

მომენტისათვის, მისი აღდგენა დაუშვებელია. ანალოგიური მიდგომა აქვს უზენაეს სასამართლოს განათლების სისტემაში დასაქმებული სხვა არჩევითი თანამდებობის პირების მიმართ. მაგ სკოლის განათლების სისტემაში არჩევითი თანამდებობა არის საჯარო სკოლის დირექტორის. საჯარო სკოლების დირექტორები აირჩევიან 6 წლის ვადით სკოლის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. საჯარო სკოლის ყოფილი დირექტორის სარჩელი განიხილა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, სადაც სასამართლომ შრომითი ურთიერთობის შეფასებისას არ გამოიყენა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-13 ნაწილი, რადგან შრომითი ურთიერთობის წესს არეგულირებდა სპეციალური კანონი. აღნიშნული დავის ფაქტები მდგომარეობდა შემდეგში: 2007 წელს პირი დაინიშნა საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად. ხელშეკრულებაში ჩაიწერა, რომ ის ინიშნებოდა მოვალეობის შემსრულებლად „ახალი დირექტორის არჩევამდე“. 2014 წლის 10 ოქტომბერს დაინიშნა სკოლის ახალი დირექტორი. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან 7 წლის შემდეგ ყოფილი დირექტორი გათავისუფლებულ იქნა თანამდებობიდან. ყოფილმა დირექტორმა გაასაჩივრა მისი გათავისუფლების ბრძანება. თუმცა, უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ: „მხარეებმა ხელშეკრულების ვადის გასვლა დაუკავშირეს სპეციალური კანონით დადგენილი წესით ახალი დირექტორის შერჩევის თარიღს“ (სუსგ #557-532-2016, 2017 წლის 30 იანვარი, 38-ე პუნქტი). შესაბამისად, უზენაესმა სასამართლომ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელზე არ გაავრცელა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-13 ნაწილი, მიუხედავად იმისა, რომ არსებობდა აღნიშნული ნორმის გამოყენების ფორმალური წინაპირობები. უზენაესმა სასამართლომ უპირატესობა მიანიჭა სპეციალურ კანონსა და მხარეთა შორის არსებულ შეთანხმებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მართლზომიერია, ვინაიდან იგი სრულად შეესაბამება საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნებს. შედარებისათვის, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის მსგავსად აპელანტი თვლის, რომ შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას „საერთო სასამართლოების შესახებ“ კანონი, რომელიც ადგენს მოსამართლეთა თანამდებობაზე განმწესების სპეციალურ ვადებს. მაგალითად, „სააპელაციო ან რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს მოსამართლე თანამდებობაზე გამწესდება 3 წლის ვადით, კონკურსის საფუძველზე“ („საერთო სასამართლოების შესახებ“ კანონის 36-ე მუხლის მე-4(1) პუნქტი). უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის არჩევა ხდება 10 წლის ვადით. აპელანტის მიერ განვითარებულ ლოგიკას თუ მივყვებით და მოვახდენთ სპეციალური კანონით დადგენილი წესის უგულებელყოფას, მივიღებთ შედეგს, რომ 3 წლიანი მუშაობის შემდეგ, ყველა მოსამართლე უნდა ჩაითვალოს უვადოდ დანიშნულად; 3 წლიანი მუშაობის შემდეგ, უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარეც მიჩნეულ უნდა იქნეს ამ თანამდებობაზე უვადოდ დანიშნულად. ბუნებრივია, კანონის ამგვარი გამოყენების პრევენციას ისახავს მიზნას სპეციალური კანონების არსებობა. აპელანტი კატეგორიულად არ ეთანხმება საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას

მასზედ, თითქოს უნივერსიტეტმა ვერ დაასაბუთა უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ასისტენტ პროფესორის თანამდებობაზე კონკურსის არ გამოცხადების გარემოებები, რაც ასევე სასამართლოს მოსაზრებით, გახდა სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი. სასამართლოს განემარტა უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს პოზიცია ამ საკითხთან მიმართებით, ასევე მხარემ მიუთითა, რომ აღნიშნული არ გახლდათ სასარჩელო წარმოების დავის საგანი და თუ არსებობდა მხარის პრეტენზია აკადემიურ საბჭოს ამ გადაწყვეტილებასთან მიმართებით, მას უნდა ედავა ადმინისტრაციულ სამართალწარმოების გზით. ასევე, აპელანტი თვლის, რომ სასამართლოსთვის ცნობილი უნდა იყოს ის გარემოება, რომ კონკრეტულ პოზიციაზე კონკურსის გამოცხადება ავტომატურად არ ნიშნავს რომელიმე პირთან შრომითი ურთიერთობის დაწყებას, ვინაიდან კონკურსი თავისი შინაარსიდან გამომდინარე გულისხმობს საუკეთესო კანდიდატის შერჩევას, შესაბამისად, კონკურსში მონაწილე პირს აკადემიური თანამდებობის დაკავება გარანტირებული ვერ ექნება, მათ შორის ნ. ბ-----ესაც. აპელანტის მოსაზრებით, მოსარჩელისა და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიდგომის გაზიარების შემთხვევაში, მიღებულ იქნება კატასტროფული შედეგები - საქართველოს ყველა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიური პერსონალი ჩაითვლება უვადოდ დანიშნულად(!). შედეგად, უმაღლესი სასწავლებლის აკადემიური პერსონალის თანამდებობიდან წასვლის ერთადერთი საშუალება იქნება მათი გარდაცვალება ან საკუთარი ნებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. მსგავსი ტენდენცია არსებითად შეზღუდავს კონკურენციას აკადემიურ დონეზე, რაც გარდაუვლად გააუარესებს სწავლებისა და სამეცნიერო საქმიანობის ხარისხს სახელმწიფოს მასშტაბით. სწორედ ამ ტენდენციის პრევენციას ემსახურება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 35-ე მუხლი, რაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიურ საბჭოებს ანიჭებს აკადემიური პერსონალის გარკვეული ვადით დანიშვნის უფლებას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, რის შედეგადაც მიღებული იქნა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება. აღნიშნული გარემოება კი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების საფუძველზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველს წარმოადგენს.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ----ა ბ-----ე 2011 წლის 28 თებერვლიდან 2017 წლის 03 ოქტომბრამდე უწყვეტად მუშაობდა ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტში, კერძოდ:

- 2011 წლის 28 თებერვლიდან 2011 წლის 10 ივლისამდე მოსარჩელე მიწვეული იყო საათობრივი ანაზღაურების წესით მასწავლებლის თანამდებობაზე მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტის საბაკალავრო საფეხურზე ჰუმანიტარული მიმართულებით სასწავლო კურსის წასაკითხად (ხელშეკრულება N1---).
- მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ნ----ა ბ-----ე 2011 წლის 20 სექტემბრიდან 2012 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N2--).
- მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად, მოსარჩელე 2012 წლის 20 სექტემბრიდან 2013 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N4--). 2012 წლის 26 სექტემბრიდან მოსარჩელე ჩაითვალა საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად (რეგისტრაციის N1---).
- საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად მოსარჩელე 2013 წლის 20 სექტემბრიდან 2014 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N5--).
- საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ნ----ა ბ-----ე 2014 წლის 20 სექტემბრიდან 2016 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N-33). 2014 წლის 25 სექტემბრიდან მოსარჩელე ჩაითვალა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად (რეგისტრაციის N6--).
- საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების საფუძველზე, მოსარჩელე, N2----- ბრძანებით დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე, რის შედეგადაც მხარეებს შორის ერთი წლის ვადით (2017 წლის 03 ოქტომბრამდე) დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N1---.

4.2. 2017 წლის 07 აგვისტოს ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორს გაეგზავნა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის დეკანის წარდგინება ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების შესახებ. ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 07 აგვისტოს N- სხდომის ოქმის თანახმად, აკადემიურმა საბჭომ დაადგინა, რომ არ გამოცხადდეს კონკურსი საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტს აკადემიურ თანამდებობაზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის 1 საშტატო ერთეულზე.

4.3. მოპასუხემ 2017 წლის 03 ოქტომბრის შემდგომ არ გააგრძელა სახელშეკრულებო ურთიერთობა მოსარჩელესთან. მოსარჩელის მიერ დაკავებულ აკადემიურ თანამდებობაზე 2017 წლის 03 ოქტომბრის შემდგომ შესარჩევი კონკურსი არ გამოცხადებულა.

4.4. 2017 წლის 30 ნოემბერს მოსარჩელემ მიმართა ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტს განთავისუფლების ბრძანების გადმოცემისა და მისი დასაბუთების შესახებ მოთხოვნით. 2017 წლის 06 დეკემბრის მიმართვით მოსარჩელემ კვლავ მოითხოვა განთავისუფლების შესახებ ბრძანებისა და დასაბუთების გადაცემა.

4.5. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული. კერძოდ, ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის 2017 წლის 04 დეკემბრის N3----- წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მასსა და უნივერსიტეტს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები იყო ვადიანი და შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა დასრულდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით (ს.ფ.54). საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლომ ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით გაიზიარა საკასაციო სასამართლოს განმარტება (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითა, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოპასუხის მითითება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. სააპელაციო პალატა პირველ რიგში იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული. განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს წარმოადგენს არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, არამედ შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, და შესაბამისად, აქედან გამომდინარე, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. აპელანტის მიერ მითითებული შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილი კი ითვალისწინებს დასაქმებული უფლებას შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებელს მოსთხოვოს წერილობითი დასაბუთება მაშინ, როდესაც ადგილი აქვს ხელშეკრულების შეწყვეტას. შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, არამედ შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, ამიტომ ზემოაღნიშნულ ნორმაზე მითითება და ხანდაზმულობის ვადის ამ ნაორმასთან დაკავშირება დაუშვებელია.

4.7. სააპელაციო პალატა საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე მიიჩნევს, რომ, მართალია სასარჩელო განცხადება არ არის ხანდაზმული, მაგრამ იგი უსაფუძვლოა და უსაფუძვლობის გამო არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები. „ევროპის სოციალურ ქარტიის“ 1-ლი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით. ასევე, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს

პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს. სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია „შრომის თავისუფლება“. აღნიშნული მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. კონსტიტუციის ეს დებულება პირველ რიგში მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული თავისუფალია თავის სამუშაოსა და დამსაქმებლის არჩევანში და ამგვარად მას აქვს შესაბამისი თავისუფლება, გააფორმოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება. შრომის თავისუფლება გულისხმობს სამუშაოს კატეგორიის თავისუფალ არჩევანსაც. შრომის თავისუფლება მოიცავს ადამიანის უფლებას, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო და პროფესია. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით (კონსტიტუციის ახალი რედაქციის თანახმად 26-ე მუხლი) აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით. (იხ. სუსგ. №ას-1261-1---09, 23.03.2010წ.; №ას-397-370-2010, 11.10.2010წ.; №ას-838-889-2011, 19.09.2011წ.; №ას-427-403-2013, 25.06.2013წ.). ამდენად, ზემოთ აღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ „შრომის თავისუფლება“ მოიცავს მხარის უფლებას თავისი ნების შესაბამისად აირჩიოს შრომითი საქმიანობა, ასევე უფლებას აირჩიოს დამსაქმებელი, განსაზღვროს ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელთა შორის ერთ-ერთი - ხელშეკრულების მოქმედების ვადაა. შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება

დამჭირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის და დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება.

4.8. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1³ პუნქტის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა (იხ., სუსგ №ას-913-853- 2017, 29 სექტემბერი 2017 წელი). საკასაციო პალატამ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხებზე განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელია ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში (მსგავს საქმეებზე აგრეთვე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 09 თებერვალი, 2018 წელი; სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი).

4.9. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მართალია მოსარჩელე ნ----ა ბ-----ე განსახილველ შემთხვევაში ფორმალურად აკმაყოფილებდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტს იმ თვალსაზრისით, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ და მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატებოდა 30 თვეს, მაგრამ იგი წარმოადგენდა ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე მომუშავე პირს, რის გამოც მასთან ბოლოს დადებული ხელშეკრულების არსის (ვადიანი იყო თუ უვადო) გასარკვევად უნდა

შევაფასოდ არა მხოლოდ ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის დებულებები, არამედ სპეციალური კანონის - „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებები და ამ ორი სამართლებრივი აქტის ნორმების ურთიერთმიმართების საკითხი შრომითი ხელშეკრულების ვადის საკითხის განსაზღვრასთან დაკავშირებით. ამის გაკეთება აუცილებელია, ვინაიდან აკადემიურ თანამდებობებზე მომუშავე პირების სამსახურში მიღების, მათთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების და სხვა შრომითი საკითხები წესრიგდება არა მხოლოდ ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის, არამედ ასევე სპეციალური კანონის - „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმების საფუძველზე. სააპელაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამდენად, მითითებული ნორმა ცალსახად ადგენს, რომ თუ სპეციალური კანონები განსხვავებულად აწესრიგებენ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, მაშინ გამოიყენება სპეციალური კანონით დადგენილი ნორმები. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში დასადგენია, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი შრომის კოდექსისაგან განსხვავებულად ხომ არ არეგულირებს აკადემიური პერსონალის სამსახურში მიღებისა და მათთან გაფორმებული ხელშეკრულების ვადას. ამასთან დაკავშირებით, სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტის მსჯელობას და განმარტავს, რომ სწორედ „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად არის განსაზღვრული უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში კონკრეტულ აკადემიურ თანამდებობებზე პირის დასაქმების პირობები და შესაბამისად, მითითებული კანონი ამ კუთხით წარმოადგენს სპეციალურ კანონს. მოცემული დავის შემთხვევაში ცნობილია, რომ ნ. ბ-----ემ 2016–2017 წელში (ოქტომბრის თვე) შესაბამისი კონკურსის საფუძველზე მონაწილეობის, გამარჯვების და შემდგომ, შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძველზე დაიკავა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობა, ანუ აკადემიური თანამდებობა. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აკადემიური თანამდებობის დაკავება შესაძლებელია მხოლოდ არჩევითობის პრინციპით და ისიც კონკრეტული ვადით. კერძოდ, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 33-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიური პერსონალი შედგება პროფესორისაგან, ასოცირებული პროფესორისაგან, ასისტენტ-პროფესორისა და ასისტენტისაგან. იმავე კანონის 34-ე მუხლის პირველი პუნქტით ცალსახად არის დადგენილი, რომ აკადემიური თანამდებობის დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის წესით, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიან

კონკურენციის პრინციპებს, ხოლო მართლმადიდებლურ საღვთისმეტყველო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აკადემიური თანამდებობის დაკავება ხდება სრულიად საქართველოს კათოლიკოს-პატრიარქის მიერ დადგენილი წესით. ამდენად, ღია კონკურსის ჩატარება წარმოადგენს აკადემიური თანამდებობის დაკავების ერთ-ერთ აუცილებელ პირობას. ამასთან, იმავე კანონის 35-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები აკონკრეტებენ ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე ასარჩევი პირის ვადას და მიუთითებენ, რომ ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული წესით შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორის აკადემიური ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პირი 3 ან 4 წლის ვადით. ასევე, ასისტენტის თანამდებობაზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული წესით შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორანტი 3 ან 4 წლის ვადით. ზემოაღნიშნული კანონის 36-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, აკადემიურ პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულება იდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით. ამდენად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის ზემოაღნიშნული ნორმებით ცალსახად არის დადგენილი ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე ასარჩევად არა მხოლოდ ღია კონკურსის ჩატარების აუცილებლობა, არამედ არჩევის ვადიანობა 3-4 წელი. აპელანტი სწორად მიუთითებს, რომ „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 35-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს აკადემიურ თანამდებობაზე პირის უვადოდ არჩევის და მასთან უვადო ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობასაც, მაგრამ, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ჯერ ერთი, ამ შემთხვევაშია პირს წაეყენება განსხვავებული მოთხოვნები, რასაც უნდა აკმაყოფილებდეს, მეორეც, ამ შემთხვევაში ვადიანი ხელშეკრულებით არჩეული პირი ავტომატურად კი არ ჩაითვლება უვადოდ დანიშნულად, არამედ ხდება მისი არჩევა უვადოდ და მესამეც, სადაო შემთხვევაში კონკურსი გამოცხადებული იყო ვადიან თანამდებობაზე და შესაბამისად, განსხვავებული პირობებით, რაც არ აკმაყოფილებს უვადო აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესს. გარდა ამისა, აპელანტი მხარე სწორად განმარტავს, რომ 2015 წლის 27 ნოემბერს „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილებების განმარტებით ბარათში მითითებულია შემდეგი: „არ არის კანონმდებლობით განსაზღვრული მექანიზმი, რომელიც აკადემიური პერსონალის გამორჩეულ წარმომადგენლებს, განსაკუთრებული მეცნიერული მიღწევებისთვის ამა თუ იმ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში უვადო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების საშუალებას მისცემდა.“ სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, საქართველოს პარლამენტის ზემოხსენებული განმარტება ადასტურებს, რომ 2015 წლის ბოლომდე საქართველოს კანონმდებლობა („შრომის კოდექსის“ ჩათვლით) არ ითვალისწინებდა „უვადო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების“ შესაძლებლობას უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისათვის. სწორედ ამით იყო გამოწვეული 2015 წლის 27 ნოემბრის ცვლილებები „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 35-ე მუხლში, რამაც შესაძლებელი

გახადა პროფესორებთან უკიდურესად ხელშეკრულებების გაფორმება და აღნიშნული პრივილეგია განსაზღვრა გამორჩეული და განსაკუთრებული დამსახურებებით მოღვაწე პირებისთვის და არა სამუშაო სტაჟის მიხედვით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, აღნიშნულ პოზიციას ადასტურებს ასევე ზემოთ მითითებული კანონის ერთ-ერთი ინიციატორი უწყების, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს 2015 წლის 8 მაისის M-----
----- წერილი ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტისადმი, სადაც სწორედ აღნიშნულ საკითხზე მიმართა უნივერსიტეტმა და მიიღო სამინისტროს განმარტება მასზედ, რომ ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე არჩევა ხდება კონკურსის წესით და კანონით დადგენილი ვადით. აპელანტი მართებულად იშველიებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებას (2019 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე ას-862-862-2018, 29-ე პუნქტი), სადაც განმარტებულია, რომ „თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, დასაქმებულის აღდგენა სამსახურში არ ხდება. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა უნივერსიტეტში შრომით მოვალეობებს.“ აღნიშნულის შესაბამისად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ვადიანი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში პირის აღდგენა ხდება არა უკიდურესად, არამედ ხელშეკრულების მოქმედების ვადით. ხოლო, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გასულია საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების მომენტისათვის, მისი აღდგენა დაუშვებელია. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, თუ ჩვენ გავიზიარებთ მოსარჩელისა და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, მაშინ გამოდის, რომ ნებისმიერი პირი, რომელიც ითხოვს აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევას და მასთან შრომის ხელშეკრულება გაფორმებულია 30 თვეზე მეტი ვადით ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს (ე.ი. ფორმალურად აკმაყოფილებს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის მოთხოვნებს), მაშინ ყველა მათგანთან შრომითი ხელშეკრულება ავტომატურად ჩაითვლება უკიდურესად გაფორმებულად, რაც დაუშვებელია და ასეთი მსჯელობა პირდაპირ ეწინააღმდეგება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე და 35-ე მუხლის მოთხოვნებს, სადაც ცალსახად არის დადგენილი, რომ აკადემიური პერსონალის არჩევა უნდა მოხდეს ღია კონკურსის საფუძველზე, მხოლოდ გარკვეული ვადით. მართალია, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ცალკეულ შემთხვევებში აკადემიური პერსონალი შეიძლება აირჩეს უკიდურესად, მაგრამ ამ შემთხვევაში ისინი უნდა აკმაყოფილებდნენ კანონით დადგენილ განსაკუთრებულ მოთხოვნებს და გარდა ამისა, მათი არჩევაც ხდება ღია

კონკურსის წესით და არა ავტომატურად, მათ მიერ ნამსახურები ვადების გათვალისწინებით. ამასთან, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არა აქვს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ და „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმებს შორის კოლიზიას, დაპირისპირებას, არამედ პირიქით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლი ცალსახად უშვებს იმის შესაძლებლობას, რომ თუ სპეციალური კანონით გათვალისწინებულია შრომის კოდექსისაგან განსხვავებული ნორმები შრომითი ხელშეკრულების საკითხის მოწესრიგების დროს, მაშინ გამოიყენება სპეციალურად დადგენილი ნორმები. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში კი სპეციალურ ნორმებს წარმოადგერნს სწორედ „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს სპეციალური კანონით დადგენილი ნორმები.

4.10. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ვინაიდან უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარების თაობაზე, იმავე არგუმენტებზე დაყრდნობით ასევე უსაფუძვლოა მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ამასთან, სააპელაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებასაც, რომ, როგორც საქმის მასალებით არის დადგენილი, 2017 წლის 07 აგვისტოს ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორს გაეგზავნა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის დეკანის წარდგინება ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების შესახებ. ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 07 აგვისტოს N-სხდომის ოქმის თანახმად, აკადემიური საბჭომ დაადგინა, რომ არ გამოცხადდეს კონკურსი საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტს აკადემიურ თანამდებობაზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის 1 საშტატო ერთეულზე. მოპასუხემ 2017 წლის 03 ოქტომბრის შემდგომ არ გააგრძელა სახელშეკრულებო ურთიერთობა მოსარჩელესთან. მოსარჩელის მიერ დაკავებულ აკადემიურ თანამდებობაზე 2017 წლის 03 ოქტომბრის შემდგომ შესარჩევი კონკურსი არ გამოცხადებულა. აქედან გამომდინარე, მოცემულ დავაში მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 07 აგვისტოს N-სხდომის ოქმი, რომლის თანახმად, აკადემიური საბჭომ დაადგინა, რომ არ გამოცხადდეს კონკურსი საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტს აკადემიურ თანამდებობაზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის 1 საშტატო ერთეულზე და ასევე სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს მასთან შრომითი ურთიერთობა აღარ გაუგრძელებია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს; მოცემულ საქმეზე უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 08 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ნ----ა ბ-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, ნ----ა ბ-----ეს უნდა დაეკისროს სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისათვის სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის გადახდის ვალდებულება, ხოლო ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტს უკან უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი ბაჟი 1919,52 ლარის ოდენობით.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257, 372-ე, 386-ე 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს მოცემულ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 08 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ----ა ბ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ნ----ა ბ-----ეს დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 150 ლარის გადახდის ვალდებულება;
5. ს-----ს სახელმწიფო უნივერსიტეტს (საიდენტიფიკაციო კოდი 2-----) დაუბრუნდეს 2019 წლის 16 ივლისს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 1,919.52 ლარი, საგადახდო მოთხოვნა N2----, განმკარგავი საბიუჯეტო ორგანიზაციის მიმღების ბანკის კოდი T-----, საბიუჯეტო შემოსავლის სახაზინო კოდი 3-----.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
7. 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 სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე