



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

საქმე №28/4676-18
წელი

14 იანვარი, 2020

თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ოთარ სიჭინავა
სხდომის მდივანი – მარიამ ცისკარიშვილი**

პირველი აპელანტი/მოსარჩელე (მოწინააღმდეგე მხარე) - ნი-----
-----ე

წარმომადგენელი - დე-----ი

მეორე აპელანტი/მოპასუხე (მოწინააღმდეგე მხარე) _ სსიპ „ილ-----
-----ი“

წარმომადგენელი - გი-----ი

დავის საგანი _ ხელშეკრულების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება

აპელანტ ნი-----ის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

აპელანტ სსიპ „ილ-----ის“ მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

აღწერილობითი ნაწილი

1. მოსარჩელე 2006 წლიდან მუშაობს მოპასუხე სსიპ „ილ-----ში“ სხვადასხვა აკადემიურ თანამდებობაზე. 2013 წლის 28 ივნისს ნი-----ესა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N4--, რომლის 1-ლი მუხლის შესაბამისად „დამსაქმებელი იწვევს შემსრულებელს ილ-----ში ვადიანი კონტრაქტის ფარგლებში მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე“, ხოლო ამავე ხელშეკრულების მე-8 მუხლის მიხედვით ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 3 წელი: „ხელშეკრულება ძალაშია 2013 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე“. 2014 წლის 18 აგვისტოს მხარეთა შორის შედგა შეთანხმება 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომის ხელშეკრულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელი იწვევს შემსრულებელს ილ-----ში უვადოზე გრანტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით პროფესორის თანამდებობაზე და დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2400 ლარით (ტ.1., ს.ფ. 10, 26-28, 29-30, 34-35).

2. 2016 წლის 30 ივნისს მხარეთა შორის დაიდო N7-- შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად „დასაქმებული დამსაქმებლის სასარგებლოდ შეასრულებს მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ლექტორის პოზიციაზე გათვალისწინებულ სამუშაოს...“, ხოლო ამავე ხელშეკრულების მე-3 მუხლის შესაბამისად “ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ ხელმოწერის დღიდან და მოქმედებს 2016 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის 1 ოქტომბრის ჩათვლით“. ზემოხსენებული ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტით დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 2400 ლარი ოდენობით (ტ.1., ს.ფ. 31-33).

3. 2016 წლის 13 ოქტომბერს ნი-----ემ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე სსიპ „ილ-----ი“-ს მიმართ. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2006 წლიდან მუშაობს მოპასუხე სსიპ „ილ-----ში“ სხვადასხვა აკადემიურ თანამდებობაზე. მისი ბოლო აკადემიური თანამდებობა იყო დემოგრაფიული სტატისტიკის მიხედვით პროფესორის აკადემიური თანამდებობა, რომელზეც არჩეულ იქნა 2013 წლის ივლისში და ამავე დროს 2013 წლის 28 ივნისს გაფორმებული N4-- შრომის ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 3 წელი ანუ 2016 წლის 01 ივლისამდე. აღნიშნული ვადის ამოწურვის შემდგომ, მოსარჩელეს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ

განუცხადა, რომ ამოიწურა მასთან შრომითი ურთიერთობის ვადა და შესთავაზა 3 თვით შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება მოწვეული ლექტორის პოზიციაზე. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი აქვს შრომითი უფლებების უხეშ დარღვევას, ვინაიდან მასსა და მოპასუხეს შორის 2013 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს უვადო შრომით ხელშეკრულებას, შესაბამისად, ვადის გასვლის გამო გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ არის დასაბუთებული და მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი ნი-----ესა და სსიპ „ილ-----ს“ შორის დადებული 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომის ხელშეკრულება.

2. ნი-----ე აღდგენილ იქნას უვადოდ მოპასუხე სსიპ „ილ-----ის“ მეცნიერებისა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით **პროფესორის თანამდებობაზე**.

3. სსიპ „ილ-----ს“ დაეკისროს ნი-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან ყოველთვიურად 2400 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) ოდენობით სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

4. მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ 2013 წლის 28 ივნისს მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, შესაბამისი კონკურსის საფუძველზე, მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა განსაზღვრა 3 წლის ვადით 2013 წლის 01 ივლისიდან - 2016 წლის 01 ივლისამდე. ამ პერიოდში მოსარჩელეს უნივერსიტეტში ეკავა პროფესორის აკადემიური თანამდებობა. მოპასუხის განმარტებით, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 35-ე მუხლის თანახმად, პროფესორის თანამდებობაზე შეიძლება აირჩეს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს სამეცნიერო - პედაგოგიური მუშაობის არანაკლებ 6 წლის გამოცდილება, განსაკუთრებული პროფესიული ან/და სამეცნიერო მიღწევები და რომელიც აკმაყოფილებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრულ პირობებს. ასეთი პირი პროფესორის თანამდებობაზე უვადოდ აირჩევა და 5 წელიწადში ერთხელ ექვემდებარება ატესტაციის გავლას. მოპასუხე განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში 2013 წელს ჩატარებული კონკურსი, რომლის შედეგადაც მოსარჩელემ 3 წლის ვადით დაიკავა აკადემიური თანამდებობა, არ შეესაბამება ზემოაღნიშნული კანონის 35-ე მუხლში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად დადგენილ ახალ კრიტერიუმებს. შესაბამისად, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება არ წარმოადგენს მოჩვენებით ხელშეკრულებას და იგი არ არის უვადოდ დადებული. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოსარჩელე ნი-----ის სარჩელი მოპასუხე სსიპ "ილ-----ი"-ს მიმართ, კერძოდ:

1. ნი-----ე აღდგენილ იქნა სსიპ ილ-----ის მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე **ლექტორის თანამდებობაზე**

2. მოპასუხე სსიპ ილ-----ს დაეკისრა მოსარჩელე ნი-----ის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 11 ოქტომბრიდან მის სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 2400 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით (ტ.1., ს.ფ 134)

6. ნი-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

6.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში თავად აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის 2013 წლის 28 ივნისს შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 3 წლის ვადით, რაც შეადგენს 36 თვეს, შესაბამისად შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის გათვალისწინებით თუ ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, აღნიშნული ხელშეკრულება ითვლება უვადო შრომით ხელშეკრულებად. სასამართლომ ასევე აღნიშნა რომ ორივე ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ჯამში შეადგენს 39 თვეს, რაც აღემატება 30 თვეს. მეორე ხელშეკრულება დაიდო პირველთან მიმდევრობით, შესაბამისად, 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს უვადო ხელშეკრულებას. აღნიშნული მსჯელობა ეწინააღმდეგება, როგორც ფაქტობრივ მოცემულობას ასევე ამ საკითხის სამართლებრივ მხარეს, იმდენად რამდენადაც უვადოდ დადებულად ჩაითვალა 2013 წლის 28 ივნისის შრომის ხელშეკრულება და არა 2016 წლის 30 ივნისის ხელშეკრულება, ვინაიდან სწორედ 2013 წლის 28 ივნისის შრომის ხელშეკრულება აკმაყოფილებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრულ კრიტერიუმებს და ამ ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში მოიაზრება 2016 წლის ხელშეკრულების პერიოდი და შრომითი ურთიერთობები.

6.2. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა 2016 წლის 30 ივნისის შრომით ხელშეკრულებას და შესაბამისად ბათილად არ ცნო იგი. კერძოდ, სასამართლო ერთი მხრივ უდავოდ დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომითი ხელშეკრულების 3 წლიანი ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეთა შორის დაიდო ახალი 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომითი ხელშეკრულება 3 თვის ვადით. აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ლექტორის პოზიციაზე, თუმცა გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში აღნიშნავს, რომ "მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა შრომის ხელშეკრულების ვადის

გასვლის გამო, მიუხედავად იმისა, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება იყო უვადო. თუმცა, მხარეები ფაქტობრივად შეთანხმდნენ ხელშეკრულების ახალ პირობებზე, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ შეუძლებელია მოსარჩელის 2013 წლის 28 ივნისის N4-- ხელშეკრულებით განსაზღვრულ თანამდებობაზე აღდგენა და იგი აღდგენილ უნდა იქნას 2016 წლის 30 ივნისს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ მეცნიერებისა და ხელოვნების ფაკულტეტზე, ლექტორის თანამდებობაზე". სასამართლომ გააკეთა ურთიერთსაწინააღმდეგო დასკვნა, როდესაც ერთი მხრივ დაადგინა ამ ხელშეკრულების დადების ფაქტი, ხოლო მეორე მხრივ განავითარა მსჯელობა, რომ ეს უკანასკნელი ხელშეკრულება სინამდვილეში იყო წინა ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ შეთანხმება, რითაც მხარეთა შორის შრომით ურთიერთობაში დადგინდა ახალი პირობები. აპელანტს მიაჩნია, რომ ბათილია 2016 წლის 30 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ემსახურებოდა იმ სამართლებრივი საფუძვლების შექმნას, რისი გამოყენებითაც ახალი, ვადიანი ხელშეკრულების დადებით შეწყვეტილად ჩაითვლებოდა უვადოდ აღიარებული ხელშეკრულება და მსგავსი პრეცედენტები არაკეთელსინდისიერი დამსაქმებლების მხრიდან ხშირია. ამ არგუმენტს ამყარებს ის ფაქტიც, რომ ხელშეკრულება ფაქტობრივად დადებული იქნა არდადეგების პერიოდში, როდესაც ნი-----ე და სხვა პროფესორ მასწავლებლებიც იმყოფებიან შვებულებაში, რა საჭიროებამ განაპირობა საზაფხულო არდადეგების დროს მოწვეული ლექტორის დაქირავება, რომელსაც ენიშნება პროფესორის ხელფასი და რომელმაც არდადეგების გამო პრაქტიკულად არ უნდა შეასრულოს სამუშაო. ბუნებრივია ეს ფაქტი მიუთითებს იმ განზრახვაზე, რომ შემდგომში შეუძლებელი ყოფილიყო პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე აღდგენა და შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება, რა მიზანსაც მოპასუხემ პრაქტიკულად მიაღწია. კერძოდ, ერთი მხრივ, უვადო შრომითი ურთიერთობა მოაქცია 3 თვიან ვადაში, გარდა ამისა შეიცვალა შრომითი ხელშეკრულების ერთერთი უმთავრესი და არსებითი პირობა, კერძოდ დასაქმებულის პოზიცია-თანამდებობა პროფესორის აკადემიური თანამდებობა ლექტორის პოზიციით, რაც არსებითად და თითქმის მთლიანად ცვლის შრომის ხელშეკრულების პირობებს. გარდა ხელფასისა, ვინაიდან პროფესორის აკადემიური თანამდებობა გარდა სალექციო კურსისა მოიაზრებს მონაწილეობის მიღებას საგანმანათლებლო დაწესებულების მართვაში, მის უფლებამოსილებაში შედის ისეთი უმნიშვნელოვანესი საკითხები როგორიცაა სასწავლო პროგრამების შინაარსის, სწავლების მეთოდებისა და საშუალებების განსაზღვრა და ასე შემდეგ, ანუ მონაწილეობს და წარმართავს როგორც სასწავლო პროცესს ასევე სამეცნიერო კვლევებს, ხოლო ლექტორის მოვალეობაში შედის მხოლოდ ლექციების წაკითხვა ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობებით. ასევე განსხვავებულია უამრავი პირობა, ასე, მაგალითად, N4---ე შრომის ხელშეკრულების თანახმად ნი-----ე იყო პროფესორი დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით,

ხოლო 2016 წლის № 7-- ხელშეკრულების 2.2.1 პუნქტში წერია, რომ უნდა წაიკითხოს სალექციო კურსი „გამოყენებითი სოციალური სტატისტიკის“ „დემოგრაფიის საფუძვლების“ და „გამოყენებითი დემოგრაფიის“ სფეროში. ასევე განსხვავებულია სამუშაო დრო, დასვენების დრო და ზოგადად შრომის პირობები. სამუშაო დრო კვირაში 40 საათია, რომელშიც მოიაზრება ლექციების წაკითხვა, ამდენი საათები ფაქტობრივად არ არსებობს და მისი არსებობის შემთხვევაშიც შეუძლებელია ფიზიკურად. ასევე გაურკვეველია სასწავლო არდადეგების დროს რა საქმიანობით უნდა იქნეს დაკავებული მოსარჩელე, როდესაც სწავლა მხოლოდ 9 თვეა, ხოლო 3 თვე დასვენება და ასე შემდეგ. ამდენად სასამართლოს მხედველობის და შეფასების მიღმა დარჩა, რა გარემოებებმა განაპირობა ნი-----ის მიერ მისთვის საუარესო და თითქმის შეუსრულებელ სახელშეკრულებო პირობაზე დათანხმება. სარჩელში განმარტეს, რომ ნი-----ეს არ გააჩნდა ინფორმაცია შრომის კოდექსში ამოქმედებული ცვლილებების შესახებ და შესაბამისად არ იცოდა იმის თაობაზე, რომ მასსა და სსპ "ილ-----ს შორის" დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რა ფაქტმაც განაპირობა მისი მხრიდან 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომითი ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერა. ამდენად, აღნიშნული ხელშეკრულება თავისი არსით არის უცილოდ ბათილი და მისი ბათილად ცნობის გარეშეც სასამართლოს უნდა გაეზიარებინა მათი პოზიცია და მოეხდინა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა 2013 წლის 28 ივნისის შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე. ამასთან მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები ფაქტობრივად გაგრძელდა 2016 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით. მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი იყო იძულებითი განაცდურის, ანუ მიუღებელი ხელფასის დაკისრება მოპასუხეზე 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თუმცა გადაწყვეტილებით სასამართლომ მოპასუხეს დააკისრა განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 11 ოქტომბრიდან, რაც უნდა იქნეს გამოსწორებული და დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის შესაბამისად.

6.3. აპელანტის განმარტებით, იმ შემთხვევაში, თუ ნი-----ისთვის ცნობილი იქნებოდა შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების და ამ ცვლილებების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობების უვადოდ გაგრძელების თაობაზე, იგი არ დათანხმდებოდა მისთვის საუარესო პირობებით 3 თვიან ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერაზე. ამდენად, გასაჩივრებული შრომის ხელშეკრულება არის უცილოდ ბათილი და სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა 360-ე მუხლით და მოეხდინა ნიკლოზ მაღლაფერიძის პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე აღდგენა. ამასთან ერთად მხედველობაშია მისაღები ის გარემოებაც, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები ფაქტობრივად გაგრძელდა 2016 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით.

7. სსიპ ილ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

7.1. აპელანტის განმარტებით, მცდარია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება, თითქოს 2016 წლის 30 ივნისის N7-- ხელშეკრულება წარმოადგენდა უვადო შრომით ხელშეკრულებას. სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს და დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოებები, რაც არ მიუთითებიათ მხარეებს. მოსარჩელე ითხოვდა მასსა და სსიპ „ილ-----ს“ შორის 2013 წლის 28 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში სამსახურში უვადოდ აღდგენას და 2016 წლის 30 ივნისის N7-- ხელშეკრულების ბათილად ცნობას. სასამართლომ დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რაც არცერთ მხარეს არ მიუთითებია. სასამართლომ დააკმაყოფილა ის მოთხოვნა, რომელიც მოსარჩელეს არ დაუყენებია. შესაბამისად, 2016 წლის 30 ივნისის ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად აღიარება მოხდა საპროცესო კანონმდებლობის უხეში დარღვევით.

7.2. აპელანტის განმარტებით, 2013 – 2015 წლებში საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა „სრული პროფესორის“ უვადოდ დანიშვნას. შესაბამისად, შეუძლებელია მხარეთა შორის 2013 წელს გაფორმებული ხელშეკრულება მიჩნეული იყოს უვადო შრომით ხელშეკრულებად ან ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გათვალისწინებული იქნეს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი 1(3) ნაწილით გათვალისწინებული 30 თვიანი პერიოდის გამოთვლისას. 2015 წლის ნოემბრამდე საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა „უვადო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების“ შესაძლებლობას უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალისათვის. სწორედ ამით იყო გამოწვეული ჯერ 2015 წლის 27 ნოემბრისა და შემდგომ 2016 წლის 16 დეკემბრის ცვლილებები „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 35-ე მუხლში, რამაც შესაძლებელი გახადა პროფესორებთან უვადო ხელშეკრულებების გაფორმება. შესაბამისად, 2013 წელს პროფესორის თანამდებობაზე არჩეული ნი-----ე ვერ იქნებოდა მიჩნეული უვადო თანამშრომლად და შეუძლებელია 2013 წლის ხელშეკრულება მიჩნეული იქნეს უვადოდ ან 2013 წლის ხელშეკრულების ვადა გათვალისწინებულ იქნას შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1(3) ნაწილით გათვალისწინებული 30 თვიანი პერიოდის გამოთვლისას. აღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლოს არ ჰქონდა პროცესუალური უფლება უვადო ხელშეკრულებად გამოეცხადებინა ის კონტრაქტი, რომლის ბათილად ცნობას ითხოვდა მოსარჩელე და არ არსებობდა 2013 ან 2016 წლის ხელშეკრულების უვადოდ აღიარების წინაპირობები.

სამოტივაციო ნაწილი

8. სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული

გადაწყვეტილების კანონიერება და დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ ნი-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო სსიპ „ილ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს. უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება და ნი-----ის უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ. საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

9. „სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისგან და რის საფუძველზე ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივშემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს პრეროგატივაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე,

უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი წინამძღვრის (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე N ას-664-635-2016, პუნქტი 187).

10. ნი-----ის სასარჩელო მოთხოვნებთან მიმართებით პალატა დადგენილად მიიჩნევს შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

10.1. 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომის ხელშეკრულების პირველი მუხლის თანახმად, სსიპ „ილ-----ი“ და ნი-----ე შეთანხმდნენ, რომ დამსაქმებელი იწვევს შემსრულებელს ილ-----ში **ვადიანი კონტრაქტის ფარგლებში** მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით **სრული პროფესორის** აკადემიურ თანამდებობაზე. ამავე ხელშეკრულების მე-8 მუხლის თანახმად ხელშეკრულება ძალაშია 2013 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე. 2014 წლის 18 აგვისტოს მოხდა მხარეთა შეთანხმება ცვლილებებისა და დამატების შეტანის შესახებ 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომის ხელშეკრულებაში, რომლის თანახმადაც შეტანილი იქნა ცვლილებები N4-- ხელშეკრულების პირველი თავის პირველ მუხლში და იგი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით „დამსაქმებელი იწვევს შემსრულებელს ილ-----ში უვადოზე გრანტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით **პროფესორის** თანამდებობაზე“, ხოლო დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 2400 ლარით (ტ.1., ს.ფ. 26-28, 29-30).

10.2. 2016 წლის 30 ივნისს სსიპ „ილ-----სა“ და ნი-----ეს შორის დაიდო N7-- შრომის ხელშეკრულება, რომლის 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად „დასაქმებული დამსაქმებლის სასარგებლოდ შეასრულებს მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ლექტორის პოზიციაზე გათვალისწინებულ სამუშაოს იმ მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრულია წინამდებარე ხელშეკრულებით და დამსაქმებლის შრომის შინაგანაწესით“. ამავე ხელშეკრულების მე-3 მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ ხელმოწერის დღიდან და მოქმედებს 2016 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის 1 ოქტომბრის ჩათვლით, ხოლო მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება თვეში 2400 ლარის ოდენობით. ამავე ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმებით (ტ.1., ს.ფ. 31-33).

10.3. სსიპ „ილ-----ის“ 2016 წლის 11 აგვისტოს ცნობის თანახმად (ტ.1.,ს.ფ.34-36) ნი-----ე 1997 წლის 25 დეკემბრიდან იკავებდა სხვადასხვა თანამდებობებს. ამასთან, ილ-----ის ფილოსოფიისა და სოციალური მეცნიერების ფაკულტეტზე ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად არჩეული იქნა სოციოლოგიის და დემოგრაფიის მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე 2008 წლის 12 ივლისიდან 2010 წლის 12 ივლისამდე, 2010 წლის 7 ივლისს ბიზნესის ფაკულტეტზე ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად არჩეულ იქნა ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე 2010 წლის 12 ივლისიდან 2012 წლის 12 ივლისამდე, მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად არჩეული იქნა ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე 2012 წლის 17 ივლისიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე, მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად არჩეული იქნა დემოგრაფია-სოციოლოგიის მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე 2013 წლის 5 მარტიდან 2014 წლის 1 იანვრამდე, მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების შედეგად არჩეული იქნა დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე 2013 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე, ხოლო 2016 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის 1 ოქტომბრის ჩათვლით მიწვეული იქნა მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ლექტორის პოზიციაზე.

10.4. „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში 2015 წლის 27 ნოემბერს განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, 35-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: "პროფესორის თანამდებობაზე შეიძლება აირჩეს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს სამეცნიერო-პედაგოგიური მუშაობის არანაკლებ 6 წლის გამოცდილება, განსაკუთრებული პროფესიული ან/და სამეცნიერო მიღწევები და რომელიც აკმაყოფილებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრულ პირობებს. პირი პროფესორის თანამდებობაზე უვადოდ აირჩევა. პროფესორი 5 წელიწადში ერთხელ ექვემდებარება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესით ატესტაციის გავლას. სახელოვნებო-შემოქმედებით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სახელოვნებო (შემოქმედებითი) მიმართულების (გარდა თეორიული დარგებისა)

პროფესორის თანამდებობაზე არანაკლებ 4 წლის ვადით შეიძლება აირჩეს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც აქვს სამეცნიერო-პედაგოგიური ან/და სახელოვნებო (შემოქმედებითი) მუშაობის არანაკლებ 8 წლის გამოცდილება. აღნიშნული პროფესორის თანამდებობაზე პირის ზედიზედ მესამე ვადით არჩევის შემთხვევაში შესაბამისი აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილებით იგი ამ თანამდებობას საპენსიო ასაკის ან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ დადგენილი ზღვრული ასაკის მიღწევამდე იკავებს. დამატებითი პირობები შეიძლება განისაზღვროს სახელოვნებო-შემოქმედებითი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით.“

11. ყველა იმ გარიგებაში, რომლებშიც ნების გამოვლენის ნამდვილობა დამოკიდებულია მეორე მხარის მიერ ამ ნების მიღებაზე, არცთუ იშვიათად იბადება კითხვა, სწორად გაიგო თუ არა მეორე მხარემ ის, რისი თქმაც ნების გამომვლენ პირს სურდა. თუ მხედველობაში მივიღებთ იმას, რომ გარიგებათა აბსოლუტურ უმრავლესობაში ორი მხარე – ნების გამომვლენი და ნების მიმღები – მონაწილეობს, აშკარა გახდება, თუ რა დიდი მნიშვნელობა აქვს გამომვლენილი ნების სწორად გაგებას მეორე მხარის მიერ. მრავალი გარემოებით შეიძლება იყოს გამოწვეული, რომ ის, რაც იგულისხმა ნების გამომვლენმა, სხვაგვარად გაიგო მისმა მიმღებმა. აქედან წარმოიშობა გამომვლენილ ნებათა კონფლიქტი, რომელიც საჭიროებს სწორად გადაწყვეტას. ამ კონფლიქტის გადაწყვეტის სამართლებრივ საშუალებას წარმოადგენს ნების გამომვლენის განმარტება. სსკ-ის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამომვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ უნდა ემყარებოდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს, კერძოდ, ნების გამომვლენის განმარტება უნდა განხორციელდეს ნების მიმღების შემეცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. ამგვარი განმარტების დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს. (სუსგ ას-559-2019). ზემოთქმულის გათვალისწინებით, პალატა უსაფუძვლოდ მიიჩნევს აპელანტის განმარტებას იმის შესახებ, რომ ილ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა არაკეთილსინდისიერ ქმედებას, ვინაიდან ნი-----ეს არ აცნობეს, რომ 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომის ხელშეკრულება წარმოადგენდა უვადო ხელშეკრულებას, ხოლო ნი-----ისთვის სამართლებრივი ნორმის თაობაზე უცნობი იყო, წინააღმდეგ შემთხვევაში არ დასთანხმდებოდა 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომის ხელშეკრულებას. პალატას მიაჩნია, რომ ნი-----ემ იცოდა შრომის N4-- ხელშეკრულების შინაარსი, რადგან მასსა და სსიპ "ილ-----ს" შორის 2014 წლის 18 აგვისტოს მოხდა შეთანხმება ცვლილებებისა და დამატების შეტანის შესახებ 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომის ხელშეკრულებაში, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი იწვევს

შემსრულებელს ილ-----ში უვადოზე გრანტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით **პროფესორის და არა სრული პროფესორის** თანამდებობაზე, როგორც ეს გათვალისწინებული იყო შრომის N4-- ხელშეკრულებით. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის **ინდივიდუალური შეფასებისას** გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. **სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში**“ (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ. ასევე, Nას-278-264-2016, 17.06.2016წ; N ას-1000-961-2016, 03.02.2017წ.). დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს შეექმნა შინაგანი რწმენა, რომ დამსაქმებელი არამართლზომიერად არ მოქმედებდა მოსარჩელესთან მიმართებით, ნი-----
-----ემ საკმაოდ შთამბეჭდავი და ხანგრძლივი კარიერული გზა განვლო უნივერსიტეტში 1997 წლიდან (ტ1.,ს.ფ.34-36), მან არაერთხელ მიიღო მონაწილეობა მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსში, მისივე 21.04.2016 წლის განცხადებით (ტ1.,ს.ფ.46), იგი 2010 წლიდან 2012 წლამდე იყო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს წევრი, შესაბამისად, კარგად ერკვეოდა უნივერსიტეტში მიმდინარე არჩევნების სამართლებრივი ხასიათის სპეციფიკაში და სუსტ, არაინფორმირებულ მხარედ, რომელიც გონივრული განსჯის გარეშე დაეთანხმა N7-- შრომის ხელშეკრულების პირობებს მიჩნეული ვერ იქნება მხოლოდ იმ ფორმალურ ნიშანზე დაყრდნობით, რომ დასაქმებულია. აღნიშნულ შეფასებას ამყარებს თავად აპელანტის მსჯელობა, რომლის თანახმადაც N7-- შრომითი ხელშეკრულება ფაქტობრივად დადებული იქნა არდადეგების პერიოდში, როდესაც ნი-----ე და სხვა პროფესორ მასწავლებლებიც იმყოფებიან შვებულებაში და რა საჭიროებამ განაპირობა საზაფხულო არდადეგების დროს მოწვეული ლექტორის დაქირავება, რომელსაც ენიშნება პროფესორის ხელფასი და რომელმაც არდადეგების გამო პრაქტიკულად არ უნდა შეასრულოს სამუშაო. ნი-----
-----ის პიროვნების, პროფესიული უნარ-ჩვევების, ცოდნისა და კარიერული გამოცდილების გათვალისწინებით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომის ხელშეკრულებაზე ხელმოწერისას აპელატმა ნამდვილი ნება გამოავლინა გონივრული განსჯის შედეგად და მოპასუხის მიერ შეცდომაში შეყვანილი არ ყოფილა.

12. აპელანტი ნი-----ე აპელირებს სშკ-ის მე-6 მუხლის 11 და 12 პუნქტებზე, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი). შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი). სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების 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. „შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ-ები: Nას-98-94-2016, 26.07.2016წ; Nას-570-545-2016, 03.02.2017წ; Nას-1000-961-2016, 03.02.2017წ). უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს, რომ ნი-----ე 1997 წლის 25 დეკემბრიდან სსიპ „ილ-----ში“ იკავებდა სხვადასხვა თანამდებობებს, ამასთან, ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობას იკავებდა 2008 წლის 12 ივლისიდან 2010 წლის 12 ივლისამდე, ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობას - 2010 წლის 12 ივლისიდან 2012 წლის 12 ივლისამდე. ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით ასოცირებული

პროფესორის აკადემიურ თანამდებობას - 2012 წლის 17 ივლისიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე, დემოგრაფია-სოციოლოგიის მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობას - 2013 წლის 5 მარტიდან 2014 წლის 1 იანვრამდე, დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობას, 2013 წლის 1 ივლისიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე. ზემოთქმულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომის ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულებათა, თუმცა მისი შეწყვეტა განხორციელდა 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლითაც ნი-----ე მიწვეული იქნა მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ლექტორის პოზიციაზე (ამ გადაწყვეტილების მე-11 პუნქტი). ამდენად, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტ ნი-----ის მტკიცებას, რომ იგი აღდგენილი უნდა იქნას პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტების მიხედვით, სსსკ-ის 180-ე მუხლის თანახმად, აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესი განისაზღვრება შემდეგი კრიტერიუმებით: ა) მოსარჩელეს უნდა ედავებოდნენ უფლებაში; ბ) დავის არსებობა უნდა ქმნიდეს მოსარჩელის უფლების მომავალში დარღვევის რეალურ საშიშროებას; გ) აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა დავის გადაწყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, კერძოდ, გადაწყვეტილების შედეგად სრულად გარკვეული შედეგი უნდა მიიღებოდეს მხარისათვის, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება უნდა ქმნიდეს იმ უფლებისა თუ ურთიერთობის განსაზღვრულობას, რაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი დავის გამო ირღვევა. როგორც დიდმა პალატამ ამ ნორმის განმარტებისას დაასკვნა: „აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. სხვა საკითხია იურიდიული შედეგის არსებობის ან არარსებობის დადგენის სურვილი. იურიდიული ინტერესის არსებობის დადგენისათვის უპირატესად უნდა გაირკვეს, გაუმჯობესდება თუ არა მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა მისი აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2016 წლის 17 მარტის განჩინება, საქმეზე №ას-121-117-2016, იხ. 31.01.2019წ. სუსგ. №ას-1876-2018). მოსარჩელე ითხოვდა ბათილად იქნეს ცნობილი ნი-----ესა და სსიპ „ილ-----ს“ შორის დადებული 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომის ხელშეკრულება, რათა ნი-----ე აღდგენილ იქნას უვადოდ მოპასუხე სსიპ „ილ-----ის“ მეცნიერებისა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით **პროფესორის თანამდებობაზე**. პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომის ხელშეკრულების ბათილად ცნობის პირობებშიც კი არ გაუმჯობესდება,

რადგან ზემოაღნიშნულს ვერ მოყვება 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომის ხელშეკრულების ამოქმედება და ნი-----ე მის მიერ მოთხოვნილ უფლებებში აღდგენილი ვერ იქნება ამ გადაწყვეტილების მე-11 პუნქტში აღნიშნული გარემოებათა გათვალისწინებით.

14. სსიპ "ილ-----ი"-ს სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით პალატა უპირველესად იმსჯელებს აპელანტის მოთხოვნაზე სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით:

09.09.2016 წელს ნი-----ემ განცხადებით მიმართა სსიპ „ილ-----ს“, სადაც აღნიშნა, რომ სსიპ „ილ-----ში“ მუშაობდა პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით. ამასთან, ითხოვა ეცნობებინათ ამოიწურა თუ არა უნივერსიტეტთან მისი შრომითი ურთიერთობა აღნიშნულ თანამდებობაზე და დადებითი პასუხის შემთხვევაში გადასცენ ბრძანება მისი სამსახურიდან (პროფესორის თანამდებობიდან) გათავისუფლების შესახებ. აღნიშნულ განცხადებაზე 16.09.2016 წელს ნი-----ეს ეცნობა, რომ შრომის ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადები და ხელშეკრულების მიხედვით 2016 წლის 1 ივლისს ამოიწურა ხელშეკრულების ვადა (ტ.1., ს.ფ. 62-63). დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ბ" ქვეპუნქტი - ხელშეკრულების ვადის გასვლა. 2013 წლის 28 ივნისის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე არ გამოცემულა ბრძანება ნი-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ, ამასთან, მოსარჩელეს 2016 წლის 16 სექტემბრის წერილით ეცნობა, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. სარჩელი სასამართლოში წარდგენილი იქნა 2016 წლის 13 ოქტომბერს. ამდენად, საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2013 წლის 28 ივნისს სსიპ ილ-----სა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 1 ივლისიდან - 2016 წლის 01 ივლისამდე. 2013 წლის 28 ივნისის N4-- შრომითი ხელშეკრულების 3 წლიანი ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეთა შორის დაიდო ახალი 2016 წლის 30 ივნისის N7-- შრომითი ხელშეკრულება 3 თვის ვადით და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 2016 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა უსაფუძვლოდ მიიჩნევს აპელანტის განმარტებას სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე. ამასთან ერთად, პალატა მართებულად მიიჩნევს სსიპ "ილ-----

--ი"-ს მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ ნი-----ე მოითხოვდა აღდგენილ იქნას უვადოდ მოპასუხე სსიპ „ილ-----ის“ მეცნიერებისა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დემოგრაფიული სტატისტიკის მიმართულებით **პროფესორის თანამდებობაზე**, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ნი-----ე აღდგენილ იქნა სხვა და არატოლფას სსიპ "ილ-----ი"-ს მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე **ლექტორის თანამდებობაზე**, ვინაიდან მოსარჩელე ნი-----ესა და მოპასუხე სსიპ „ილ-----ის“ შორის დადებული 2016 წლის 30 ივნისის N7-- ხელშეკრულება მიჩნეულ იქნა უვადო შრომით ხელშეკრულებად (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების პუნქტები 3.2.1. და 6.1.), თუმცა მოსარჩელე ითხოვდა მის ბათილობას.

15. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ნი-----ის სააპელაციო საჩივრის პრეტენზია დაუსაბუთებელია, ხოლო სსიპ „ილ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დასაბუთებულია და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს. არ არსებობს 2016 წლის 30 ივნისის N7-- ხელშეკრულების ბათილობის საფუძველი და უსაფუძვლობის გამო არ უნდა დაკმაყოფილდეს ნი-----ის სასარჩელო მოთხოვნები, შესაბამისად, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

16. საპროცესო ხარჯები:

16.1. აპელანტ ნი-----ის მიერ ბიუჯეტში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ანაზღაურებას არ ექვემდებარება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად.

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

ვინაიდან დაკმაყოფილდა სსიპ „ილ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი, ნი-----ეს სსიპ „ილ-----ის“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სსიპ „ილ-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივრისათვის სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი 2262.00 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ „ილ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. ნი-----ეს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე;
3. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება.
4. ნი-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
5. ნი-----ის მიერ სააპელაციო საჩივრისათვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
6. ნი-----ეს დაეკისროს 2262.00 ლარის გადახდა სსიპ „ილ-----ის“ სასარგებლოდ სააპელაციო საჩივრისათვის სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანგარიშში.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია 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:

ოთარ სიჭინავა