



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

24 სექტემბერი, 2019 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო
წარმომადგენელი - გ-----ი ჯ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ე-- ჩ-----ე
წარმომადგენელი - ლ--ა ს-----ი, ა-----ე ს-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ე-- ჩ-----ის სარჩელი სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს მიმართ ბრძანების

ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, იძულებით განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე; ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს 2017 წლის 03 თებერვლის N1--- -- ბრძანება ე-- ჩ-----ის გათავისუფლების შესახებ; აღდგენილ იქნა მოსარჩელე ე-- ჩ-----ს სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე; დაეკისრა მოპასუხე სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ე-- ჩ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 680 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 03 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ე-- ჩ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა; სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 144,80 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2013 წლის 6 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე ვადით, თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 850 ლარით. 2013 წლის 21 ივნისის ბრძანებით, აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაუგრძელდა 2013 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 აგვისტომდე. 2013 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 აგვისტოდან 2014 წლის 1 აგვისტოს ჩათვლით. თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 850 ლარით. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 2015 წლის 1 აგვისტომდე. 2015 წლის 4 აგვისტოს ბრძანებით, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით განსაზღვრული ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე.

2.2. 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.3. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოში რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება, მათ შორის მოსარჩელის შტატის შემცირება არ დასტურდება. მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ სსიპ განვითარების სააგენტოში განხორციელდა რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, რასაც მოჰყვა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული შტატის შემცირება, რასაც არ ეთანხმება მოსარჩელე მხარე. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდნენ აღნიშნულ

გარემოებას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-103-ე მუხლების თანახმად კი, აღნიშნული გარემოება უნდა დაადასტუროს მოპასუხე მხარემ.

2.4. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულებო ურთიერთობა. უდავოდ არის დადგენილი, რომ 2013 წლის 6 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე ვადით. 2013 წლის 21 ივნისის ბრძანებით, აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებას ვადა გაუგრძელდა 2013 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 აგვისტომდე. 2013 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 აგვისტოდან 2014 წლის 1 აგვისტოს ჩათვლით. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 2015 წლის 1 აგვისტომდე. 2015 წლის 4 აგვისტოს ბრძანებით, 2014 წლი 5 აგვისტოს ბრძანებით განსაზღვრული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ლი პუნქტის თანახმად, 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. მითითებული ფაქტობრივი გარემოებით უდავოდ დადგენილია, რომ, ამ შემთხვევაში, მხარეთა შორის, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, რაც შრომის კოდექსის აღნიშნული მუხლის შესაბამისად მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევის საფუძველია.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.5. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი - შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. განსახილველ შემთხვევაში გასარკვევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა არაკანონიერია, რადგან, მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა (ი.ხ. 3.2.2 ფაქტობრივი გარემოება). საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, როგორც ზემოთ აღინიშნა ეწინააღმდეგება კანონს, რის გამოც, აღნიშნული ბრძანება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

2.6. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საქალაქო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად იქნა ცნობილი, შესაბამისად არსებობდა მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე - სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველი.

2.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით

სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. საქალაქო სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 680 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება). მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლობიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 3 თებერვლიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ე-- ჩ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 680 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 03 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2.8. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენდა მოპასუხისთვის იძულებით განაცდური ხელფასის 680 ლარის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდის დაკისრება 2017 წლის 28 თებერვლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილებაზე, რომლის თანახმად: „საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნათა ნაწილში სარჩელის უარყოფის შესახებ დადგენილია მყარი სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-285-271-2016, 27 აპრილი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ

შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია“. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დავა არ ეხება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ ფულად ვალდებულებას. რის გამოც, პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოდ ჩათვალია და არ დააკმაყოფილა.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით, ამავე კოდექსის მე-3 მუხლითა და პირველი პუნქტით დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ; შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება). საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ხოლო, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად კი, მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე როგორც, ხელშეკრულების სხვა ძირითად

პირობებზე შეთანხმება. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში, რომლის თანახმადაც, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება. ვინაიდან, მოსარჩელესა და სააგენტოს შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 3 თებერვლამდე, ეს იმას ნიშნავს, რომ სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება და ხელშეკრულებაში მითითებული თარიღის დადგომა თავისთავად ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. გასაჩივრებული ბრძანების გამოცემით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ ფაქტობრივად, სააგენტომ შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ გამოხატა ნება არ გაგრძელებულიყო, ანუ არ დადებულიყო მოსარჩელესთან ახალი შრომითი ხელშეკრულება მასთან უკვე შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის გასაგრძელებლად.

3.2. სააპელაციო საჩივარში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელესთან მთელი იმ დროის განმავლობაში, რაც იგი სააგენტოში საქმიანობდა, მუდმივად იდებოდა ან გრძელდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები დროის კონკრეტული ვადის მითითებით. თუ იგი ამ პირობას არ ეთანხმებოდა, შეეძლო სააგენტოსთვის მიემართა სხვა სახის მოთხოვნით, მაგრამ ასეთი არ მომხდარა. შესაბამისად, აპელანტი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ეთანხმებოდა ურთიერთობის ასეთ ფორმატს. სააპელაციო საჩივრის ავტორი განსაკუთრებული ხაზის გასმას ითხოვს სხვა გარემოებაზეც. კერძოდ, მიაჩნია, რომ ცოტა ხნით თუ დაშვებულ იქნება ფაქტი, რომ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები, სასამართლოს გადაწყვეტილება აბსოლუტურად არასწორია სააგენტოსათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილშიც, კერძოდ, არათანაზომიერად დიდად მიაჩნია მისი მოცულობა. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 59-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად: „სასამართლო სამოქალაქო საქმეს განიხილავს განცხადების მიღების დღიდან არაუგვიანეს 2 თვისა. განსაკუთრებით რთული კატეგორიის საქმეზე მისი განმხილველი სასამართლოს გადაწყვეტილებით ეს ვადა შეიძლება გაგრძელდეს არაუმეტეს 5 თვისა, გარდა

ალიმენტის გადახდევინების, დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით ან მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების, შრომითი ურთიერთობებიდან, ... გამომდინარე მოთხოვნებისა და უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ საქმეებისა, რომლებიც განხილული უნდა იქნეს არაუგვიანეს 1 თვისა.” აპელანტის მითითებით, კანონით ძალიან მკაცრად არის დადგენილი ვადები, რომელშიც სასამართლომ უნდა განიხილოს საქმეები. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საქმეების განხილვის ვადა შეადგენს 1 თვეს. მიაჩნია, რომ სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიღებისას დაარღვია კანონით დადგენილი ყველა მოთხოვნა და საქმე 20 თვის განმავლობაში არ დაასრულა. პროცესები დროის დიდი შუალედებით ინიშნებოდა. ამასთან, მიიჩნევს, რომ მოსამართლის სუბიექტური გარემოებების, ორგანიზაციული თუ სხვა, სააგენტოსგან დამოუკიდებელი ფაქტორების გამო, ხელოვნურად გაჭიანურებულმა საქმის განხილვამ კანონმდებლობის სრული დარღვევით, ნეგატიურად ჰპოვა ასახვა სააგენტოზე, რაც გამოიხატა 20 თვის განაცდური ხელფასის დაკისრებაში, როცა კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, ამ კატეგორიის საქმეებს სასამართლო 1 თვის ვადაში უნდა იხილავდეს. ამრიგად, აპელანტი თვლის, რომ განსახილველ შემთხვევაში არსებობს სიტუაცია, როდესაც სასამართლოს მიერ დარღვეულია კანონი და აღნიშნულთან დაკავშირებით მათ უწევთ "პასუხის გება". თვლის რომ სასამართლოს დამოკიდებულება ამ საქმის მიმართ კიდევ ერთხელ გამოიკვეთა მის ბოლო ქმედებაში, როდესაც დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მოთხოვნა და დადგენილ ვადაში არ გადაეცათ დასაბუთებული გადაწყვეტილება, რითაც ფაქტობრივად მოესპო საშუალება ესარგებლა კანონით გარანტირებული უფლებით და უფრო არგუმენტირებულად დაედასტურებინა მისი გადაწყვეტილების კანონშეუსაბამობა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით

შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2013 წლის 6 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე ვადით, თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 850 ლარით. 2013 წლის 21 ივნისის ბრძანებით, აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაუგრძელდა 2013 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 აგვისტომდე. 2013 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 აგვისტოდან 2014 წლის 1 აგვისტოს ჩათვლით. თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 850 ლარით. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 2015 წლის 1 აგვისტომდე. 2015 წლის 4 აგვისტოს ბრძანებით, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით განსაზღვრული ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე.

4.3. 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.4. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.5. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას

მასზედ, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. განსახილველ შემთხვევაში გასარკვევია, შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა არაკანონიერია, რადგან, მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. კერძოდ, უდავოდ არის დადგენილი, რომ 2013 წლის 6 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად 2013 წლის 1 თებერვლიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე ვადით. 2013 წლის 21 ივნისის ბრძანებით, აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებას ვადა გაუგრძელდა 2013 წლის 1 ივლისიდან 2013 წლის 1 აგვისტომდე. 2013 წლის 5 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობაზე 2013 წლის 1 აგვისტოდან 2014 წლის 1 აგვისტოს ჩათვლით. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, 2014 წლის 5 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 2015 წლის 1 აგვისტომდე. 2015 წლის 4 აგვისტოს ბრძანებით, 2014 წლი 5 აგვისტოს ბრძანებით განსაზღვრული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ლი პუნქტის თანახმად, 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. მითითებული ფაქტობრივი გარემოებით უდავოდ დადგენილია, რომ, ამ შემთხვევაში, მხარეთა შორის, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, რაც, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, შრომის კოდექსის აღნიშნული

მუხლის შესაბამისად მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევის საფუძველია. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, როგორც ზემოთ აღინიშნა ეწინააღმდეგება კანონს, რის გამოც, აღნიშნული ბრძანება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, სწორად იქნა ცნობილი ბათილად.

4.6. საქალაქო სასამართლომ ასევე სწორად განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოში რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება, მათ შორის მოსარჩელის შტატის შემცირება არ დასტურდება. მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ სსიპ განვითარების სააგენტოში განხორციელდა რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, რასაც მოჰყვა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული შტატის შემცირება, რასაც არ ეთანხმება მოსარჩელე მხარე. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდნენ აღნიშნულ გარემოებას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-103-ე მუხლების თანახმად კი, აღნიშნული გარემოება უნდა დაადასტუროს მოპასუხე მხარემ.

4.7. სააპელაციო პალატა ასევე იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საქალაქო სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად იქნა ცნობილი, შესაბამისად არსებობდა მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე - სსიპ სერვისების განვითარების სააგენტოს სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველი, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა

ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 680 ლარს. შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლობიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 3 თებერვლიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანი იყო და მოპასუხე სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ე-- ჩ-----ის სასარგებლოდ მართებულად დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 680 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 03 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

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 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე