



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

07 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - სსიპ „ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლა“
წარმომადგენლები - გ-----ი ბ-----ა, ი----ნ ყ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ე-----ე ს-----ე
წარმომადგენელი - მ-----ი

დავის საგანი - სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 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 15 მაისის გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა ე-----ე ს-----ის სარჩელი; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლის დირექტორის 2018

წლის 14 სექტემბრის N1--- ბრძანება მოსარჩელე ე-----ე ს-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე ე-----ე ს-----ე აღდგენილ იქნა სსიპ ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლის დამლაგებლის თანამდებობაზე; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლას მოსარჩელე ე-----ე ს-----ის სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით, დაეკისრა ყოველთვიურად 250 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლას მოსარჩელე ე-----ე ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის სახით 36 ლარისა და 40 თეთრის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ „ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლაში“ დამლაგებლის თანამდებობაზე 2010 წლის 1 დეკემბრიდან, რომელიც შეწყდა მისივე ინიციატივით 2011 წლის 4 იანვრიდან. ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 22 ნოემბერს 2016 წლის 1 ნოემბრამდე, რომელიც გრძელდებოდა უწყვეტად. მხარეებს შორის ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 3 იანვარს ერთი წლის ვადით. ამ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში - 2017 წლის 15 სექტემბერს, მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომის ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა 5 დღიანი, 40 საათიანი სამუშაო კვირით (დასკვნების დღეები: შაბათ-კვირა). მოსარჩელის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 250 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

2.2. ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, 14/09/2018წ. ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 17 სექტემბრიდან.

2.3. საქალაქო სასამართლომ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.4. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1.მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის

მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის. ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

2.5. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ

დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-6 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. განსახილველ შემთხვევაში სადავოა საკითხი იმის შესახებ, დაიდო თუ არა მოსარჩელესთან ბოლო შრომითი ხელშეკრულება პირველის შეწყვეტიდან 60 დღის განმავლობაში. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ „ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლაში“ დამლაგებლის თანამდებობაზე 2010 წლის 1 დეკემბრიდან, რომელიც შეწყდა მისივე ინიციატივით 2011 წლის 4 იანვრიდან. ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 22 ნოემბერს, რომელიც გრძელდებოდა უწყვეტად 2016 წლის 1 ნოემბრამდე და მხარეებს შორის ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 3 იანვარს, ერთი წლის ვადით. 2016 წლის 1 ნოემბრიდან 2017 წლის 3 იანვრამდე 63 კალენდარული დღეა, მაგრამ მე-60 დღე იყო 31 დეკემბერი - შაბათი - შრომითი ხელშეკრულებითა და სკოლის წესდებით გათვალისწინებული არასამუშაო დღე, ხოლო 1 და 2 იანვარი, - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით დადგენილი ახალი წლის სადღესასწაულო - უქმე დღეები. საქმის ზეპირი განხილვისას, მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ შაბათ-კვირა სკოლისთვის არის არასამუშაო დღეები, საქმის წარმოების ელექტრონული სისტემა არ უზრუნველყოფს ამ დღეებში დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემას და ბრძანებები და ხელშეკრულებები ფორმდება სამუშაო დღეებში (15/05/2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი. 12:19 სთ.). საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 127-ე მუხლით, თუ მოქმედება უნდა შესრულდეს განსაზღვრულ დღეს და ეს დღე ან ვადის ბოლო დღე ემთხვევა არასამუშაო დღეს ან მოქმედების შესრულების ადგილას გამოცხადებულ სადღესასწაულო ანდა სხვა გამოსასვლელ დღეებს, მაშინ ამ დღის ნაცვლად გამოყენებული უნდა იქნეს მომდევნო სამუშაო დღე. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, ვინაიდან 2016 წლის 1 ნოემბრიდან მე-60 კალენდარული დღე ემთხვეოდა შაბათს, ხოლო 1 და 2 იანვარი უქმე დღეებია, ამიტომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის მე-2 წინადადების მიზნებისათვის, 2016 წლის 1 ნოემბრიდან - არსებული ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან - მე-60 დღედ უნდა ჩაითვალოს 2017 წლის 3 იანვარი - მომდევნო სამუშაო დღე. მითითებულ დღეს კი მხარეთა შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. მაშასადამე, რამდენადაც მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია პირველი ხელშეკრულების ვადის

გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში, მხარეებს შორის წარმოშობილია უვადო შრომითი ურთიერთობა და მოპასუხეს არ გააჩნდა უფლება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, საქალაქო სასამართლომ ჩათვლა, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ცნობილი უნდა ყოფილიყო ბათილად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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. რამდენადაც მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილია, ზემოაღნიშნული ნორმის შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - დამლაგებლის თანამდებობაზე.

2.6. საქალაქო სასამართლომ საქმეზე უდავოდ დადგენილად მიიჩნია ფაქტი, რომ მოსარჩელის ხელფასი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 250 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული

შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630). საქალაქო სასამართლოს მითითებით, ვინაიდან მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, ამიტომ მას მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, 2019 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილებაში მოსამართლის მიერ არასწორად იქნა მიჩნეული სადავო გარემოება დადგენილად. კერძოდ, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია უვადო ხელშეკრულების არსებობის ფაქტი. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების თანახმად, უდაოდ დგინდება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხისათვის დასაქმების თხოვნით მიმართული ჰქონდა 2017 წლის 03 იანვარს, ამავე დღეს დაიდო ხელშეკრულება, წინა ხელშეკრულების შეწყვეტიდან - 2016 წლის 1 ნოემბრიდან 2017 წლის 03 იანვრამდე გასულია 63 დღე. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, იმისათვის, რათა ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად ჩაითვალოს, წინა ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან ახალი ხელშეკრულების დადებაამდე გასული არ უნდა იყოს 60 დღეზე მეტი. მოცემულ შემთხვევაში წინა ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ახალი ხელშეკრულების დადებაამდე გასული იყო 63 დღე, რაც გამორიცხავდა ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად მიჩნევის საფუძველს. სასამართლომ სამოქალაქო კოდექსის 127-ე და შრომის კოდექსის მე-6 მუხლებს მისცა არასწორი ინტერპრეტაცია, არასწორად ჩათვალა კალენდარული დღეები სამუშაო დღეებად და აღნიშნული ნორმების მისეული ინტერპრეტაციით არასწორად დაუდო საფუძველი სრულიად ახალ და დაუსაბუთებელ სასამართლო პრაქტიკას.

3.2. აპელანტის მითითებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 15 მაისის გადაწყვეტილება უკანონო და დაუსაბუთებელია. სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, არასწორად განმარტა კანონი. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის“ ევროუპი კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტი მოიცავს სამართლიანი სასამართლო განხილვის უფლებას. ამ მუხლის მიხედვით, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ... ყველას აქვს მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ. აღნიშნული დანაწესის მიხედვით, ყოველ მხარეს აქვს უფლება მოითხოვოს დავის სამართლიანი განხილვა, ამავედროულად სასამართლო ვალდებულია დავის განხილვის პროცესში იყოს სამართლიანი და დამოუკიდებელი. საქმის სამართლიანი განხილვის პრინციპი მოიცავს სასამართლოს ვალდებულებას დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება. მხარეთა და მესამე პირთათვის ნათელი უნდა იყოს მიზეზი, რამაც სასამართლო

გადაწყვეტილების მიღებული სახით ფორმულირება გამოიწვია. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. ამდენად, აპელანტი თვლის, რომ ზემოაღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე, სასამართლო უნდა იყოს სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღების გარანტი. გადაწყვეტილების კანონიერად მისაჩვენად კი იგი საკმარისად დასაბუთებული უნდა იყოს. გადაწყვეტილებაში უნდა მიეთითოს სასამართლო მოსაზრებები და დასკვნები, რამაც დავის მოცემული სახით გადაწყვეტა გამოიწვია. იმის გათვალისწინებით, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლებრივად და ფაქტობრივად დაუსაბუთებელია, იგი არ მოიცავს მსჯელობებს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე მტკიცებულებების ამომწურავად შეფასების შესახებ და არის ბუნდოვანი, აპელანტი მხარე მიიჩნევს, რომ სასამართლოს მხრიდან დარღვეულია „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა“ დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის დანაწესები. შესაბამისად, გადაწყვეტილება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია და სახეზეა მისი გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები.

3.3. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა უკანონო და სამართლებრივად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება. მოსამართლემ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, არასწორად განმარტა კანონი. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ, ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წაყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები, თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სარჩელში მითითებული მოთხოვნების საპირწონედ მოპასუხემ წარადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც უდაოდ დასტურდებოდა წინა ხელშეკრულების დასრულებასა და ახალი ხელშეკრულების დადებას შორის 63 კალენდარული დღის გასვლა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 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. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის მითითებით, 2016 წლის 01 ნოემბრიდან, როდესაც მოხდა

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, 2017 წლის 03 იანვრამდე - ახალი ხელშეკრულების გაფორმებამდე, გასულია 63 დღე. კანონმდებელი არ აკონკრეტებს, თუ რა იგულისხმება 60 დღიან ვადაში, კალენდარული, თუ სამუშაო დღეები, შესაბამისად გამოყენებულ უნდა იქნეს კალენდარული დღეები. ასევე, 2017 წლის 03 იანვრიდან 2018 წლის 15 სექტემბრამდე ხელშეკრულება გაფორმებულია 21 თვის ვადით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება არ უნდა ჩათვლილიყო უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. აღნიშნულ შემთხვევაში, ხელშეკრულების ვადა გავიდა 2018 წლის 15 სექტემბერს, ხოლო სკოლის გადაწყვეტილებით, ახალი ხელშეკრულების გაფორმება არ მომხდარა. შესაბამისად, სკოლამ იმოქმედა კანონიერად და დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად მიეთითა ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

3.4. აპელანტის მითითებით, გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში სასამართლო მიუთითებს ნორმებზე, რომელთა მეშვეობითაც მოსამართლემ გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა. ამავე ნაწილის მიხედვით, მოსამართლემ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 127-ე და 54-ე მუხლების მიხედვით და ძირითადად სწორედ ისინი დაუდო საფუძველად მიღებულ გადაწყვეტილებას. სამოქალაქო კოდექსის 127-ე მუხლის მიხედვით, თუ მოქმედება უნდა შესრულდეს განსაზღვრულ დღეს და ეს დღე ან ვადის ბოლო დღე ემთხვევა არასამუშაო დღეს ან მოქმედების შესრულების ადგილას გამოცხადებულ სადღესასწაულო ანდა სხვა გამოსასვლელ დღეებს, მაშინ ამ დღის ნაცვლად გამოყენებულ უნდა იქნეს მომდევნო სამუშაო დღე. ზემოაღნიშნული ნორმის, ასევე, სამოქალაქო სამართლის ლიტერატურაში დამკვიდრებული განმარტების თანახმად, სამოქალაქო კოდექსის 127-ე მუხლი ადგენს არასამუშაო და სადღესასწაულო დღეებში, ვადის დამთავრებისას, მოქმედების შესრულების წესს. ნორმა ითვალისწინებს შემთხვევას, როდესაც რაიმე მოქმედება სავალდებულოდ უნდა შესრულდეს და კონკრეტულ დღეს ვერ სრულდება იმის გამო, რომ ეს დღე არასამუშაო, ან უქმე დღეა. აღნიშნულის ვალდებულება (მოქმედების შესრულების სავალდებულობა) გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, ან ხელშეკრულების საფუძველზე. მუხლის თანახმად, თუ ქმედება კონკრეტულ დღეს უნდა შესრულებულიყო და აღნიშნული დღე ემთხვევა არასამუშაო, ან უქმე დღეს, მოქმედება შემდგომ სამუშაო დღეს სრულდება. არასამუშაო დღეს მნიშვნელობა აქვს მხოლოდ ვადის დასრულებისას. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტი თვლის, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 01 ნოემბერს, ახალი ხელშეკრულება კი დაიდო 2018 წლის 03 იანვარს. საქალაქო სასამართლომ კი მიიჩნია, რომ 2018 წლის 31 დეკემბერს მხარეთა შორის ხელშეკრულება სავალდებულოდ უნდა დადებულიყო მაშინ, როცა ამგვარი ვალდებულება არც სკოლას უკისრია და არც რაიმე ხელშეკრულებიდან გამომდინარეობდა. მოსამართლემ არასწორად მიიჩნია, რომ ქ. თბილისის N6-

საჯარო სკოლას ხელშეკრულების 31 იანვარს დადების ვალდებულება ეკისრებოდა და იმის გათვალისწინებით, რომ 31 დეკემბერი შაბათი, 1 და 2 იანვარი კი უქმე დღეები იყო, სკოლას 03 იანვარს მოუწია ხელშეკრულების დადება. აპელანტის მოსაზრებით, მოსამართლემ არასწორად და დაუსაბუთებლად ჩათვალა, რომ სკოლა ხელშეკრულების დადების ვალდებულებით იყო შებოჭილი, მაშინ, როცა სკოლას ამგვარი ვალდებულება არც კანონით და არც ხელშეკრულებით არ ეკისრებოდა. მოსამართლემ არ გაითვალისწინა მოპასუხის მიერ შესაგებელში წარმოდგენილი მოსარჩელის განცხადება სამსახურში მიღების თაობაზე. აღნიშნული განცხადებით მოსარჩელეს სკოლისათვის მიმართული ჰქონდა 2018 წლის 03 იანვარს, ამდენად, მოსამართლის მიერ სკოლისათვის ხელშეკრულების 31 დეკემბერს დადების ვალდებულება ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია. ამასთან, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის მიხედვით, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. აპელანტის მითითებით, მხარეს დასაქმებაზე ნება გამოვლენილი აქვს 2017 წლის 03 იანვარს, რაც დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მისი 2017 წლის 03 განცხადებით. შესაბამისად, უფრო ადრე ხელშეკრულების დადების ვალდებულება სკოლას არ ჰქონია და ვერც ექნებოდა. აღნიშნული გარემოება უხეშად იქნა უგულებელყოფილი მოსამართლის მიერ, სასამართლომ ყურადღება არ მიაქცია ნების გამოვლენის მომენტს, რაც საბოლოო ჯამში აისახა უკანონო გადაწყვეტილების მიღებაში. სასამართლო წინააღმდეგობაში მოდის უხენაესი სასამართლოს მიერ სადღესასწაულო და გამოსასვლელ დღეებთან დაკავშირებით დადგენილი პრაქტიკასთან მიმართებითაც. კერძოდ, აპელანტი უთითებს უხენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილებაზე №1327–1265–2014 რომლის მიხედვით, „სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია მოსარჩელე ე.ნ სთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერება. კერძოდ, ე.ნ სთან დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შემოიფარგლებოდა 2010 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. პალატამ, ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ ვინაიდან 1 და 2 იანვარი წარმოადგენს შრომის კოდექსით დადგენილ უქმე (სადღესასწაულო დღეებს), პალატამ ჩათვალა, რომ ე.ნ- თან დადებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონის სრული დაცვით, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე პირველივე სამუშაო დღეს, 2011 წლია 03 იანვარს.“ ზემოაღნიშნულ გადაწყვეტილებაში, ისევე, როგორც იურიდიულ ლიტერატურაში, სამოქალაქო კოდექსის 127-ე მუხლი გამოყენებულია ვადის დასრულებისას. განსახილველ შემთხვევაში კი მოსამართლის მიერ ზემოაღნიშნული მუხლი არასწორად იქნა დაკავშირებული ხელშეკრულების დადების ვალდებულებასთან, ნორმა არასწორად იქნა განმარტებული იმდენად, რამდენადაც სკოლას ხელშეკრულების დადებასთან მიმართებით 2017 წლის 03 იანვრამდე არ უმსჯელია, მხოლოდ 2017 წლის 03 იანვარს იქნა, მოსარჩელის მიერ, დასაქმების თაობაზე, სკოლისათვის განცხადებით მიმართული და სკოლაც, ამ დღემდე, ხელშეკრულების დადების ვალდებულებით

არ ყოფილა შეზღუდული. 2017 წლის 03 იანვარი კი წინა ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 63-ე დღეს წარმოადგენდა. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოცემულ შემთხვევაში, სკოლას არ დაურღვევია კანონით დადგენილი წესი და მოთხოვნები, შესაბამისი მის მიერ მიღებული ბრძანების კანონიერე ეჭვქვეშ არ დგება. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტი თვლის, რომ სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები. მოსამართლემ არასწორად განმარტა კანონი, რამაც საბოლოოდ გამოიწვია უკანონო გადაწყვეტილების მიღება.

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 მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ

„ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლაში“ დამლაგებლის თანამდებობაზე 2010 წლის 1 დეკემბრიდან, რომელიც შეწყდა მისივე ინიციატივით 2011 წლის 4 იანვრიდან. ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 22 ნოემბერს 2016 წლის 1 ნოემბრამდე, რომელიც გრძელდებოდა უწყვეტად. მხარეებს შორის ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 3 იანვარს ერთი წლის ვადით. ამ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში - 2017 წლის 15 სექტემბერს, მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომის ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა 5 დღიანი, 40 საათიანი სამუშაო კვირით (დასვენების დღეები: შაბათ-კვირა). მოსარჩელის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 250 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

4.3. ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, 14/09/2018წ. ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 17 სექტემბრიდან.

4.4. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც დადგენილად მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.5. 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.

4.6. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი

პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის. ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

4.7. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულიად განმარტა, რომ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-6 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. განსახილველ

შემთხვევაში სადავოა საკითხი იმის შესახებ, დაიდო თუ არა მოსარჩელესთან ბოლო შრომითი ხელშეკრულება პირველის შეწყვეტიდან 60 დღის განმავლობაში. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ „ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლაში“ დამლაგებლის თანამდებობაზე 2010 წლის 1 დეკემბრიდან, რომელიც შეწყდა მისივე ინიციატივით 2011 წლის 4 იანვრიდან. ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 22 ნოემბერს, რომელიც გრძელდებოდა უწყვეტად 2016 წლის 1 ნოემბრამდე და მხარეებს შორის ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 3 იანვარს, ერთი წლის ვადით. 2016 წლის 1 ნოემბრიდან 2017 წლის 3 იანვრამდე 63 კალენდარული დღეა, მაგრამ მე-60 დღე იყო 31 დეკემბერი - შაბათი - შრომითი ხელშეკრულებითა და სკოლის წესდებით გათვალისწინებული არასამუშაო დღე, ხოლო 1 და 2 იანვარი, - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით დადგენილი ახალი წლის სადღესასწაულო - უქმე დღეები. საქმის ზეპირი განხილვისას, მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ შაბათ-კვირა სკოლისთვის არის არასამუშაო დღეები, საქმის წარმოების ელექტრონული სისტემა არ უზრუნველყოფს ამ დღეებში დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემას და ბრძანებები და ხელშეკრულებები ფორმდება სამუშაო დღეებში (15/05/2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი. 12:19 სთ.). საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 127-ე მუხლით, თუ მოქმედება უნდა შესრულდეს განსაზღვრულ დღეს და ეს დღე ან ვადის ბოლო დღე ემთხვევა არასამუშაო დღეს ან მოქმედების შესრულების ადგილას გამოცხადებულ სადღესასწაულო ანდა სხვა გამოსასვლელ დღეებს, მაშინ ამ დღის ნაცვლად გამოყენებული უნდა იქნეს მომდევნო სამუშაო დღე. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან 2016 წლის 1 ნოემბრიდან მე-60 კალენდარული დღე ემთხვეოდა შაბათს, ხოლო 1 და 2 იანვარი უქმე დღეებია, ამიტომ სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის მე-2 წინადადების მიზნებისათვის, 2016 წლის 1 ნოემბრიდან - არსებული ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან - მე-60 დღედ უნდა ჩაითვალოს 2017 წლის 3 იანვარი - მომდევნო სამუშაო დღე. მითითებულ დღეს კი მხარეთა შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ამდენად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, ვინაიდან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში, მხარეებს შორის წარმოშობილია უვადო შრომითი ურთიერთობა და მოპასუხეს არ გააჩნდა უფლება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, საქალაქო სასამართლომ სწორად ჩათვლა, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ცნობილი უნდა ყოფილიყო ბათილად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის

შესაბამისად. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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. რამდენადაც მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილია, ზემოაღნიშნული ნორმის შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - დამლაგებლის თანამდებობაზე.

4.8. საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 250 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630). განსახილველ შემთხვევაში საქალაქო სასამართლომ სწორად ჩათვალა, რომ, ვინაიდან მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, ამიტომ მას მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 17 სექტემბრიდან 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 „ქალაქ თბილისის 6--ე სკოლის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 მაისის 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