



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

3 დეკემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე**

აპელანტი - ი---- მ-----ი (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ თ-----ი (მოპასუხე)
წარმომადგენელი -ს-----ბ-----ი

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 აგვისტოს გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათლად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. მოსარჩელე ი---- მ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სსიპ თ-----ის მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა სსიპ თ-----ის 2015 წლის 2 სექტემბრის N231/04 ბრძანების (ი---- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში) ბათილად ცნობა; ი---- მ-----ის აღდგენა სსიპ თ-----ის ქირურგიული დეპარტამენტის ზოგადი ქირურგიის მიმართულების ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე. სსიპ თ-----ისათვის, ი---- მ-----ის სასარგებლოდ, 2015 წლის 22 სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის – 1461.50 ლარის გათვალისწინებით; მოპასუხე სსიპ თ-----ისათვის, ი---- მ-----ის სასარგებლოდ, დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული იძულებითი განაცდურის თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრება.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მოპასუხემ განმარტა, რომ მოპასუხის განმარტებით, 2009 წელს, თ-----ში გამოცხადდა კონკურსი აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებლად. კონკურსში მონაწილე კანდიდატთა მონაცემების შეფასებას ახორციელებდა საკონკურსო კომისია, რომელიც შეიმუშავებდა რეკომენდაციებს კონკურსანტის აკადემიურ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ და დასამტკიცებლად წარუდგენდა უნივერსიტეტის აკადემიურ საბჭოს. 2009 წელს გამოცხადებულ კონკურსში, ქირურგიული დეპარტამენტის ზოგადი ქირურგიის მიმართულების ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე რეკომენდირებულ იქნა ი---- მ-----ის კანდიდატურა. იგი დაამტკიცა აკადემიურმა საბჭომ და მასთან, კონკურსში გამარჯვების საფუძველზე, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 6 წლის ვადით. 2015 წელს მ-----ს ამოეწურა კანონით განსაზღვრული ვადა აკადემიურ თანამდებობაზე, რაც, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა. 2015 წლის ზაფხულში, კვლავ გამოცხადდა თ-----ში აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებლად კონკურსი. ი---- მ-----მა კვლავ მიიღო კონკურსში მონაწილეობა, თუმცა 2015 წლის კონკურსში საკონკურსო კომისიამ არ გასცა რეკომენდაცია ი---- მ-----ის მიმართ. იმ შემთხვევაში, თუ კონკურსში კვლავ გაიმარჯვებდა ი---- მ-----ი, მასთან გაფორმდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, თსსუ-ის წესდებით დადგენილი ვადით, რომელიც მოცემული პერიოდისთვის კვლავ 6 წელს შეადგენდა. საქართველოს შრომის კოდექსი არეგულირებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილ ურთიერთობებს. ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. ეს სწორედ ის შემთხვევაა, როდესაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა რეგულირდება სხვა აქტებით, კერძოდ: „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით, თსსუ-ის წესდებით და უნივერსიტეტის შიდა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებით. მოსარჩელე მხარე სასარჩელო მოთხოვნას საფუძველად უდებს სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 პუნქტს, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, იგი ითვლება უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად. თუმცა, მოცემულ ურთიერთობას ეს ნორმა არ შეეფარდება, ვინაიდან, უნივერსიტეტსა და მ-----ს შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობა გამოირჩევა თავისი სპეციფიურობით, კერძოდ კი, ი---- მ-----თან დადებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება 6 წლის ვადით და ამის წინაპირობა იყო აკადემიური პერსონალის შესარჩევ კონკურსში მ-----ის კანდიდატურის გამარჯვება. ამ კონკურსში კანდიდატი ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე აირჩეოდა 6 წლის ვადით. ეს ნორმა იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ 6 წლის გასვლის შემდეგ აკადემიურ თანამდებობაზე მომუშავე პირს (ასისტენტ-პროფესორს) ამოეწურება აკადემიურ თანამდებობაზე ყოფნის ვადა და მასთან შეწყდება ის სამართლებრივი (შრომითი) ურთიერთობა, რისი წარმოშობის საფუძველიც იყო კონკურსში გამარჯვება. თუკი კანდიდატი კვლავ გაიმარჯვებს შემდგომ გამოცხადებულ კონკურსში, მასთან კვლავ გაფორმდება ახალი შრომითი ხელშეკრულება იმ ვადით, რაც არის მოცემული პერიოდისთვის განსაზღვრული კანონმდებლობით („უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით და თსსუ-ის წესდებით). სწორედ ის ფაქტორი, რომ შრომითი

ხელშეკრულება იდება აკადემიურ კონკურსში გამარჯვების შედეგად წარმოადგენს ამ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველს, სძენს ამ ურთიერთობას სპეციფიურობას. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ნამდვილად წარმოიშვა თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ მომხდარა რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების გამო, რაც სადავოა და გამოიწვევდა მისი უფლების შეზღუდვას. მოსარჩელეს ამოეწურა აკადემიურ თანამდებობაზე ყოფნის ვადა, რაც გახდა შრომითი ურთიერთობის დასრულების საფუძველი, ამდენად, მისი აკადემიურ თანამდებობაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება დაუშვებელია. საქართველოს კანონმდებლობით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით დაცულია შრომითი უფლებები, თუმცა შრომითი უფლებების დაცვა ხდება მაშინ, როდესაც სახეზეა ამ უფლების აშკარა დარღვევა და ეს არ უნდა მოხდეს კანონის უგულვებელყოფისა და სხვათა უფლებების შელახვის საფუძველზე. 2015 წელს, აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა მიიღო რამდენიმე კანდიდატმა, თანამდებობა დაიკავა მათ შორის გამარჯვებულმა ერთმა პირმა. მოცემულ თანამდებობაზე პირთა არჩევა ხდება კონკურსის გზით, საკონკურსო კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე. ი----- მ----- ----ი თავისი სასარჩელო მოთხოვნებით უგულვებელყოფს კონკურსს და საკონკურსო კომისიის საქმიანობას, საკონკურსო კომისიის დისკრეციულ უფლებამოსილებას, მესამე პირის უფლებებს. ი---- მ-----ის სარჩელს კანონიერი საფუძველი არ გააჩნია.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 აგვისტოს გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აღნიშნული ი---- მ-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 3 აგვისტოს გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა ი---- მ-----მა ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

აპელანტი განმარტავს, რომ აღწერილობით ნაწილში სასამართლოს მიერ სასარჩელო მოთხოვნა არასრულყოფილად არის განმარტებული, კერძოდ, მოსარჩელე დავობს არა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე, როგორც განმარტავს მოსამართლე, არამედ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უსაფუძვლობის გამო, რაც გამოიხატება კომისიის მიერ ტენდენციურად ჩატარებულ არჩევნებში. არჩევნების მძიმე დარღვევებით ჩატარება მომავალში სასამართლო გადაწყვეტილების წინაპირობა გახდა და არჩევნები ბათილად გამოცხადდა. გადაწყვეტილება არჩევნების ბათილად ცნობის შესახებ მიმდინარე სასამართლო დავის დაწყების მომენტში უკვე ძალაში იყო.

აპელანტის განმარტებით, ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების დროს სასამართლოს მიერ ასევე, დაშვებულია უზუსტობა, მისი განმარტებით „სახელშეკრულებო ვადის გასვლის შემდგომ, მოსარჩელემ იმავე თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსი ვეღარ გაიარა, რის გამოც მოპასუხემ ვეღარ დადო მოსარჩელესთან ახალი შრომითი ხელშეკრულება“ - რეალურად კი კონკურსის ჩატარება წინ უსწრებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, კონკურსის შედეგები გამოცხადებულ იქნა 2015 წლის ზაფხულში, ხოლო ხელშეკრულების ვადის გასვლა და შეწყვეტა განხორციელდა 2015 წლის სექტემბრის თვეში. ის, რომ კონკურსი დარღვევებით იყო ჩატარებული ეს არის საკონკურსო კომისიის არაკომპეტენტურობის შედეგი და კონკურსანტის ლეგიტიმური უფლებაა საკონკურსო კომისიის შეცდომების გამო არ აგოს პასუხი, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში დაკავებული თანამდებობის დაკარგვაში გამოიხატა. თავად მოპასუხე მხარის მიერ არის აღიარებული, რომ „თუ კონკურსში კვლავ გაიმარჯვებდა ი---- მ-----ი, მასთან გაფორმდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება „უმალესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, თსსუ-ის წესდებით და დგენილი ვადით, რომელიც მოცემული პერიოდისთვის კვლავ 6 წელს შეადგენდა“.

აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მიერ საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანისას არ ყოფილა გამოყენებული საქართველოს კანონი ნორმატიული აქტების შესახებ. სასამართლოს არ უმსჯელია ნორმატიული აქტების იერარქიაზე და შედეგად სასამართლომ უსაფუძვლოდ ჩათვალა, რომ მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებული უნივერსიტეტის წესდება იერარქიულად დგას საქართველოს შრომის კოდექსზე მაღლა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები და მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე განხორციელებული სამართალშეფარდების პროცესის შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ ი---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

6. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 (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) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის

აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

7. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს: „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), ხოლო შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). 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 # ას-98-94-2016, 26.07.2016წ).

8. განსახილველ შემთხვევაში, დგინდება მითითებული გარემოებების არსებობა, რის გამოც კანონიერია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ N 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.). **სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება**

კეთილსინდისიერად იქნა გამოყენებული.

9. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016). მოცემულ შემთხვევაში, სსიპ თ-----ის 2015 წლის 2 სექტემბრის N231/04 ბრძანებით, ი---- მ-----ი გათავისუფლდა სამსახურიდან „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და სსიპ თ-----ის წესდების მე-14 მუხლის შესაბამისად (იხ. ამონაწერი ბრძანებიდან, ს.ფ. 18);

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. განსახილველი საკითხის გადაწყვეტისას მნიშვნელოვანია ი---- მ-----ის მიერ გამოხატული ნების გამოვლენის განმარტება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ გარკვეულ კრიტერიუმებს უნდა ემყარებოდეს. **ნების გამოვლენის განმარტება ნების მიმღების შემეცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით უნდა განხორციელდეს.** ამგვარი განმარტების დროს, გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1144-1090-2014). კერძოდ, განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ საკონკურსო კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე, კონკურსში გამარჯვების შედეგად, მოპასუხის აკადემიურმა საბჭომ დაამტკიცა ი---- მ-----ის კანდიდატურა. 2009 წლის 23 სექტემბერს, სსიპ თ-----სა და ი---- მ-----ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც, იგი, კონკურსის პირობების შესაბამისად, 6 წლის ვადით დაინიშნა მ-----ის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (იხ. შრომითი ხელშეკრულება ს.ფ. 16). შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ ი---- მ-----ის დაეთანხმა შრომითი ხელშეკრულების პირობებს. ასევე დადგენილია, რომ აპელანტი ი---- მ-----ი დაკავებულ თანამდებობაზე დანიშნული იყო 6 წლის ვადით და ეს ვადა იწურებოდა 2015 წლის სექტემბრის თვეში, 2015 წლის ზაფხულში, თ-----ში გამოცხადდა კონკურსი აკადემიური და სამეცნიერო თანამდებობების დასაკავებლად. ი---- მ-----მა მიიღო კონკურსში მონაწილეობა, თუმცა 2015 წლის კონკურსში საკონკურსო კომისიამ ი---- მ-----ის მიმართ არ გასცა რეკომენდაცია.

ზემოაღნიშნული კონკურსის შედეგები კონკურსის შედეგები ი.მ-----მა გაასაჩივრა სასამართლოში და თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილებით, ი---- მ-----ის

სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და სადავო საკითხის გადაწყვეტლად, ბათილად იქნა ცნობილი თ-----ის საკონკურსო კომისიის 2015 წლის 20 ივლისის №12 სხდომის ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება ი--- მ-----ის ნაწილში. ასევე სადავო საკითხის გადაწყვეტლად, ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2015 წლის 28 ივლისის №17 სხდომის ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება მოსარჩელის ნაწილში და დაევალა თ-----ს, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა მოსარჩელესთან მიმართებაში კანონით დადგენილ ვადაში. აღნიშნული გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 7 მარტის გადაწყვეტილებით.

10. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ 2009 წელს, კონკურსის საფუძველზე აკადემიური თანამდებობის დაკავების საფუძველზე, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოიშვა სპეციფიური შრომითი ურთიერთობა, ი---- მ-----ი უნივერსიტეტში იკავებდა აკადემიურ თანამდებობას და მასზე ვრცელდებოდა „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი რეგულაცია. ამ კანონის 372-ე მუხლის თანახმად, სამეცნიერო თანამდებობის დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის საფუძველზე, რომელიც უნდა ჩატარდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების შესაბამისად; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2013 წლის 3 სექტემბრის N124/6 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ თ-----ის წესდების 26-ე მუხლის თანახმად, კონკურსანტთა მონაცემების შეფასებას ახორციელებს უნივერსიტეტის საკონკურსო კომისია, რომლის შემადგენლობას, კონკურსის წინ, რექტორის წარდგინებით ამტკიცებს აკადემიური საბჭო. კონკურსში გამარჯვებულ აკადემიურ პერსონალთან რექტორი აფორმებს ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებს, უმაღლესი განათლებისა და შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნების გათვალისწინებით. ამავე წესდების 29-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით, აკადემიური პერსონალის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამდენად, ვინაიდან კონკრეტული შემთხვევა დარეგულირებულია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით, მასზე ვერ გავრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის ის რეგულაცია, რომლის მიხედვითაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ი---- მ-----ი იკავებდა თანამდებობას (აკადემიურ თანამდებობას) განსაზღვრული ვადით და სსიპ თ-----სა და მას შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა ვერ ჩაითვლება უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობად. ი---- მ-----ი დასაქმებული იყო ექვსი წლის ვადით და შრომით ხელშეკრულებას ვადა გაუვიდა 2015 წლის 23 სექტემბერს. მხარეთა მიერ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების

დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა ნებაზე იყო დამოკიდებული. სახელშეკრულებო ვადის გასვლის შემდგომ, მოსარჩელემ იმავე თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებული ღია კონკურსი ველარ გაიარა, რის გამოც მოპასუხემ ველარ დადო მოსარჩელესთან ახალი შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ ი---- მ-----ს მართებულად ეთქვა უარი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

11. 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 (საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი). მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

12. ვინაიდან, დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის შეწყდა და სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, იძულებითი განაცდურის მოთხოვნას სამართლებრივი საფუძველი არ გააჩნია, რის გამოც მოსარჩელეს მართებულად ეთქვა უარი მის დაკმაყოფილებაზე (სშკ-ს 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად).

13. 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.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს ი---- მ-----ის სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

14. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში

აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ოდენობით რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ი----- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 აგვისტოს გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
4. 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.

სს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის განჩინების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

**მოსამართლე
ძაბუნძიძე**

ამირან