



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

08 მაისი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

**მოსარჩელე - ნ----- ბა-----ე
წარმომადგენელი - და---- ომ-----ი, სა----- ჭუ-----**

**მოპასუხე - სსიპ ი----- ს----- უნ-----ი
წარმომადგენელი - თა---- ებ-----, პა---- აბ-----**

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სსიპ ი----- ს----- უ-----ა და მოსარჩელე ნ----- ბა-----ეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება აღიარებულ იქნეს უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად;

1.2. მოსარჩელე ნ----- ბა-----ე აღდგენილ იქნეს სსიპ ი----- ს----- უნ-----ში საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ პროფესორის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სსიპ ი----- ს----- უ----- მოსარჩელე ნ----- ბ----- სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1 333 ლარის ოდენობით.

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა 2019 წლის 15 აპრილის

სასამართლო სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელე ნ----- ბა-----ე 2011 წლის 28 თებერვლიდან 2011 წლის 09 ივლისამდე იყო მოწვეული მასწავლებელი სსიპ ი----- ს----- უნ-----ში მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე არქიტექტურის ისტორიის მიმართულებით. 2011 წლის ზაფხულში მოსარჩელემ მონაწილეობა მიიღო სსიპ ი----- ს----- უნ-----ში ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის სავაკანსო კონკურსში, სადაც გაიმარჯვა. 2011 წლის 20 სექტემბერს ნ----- ბა-----ეს და მოპასუხეს შორის დაიდო ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე.

მოსარჩელის განმარტებით, 2012 წლის 20 სექტემბრიდან მოყოლებული 2017 წლის 03 ოქტომბრამდე დასაქმებული იყო სსიპ ი----- ს----- უნ-----ის საინჟინრო ფაკულტეტის არქიტექტურის მიმართულებაზე ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე. ხელშეკრულებები ყოველთვის იდებოდა ერთი წლის ვადით. ყოველ წელს ცხადდებოდა კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობას იღებდა მოსარჩელე და იმარჯვებდა. კერძოდ, 2012 წლის 26 სექტემბრიდან იგი ჩაითვალა საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად. საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად დაინიშნა 2013 წლის 20 სექტემბრიდან ხელოვნების ისტორიის მიმართულების ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე ერთი წლის ვადით. საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად, ნ----- ბა-----ე 2014 წლის 20 სექტემბრიდან დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე 2 წლის ვადით. 2014 წლის 25 სექტემბრიდან ჩაითვალა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად. აღნიშნულ ფაკულტეტზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად კი 2016 წლის ოქტომბრიდან მოსარჩელე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე ერთი წლის ვადით. შრომითი ხელშეკრულებების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 1 333 ლარს.

2016 წლის ივლისში, იქიდან გამომდინარე, რომ არქიტექტურის მიმართულებაზე ხუთი პროფესორიდან მარტო ნ----- ბა-----ეს ჰქონდა დაცული დისერტაცია, მაგრამ ასისტენტ-პროფესორის სტატუსი ჰქონდა, ხოლო დანარჩენი ოთხი სრული და ასოცირებული პროფესორები იყვნენ, მოსარჩელემ მიმართა ადმინისტრაციას რათა გამოეცხადებინათ სავაკანსო კონკურსი

ასოცირებული პროფესორის სტატუსით. ამის საპასუხოდ მოსარჩელემ მოპასუხისგან მიიღო დაპირება, რომ ერთი წლის შემდეგ ეს საკითხი დაკმაყოფილდებოდა, თუმცა უშედეგოდ და როდესაც ერთი წლის გასვლის შემდეგ მან საკითხი კვლავ დააყენა, არათუ ასოცირებული პროფესორის, არამედ აღარც ასისტენტ-პროფესორის სავაკანსო კონკურის არ გამოაცხადეს იმის მიუხედავად, რომ საინჟინრო ფაკულტეტის დეკანისგან რექტორთან წარდგინება მისთვის კონკურსის გამოსაცხადებლად უკვე შეტანილი იყო.

მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ მან მოპასუხეს 2017 წლის 15 ა----- მოსთხოვა ახსნა-განმარტება კონკურსის არ გამოცხადების მიზეზებთან დაკავშირებით და ასევე მოითხოვა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გადაცემა რაზეც პასუხი არ მიუღია.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის დეკანის N-----3- წარდგინება გულისხმობდა უნივერსიტეტის უმაღლესი კოლეგიური ორგანოს აკადემიური საბჭოსთვის, რომლის თავმჯდომარეც არის რექტორი, კონკრეტული საკითხების დადგენას, მათ შორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოსაცხადების შესახებ. ამ საკითხს არეგულირებს სსიპ ი----- ს----- უნ----- ----ის წესდების 32-ე მუხლი და „ი----- ს----- უნ-----ში აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის ჩატარების წესი და აკადემიურ თანამდებობაზე დასაქმების პირობები“. ამ რეგულაციების თანახმად, აკადემიურმა საბჭომ იმსჯელა და მიზანშეწონილად არ ჩათვალა გამოცხადებინა კონკურსი აკადემიურ თანამდებობაზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის პოზიციაზე. ამასთან, უნივერსიტეტში ყველა კონკურსი ცხადდება ღიად და საყოველთაოდ, ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს აქვს მასში მონაწილეობის მიღების უფლება და მოსარჩელის პოზიცია კონკრეტულად მისთვის კონკურსის გამოსაცხადებასთან დაკავშირებით ეწინააღმდეგება უმაღლესი განათლების შესახებ კანონს და ზოგადად არჩევითობის პრინციპს.

მოპასუხის განმარტებით, 2017 წლის ა----- პერიოდში, მას შემდეგ რაც აკადემიურმა საბჭომ მიიღო გადაწყვეტილება აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის არ გამოსაცხადების შესახებ, მოსარჩელეს ვერბალურად ეცნობა აღნიშნულის თაობაზე, რასაც ადასტურებს 2017 წლის 18 ა----- წერილი გაგზავნილი აკადემიური საბჭოს წევრების მიმართ. 2017 წლის 26 სექტემბრის N1----- წერილით იურიდიული სამსახურის უფროსის მიერ, როგორც უნივერსიტეტის თანამშრომელს მოსარჩელეს გაეგზავნა აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილება აღნიშნულ თანამდებობაზე კონკურსის არ გამოსაცხადების

შესახებ. ამ წერილის მიღება დასტურდება 2017 წლის 26 სექტემბერს მისი საპასუხო ელექტრონული წერილით. ამასთან, როგორც 2017 წლის 30 ნოემბრის, ასევე 6 დეკემბრის განცხადებაზე უნივერსიტეტმა მოსარჩელეს უპასუხა 4 დეკემბრის N3----- წერილით.

ი----- ს----- უნ-----ის რექტორის 2017 წლის 07 ა----- N2----- ბრძანებით, გამოცხადდა საჯარო წესით კონკურსი მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ხელოვნებათმცოდნეობის მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე, რომელშიც მონაწილეობის სურვილი არ გამოუთქვამს მოსარჩელეს. ამავე პერიოდში უნივერსიტეტში შესაბამის მიმართულებებზე პერიოდულად ცხადდებოდა კონკურსები, რომელშიც ასევე არ ფიქსირდება მისი მონაწილეობა. შესაბამისად, ჩნდება საფუძვლიანი ეჭვი, რომ მოსარჩელე ელოდებოდა კონკრეტულად მისთვის გამოცხადებულ აკადემიურ კონკურსს, რაც კონკურსის ჩატარების ღიაობისა და გამჭვირვალების პრინციპიდან გამომდინარე უნივერსიტეტისთვის მიუღებელია. ამასთან, უსაფუძვლოა მოსარჩელის ეჭვი, რომ უ----- არ სურდა მასთან თანამშრომლობის გაგრძელება ვინაიდან ამ პერიოდის განმავლობაში გამოცხადებული კონკურსები მოწმობს, რომ ყველა დაინტერესებულ პირს, რომელიც აკმაყოფილებდა საკონკურსო პირობებს, შეეძლო კონკურსში მონაწილეობის მიღება.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე და განმარტა, რომ სარჩელი აღძრულია 2017 წლის 28 დეკემბერს, თუმცა მოსარჩელისთვის ჯერ კიდევ ა----- თვეში იყო ცნობილი აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილების თაობაზე საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე კონკურსის არ გამოცხადების შესახებ. მოპასუხის 2017 წლის 26 სექტემბრის წერილით მას კვლავ განემარტა აღნიშნულის თაობაზე, რაც გულისხმობა იმ გარემოებას, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ამოწურვის გამო მასთან წყდებოდა შრომითი ურთიერთობა.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ნ----- ბა-----ე 2011 წლის 28 თებერვლიდან 2017 წლის 03 ოქტომბრამდე უწყვეტად მუშაობდა სსიპ ი----- ს----- უნ-----ში, კერძოდ:

- 2011 წლის 28 თებერვლიდან 2011 წლის 10 ივლისამდე მოსარჩელე მიწვეული იყო საათობრივი ანაზღაურების წესით მასწავლებლის თანამდებობაზე მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტის საბაკალავრო საფეხურზე ჰუმანიტარული მიმართულებით სასწავლო კურსის წასაკითხად (ხელშეკრულება N----).
- მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის

მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ნ----- ბა-----ე 2011 წლის 20 სექტემბრიდან 2012 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N2--).

- მეცნიერებათა და ხელოვნებს ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად, მოსარჩელე 2012 წლის 20 სექტემბრიდან 2013 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N4--). 2012 წლის 26 სექტემბრიდან მოსარჩელე ჩაითვალა საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად (რეგისტრაციის N1--).
- საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად მოსარჩელე 2013 წლის 20 სექტემბრიდან 2014 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N5--).
- საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგად ნ----- ბა-----ე 2014 წლის 20 სექტემბრიდან 2016 წლის 20 სექტემბრამდე დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე (ხელშეკრულება N---). 2014 წლის 25 სექტემბრიდან მოსარჩელე ჩაითვალა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ პერსონალად (რეგისტრაციის N---).
- საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების საფუძველზე, მოსარჩელე, N-----0- ბრძანებით დაინიშნა ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე, რის შედეგადაც მხარეებს შორის ერთი წლის ვადით (2017 წლის 03 ოქტომბრამდე) დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N---.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ.21-22);
- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 23-52);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2017 წლის 07 ა-----, სსიპ ი----- ს----- უნ-----ის რექტორს, გაეგზავნა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტის დეკანის წარდინება - სსიპ ი----- ს----- უნ-----ის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის

მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადების შესახებ.

სსიპ ი----- ს----- უნ-----ის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 07 ა----- N-სხდომის ოქმის თანახმად, აკადემიური საბჭომ დაადგინა რომ არ გამოცხადდეს კონკურსი საბუნებისმეტყველო მეცნიერებისა და საინჟინრო ფაკულტეტს აკადემიურ თანამდებობაზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის 1 საშტატო ერთეულზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- წარდგინება (ს.ფ.53);
- მიმართვა (ს.ფ.54);
- ამონაწერი სხდომის ოქმიდან (ს.ფ.55-56);
- ახსნა-განმარტება.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.4. 2017 წლის 30 ნოემბერს მოსარჩელემ მიმართა სსიპ ი----- ს----- უ----- განთავისუფლების ბრძანების გადმოცემისა და მისი დასაბუთების შესახებ მოთხოვნით. 2017 წლის 06 დეკემბრის მიმართვით მოსარჩელემ კვლავ მოითხოვა გათავისუფლების შესახებ ბრძანებისა და დასაბუთების გადაცემა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ.21-22);
- განცხადებები (ს.ფ.58-59);
- მიმართვა (ს.ფ.91);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

სსიპ ი----- ს----- უნ-----ის 2017 წლის 04 დეკემბრის N3----- წერილით, მოსარჩელეს ეცნობა რომ მასაა და უ----- შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები იყო ვადიანი და შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა დასრულდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით (ს.ფ.54).

შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლო ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით იზიარებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითებს, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლი; „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის“ მე-6 და მე-7 მუხლები; „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 1-ლი მუხლი; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი, მე-2, მე-7, 37-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-130-ე მუხლები; „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. . დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (**RUIZ TORIJA v. SPAIN**). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-

6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (**იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ**).

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.

„ევროპის სოციალურ ქარტიის“ 1-ლი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; ასევე, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს. (**„პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, თბილისი, 2015წ.**)

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია „შრომის თავისუფლება“. აღნიშნული მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

კონსტიტუციის ეს დებულება პირველ რიგში მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების

დადების თავისუფლების პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული თავისუფალია თავის სამუშაოსა და დამსაქმებლის არჩევანში და ამგვარად მას აქვს შესაბამისი თავისუფლება, გააფორმოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება. შრომის თავისუფლება გულისხმობს სამუშაოს კატეგორიის თავისუფალ არჩევანსაც. შრომის თავისუფლება მოიცავს ადამიანის უფლებას, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო და პროფესია. („საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, გვ. 27)

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით (კონსტიტუციის ახალი რედაქციის თანახმად 26-ე მუხლი) აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით. (იხ. სუსგ. №ას-1261-1520-09, 23.03.2010წ.; №ას-397-370-2010, 11.10.2010წ.; №ას-838-889-2011, 19.09.2011წ.; №ას-427-403-2013, 25.06.2013წ.)

ამდენად, ზემოთ აღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე, „შრომის თავისუფლება“ მოიცავს მხარის უფლებას თავისი ნების შესაბამისად აირჩიოს შრომითი საქმიანობა, ასევე უფლებას აირჩიოს დამსაქმებელი, განსაზღვრო ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომელთა შორის ერთ-ერთი - ხელშეკრულების მოქმედების ვადაა.

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის და დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება (ლეონიდე ადეიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და

კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ №62003-10, გვ. 10; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015წ.; გვ. 23).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1³ პუნქტის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

აღნიშნულ საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა (იხ., სუსგ №ას-913-853- 2017, 29 სექტემბერი 2017 წელი). საკასაციო პალატამ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხებზე განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელია ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში (მსგავს საქმეებზე აგრეთვე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 09 თებერვალი, 2018 წელი; სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი).

განსახილველი დავის ფარგლებში, ორივე დასახელებული წინაპირობა სახეზეა. თუმცა, დავის მოსარჩელის სასარგებლოდ გადასაწყვეტად უნდა შეფასდეს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის და სპეციალური - „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის ურთიერთმიმართების საკითხი შრომითი ხელშეკრულების ვადის საკითხის განსაზღვრასთან დაკავშირებით.

სადავო საკითხი უპირველს ყოვლისა, უნდა შეფასდეს ზოგად პრინციპებზე დაყრდნობით. საქართველოს შრომის კოდექსის ადგენს, რომ ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება **სხვა სპეციალური კანონით** ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე მუხლის მეხუთე პუნქტის თანახმად, კი შრომითი ხელშეკრულებით არ

შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც **აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას**.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოში მოქმედი შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმების ევროკავშირის სტანდარტებთან დაახლოების საკითხი ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების ნაწილია. კერძოდ, ასოცირების შეთანხმების XXX დანართის მიხედვით, საქართველოს ნაკისრი აქვს ვალდებულება ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბრო შესაძლებლობების სფეროში ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს. შეთანხმების დანართში ჩამოთვლილი დირექტივების საქართველოს კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის გზით. მოცემულ დირექტივათა შორის ერთ-ერთი ეხება ვადიანი სამუშაოს შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორობის შესახებ ჩარჩო შეთანხმებას - ევროდირექტივა 1999.70/EC. სასამართლო თვლის, რომ მოცემული დავის ფარგლებში გადასაწყვეტი საკითხი უნდა განიმარტოს მითითებული დირექტივის მიზნებთან შესაბამისობაში.

საგულისხმოა, რომ დირექტივის მიზანია არ დაუშვას დამსაქმებელთა მხრიდან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების უფლების ბოროტად გამოყენება. ამასთან, დირექტივის ტექსტი შეიცავს არა ვადიანი ხელშეკრულების დეფინიციას, არამედ ადგენს ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ცნებას. კერძოდ, განსაზღვრული ვადით დასაქმებულია პირი, რომელსაც დამსაქმებელთან დადებული აქვს ისეთი შრომითი ხელშეკრულება, ან იმყოფება ისეთ შრომით ურთიერთობაში, რომლის დასასრულიც განპირობებულია ობიექტური გარემოებებით, როგორცაა კონკრეტული თარიღის ან მოვლენის დადგომა ან კონკრეტული ამოცანის შესრულება. ამდენად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებისთვის დირექტივა ადგენს ობიექტური საფუძვლის არსებობის აუცილებლობას.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, კერძოდ მისი მე-3 მუხლი უთითებს, რომ განსაზღვრული ვადის ხელშეკრულება შეიძლება

შეზღუდულად გაფორმდეს მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ეს სამუშაოს ხასიათით, ან სხვა საპატიო გარემოებებით არის განპირობებული; ამავე ნორმის თანახმად, ყველა სხვა შემთხვევაში უნდა ვივარაუდოთ, რომ თუნდაც განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება ატარებს უვადო ხასიათს.

უნდა აღნიშნოს, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი ასევე ადგენს ვადიანი შრომით ხელშეკრულებების დადების ობიექტურ საფუძველთა კატალოგს ღია ჩამონათვალის სახით (და სხვა ობიექტური გარემოება) თუმცა, არ მიუთითებს ვადიანი ხელშეკრულების განმსაზღვრელ ელემენტებზე. შრომის კოდექსი ადგენს მხოლოდ პრინციპს, რომ ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს როგორც ვადაზე მითითებით ასევე განუსაზღვრელი ვადით. ერთადერთ დათქმა რომელიც მოცემულია შრომის კოდექსში ვადასთან დაკავშირებით, ეხება შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობას - დასაქმების უწყვეტი 60 თვიანი პერიოდი. ამ თვალსაზრისით, დირექტივის ტექსტი უნდა იქნეს გამოყენებული, როგორც აღნიშნული საკითხის შევსებისა და დაზუსტების ერთ-ერთ წყარო.

ამ თვალსაზრისით შესაფასებელია „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიზანი და კონკრეტული პოზიციის დასაკავებლად დაწესებული ვადის არსებობის აუცილებლობის ურთიერთმიმართება.

„უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განხორციელების პროცესს, უმაღლესი განათლების მართვისა და დაფინანსების პრინციპებსა და წესს, ადგენს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დაფუძნების, საქმიანობის, რეორგანიზაციისა და ლიკვიდაციის წესს, ასევე ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის პრინციპებს.

კანონის მიზნებიდან გამომდინარე უდავოა, რომ იგი შესაბამისი სფეროს მომწესრიგებელი სპეციალური აქტია, რომელიც განსაზღვრავს ორგანიზაციული მოწყობისა და საქმიანობის ძირითად ასპექტებს. არც ის არის სადავო, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს აქვთ აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის შერჩევის, გათავისუფლებისა და დაწინაურების ფართო დისკრეცია, წინასწარ დადგენილი, ნათელი და განჭვრეტადი წესების შესაბამისად, რომელთა შორის ერთ-ერთი პერსონალის შესარჩევი კონკურსის დებულებებია.

მეტიც, აკადემიური თანამდებობის დაკავება გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურსის საფუძველზე კანონით გარანტირებულია (მ.34).

ამასთან, კანონის 36-ე მუხლის თანახმად, აკადემიურ პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულება იდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით. რაც იმას ნიშნავს, რომ აკადემიური თანამდებობის დაკავების საკითხი შრომის კოდექსის ნორმებთან ერთობლიობაში უნდა იქნეს გაგებული და განმარტებული.

„უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი ადგენს აკადემიური თანამდებობის დაკავების, მათ შორის, ასისტენტ-პროფესორის პოზიციის დაკავების ვადას. კერძოდ, კანონის 35-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული წესით შეიძლება არჩეულ იქნეს დოქტორის აკადემიური ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პირი 3 ან 4 წლის ვადით. სახელოვნებო-შემოქმედებით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სახელოვნებო (შემოქმედებითი) მიმართულების (გარდა თეორიული დარგებისა) ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე არანაკლებ 4 წლის ვადით შეიძლება არჩეულ იქნეს მაგისტრის აკადემიური ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის მქონე პირი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემული ნორმის შინაარსი არ იძლევა მისი იმპერატიულ დათქმად მიჩნევის საფუძველს. იგი ადგენს მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც უნდა შეფასდეს კონკრეტულ გარემოებათა გათვალისწინებით. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა ავტონომია პერსონალის შერჩევის თვალსაზრისით არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს ქვეყნის სოციალურ პოლიტიკას, მით უფრო, არ უნდა აწესებდეს უფლების ბოროტად გამოყენების ახალ ფორმებს. კონკურსის ჩატარება მიზნად ისახავს შესაბამისი უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის მქონე პერსონალის შერჩევას, რაც, ერთი მხრივ, განპირობებულია ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფის მიზნით, თუმცა, ამავედროულად, არ უნდა იწვევდეს დასაქმებულის უფლებების გაუმართლებელ უგულებელყოფას.

ისტორიულად, შრომის სამართლის, როგორც დარგის განვითარება სწორედ სუსტი და ძლიერი მხარის ინტერესების დაბალანსების მუდმივი მცდელობის შედეგია. ამ ურთიერთობის თავისებურება იმაში მდგომარეობს, რომ მხოლოდ დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლების შეზღუდვის გზით არის შესაძლებელი დასაქმებულის უფლებების თანაზომიერი დაცვა. შესაბამისად, „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 35-ე მუხლის მესამე პუნქტი არ უნდა განიმარტოს დასაქმებულის კანონით დაცული უფლებების საზიანოდ.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, ზემოთ განვითარებულ მსჯელობასთან ერთობლიობაში ქმნის იმის ლეგიტიმურ საფუძველს, რომ დასაქმებულთან არსებული შრომით-სამართლებრივი

ურთიერთობა შეფასდეს, როგორც მხარეთა შორის არსებული უკადო შრომითი ხელშეკრულება. კერძოდ, არ არის სადავო, რომ მოსარჩელე 60 თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში უწყვეტად დასაქმებული იყო ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე. მასთან წლების განმავლობაში იდებოდა მოკლევადიანი ხელშეკრულებები. ყოველი ხელშეკრულების დადებას, ფორმალური თვალსაზრისით, წინ უძღვოდა კონკურსის ჩატარება. თუმცა, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენისა და საქმის გარემოებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს არ ჩამოყალიბდა მყარი რწმენა იმისა, რომ დროის მოკლე პერიოდებში (საშუალოდ წელიწადში ერთხელ) კონკურსების ჩატარებას რაიმე სხვა მიზანი ჰქონდა, გარდა მოსარჩელის დასაქმებისა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **”affirmanti, non negati, incumbit probatio”**- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან

მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

ამ თვალსაზრისით მოპასუხემ სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა კონკრეტული საგანმანათლებლო მიმართულებით მორიგი კონკურსის გამოუცხადებლობის მიზეზი და, შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულთან ხანგრძლივი, უწყვეტი შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის პირობებში, მხოლოდ მორიგი ხელშეკრულების ვადის გასვლაზე აპელირება არ არის საკმარისი და რელევანტური სადავო საკითხის მოპასუხის სასარგებლოდ გადასაწყვეტად. საგულისხმოა, ისიც, რომ სალექციო კურსი, რომელსაც უძღვებოდა მოსარჩელე დღესაც უნივერსიტეტის სასწავლო პროგრამის ნაწილია.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები განაპირობებს მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის უვადო სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევას და წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

ამასთან, მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის შენარჩუნების პრინციპი, ისე არ უნდა იქნეს გაგებული, რომ ლეგიტიმური საფუძვლის არსებობის

პირობებში დამსაქმებელს აწევს სახელშეკრულებო ბოჭვის შენარჩუნების ტვირთი. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ სასამართლოს დასკვნა კონკრეტულ შემთხვევაში უნივერსიტეტსა და ასისტენტ-პროფესორს შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის უდავო შრომის ხელშეკრულებად მიჩნევის შესახებ, არც ერთ შემთხვევაში, არ განაპირობებს დამსაქმებლის უფლებების ზოგადად შეზღუდვას და არ გულისხმობს მის ერთგვარ „იძულებას“ განუსაზღვრელი ვადით იმყოფებოდეს დასაქმებულებთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში.

სასამართლო იზიარებს მოპასუხე დაწესებულების სპეციფიკურ საქმიანობის მნიშვნელობას და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებები ასევე აღჭურავს დამსაქმებელს უფლებით, თავისი სასწავლო გეგმის ჯეროვნად განხორციელების ფარგლებში საშუალება ჰქონდეს წარმოდგენილი იყოს მისთვის კვალიფიკაციით, გამოცდილებით და სხვა ობიექტური კრიტერიუმებით მისაღები დასაქმებულებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის ვრცელ ჩამონათვალს (მ.37). ერთ-ერთი საფუძველის ობიექტურად არსებობა, საკმარისი სამართლებრივი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად დამსაქმებლის მხრიდან მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის სწორი რეალიზების შემთხვევაში.

6.2. წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში სასამართლო ყურადღებას მოსარჩელის მითითებაზე მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის - 1ლი მუხლის თანახმად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

აღნიშნული კანონის მიზნებიდან გამომდინარე იგი გამოყენებულ უნდა იქნეს საქართველოს კონსტიტუციისა და საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების და პარალელურად, რომლებიც კრძალავენ დისკრიმინაციას; აგრეთვე შესატყვისი შიდასახელმწიფოებრივი აქტების მატერიალურ სამართლებრივი და საპროცესო სამართლებრივი ნორმების

პარალელურად, რომლებიც შესაბამისად კრძალავენ დისკრიმინაციას სამართლის ამა თუ იმ დარგში ან ადგენენ დისკრიმინაციის შემთხვევების განხილვის პროცედურას.

დამსაქმებლის ქმედების დისკრიმინაციად დაკვალიფიცირებისათვის აუცილებელია დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი იყოს კანონმდებლობით აკრძალული ნიშანი. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

განსხვავებენ დისკრიმინაციის ორ სახეს: პირდაპირი და ირიბი.

პირდაპირ დისკრიმინაციას ახასიათებს არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. უნდა დადგინდეს, რომ ანალოგიურ, ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირებს უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციული ნიშნით ხდება. თავის მხრივ განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ განსხვავებული მოპყრობა ისახავს ლეგიტიმურ მიზანს და არსებობს გონივრული თანაზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის.

არაპირდაპირი დისკრიმინაცია თავის მხრივ არის მოცემულობა, რომლის თანახმადაც „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც მართალია ნეიტრალურად არის წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს“. არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კრიტერიუმებია: ნეიტრალური წესი ან პრაქტიკა, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს დაცული ნიშნით გამორჩეულ რომელიმე პირზე ან ჯგუფზე. უფრო მოკლედ რომ ითქვას, განსხვავებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა.

სასამართლო მოკლედ განმარტავს ასევე მტკიცების ტვირთის ხასიათს დისკრიმინაციულ დავებში. ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის

დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CEEZ REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და **ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.**

განსხვავებული მოპყრობა და შესადარებელი კატეგორია ერთად უნდა იქნას განხილული, რამეთუ განსხვავებული მოპყრობა არ არსებობს აბსტრაქტულად, ის იკვეთება ვინმესთან შედარებით. მაგ: საჩივარი შრომის დაბალ ანაზღაურებაზე არ ითვლება დისკრიმინაციის განაცხადად, თუ არ იქნება ნაჩვენები, რომ ეს ანაზღაურება უფრო ნაკლებია ვიდრე სხვა ანალოგიური ფუნქციების მქონე თანამშრომლისათვის დამკირავებლის მიერ განსაზღვრული ხელფასი. შესაბამისად, საჭიროა კომპარატორი - ანუ ადამიანი ანალოგიური მდგომარეობით; ამ ორს შორის კი მთავარი განსხვავება სწორედ „დაცული საფუძველია“ (მაგ: სქესი, რელიგიური თუ პოლიტიკური შეხედულებანი და სხვა). საგულისხმოა, რომ როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული აქტები ადგენენ დაცულ ნიშანთა ფართო ჩამონათვალს. თუმცა, დაცული ნიშნის მითითების ვალდებულება მოსარჩელეს აწევს.

სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელემ სრულყოფილად ვერ წარმოაჩინა დისკრიმინაციული მოპყრობის სავალდებულო ელემენტები (შესადარებელ პირთან - კომპარატორთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა, დაცულ საფუძველზე მითითებით), ამასთან, არც დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა არ ყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა. შესაბამისად, მოსარჩელის მხოლოდ ზოგადი შინაარსის მითითება არათანაბარ მოპყრობაზე სასამართლოს მიერ ვერ იქნება გაზიარებული.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი

შეხვედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით”. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლზომიერად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, უნდა განხორციელდეს მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი აღდგენილ უნდა იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 333 ლარით.

შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება..... განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური

წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება” (იხ.სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში სადავო განთავისუფლების ბრძანება მიჩნეულია ბათილად, განისაზღვრა ასევე მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლობიერად გათავისუფლების გამო აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი, რის გამოც წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე ასევე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. მოცემულ დავაზე მიღებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადების დროს, სასამართლომ სარეზოლუციო ნაწილში ასევე ასახა სამართლებრივი შედეგი მოსარჩელის მოთხოვნაზე - სსიპ ი----- ს----- უნ-----ის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 7 ა----- N- სხდომის ოქმის ბათილად ცნობის თაობაზე, იმის მიუხედავად, რომ მოსარჩელემ აღნიშნულ მოთხოვნაზე უარი განაცხადა სასამართლოს 2019 წლის 15 აპრილის სხდომაზე. სასამართლო მიუთითებს, რომ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მეორე პუნქტის შინაარსი გავლენას არ ახდენს დავის საბოლოო გადაწყვეტაზე. ამავდროულად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს მასზე არსებითად.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ

გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ასანაზღაურებლად დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 1 439.64 ლარს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნ----- ბ----- სარჩელი სსიპ ი---- ს----- უნ-----ის მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:
 - 1.1. სსიპ ი---- ს----- უ-----ა და ნ----- ბა-----ეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება აღიარებულ იქნეს უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად;
 - 1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ნ----- ბა-----ე სსიპ ი---- ს----- უნ-----ში საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებისა და საინჟინრო ფაკულტეტზე ხელოვნების ისტორიის მიმართულებით ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე;
 - 1.3. დაეკისროს სსიპ ი---- ს----- უ----- მოსარჩელე ნ----- ბ----- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1 333 ლარის ოდენობით;
2. მოსარჩელის მოთხოვნა სსიპ ი---- ს----- უნ-----ის აკადემიური საბჭოს 2017 წლის 7 ა----- N- სხდომის ოქმის ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
3. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ი---- ს----- უ----- მოსარჩელე ნ----- ბ----- სასარგებლოდ გადახდილის ს----- ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;
4. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ი---- ს----- უნ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოს სახელმწიფო ბაჟის - 1 439.64 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით

გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
ლაკერბაია

თამარ