



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

4 ივლისი 2019 წელი
ქუთაისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე - ციციშვილი კიკვაძე
სხდომის მდივანი - ია დვალისხილი

მოსარჩელე - ნ--ო გ-----იძე;
წარმომადგენელი - მ-----ნო ჩ--იძე, თ---რ ფ-----ია;

მოპასუხე - ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანება“;
წარმომადგენელი - თ-----ა ფ-----იძე, თ-----ა ქ-----ელიშვილი;

დავის საგანი - 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტორის 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანება, ნ--ო გ-----იძის დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ნ--ო გ-----იძე აღდგენილი იქნას ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებაში“ ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებას“ დაევალოს ნ--ო გ-----იძის სასარგებლოდ განაცდურის 1000 ლარის ანაზღაურება, გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

მოსარჩელის მითითებით, 2014 წლიდან მუშაობდა ა(ა)იპ „ბ-----ის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება საბავშვო ბაგა-ბაღების

გაერთიანებაში“ დირექტორის თანამდებობაზე. 2018 წლის 31 იანვარს განხორციელდა ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ რეორგანიზაცია და ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 26 იანვრის ბრძანებით მას დაევალა ა(ა)იპ „ბ-----ის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება საბავშვო ბაგა-ბაღების გაერთიანების“ დირექტორის ფუნქციის შესრულება. პარალელურად, მერის 2018 წლის 5 მარტის ბრძანებით დაინიშნა მითითებული გაერთიანების ლიკვიდატორად. 2018 წლის 1 მარტის ხელშეკრულებით იგი დანიშნეს ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. 2019 წლის 03 იანვარს კი სრულიად მოულოდნელად გაათავისუფლეს, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, რასაც არ ეთანხმება, რადგან შრომის კოდექსის მეექვსე მუხლის მე-13 ნაწილის შესაბამისად, იგი უნდა ჩაითვალოს უვადოდ დანიშნულად.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხის წარმომადგენლებმა არც შესაგებლით და არც სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნეს, მათი განმარტებით, 2018 წლის 31 იანვარს არ განხორციელებულა ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ რეორგანიზაცია. სინამდვილეში ა(ა)იპ „ინფორმაციული უზრუნველყოფის, ეთნოკულტურის და ტურიზმის განვითარების ფონდის“ იურიდიულ სახელწოდებაში შევიდა ცვლილება, დამტკიცდა ახალი წესდება, დაინიშნა დირექტორი. მოსარჩელეს დაევალა ა(ა)იპ „ბ-----ის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება საბავშვო ბაგა-ბაღების გაერთიანების“ დირექტორის ფუნქციის შესრულება, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სარეგისტრაციო წარმოების დასრულებამდე, ანუ 2018 წლის 31 იანვრამდე. ამავე დროს იგი დაინიშნა ა(ა)იპ „ბ-----ის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება საბავშვო ბაგა-ბაღების გაერთიანების“ ლიკვიდატორად, თუმცა 2018 წლის 01 მარტს ახალ დაწესებულებაში, პირადი განცხადების საფუძველზე, დაინიშნა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით და გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. დადგენილია, რომ ბ-----ის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 05 დეკემბრის ბრძანებით ნ-ო გ-----იძე დაინიშნა ა(ა)იპ „ბ-----ის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება საბავშვო ბაგა-ბაღების გაერთიანების“ დირექტორის თანამდებობაზე. იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 18 იანვრის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის საფუძველზე.

მტკიცებულია:

- 2014 წლის 05 დეკემბრის ბრძანება (ს.ფ. 18);

- 2018 წლის 18 იანვრის ბრძანება (ს.ფ. 49);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2018 წლის 29 იანვარს ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერმა გამოსცა ბრძანება N4194, რომლის მიხედვითაც იურიდიული სახელწოდება შეეცვალა ა(ა)იპ „ინფორმაციული უზრუნველყოფის, ეთნოკულტურის და ტურიზმის განვითარების ფონდს და მას ეწოდა ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანება“, დამტკიცდა ახალი წესდება, ასევე დაინიშნა დირექტორი.

მტკიცებულება:

- 2018 წლის 29 იანვრის ბრძანება (ს.ფ. 50);

3.2.2. ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერმა 2018 წლის 05 მარტს გამოსცა ბრძანება ა(ა)იპ „ბ-----ის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება საბავშვო ბაგა-ბაღების გაერთიანების“ ლიკვიდაციის შესახებ, ლიკვიდატორად დაინიშნა ნ--ო გ-----იძე. ბ-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ 2018 წლის 02 მარტს თანხმობა განაცხადა ლიკვიდაციაზე.

მტკიცებულება:

- 2018 წლის 05 მარტის ბრძანება (ს.ფ. 20);
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 51-52);
- ბ-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს განკარგულება (ს.ფ. 62);

3.2.3. ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტორმა თ-----ა ფ-----იძემ 2018 წლის 01 მარტს გამოსცა ბრძანება ნ--ო გ-----იძის დირექტორის მოადგილედ დანიშვნის შესახებ, გამოსაცდელი ვადით. ბრძანების შესაბამისად, 2018 წლის 1 მარტს ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტორს და ნ--ო გ-----იძეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ. დასაქმებულის სახელფასო სარგო განისაზღვრა 1000 ლარით, ხელშეკრულება დაიდო სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით. 2018 წლის 31 მაისს „გაერთიანების“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N408, რომლითაც ნ--ო გ-----იძესთან დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, 2018 წლის 02 ივლისს მანვე გამოსცა ბრძანება, ხელშეკრულების ვადის 31 აგვისტოს ჩათვლით გაგრძელების შესახებ, 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანებით N453, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ოთხი თვით, ანუ 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანებით კი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო ნ--ო გ-----იძე გათავისუფლდა ა(ა)იპ ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან.

მტკიცებულება:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 21-23);
- 2018 წლის 1 მარტის ბრძანება (ს.ფ. 54);
- 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანება (ს.ფ. 19);

- ბრძანებები ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შესახებ (ს.ფ.58-60);

3.2.4. 2018 წლის 07 აგვისტოს ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერმა გამოსცა ბრძანება N41996, ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ. მითითებულ საშტატო განრიგში გათვალისწინებული იყო დირექტორის მოადგილის ორი შტატი. 2019 წლის 3 იანვარს მოპასუხემ ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერს მიმართა წერილობით და აცნობა შემდეგი: ვინაიდან ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებაში“ ვემზადებით კონკურსის მეორე ეტაპისათვის, რაც გამოწვეულია იმით, რომ სკოლამდელ სექტორში თანამშრომელთა უმრავლესობა აყვანილია კონკურსის წესით, მათ თანაბარ სამართლებრივ მდგომარეობაში ჩაყენების მიზნით საჭიროდ მიგვაჩნია განხორციელდეს გარკვეული ცვლილებები. განვლილი 10 თვის ფუნქციური ანალიზის შედეგად, მუშაობის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, გიდგენთ საშტატი ნუსხის სახემეცვლილ ვარიანტს დასამტკიცებლად.“ 2019 წლის 04 იანვარს ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერმა თავისი N4163 ბრძანებით დაამტკიცა ახალი საშტატო განრიგი, რომელშიც დირექტორის მოადგილის შტატი აღარ იყო.

მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგენილია, რომ ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ ადმინისტრაციაში სხვადასხვა პოზიციაზე დანიშნა არ მომხდარა კონკურსის წესით და ამჟამად ვაკანტურია სასწავლო სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის თანამდებობა, რომელზეც ხელფასის ოდენობა შეადგენს 700 ლარს.

მტკიცებულება:

- 2018 წლის 07 აგვისტოს ბრძანება და საშტატო განრიგი (ს.ფ. 108-113);
- 2019 წლის 3 იანვრის წერილი (ს.ფ. 129);
- 2019 წლის 0 იანვრის N4163 ბრძანება და საშტატო განრიგი (ს.ფ. 130-150);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი.);

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, მოუსმინა მხარეთა მოსაზრებებს და მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მეექვსე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 12 ნაწილით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია

კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

განსახილველ შემთხვევაში, 2018 წლის 1 მარტს ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტორს და ნ--ო გ-----იძეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ, თავად ნ--ო გ-----იძის პირადი განცხადების საფუძველზე. დასაქმებულის სახელფასო სარგო განისაზღვრა 1000 ლარით, ხელშეკრულება დაიდო სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით. 2018 წლის 31 მაისს ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N408, რომლითაც ნ--ო გ-----იძესთან დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგ-----და ერთი თვით, 2018 წლის 02 ივლისს მანვე გამოსცა ბრძანება, ხელშეკრულების ვადის 31 აგვისტოს ჩათვლით გაგ-----ების შესახებ, 2018 წლის 03 სექტემბრის N453 ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგ-----და ოთხი თვით, ანუ 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2019 წლის 3 იანვრიდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი). საბოლოოდ, გამოსაცდელი ვადის ჩათვლით, შრომითი ხელშეკრულების ვადამ შეადგინა 10 თვე, ანუ ერთ წელზე ნაკლები.

იმისათვის, რომ შეფასდეს წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების სშკ-ის მე-6 მუხლის 12 პუნქტთან შესაბამისობა, უნდა გაირკვეს ხომ არ არის სახეზე გარემოებები, რომელიც გაამართლებდა ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით (№ას-1330-1250-2017), „2013 წლის 12 ივნისს სშკ-ის მე-6 მუხლში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას (სშკ-ის მე-6 მუხლის 12 პუნქტი). ამდენად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადებისას უნდა არსებობდეს ზემოაღნიშნული რომელიმე წინაპირობა ან სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც გაამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით

განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი). საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობას და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც თავის მხრივ მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014).

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად (თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე

პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით), ვერ წარმოადგინა მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რითაც ვერ დაასაბუთა შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა. საქმის მასალების მიხედვით, თავიდან 2018 წლის 01 მარტს ხელშეკრულება გაფორმდა სამთვნიანი გამოსაცდელი ვადით, 2018 წლის 31 მაისს „გაერთიანების“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N408, რომლითაც ნ--ო გ-----იძესთან დადებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, 2018 წლის 02 ივლისს მანვე გამოსცა ბრძანება, ხელშეკრულების ვადის 31 აგვისტოს ჩათვლით გაგრძელების შესახებ, 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანებით N453, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ოთხი თვით, ანუ 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანებით კი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო ნ--ო გ-----იძე გათავისუფლდა ა(ა)იპ ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან. მოპასუხე მხარეს არ განუმარტია, რით იყო განპირობებული ხელშეკრულების ვადის არაერთხელ გაგრძელება და ისიც ძალიან მცირე დროით, პირველად ერთი თვით, შემდეგ ორი თვით, შემდეგ ოთხი თვით. აღნიშნული დამსაქმებელმა რამდენიმე გარემოებით ახსნა, კერძოდ, შესაგებელში მიუთითა, რომ დირექტორის ორივე მოადგილე გათავისუფლდა, რაც წარმოადგენდა მენეჯმენტის გადაწყვეტილებას, თუმცა ვინ მიიღო ეს გადაწყვეტილება კონკრეტულად და რითი იყო განპირობებული, არ განუმარტია, არც შესაბამისი მტკიცებულება წარმოუდგენია. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა დამატებით მიუთითა, რომ ნ--ო გ-----იძის მუშაობა არ იყო ეფექტური, რაში გამოიხატება არაეფექტურობა ან რითი დასტურდებოდა ეს გარემოება, არ განუმარტავს, არც შესაბამისი მტკიცებულება წარმოუდგენია. ამასთან, სასამართლოსათვის გაურკვევლია, თუკი უშუალოდ მოსარჩელის მუშაობა იყო არაეფექტური, რატომ მოყვა ამას შტატის გაუქმება. საქმის მასალების მიხედვით, დირექტორის მოადგილის შტატის გაუქმება მოყვა 2019 წლის 3 იანვრის წერილს, რომლითაც მოპასუხემ ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერს მიმართა და აცნობა შემდეგი: ვინაიდან ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებაში“ ვემზადებით კონკურსის მეორე ეტაპისათვის, რაც გამოწვეულია იმით, რომ სკოლამდელ სექტორში თანამშრომელთა უმრავლესობა აყვანილია კონკურსის წესით, მათ თანაბარ სამართლებრივ მდგომარეობაში ჩაყენების მიზნით საჭიროდ მიგვაჩნია განხორციელდეს გარკვეული ცვლილებები. განვლილი 10 თვის ფუნქციური ანალიზის შედეგად, მუშაობის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, გიდგენთ საშტატო ნუსხის სახეშეცვლილ ვარიანტს დასამტკიცებლად.“ 2019 წლის 04 იანვარს ბ-----ის მუნიციპალიტეტის მერმა თავისი N4163 ბრძანებით

დაამტკიცა ახალი საშტატო განრიგი, რომელშიც დირექტორის მოადგილის შტატი აღარ იყო.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხეების წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ ადმინისტრაციაში დასაქმებული პირები დაინიშნენ კონკურსის გარეშე, შესაბამისად, კონკურსის მეორე ეტაპის ჩატარება არ შეიძლება კავშირში იყოს შტატების გაუქმებასთან, რაც შეეხება ფუნქციური ანალიზის შედეგებს, რაც წერილშია მითითებული, სასამართლოსათვის უცნობია, რა ანალიტიკური კვლევა ჩატარა დამსაქმებელმა და რა დაადგინა ამ კვლევის შედეგად, რადგან აღნიშნულის თაობაზე მას სასამართლოსთვის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. ნიშანდობლივია ისიც, რომ კვლევის შედეგები მოპასუხეს არც მუნიციპალიტეტის მერისათვის აქვს წარდგენილი, შესაბამისად, გაურკვეველია, რა საფუძვლით დამტკიცდა ახალი საშტატო ნუსხა. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახეზე არ არის არცერთი გარემოება, რაც გაამართლებს შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით გაფორმებას.

სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის (პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას) ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2018 წლის 03 სექტემბრის N453 ბრძანება, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ოთხი თვით, ანუ 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაგრძელების თაობაზე, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 12 პუნქტს, რაც ამავე მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია.

შესაბამისად, ბათილია ა(ა)იპ ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის 2019 წლის 03 იანვრის N2 ბრძანება, ნ--ო გ-----ის დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ მოსარჩელეს მოთხოვნილი აქვს არა შრომითი ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პუნქტის ბათილობა, არამედ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, მაგრამ მას აღძრული აქვს მიკუთვნებითი სარჩელი -ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნა და განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმესთან დაკავშირებით განმარტა, რომ აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის

იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს, მაგალითად, მამად ცნობა, მამობის დადგენა, ქორწინების ბათილად ცნობა, ლიტერატურული ნაწარმოების ავტორად აღიარება და ა.შ. ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ ვარაუდი იმისა, რომ მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს. ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც უწოდებენ. მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, აღიარებითი სარჩელის დავის საგანია თვით მატერიალურსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიური ხასიათის მატარებელია და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამორიცხებულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016, სუსგ №ას-937-887-2015, 10.11.2015; №ას-17-14-2015, 01.07.2015წ.; №ას-1069-1008-2015, 16.12.2015წ.; №ას-869-819-2015, 11.12.2015წ.; №ას-773-730-2015, 08.09.2015წ.; №ას-181-174-2016, 06.05.2016წ.; №ას-323-308-2016, 03.06.2016წ.; №ას-407-390-2016, 10.06.2016წ.; №ას-375-359-2016, 17.06.2016წ.). როცა აღძრულია მიკუთვნებითი სარჩელი, მოთხოვნის საფუძვლების დადგენისა და შემოწმების შემდეგ, გარიგებების ბათილობა ფაქტობრივ წინაპირობად უნდა იქნეს მიჩნეული და არა დამოუკიდებელ მოთხოვნად. შესაბამისად, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში სწორედ აღსრულებითი სარჩელის განხილვის შედეგი და არა კონკრეტულ გარიგებათა ბათილად ცნობა მიეთითება, რადგან თავისთავად გარიგების ბათილად ცნობა არ იწვევს რაიმე იურიდიულ შედეგს, თუკი წმინდა სამართლებრივი თვალსაზრისით აღიარებითი სარჩელი არ იხილება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016). ამდენად, სასამართლოს მიერ კანონის ნორმის მოძიება, რომელიც განსაზღვრული შემადგენლობის ნიშნების არსებობისას ერთ მხარეს ანიჭებს უფლებას, მეორე მხარისაგან მოითხოვოს შესრულება, მოქმედება ან თავის შეკავება, არ საჭიროებს ამ მოთხოვნის იურიდიული შედეგის მიღწევის თვალსაზრისით, კონკრეტული გარიგების თუ აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის დამოუკიდებლად დაყენებას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიერ ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პირობის ბათილად ცნობა, იმ შემთხვევაში, როდესაც მოსარჩელეს აღძრული აქვს მიკუთვნებითი სარჩელი, არ შეიძლება ჩაითვალოს სარჩელის ფარგლების გაცდენად. (იხ. საქმე №ას-1330-1250-2017).

6.2. 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.

მოსარჩელის განმარტებით, სასწავლო სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის ვაკანტური თანამდებობა არის ის ტოლფასი სამუშაო, რომელზედაც შესაძლებელია მისი დანიშვნა. მიუხედავად იმისა, რომ ანაზღაურება 300 ლარით ნაკლებია წინა ხელფასთან შედარებით. მოპასუხე არ დაეთანხმა აღნიშნულ გარემოებას, თუმცა კონკრეტული და დასაბუთებული მიზეზები არ მიუთითებია. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოთხოვნა საფუძვლიანია, რადგან ნ--ო გ-----იძე იგივე ორგანიზაციაში მუშაობდა დირექტორის მოადგილედ სასწავლო-სააღმზრდელო დარგში, შესაბამისად აქვს გამოცდილება და კვალიფიკაცი, ამასთან, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხეს დასაბუთებული პოზიცია არ გააჩნია.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

კინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა, მას სრული ოდენობით უნდა მიეცეს შრომის ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის - თვეში 1000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, ანუ 2018 წლის 3 იანვრიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

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

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეს გადახდილი აქვს სარჩელის

აღძვრისათვის ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რომლის გადახდაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

მოსარჩელე განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, („სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან).

ვინაიდან ამ ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა. სსსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა არაუმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. მიუღებელი ხელფასის ოდენობა 2019 წლის 3 იანვრიდან 4 ივლისამდე შეადგენს 6000 ლარს, რომლის 3% შეადგენს 180 ლარს. სსსკ-ის 41-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტში შესატან 180 ლარს უნდა გამოაკლდეს მოსარჩელისათვის გადასახდელი 100 ლარი, საბოლოოდ მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 80 ლარის გადახდა.

8. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ ყოფილა გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ნ--ო გ-----იდის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
- 1.2. ნ--ო გ-----იძე დაინიშნოს ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების“ სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის კოორდინატორის თანამდებობაზე.
- 1.3. ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებას“ დაევალოს ნ--ო გ-----იდის სასარგებლოდ განაცდურის, თვეში 1000 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე), გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 3 იანვრიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
2. ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებას“ ნ--ო გ-----იდის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.
3. ა(ა)იპ „ბ-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 80 ლარის გადახდა.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ.ქუთაისი, კუპრაძის ქ. №11) მეშვეობით.
5. 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 ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ.ქუთაისი, კუპრაძის ქ. №11) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციცინო კიკვაძე