



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

27.12.2019 წელი

ქ. სენაკი

შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

სენაკის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე - დარეჯან კვარაცხელია
სხდომის მდივანი - თეონა ჭანტურია

მოსარჩელე - ალ---- გ-----

წარმომადგენელი - ან-----, ელ-----

მოპასუხე - სენაკის მუნიციპალიტეტის მერია (მერი- ლე--- კ-----)

წარმომადგენელი - ს----- მ-----, რა--- კ-----

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის ლე--- კ-----ს 2017 წლის 24 ნოემბრის
N1757 სენაკის მუნიციპალიტეტსა და ალ---- გ----- შორის გამოსაცდელი
ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ
ბრძანების ბათილად ცნობა და ალ---- გ----- აღდგენა შპს „სენაკის
სამშობიარო სახლის“-ს დირექტორის თანამდებობაზე.

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის 24 აგვისტოს სენაკის მუნიციპალიტეტის
გამგებლის ბრძანებით, სამთვიანი საგამოცდო ვადით დაინიშნა შპს „სენაკის
სამშობიარო სახლის“-ს დირექტორად. დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა
კეთილსინდისიერად, თუმცა მოპასუხემ იგი 2017 წლის 24 ნოემბერს გაათავისუფლა
დირექტორის თანამდებობიდან. მისი დირექტორის თანამდებობიდან
გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მას გადაეცა 2017 წლის 1 დეკემბერს, რა

დრომდეც ის ასრულებდა შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის მოვალეობას. მოსარჩელის განმარტებით, სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის ლე--- კ---ს 2017 წლის 24 ნოემბრის ბრძანება მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ კანონსაწინააღმდეგოა, ვინაიდან გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე ან ამოწურვისთანავე საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებული იყო აღნიშნულის შესახებ ეცნობებოდა მისთვის, რაც არ განუხორციელებია. გარდა აღნიშნულისა, სადავო ბრძანებაში მითითებული, საწარმოს ფინანსური პრობლემები, რაც ასევე, საფუძვლად დაედო მის გათავისუფლებას, არ ყოფილა დაკავშირებული მისი დირექტორად მუშაობისას (რასაც იგი ადრეულ პერიოდში ახორციელებდა) გამოვლენილ რაიმე სახის შესაძლო დარღვევებთან. მოსარჩელემ სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, მე-9 მუხლებზე, შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს წესდებაზე და მოითხოვა სადავო აქტის ბათილად ცნობა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. აღნიშნა, რომ მოსარჩელე შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორად დანიშნული იყო გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 25 აგვისტოდან იმავე წლის 25 ნოემბრამდე, რის შესახებაც მისთვის ცნობილი იყო. დამატებით რაიმე სახით ინფორმირების ვალდებულება მას არ გააჩნდა. საწარმოს ადმინისტრაცია უფლებამოსილია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება. მოპასუხის განმარტებით, აღ--- გ--- მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება გამოცემულია ამ სფეროში მოქმედი ყველა სამართლებრივი ნორმის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან ამონაწერის მიხედვით, კერძო სამართლის იურიდიული პირი „სენაკის სამშობიარო სახლი“ (ს/კ 2-----), როგორც შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რეგისტრირებულია (რეგისტრაციის N56/4) 1999 წლის 29 ნოემბრიდან. მისი 100% წილის მმართველი არის სენაკის მუნიციპალიტეტი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან;

3.1.2. სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 22 მარტის N250

ბრძანებით დამტკიცდა შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს წესდება, რომლის მიხედვით, საზოგადოება წარმოადგენს სამედიცინო პროფილის ლიცენზირებულ საწარმოს და მისი საქმიანობის საგანია მიღებული ლიცენზიის ფარგლებში მოსახლეობისათვის სამედიცინო დახმარების გაწევა მეან-გინეკოლოგიის, ანეონატოლოგიის, ესთეზიოლოგიისა და რეანიმაციის სფეროში, ასევე კლინიკო-დიაგნოსტიკური გამოკვლევები და ფიზიოთერაპია (1-3.). იმავე წესდების მე-5 მუხლის შესაბამისად, საზოგადოების უმაღლეს მმართველობით ორგანოს წარმოადგენს სენაკის მუნიციპალიტეტის სახელით სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებელი, რომელიც საწარმოს საქმიანობასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილებას იღებს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. იმავე წესდების მე-6 მუხლის თანახმად, საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლება ენიჭება დირექტორს, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებელი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს წესდება;

3.1.3. მოსარჩელე ალ---- გ----- სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის გ---- დ----- ის 2017 წლის 24 აგვისტოს N1216 ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 25 აგვისტოდან 2017 წლის 25 ნოემბრამდე (სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის თე-----ს 2017 წლის 31 აგვისტოს N1240 ბრძანებით შეტანილი ცვლილება) დაინიშნა შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის პოზიციაზე.

შრომითი ხელშეკრულების N33 (25.08.2017 წ) მიხედვით, ალ---- გ----- ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 500 ლარით (შრომითი ხელშეკრულების 1.2.3);

მხარეებმა ხელშეკრულებითვე განსაზღვრეს მათივე უფლება-მოვალეობები, ასევე, ხელშეკრულების შეწყვეტისა და ურთიერთშორის დავის გადაწყვეტის წესები. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდად განისაზღვრა 2017 წლის 25 აგვისტოდან 3 თვის ვადა, ხოლო იმავე ხელშეკრულების მე-7 მუხლის მიხედვით, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილად ჩაითვლებოდა ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შრომითი ხელშეკრულება N33 (25.08.2017 წ);

-სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის N1240 ბრძანება (25.08.2017წ);

-სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოვალეობის შემსრულებლის N1240 ბრძანება (31.08.2017 წ);

3.1.4. სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის ლე--- კ-----ს 2017 წლის 24 ნოემბრის N1757 ბრძანებით ალ--- გ----- შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება შემდეგი ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლით: „2017 წლის 25 აგვისტოს, სენაკის მუნიციპალიტეტსა და ალ--- გ----- შორის გამოსაცდელი ვადით დადებული იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც ალ--- გ----- დანიშნულ იქნა შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის თანამდებობაზე. მიმდინარე წელს, სენაკის მუნიციპალიტეტის მერიაში შემოსულ იქნა არა ერთი წერილი, რითაც განმცხადებლები მიუღებლად მიიჩნევდნენ ამავე სამშობიარო სახლის დირექტორად ალ--- გ----- დანიშვნას, მისი პიროვნული თვისებების და ასევე, სამშობიარო სახლისადმი მიყენებული ფინანსური პრობლემების გამო. ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ შპს „სენაკის სამშობიარო სახლში“ შექმნილი ფინანსური პრობლემების წარმოშობა, რამდენადაც გახდა ცნობილი, დაკავშირებულია ნაწილობრივ წლების წინ ალ--- გ----- ამავე სამშობიარო სახლის დირექტორობასთან და ასევე, გამოსაცდელი ვადის პერიოდშიც მის მიერ არ გადადგმულა ქმედითი ნაბიჯები ფინანსური პრობლემების გადასაჭრელად, მართებულია მიღებული იქნეს გადაწყვეტილება გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე“. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ საქართველოს ორგანული კანონის 54-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტზე, 61-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტზე, „საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლზე და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებზე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის N1757 ბრძანება (24.11.2017წ)

3.1.5.საქმეზე წარმოდგენილია 2017 წლის 1 აგვისტოს და იმავე წლის 1 სექტემბერს სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში შესული შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს მეან გინეკოლოგების ე. შა----- (სამუშაო სტაჟი 45 წელი), ნ. მა----- (სამუშაო სტაჟი 43 წელი), თ. გ----- (სამუშაო სტაჟი 43 წელი), ლ. გ-----ს (სამუშაო სტაჟი 31 წელი), ნ. გ-----, კ. ვ----- განცხადებები (N2074;1834), რომლებიც უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის კანდიდატად ალ--- გ-----, როგორც არაკვალიფიციური და უუნარო ხელმძღვანელის, დასახელების გამო, ხოლო მისი დირექტორად დანიშვნის შემდეგ პროტესტის ნიშნად დატოვეს სამუშაო. ასევე წარმოდგენილია დირექტორის ალ--- გ----- 2017 წლის 12, 13 და 15 სექტემბრის N101;103; N102 ბრძანებები, რომლის მიხედვით, მეან გინეკოლოგები: თ----- გ-----, ლ. გ-----, ნა----- გათავისუფლდნენ სამუშაოდან საბოლოო ანგარიშსწორებით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-მეან-გინეკოლოგების N2074;1834 განცხადებები (01.08.2017 წ.01.09.2017 წ.);
-შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის N101;103; N102 ბრძანებები (12.09.2017წ;1.09.2017წ;15.09.2017წ);

3.1.6. ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე მოპასუხეს მოსარჩელე წინასწარ არ გაუფრთხილებია.

3.1.7. მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის კომპენსაცია გადახდილია.

3.1.8. ალ---- გ----- წარსულში, წლების განმავლობაში, ასრულებდა შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის მოვალეობას.

3.1.9. ალ---- გ----- დღემდე დასაქმებულია შპს „სენაკის სამშობიარო სახლში“ მეან-გინეკოლოგის პოზიციაზე.

აღნიშნული გარემოებები დასტურდება მხარეთა განმარტებებით;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს შორის სადავო არ გამხდარა. სადავოა ალ---- გ----- სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების შემოწმება, რასაც სასამართლო განახორციელებს წინამდებარე გადაწყვეტილების სამართლებრივი შეფასებისას, სამართლებრივი დასაბუთების შესაბამის გრაფაში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო წარმოდგენილი მასალების, მხარეთა ახსნა - განმარტებების საფუძველზე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ალ---- გ----- სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 31-ე, მუხლი; „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 319-ე, 327-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ

ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად და მოითხოვა სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის ლე--- კ-----ს 2017 წლის 24 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ N1757 ბრძანების ბათილად ცნობა და შპს „სენაკის სამშობიარო სახლის“-ს დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას.

ამ თვალსაზრისით, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა.

სასამართლო უპირველესად, მოცემული დავის ფარგლებში აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის არსებული დავის სამართლებრივი რეგულირებისათვის უნდა ვიხელმძღვანელოთ

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, რადგან მოპასუხე წარმოადგენს კერძო სამართლის იურიდიულ პირს და შესაბამისად, შესაფასებელია კერძო სამართლის იურიდიული პირის დირექტორის, როგორც კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილის პირის სამუშაოდან გათავისუფლების სამართლებრივი ასპექტები საწარმოს ინტერესთან მიმართებით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დირექტორის საქმიანობა არის სამეწარმეო, მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან დირექტორის ფუნქციათა თავისებურებებიდან გამომდინარე, ექვევა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულირების სფეროში და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების აქტს (ბრძანებას) შესაბამისი სახელმწიფო ორგანო გამოსცემს არა საჯარო სამართლებრივი უფლებამოსილების განხორციელების მიზნით, არამედ, როგორც კერძო სამართლის სუბიექტი - სამეწარმეო საზოგადოების პარტნიორი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დირექტორსა და საზოგადოებას შორის დირექტორის თანამდებობის დაკავებასთან და ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული ურთიერთობა არ არის ტიპიური შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა დამქირავებელსა და დაქირავებულ მუშაკს შორის, ეს არის სპეციფიკური კორპორაციული ურთიერთობა, რომლის მიმართაც შრომის კოდექსის გავრცელება არ შეესაბამება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებს. შრომის კოდექსით მოწესრიგებულია საწარმოს დირექტორსა და მის მიერ დაქირავებულ მუშაკს შორის შრომითი ურთიერთობა, რომელიც, ჩვეულებრივ, შრომით სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობაა, ხოლო დირექტორის თანამდებობის დაკავებასთან და ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული ურთიერთობა უნდა მოწესრიგდეს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით. (სუსგ 2001 წლის 30 მარტის განჩინება საქმეზე №3კ/259-01, სუსგ 2003 წლის 26 ივნისის განჩინება საქმეზე № ას-68-767-03;)

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 47-ე მუხლის თანახმად, საწარმოს პარტნიორები მმართველობით უფლებამოსილებას ახორციელებენ პარტნიორთა საერთო კრების მეშვეობით. პარტნიორთა კრება განსაზღვრავს საწარმოს ძირითად მიმართულებებსა და ზოგადად, საქმიანობის პოლიტიკას. ხოლო დირექტორი კი, არის პარტნიორთა მიერ შემუშავებული ძირითადი მიმართულებებისა და პოლიტიკის განმახორციელებელი. დირექტორის კომპეტენცია და პასუხისმგებლობის მოცულობა განისაზღვრება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით ან/და საწარმოს წესდებით.

სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 22 მარტის N250 ბრძანებით დამტკიცებული შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს წესდების მე-4 და მე-6 მუხლების შესაბამისად, შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს მესაკუთრეა დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი-სენაკის მუნიციპალიტეტი, საზოგადოების პარტნიორის უფლებამოსილებას ახორციელებს სენაკის მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანო-გამგებელი/მერი, ხოლო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლება ენიჭება დირექტორს და მას ამ თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებელი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებულია სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირთათვის განსაზღვრული წესები, რომლის მიხედვით, ხელმძღვანელობის უფლება შეზღუდული პასუხისმგებლობის

საზოგადოებაში აქვთ დირექტორებს, თუ წესდებით (პარტნიორთა შეთანხმებით) სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. დირექტორები საზოგადოების საქმეებს უნდა გაუძღვნენ კეთილსინდისიერად; კერძოდ, ზრუნავდნენ ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, საღად მოაზროვნე პირი, და მოქმედებდნენ იმ რწმენით, რომ მათი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საზოგადოებისათვის. თუ ისინი არ შეასრულებენ ამ მოვალეობას, საზოგადოების წინაშე წარმოშობილი ზიანისთვის პასუხს აგებენ სოლიდარულად, მთელი თავისი ქონებით, პირდაპირ და უშუალოდ. ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით. აქედან გამომდინარე, სწორედ დირექტორის უნარ-ჩვევებსა და კეთილსინდისიერებაზეა დამოკიდებული საწარმოს განვითარება. ამ რისკის საკომპენსაციოდ კი, პარტნიორებს უფლება აქვთ გაათავისუფლონ დირექტორი დაკავებული თანამდებობიდან.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 7¹ მუხლი ადგენს დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება მხარეთა ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კერძოდ, მითითებული ნორმა ადგენს სამ შემთხვევას: 1. დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენას; 2. თავად რეგისტრირებული პირის მიერ, ნების გამოვლენას და 3. რეგისტრირებული პირის გარდაცვალებას, სასამართლოს მიერ, შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარებას, გარდაცვლილად გამოცხადებას ან მხარდაჭერის მიმღებ პირად ცნობას.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 25 აგვისტოდან - 2017 წლის 25 ნოემბრამდე სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანებით ალ---- გ----- დაინიშნა შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის პოზიციაზე. აღნიშნული ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო 2017 წლის 25 აგვისტოს, იგივე მხარეებს შორის დადებული წერილობითი შეთანხმება N33 -გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების თაობაზე, რომლის მიხედვით, დამსაქმებელი დასაქმებულს სამუშაოზე აიყვანს სენაკის მუნიციპალიტეტის კერძო სამართლის სამეწარმეო იურიდიული პირის-შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორის პოზიციაზე და დასაქმებული თანხმობას აცხადებს შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამუშაო წინამდებარე ხელშეკრულებით დადგენილი პირობების შესაბამისად (ხელშეკრულების 1.1. მ).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს მხარეებს შორის, მათივე ნების საფუძველზე მიღწეულ შეთანხმებას და არეგულირებს შრომით ურთიერთობას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. ამ სახის ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასთან ან შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობები მთლიანად წესრიგდება სამოქალაქო კოდექსით. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე

მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით განმარტებულია, თუ რა ჩაითვლება არსებით პირობად. ასეთია ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება.

ამ ნორმის შესაბამისად, ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი სამართალურთიერთობის არსი უნდა დადგინდეს შეთანხმების არსებითი პირობების შეფასებით. ამრიგად, იმის მიუხედავად, თუ რას უწოდებენ მხარეები დადებულ ხელშეკრულებას, წარმოშობილად ის სამართლებრივი ურთიერთობა ჩაითვლება, რომლის არსებითი პირობებიც მათ რეალურად შეათანხმეს.

ხელშეკრულებით (მე-6 და მე-7 პუნქტები) მხარეები შეთანხმდნენ, რომ იგი იდებოდა სამი თვის ვადით და ხელშეკრულების ვადა ამოიწურებოდა 2017 წლის 24 ნოემბერს (25 ნოემბრამდე) და ვადის ამოწურვისთანავე შრომითი ხელშეკრულება ჩაითვლებოდა შეწყვეტილად. მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მის შესაბამისად, სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიერ გამოცემულ იქნა სენაკის N1216 ბრძანება, რომლის მიხედვით, ალ-- -- გ----- სამი თვის გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 25 ნოემბრამდე, დაინიშნა შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს დირექტორად.

შრომითი ურთიერთობის ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რაც გამოხატულია სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში - „კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებზე. ისინი ამით **საკუთარი ნებით** განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების დროს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ნება შინაგანი სუბიექტური კატეგორიაა და იგი სამართლებრივ შედეგებს იწვევს მისი გარეგანი გამოხატვის შედეგად, რაც იმას ნიშნავს, რომ სამართლებრივი შედეგისადმი მიმართული ნება იურიდიულად ქმედითი ხდება მისი გამოვლენის შემდეგ. ნების გამოვლენის ფორმებს უაღრესად დიდი პრაქტიკული დატვირთვა გააჩნია გარიგებებში, ვინაიდან გამოხატული ნება მეორე მხარესაც წარმოუშობს გარკვეულ სამართლებრივ შედეგებს და დაკავშირებულია არა მხოლოდ უფლებების, არამედ მოვალეობების წარმოშობასთან. შესაბამისად, საწინააღმდეგოს დადასტურებამდე ივარაუდება, რომ პირის მიერ გამოვლენილი ნება შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებმა ხელშეკრულება დადეს წერილობითი ფორმით, შეთანხმდნენ მის ყველა არსებით პირობაზე, მხარეებს შორის ნების

გამოვლენის ნამდვილობა სადავო არ გამხდარა და მხარეთა შეთანხმებაში არც კანონსაწინააღმდეგო პირობა გამოვლენილა. მხარეებმა ხელშეკრულებითვე მკაფიოდ განსაზღვრეს მოვლენის დადგომის მომენტი და მისი დადგომის სამართლებრივი შედეგი ვადის ამოწურვისას, წინასწარ სავარაუდო იყო ხელშეკრულების მხარეებისთვის. შესაბამისად, იმთავითვე, ხელშეკრულების დადებისთანავე და სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიერ ბრძანების გამოცემისთანავე, მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო მისი დირექტორად, გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 24 ნოემბრამდე (ჩათვლით) გამწესების შესახებ და ამ ვადის გასვლისთანავე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოლოდინი, მის მიერვე გამოვლენილი ნების და მეორე მხარესთან მიღწეული ნების შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა ქონოდა.

სასამართლო დამატებით აღნიშნავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება გარკვეული მიზნის მისაღწევად დადებული გარიგებაა და ამ გარიგების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების დადება, ისევე როგორც გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების მოშლა მხარეთა უპირობო ნებაზეა დამოკიდებული. აღნიშნული, პირდაპირ გამომდინარეობს ასევე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტიდან, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ზემოთაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოსაცდელი ვადის დამთავრებისთანავე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოსალოდნელი იყო ალ---- გ-----ათვის და ამ ვადის ამოწურვის შესახებ, რაიმე სახით დამატებით შეტყობინებას ხელშეკრულების მეორე მხარეს არ ავალდებულებდა. მხარეთა მიერ შეთანხმებული ვადის გასვლის შემდეგ, სადავო ბრძანების გამოცემის გარეშეც, ხელშეკრულება, მათივე ნების შესაბამისად, შეწყვეტილად ითვლებოდა.

გარდა აღნიშნულისა, სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის ლე--- კ-----ს 2017 წლის 24 ნოემბრის N1757 ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ფაქტობრივ გარემოებად აღნიშნულია შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს თანამშრომელთა განაცხადების შესახებ, რომლითაც მიუღებლად მიიჩნევდნენ ამავე სამშობიარო სახლის დირექტორად ალ---- გ----- დანიშვნას, მისი პიროვნული თვისებების (არაკომუნიკაბელურობა, არაკვალიფიციურობა, უუნარობა) გამო. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში ასევე, აღნიშნულია საწარმოში არსებული ფინანსური პრობლემების აღმოსაფხვრელად, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ალ---- გ----- უმოქმედობისა და ზომების მიუღებლობის შესახებ.

საწარმოში ფინანსური პრობლემების არსებობის ფაქტები, ასევე, შპს „სენაკის სამშობიარო სახლი“-ს მეან-გინეკოლოგების მიერ, ამავე სახლის დირექტორად ალ---- გ----- დანიშვნის გამო პროტესტის ნიშნად სამუშაოს დატოვების ფაქტები, საქმის მასალებით სრულად დასტურდება (წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.4.პუნქტი).

სასამართლო საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის აღნიშნავს, რომ საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე-მომსახურების გამწვევი ვალდებულია გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე-გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის მომსახურება დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს.

ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვინაიდან სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი - „მეწარმეთა შესახებ“ არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, ამ ურთიერთობაზე უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსით გათვალისწინებული დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმები. კერძოდ; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. შესაბამისად, დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ, მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.

მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ იურიდიული პირის დამფუძნებელს (წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს) შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან. აღნიშნული განპირობებულია საკორპორაციო სამართლის თავისებურებებით, კერძოდ, იმით, რომ სწორედ დირექტორის უნარ-ჩვევებსა და კეთილსინდისიერებაზეა დამოკიდებული საწარმოს განვითარება. ამ რისკის საკომპენსაციოდ კი, პარტნიორებს უფლება აქვთ გაათავისუფლონ დირექტორი დაკავებული თანამდებობიდან, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლოს მოსაზრებით, მასში გარედან, თუნდაც სასამართლოს მხრიდან, სამართლებრივი ჩარევა მიზანშეუწონელია. მით უფრო, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე დანიშნული იყო გამოსაცდელი ვადით, რომლის ამოწურვა თავისთავად იწვევდა ხელშეკრულების შეწყვეტას.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოსაცდელი ვადის დამთავრებისთანავე, სენაკის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2017 წლის 24 ნოემბერს მიღებული N 1757 ბრძანება ალ---- გ----- მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არ ეწინააღმდეგება კანონს, სასამართლო სხდომაზე არ დადგენილა დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაუსაბუთებლად ხელყოფის ფაქტი, რის გამოც არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს, ასევე, სამუშაოზე აღდგენა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1 მუხლის შესაბამისად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ პირის სამუშაოზე და იმ უფლებებში აღდგენას, რომელშიც იმყოფებოდა სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, ექვემდებარება ის პირი, ვინც უკანონოდ არის გათავისუფლებული. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე, პირდაპირ დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურებასთან და არის სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლების თანმდევი შედეგი.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან არ დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის კანონსაწინააღმდეგოდ შეწყვეტის ფაქტი, შესაბამისად, არ არსებობს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველიც.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 52-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლო ხარჯები (სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები), კანონით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, წინასწარ შეაქვს მხარეს, რომელმაც შესაბამისი საპროცესო მოქმედების შესრულება მოითხოვა.

იგივე კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ

მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით. ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაეთვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 39-ე, 243-244-ე, 247-248-ე, 256-257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. არ დაკმაყოფილდეს ალ---- გ----- სასარჩელო მოთხოვნა სენაკის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტის ანგარიშზე.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო პალატაში სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სენაკის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;
4. 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 სენაკის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარეჯან კვარაცხელია