

უ რ ო მ ი თ ი

დ ა ვ ე ბ ი

კრებულში გამოქვეყნებულია ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და სამართლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები. ამ და სხვა საქმეთა მოძებნა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ვებ-გვერდზე: http://www.supremecourt.ge/default.aspx?sec_id=133&lang=1

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე
2017, №10

Decisions of the Supreme Court of Georgia
on Civil Cases
(in Georgian)
2017, №10

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien
in Zivilsachen
(in der georgischen Sprache)
2017, №10

Решения Верховного Суда Грузии
по гражданским делам
(на грузинском языке)
2017, №10

გადაწყვეტილებების შერჩევასა
და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი **ზაზა ჯაფარიძე**

ტექნიკური რედაქტორი **მარიკა მაღალაშვილი**

რედაქციის მისამართი: 0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების
ქ. №32, ტელ: 298 21 03; www.supremecourt.ge

ჟურნალი გამოდის საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და
საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საერთო
სასამართლოების დეპარტამენტის მხარდაჭერით

1. ზოგადი დებულებები

შრომის კოდექსის მოქმედების სფერო

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-240-228-2016

28 სექტემბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დ. რ-ა (შემდეგში: მოსარჩელე, ყოფილი დასაქმებული, საწარმოს დირექტორი ან შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორი) არის იძულებით გადაადგილებული პირი, რომელიც 1993 წლის 23 დეკემბრიდან 2012 წლის 29 მარტამდე მუშაობდა წყნეთის რეგიონალურ პოლიკლინიკაში, ჯერ მთავარ ექიმად, ხოლო დათხოვნის მომენტში – „აფხაზეთიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა წყნეთის პოლიკლინიკის“ (შემდეგში – პოლიკლინიკა) დირექტორის თანამდებობაზე. დასახელებული საწარმო დაფუძნებულია აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ეკონომიკის სამინისტროს 2007 წლის 11 იანვრის №01/07 ბრძანების მე-2 პუნქტის საფუძველზე, ავტონომიური რესპუბლიკის ქონების 100%-იანი ნილობრივი მონაწილეობით.

2. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ეკონომიკის მინისტრის 2012 წლის 28 მარტის №02/38 ბრძანებით, საწარმოს დირექტორი გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან და შრომითი ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებით, მიეცა 1 (ერთი) თვის შრომის ანაზღაურება. იმავე დღეს, პოლიკლინიკის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა ლ. უ-ე.

3. საწარმოს ყოფილმა დირექტორმა, 2015 წლის 11 მარტს, ადმინისტრაციული სამართალწარმოების წესით სარჩელი აღძრა აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტროს (შემდეგში: სამინისტრო, მოპასუხე ან კა-

სატორი) წინააღმდეგ და მოითხოვა ამ გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტში მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და სამსახურში აღდგენა.

4. ყოფილმა დასაქმებულმა სარჩელში შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითა: იგი 1991 წლიდან მედიცინის მეცნიერებათა დოქტორის სამეცნიერო ხარისხის მფლობელია. მუშაობისას, არაერთხელ მიუღია სხვადასხვა ჯილდო და მადლობის წერილი სამინისტროსაგან, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებში გავლილი აქვს სასწავლო კურსები;

5. ყოფილი დასაქმებულის მითითებით, 2012 წლის 28 მარტს, დაახლოებით 15 საათზე, მინისტრის პირველი მოადგილისგან, ტელეფონით მიიღო გარკვეული დავალება, რომელიც, მისივე განმარტებით, იმავე დღეს შეასრულა. მომდევნო დღეს, დილის 08:00 საათზე თავი შეუძლოდ იგრძნო, რის გამოც მიმართა სასწრაფო სამედიცინო დახმარებისთვის შესაბამის სამსახურს, თუმცა, იმის გამო, რომ არ გამოკეთდა, 09:30 საათზე პოლიკლინიკიდან გამოიძახა თერაპევტი – ლ. უ-ე, რომელმაც გასინჯა, დაუნიშნა მკურნალობა და გაუხსნა შრომის უუნარობის ფურცელი 2012 წლის 29 მარტიდან, რის შესახებაც დირექტორმა დაუყოვნებლივ შეატყობინა სამინისტროს. იმავე დღეს, 16:43 საათზე მოსარჩელესთან გამოცხადდა იგივე ექიმი (თერაპევტი), რომელმაც ხელმოსაწერად ჩააბარა 2012 წლის 28 მარტიდან, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მინისტრის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ ხელმოწერილი ბრძანება, ასევე, თერაპევტმა მისი პოლიკლინიკის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნის ბრძანებაც წარუდგინა მოსარჩელეს (იხ. სარჩელი, სადავო ბრძანება, ასევე, ამ განჩინების მე-2 პუნქტი).

6. სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 15 აპრილის განჩინებით, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 და მე-3 მუხლების საფუძველზე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ განსახილველი დავა არ გამომდინარეობდა ადმინისტრაციული (საჯარო) კანონმდებლობიდან, არ გააჩნდა საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი არცერთი ელემენტი, რის გამოც, იგი არ განეკუთვნებოდა საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლით განსაზღვრულ სასამართლოს განსჯად ადმინისტრაციულ საქმეს. ამავე კოდექსის 26-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) მე-11 მუხლის შესაბამისად, რომელიც

ეხება სამოქალაქო საქმეების უწყებრივ ქვემდებარეობას სასამართლოსადმი, რაიონულმა სასამართლომ, მოცემული დავა მიიჩნია სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით განსახილველად და დაადგინა სარჩელის გადაგზავნა განსჯადი სასამართლოსათვის (იხ. რაიონული სასამართლოს განჩინება).

7. სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 15 მაისის განჩინებით დგინდება, რომ ამავე სასამართლოს მოსამართლემ – ირინა ზარქუამ, სსსკ-ის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და 32-ე მუხლის საფუძველზე, თვითაცილება განაცხადა, რადგან საქმის განმხილველი მოსამართლე, ამავე დავაზე ადრე მოსარჩელეს წარმოადგენდა. სსსკ-ის 34-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე, განსახილველი სამოქალაქო საქმე გადაეცა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს თავმჯდომარეს, საქმის სხვა რაიონული (საქალაქო) სასამართლოსათვის გადასაცემად (იხ. რაიონული სასამართლოს განჩინება).

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს თავმჯდომარის 2015 წლის 18 მაისის გადაწყვეტილებით სამოქალაქო დავა განსახილველად გადაეცა თბილისის საქალაქო სასამართლოს.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 20 ივლისის გადაწყვეტილებით დ. რ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

10. სასამართლომ იხელმძღვანელა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (შემდეგში: მენარმეთა კანონი) მე-15 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 128-ე, 129-ე, 130-ე მუხლებით.

11. სასამართლომ შემაჯამებელ დასკვნაში აღნიშნა, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შედეგად, დადასტურებულად მიიჩნევა მოსარჩელის მოთხოვნის ხანდაზმულობას.

12. სასამართლომ სსკ-ის 128-ე მუხლზეც მიუთითა და განმარტა, რომ ხანდაზმულობის ვადა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებითი განხორციელება ან დაცვა. ხანდაზმულობის ვადის გასვლა სპობს უფლების იძულებითი განხორციელების შესაძლებლობას. ამასთან, ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. მოთხოვნის უფლება კი წარმოიშობა იმ დღიდან, როდესაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. სასამართლომ იმსჯელა სსკ-ის 130-ე მუხლის – „ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მო-

მენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ“ – საფუძველზე ხანდაზმულობის ვადის ათვლის დასაწყისზე და აღნიშნა, რომ ეს საკითხი დაკავშირებულია პირის უფლების დარღვევის მომენტთან, თუ მან იცის ამის შესახებ, ან თუ უნდა სცოდნოდა მას ამის შესახებ. შესაბამისად, ვადის დენის დაწყების საკითხი უკავშირდება სუბიექტურ ფაქტორს – პირის ინფორმირებულობას ან რაიმე ობიექტურ გარემოებას, რომელიც იძლევა უფლების დარღვევის შესახებ ვარაუდის საფუძველს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმ საკითხთან დაკავშირებით, რომ მოცემული დროისათვის გასულია მოთხოვნის წარდგენის ორთვიანი და ერთწლიანი ვადაც. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, სადავო საკითხთან დაკავშირებით გამოყენებულიყო სსკ-ის 129-ე მუხლი, ვინაიდან მენარმეთა კანონში მითითებულია სპეციალური ვადა, რომელიც მთლიანად უზრუნველყოფს განსახილველი კატეგორიის საკითხებთან დაკავშირებით, ხანდაზმულობის პრობლემების გადაწყვეტას.

13. ყოფილმა დირექტორმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

14. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა ქვემდგომი სასამართლოს პოზიცია, ხანდაზმულობის საკითხებზე მენარმეთა კანონის გამოყენების შესახებ, ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, მოდავე მხარეებს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, შესაბამისად, საჭირო საკითხების გადასაწყვეტად, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) შესაბამისი ნორმები უნდა გამოყენებულიყო.

15. სასამართლომ მიუთითა სსკ-ის 129-ე მუხლის გამოყენების შესაძლებლობაზე და აღნიშნა, რომ წინამდებარე სადავო საკითხის გადასაწყვეტად, სწორედ აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილი უნდა გამოყენებულიყო, რომელიც სახელშეკრულებო მოთხოვნათა ხანდაზმულობის ვადებს ეხება სშკ-ის 2013 წლის 12 ივნისამდე მოქმედი რედაქციის შესაბამისად.

16. სასამართლომ, სშკ-ის საფუძველზე, იმსჯელა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის თაობაზე, რომელიც მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ რაიმე კონკრეტული საფუძვლის მითითების გარეშე განხორციელდა. მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად

მოშლის უფლების მართლზომიერი გამოყენება და ასეთი უფლების გამოყენების შესაბამისობა საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებასა თუ საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებებთან, აგრეთვე, ამავე აქტებით სახელმწიფოს ნაკისრი ვალდებულება დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე.

17. სასამართლომ იმსჯელა საერთაშორისო აქტებით დადგენილ სტანდარტებზე, კერძოდ: ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით დადგენილ ვალდებულებაზე, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლებაზე; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით აღიარებულ შრომის უფლებასა და მასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებზე, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე და დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვისას სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე მიუთითა.

18. სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივი დასაბუთება ეყრდნობა, ასევე, სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტს, რომლითაც არ იყო მონესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. ამ კონტექსტში სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სუსგ-ებზე №ას-1283-1210-2012, 30.10.2013წ.; №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.;

19. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზეც მიუთითა, რომლითაც დადგენილია, რომ სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის 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.

20. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ არ არსებობდა დასაქმებულის გათავისუფლების დასაბუთება, რაც სადავო ბრძანების ბათილობის აბსოლუტური საფუძველი იყო.

21. სასამართლომ ასევე იმსჯელა, დასაქმებულის უფლებაზე, მიმართოს მართლმსაჯულების განმახორციელებელ ორგანოებს შრომის უფლების დასაცავად და მოითხოვოს დარღვეული უფლების ყველა სახით კომპენსირება, მათ შორის, იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, თუმცა, დაასკვნა, რომ მო-

ცემულ შემთხვევაში, შეუძლებელი იყო ყოფილი დასაქმებულის აღდგენა, რადგან დადგენილი იყო, რომ, მინისტრის №01/27 ბრძანებით, პოლიკლინიკის რეორგანიზაცია მოხდა შპს-ად „დევილთა საოჯახო მედიცინის ცენტრი ცხუმი“, სამენარმეო რეესტრის 2012 წლის 22 აგვისტოს ამონაწერი, მითითებული შპს -ის 100%-იანი წილის მფლობელია აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკა, საწარმოს სხვა დირექტორი ჰყავს.

22. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ შეცვალა ქვემდგომი სასამართლოს გადაწყვეტილება, ნაწილობრივ დააკმაყოფილა ყოფილი დირექტორის სარჩელი, ბათილად იქნა ცნობილი ამ უკანასკნელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და, მის სასარგებლოდ, სამინისტროს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტიდან – 2012 წლის 28 მარტიდან 35 თვისათვის, ყოველთვიური ხელფასის – 375 (სამას სამოცდათხუთმეტი) ლარის შესაბამისად, ჯამში 13 125 (ცამეტი ათას ას ოცდახუთი) ლარი; მოსარჩელის მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში უარყოფილი იქნა.

23. სამინისტრომ საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის უარყოფა. კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად გამოიყენა კანონი, ვინაიდან სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა არა მხოლოდ შრომითი, არამედ კორპორაციული ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ელემენტებითაც არის გაჯერებული, სწორედ აღნიშნული განაპირობებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობის ორბუნებოვნებას და აუცილებელია საკვანძო საკითხების გადაწყვეტა მენარმეთა კანონის მიხედვით და არა სსკ-ის 129-ე მუხლით გათვალისწინებული სახელშეკრულებო ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადის საფუძველზე. დირექტორის გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას, სასამართლომ უნდა ეხელმძღვანელა არა სსკ-ის 37-ე მუხლით, არამედ, მენარმეთა კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის საფუძველზე, აგრეთვე, იმავე კანონის 55-ე მუხლის მე-6 „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტებით.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, 2016 წლის 28 მარტის განჩინებით, წარმოებაში მიიღო სამინისტროს საკასაციო საჩივარი.

25. დასაქმებულმა 2016 წლის 18 აპრილს წარმოადგინა შეგებებული საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა სააპელაციო სასა-

მართლოს გადაწყვეტილების იმ ნაწილის გაუქმება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მისი მოთხოვნა, და აღნიშნულ ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მოთხოვნის დაკმაყოფილება. შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორმა მიუთითა კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომისა და სამართლიანი სასამართლოს უფლებაზე. აგრეთვე, აღნიშნა, რომ სადავო-სამართლებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად, სასამართლოს 2012 წელს მოქმედი სშკ უნდა გამოეყენებინა. ყოფილი დასაქმებულის განმარტებით, სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის, მე-2 ნაწილის „ი“ პუნქტის და იმავე მუხლის მე-6 ნაწილის შესაბამისად, დაუშვებელია დროებითი შრომისუუნარობის დროს ხელშეკრულების მოშლა. დასაქმებული ყურადღებას ამახვილებს, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მტკიცების ტვირთის მასზე დაუსაბუთებლად გადაკისრებაზეც.

26. საკასაციო სასამართლოს 2016 წლის 22 აპრილის განჩინებით წარმოებაში იქნა მიღებული შეგებებული საკასაციო საჩივარი.

27. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 10 ივნისის განჩინებით, სამინისტროს საკასაციო საჩივარი და ყოფილი დასაქმებულის შეგებებული საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ, საქმის მასალების შესწავლის, სამინისტროს საკასაციო საჩივრისა და საწარმოს ყოფილი დირექტორის შეგებებული საკასაციო საჩივრის განხილვის, მხარეთა არგუმენტების ერთობლიობით გაანალიზებით, მიიღო გადაწყვეტილება კასატორის განაცხადის დაკმაყოფილებისა და შეგებებული საკასაციო საჩივრის უარყოფის თაობაზე, შემდეგი არგუმენტაციით:

28. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდე-

ბულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება);

29. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის იურიდიულ კვალიფიკაციაზე და უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე, რომელშიც სასამართლომ განმარტა, რომ „საწარმოს დირექტორთან იდება სასამართლო ხელშეკრულება, შესაბამისად, განსახილველ დავაზე მსჯელობისას, მენარმეთა კანონის ნორმებითან ერთად გამოყენებული უნდა იქნეს არა შრომითი ურთიერთობების, არამედ დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმები (სსკ-ის 709-ე და 710-ე მუხლები)“ – იხ. სუსგ № ას-895-845-2015წ., 29.01.2016წ.;

30. საკასაციო სასამართლო პრაქტიკით, მსგავსი კატეგორიის დავების სამართლებრივი მოწესრიგებისათვის სწორედ მენარმეთა კანონი გამოიყენება და შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორის პრეტენზია, დავის სშკ-ის ნორმების საფუძველზე გადაწყვეტის თაობაზე, დაუსაბუთებელია და არ გამოიმდინარეობს კანონიდან. მოცემულ შემთხვევაში, შესაფასებელია კერძო სამართლის იურიდიული (კომერციული) პირის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერება საწარმოს დირექტორის, როგორც ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის გათავისუფლების შესახებ;

31. მენარმეთა კანონის 47-ე მუხლის შესაბამისად, საწარმოს პარტნიორები მმართველობით უფლებამოსილებას ახორციელებენ პარტნიორთა საერთო კრების მეშვეობით, რომელიც განსაზღვრავს კაპიტალური საზოგადოების საქმიანობის ძირითადად მიმართულებებსა და მიზნებს, ხოლო დირექტორი კი ახორციელებს მათ, კანონისა და საერთო კრების მიერ მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. თავის მხრივ, დირექტორის კომპეტენციის ფარგლებს განსაზღვრავს მენარმეთა კანონის მე-9 მუხლი. ერთ ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა:

32. „დირექტორის მიერ საწარმოს პარტნიორებთან შეუსაბამობასა და დაპირისპირებაში ყოფნა კანონთან და, ბუნებრივია, პარტნიორებთან შეუსაბამოდ მიიჩნევა. სწორედ დირექტორის უნარ-ჩვევებსა და კეთილსინდისიერებაზეა დამოკიდებული საწარმოს განვითარება. ამ რისკის საკომპენსაციოდ კი, პარტნიორებს უფლება აქვთ გაათავისუფლონ დირექტორი დაკავებული თანამდებობიდან და ამ შემთხვევაზე, შრომის კოდექსის მოქმედება არ შეიძლება გავრცელდეს. შრომის კოდექ-

სით მონესრიგებულია ურთიერთობა საწარმოს დირექტორსა და მის დაქირავებულ მუშაკს შორის, რომელიც ჩვეულებრივი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობაა, ხოლო დირექტორის საქმიანობა არის სამენარმეო, მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან უნდა რეგულირდებოდეს მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონით. შესაბამისად, საზოგადოების დირექტორის ფუნქციათა თავისებურებებიდან გამომდინარე, დავის გადასაწყვეტად საქართველოს შრომის კოდექსით ხელმძღვანელობა კანონმდებლობით ნაკარნახევი არ არის. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დირექტორსა და საზოგადოებას შორის დირექტორის თანამდებობის დაკავებასთან და ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული ურთიერთობა არ არის ტიპიური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა დამქირავებელსა და დაქირავებულ მუშაკს შორის, ეს არის სპეციფიკური კორპორაციული ურთიერთობა, რომლის მიმართაც შრომის კოდექსის გავრცელება არ შეესაბამება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებს. შრომის კოდექსით მონესრიგებულია საწარმოს დირექტორსა და მის მიერ დაქირავებულ მუშაკს შორის შრომითი ურთიერთობა, რომელიც, ჩვეულებრივ, შრომითსამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობაა, ხოლო დირექტორის თანამდებობის დაკავებასთან და ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული ურთიერთობა უნდა მონესრიგდეს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით (სუსგ 2001 წლის 30 მარტის განჩინება საქმეზე №3კ/259-01, სუსგ 2003 წლის 26 ივნისის განჩინება საქმეზე №ას-68-767-03)“. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკით, საწარმოს დირექტორთან ფორმდება სასამსახურო ხელშეკრულება, სსკ-ის 709-ე და 710-ე მუხლების საფუძველზე – იხ. სუსგ №ას-23-23-2016, 09.03.2016წ.; ამავე განჩინებაში საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ „საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანება გამოიცემა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე და მას შესაბამისი სახელმწიფო ორგანო გამოსცემს არა როგორც ადმინისტრაციული ორგანო მისი საჯაროსამართლებრივი უფლებამოსილების განხორციელების მიზნით, არამედ, როგორც კერძო სამართლის სუბიექტი – სამენარმეო საზოგადოების პარტნიორი. შესაბამისად, საწარმოს დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ აქტი (ბრძანება), თავისი არსით, განეკუთვნება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად მიღებულ პარტნიორის გადაწყვეტილებას სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად, სახე-

ზეა კერძოსამართლებრივი და არა საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც ექვემდებარება განხილვას სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით“ (სუსგ №ას-23-23-2016, 09.03.2016წ.).

33. წინამდებარე გადაწყვეტილების 29-ე-31-ე პუნქტებში განვითარებული მსჯელობისა და საკასაციო სასამართლოს დამკვიდრებული განმარტებების საფუძველზე, დაუსაბუთებელია შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორის აპელირება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს კონკრეტულ გადაწყვეტილებებზე, რადგან არცერთი მათგანი არ არის განსახილველი დავის შესატყვისი როგორც ფაქტობრივი გარემოებების, ისე, მოთხოვნის დამფუძნებელი მთავარი ნორმების, როგორც სამართლებრივი კვალიფიკაციის მიხედვით. შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორი უთითებს საკასაციო სასამართლოს 2015 წლის 10 მარტის განჩინებაზე №ა-563-514-2014, რომლითაც დაუშვებლად იქნა ცნობილი საკასაციო საჩივარი. აღნიშნული დავა ეხებოდა შპს-ს 50%-იან პარტნიორებს შორის დავას საწარმოს დირექტორის გამონწვევის, მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტისა და დირექტორად სხვა პირის დანიშვნის შესახებ.

34. შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორის მიერ მითითებული საკასაციო სასამართლოს განჩინება №ას-533-506-2015, ეხება სააქციო საზოგადოებაში სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას. ამ განჩინებით: „საკასაციო პალატა ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებას სააქციო საზოგადოების დირექტორის გათავისუფლების საკითხის „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულაციის ფარგლებში შემონმების თაობაზე და თვლის, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ სწორად იხელმძღვანელა ამავე კანონის მე-9 მუხლის 7² და 7³ პუნქტებით, ასევე 55-ე მუხლის მე-6 პუნქტით“.

35. საკასაციო სასამართლო, ასევე ყურადღებას გაამახვილებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებულ საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკაზე: №ას-1283-1210-2012, 30.10.2013 განჩინება ააიპ-ის თანამშრომლებს ეხება, რომლებთანაც შრომითი კონტრაქტი იყო გაფორმებული, ხოლო №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ. გადაწყვეტილება – სსიპ სკოლის ბულალტრის გათავისუფლებას. დასახელებულ გადაწყვეტილებებში სამართლებრივად შეფასებული სადავო ურთიერთობა არ უკავშირდება მოცემულ საქმეზე გადასაწყვეტ საკითხს.

36. საკასაციო სასამართლო მიაჩნია, რომ მოდავე მხარეთა

სამართლებრივი არგუმენტების გამოკვლევის შედეგად, სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო სანარმოს ყოფილი დირექტორის შეგებებული სარჩელი, როგორც დაუსაბუთებელი და უკანონო, უარყოფილი უნდა იქნეს, რაც სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღების საფუძველია.

37. სადავო სამართალური თეორიისათვის მენარმეთა კანონისა და სამოქალაქო კოდექსის დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმების საფუძველზე გადაწყვეტა არის მართებული იურიდიული კვალიფიკაცია, რის გამოც, ახალი გადაწყვეტილება მიიღო საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა სანარმოს ყოფილი დირექტორის სარჩელი.

38. შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორს გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბაჟი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე, 411-ე მუხლებით და

ბ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტროს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. დ. რ-ას შეგებებული საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 26 იანვრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. დ. რ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტრო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია;
6. დ. რ-ას მიერ გადახდილი ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
7. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომის კოდექსის მოქმედების სფერო

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-225-214-2017

16 ივნისი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ბ. ალავეცი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

**1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი სა-
ფუძვლები:**

1.1. თ. კ-ემ (შემდგომში – მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხა-
რე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში საჩხერის
მუნიციპალიტეტის გამგეობის (შემდგომში – მოპასუხე, აპე-
ლანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ მოპასუხის 2015
წლის 17 სექტემბრისა და 2016 წლის 20 ივნისის ბრძანებების
ბათილად ცნობის, ა(ა)იპ „ს-ის“ დირექტორის თანამდებობაზე
აღდგენისა და 2016 წლის 20 ივნისიდან სამუშაოზე აღდგენამ-
დე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ასევე, მიღებული
გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის
მოთხოვნით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:
საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2012 წლის 30 ნოემ-
ბრის №... ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა ა(ა)იპ „ს-ის“ დირექ-
ტორად. იგი პირნათლად ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალე-
ობას. 2015 წელს საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგეობის აუ-
დიტისა და შიდა კონტროლის სამსახურმა ჩაატარა ა(ა)იპ „ს-ის“
ფინანსური და აუდიტორული შემოწმება, რა დროსაც სალარო
და საბანკო ოპერაციებში გამოვლინდა დარღვევები, რის გა-
მოც საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 17 სექ-
ტემბრის №... ბრძანებით დასაქმებულს გამოეცხადა გაფრთხი-
ლება. მიუხედავად იმისა, რომ მითითებული დარღვევები ჩა-
დენილი იქნა არა მის, არამედ ერთ-ერთი თანამშრომლის მიერ,
გაფრთხილება მიეცა მოსარჩელეს, რომელმაც გააგრძელა საქ-

მიანობა ჩვეული გულისხმიერებით. საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 20 ივნისის №... ბრძანებით დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა. გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია „საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიმართ არაკოლექციური დამოკიდებულება და ზოგად ზნეობრივი ნორმების დარღვევა“. სადავო ბრძანებები არის უკანონო და უსამართლო, მიღებულია კანონმდებლობის დარღვევით. ბრძანებაში მოყვანილი საფუძველი და ფაქტები არის სიცრუე და ემსახურება მოსარჩელის დისკრედიტაციის მიზანს.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი/განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებლით მოპასუხე არ დაეთანხმა სარჩელს და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა. შესაგებლის თანახმად, სადავო ბრძანებები შესაბამისია და არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის წინაპირობები. გარდა ამისა, მოსარჩელეს გაშვებული აქვს კანონით დადგენილი გასაჩივრების ვადა. დასაქმებულმა ვერ გაართვა თავი დაკისრებულ მოვალეობებს და ფინანსური და აუდიტორული ანგარიშიდან გამომდინარე, მიეცა გაფრთხილება, თუმცა, დისციპლინური ზომის მოქმედების პერიოდში მან კიდევ ერთხელ გამოიჩინა კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

საჩხერის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2016 წლის 20 ივნისის №... ბრძანება და დასაქმებული აღდგენილ იქნა ადრე დაკავებულ თანამდებობაზე, მოპასუხეს ასევე დაეკისრა მოსარჩელისათვის 2016 წლის 20 ივნისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე მოსარჩელის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 19 დეკემბრის განჩინებით სააპელაციო სა-

ჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი, ასევე, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო სასამართლოს განხილვის საგანს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, მისი სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების კანონიერების შემოწმება წარმოადგენს. ამ თვალსაზრისით, სააპელაციო პალატამ, მიუხედავად იმისა, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება კანონიერად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლომ და ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა (სსსკ-ის 264-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შევიდა კანონიერ ძალაში), იგი მართლსაწინააღმდეგოდ მიიჩნია და ჩათვალა, რომ არ არსებობდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები, შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ განთავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება ეწინააღმდეგებოდა კანონის მოთხოვნებს, რის გამოც არსებობდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილითა და 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ფაქტობრივი საფუძველი. სააპელაციო პალატის ამ დასკვნებს არ ეთანხმება დამსაქმებელი და პრეტენზიას აცხადებს სასამართლოს მხრიდან კანონის მოთხოვნათა დარღვევის ფაქტზე.

1.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძ-

ნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადანყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე ნორმის შემდგომი ნაწილები გვთავაზობს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, თუ რა მიიჩნევა კანონის დარღვევად, რომელთა შორისაა მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის არასწორი გამოყენება და/ან არასწორი განმარტება, ასევე, მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების საპროცესო ნორმათა დარღვევით დადგენა (სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები). გარდა აღნიშნულისა, საპროცესო კანონმდებლობა ადგენს გადანყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლების ჩამონათვალს და 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი ამგვარ წინაპირობად მიიჩნევს გადანყვეტილების იურიდიულად არასაკმარის დასაბუთებას.

1.3. საკასაციო საჩივრის პრეტენზიათა არსებითობა-დასაბუთებულობის, ასევე, გასაჩივრებული განჩინების მატერიალური კანონიერების შემოწმების მიზნით, პალატა ყურადღებას გამახვილებს ქვემდგომი სასამართლოების მიერ დადგენილ, წინამდებარე დავის გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.3.1. 2012 წლის 30 ნოემბრიდან გათავისუფლებამდე – 2016 წლის 20 ივნისამდე, მოსარჩელე მუშაობდა ა(ა)იპ „ს-ის“ დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3.2. საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 17 სექტემბრის ბრძანებით დასაქმებულს გამოეცხადა გაფრთხილება, ააიპ „ს-ის“ სალარო და საბანკო ოპერაციებში გამოვლენილი დარღვევების გამო;

1.3.3. მოპასუხის 2016 წლის 20 ივნისის ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენდა „საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიმართ არაკოლეგიური დამოკიდებულებისა და ზოგადზნეობრივი ნორმების დარღვევა“, თუმცა, მსგავს დამოკიდებულებას და ქმედებას ადგილი არ ჰქონია.

1.4. საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადანყვეტილების მიმართ სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ ზემოხსენებულ გარემოებებს სავალდებულო ძალა გააჩნიათ, თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა, რამდენადაც კასატორის ისინი სადავოდ არ გაუხდია.

1.5. უპირველესად, საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ შინაგანანჯის არარსებობის პირობებში ადმინისტრაციული ზომის გამოყენება-დაწესება შეიძლება „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართვე-

ლოს კანონით დაშვებულ ანალოგიის პრინციპს დაემყაროს და ანალოგიით გამოყენებულ იქნეს საჯარო სფეროს მარეგულირებელი შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების ნორმები. სხვა მხრივ, საკასაციო სასამართლო ქვემდგომი სასამართლოების მსჯელობასა და გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებულობას ამონიშნავს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის კონტექსტში და თვლის, რომ არსებობის მისი გაუქმების აბსოლუტური საფუძველი – მიღებული გადაწყვეტილება/განჩინება იურიდიულად არასაკმარისადაა დასაბუთებული. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სააპელაციო პალატამ მოპასუხის ცალმხრივი ნების კანონიერება შრომის კოდექსის ნორმებთან შესაბამისობაში შეამოწმა და დაასკვნა, რომ პირის სამსახურიდან გათავისუფლება არ შეესაბამებოდა ორგანული კანონის მოთხოვნებს, რასაც საკასაციო პალატა არ იზიარებს.

1.6. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველი დავის გადაწყვეტის მიზნით სწორად უნდა შეფასდეს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა და მისი სუბიექტები, რამდენადაც საკითხი შეეხება არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის თანამდებობიდან განთავისუფლების მართლზომიერებას და ამ მხრივ შრომის კანონმდებლობის გამოყენების პერსპექტივას, რომელზე მსჯელობისასაც, უპირველესად, უნდა განიხილავს არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნება, ორგანიზაციული სტრუქტურა, მოიძებნოს ამ სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები და მათი ზოგადი ანალიზის საფუძველზე შეფასდეს ხელმძღვანელი პირის გათავისუფლების კანონიერების საკითხი, კერძოდ:

1.6.1. არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნებას სამოქალაქო კოდექსი დამოუკიდებლად არ გვთავაზობს და მისი არსი ასახულია იურიდიული პირის განმსაზღვრელ ზოგად დეფინიციაში, რომელიც არის შესაბამისი მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, იგი თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ (სკ-ის 24.1 მუხლი). სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმები ადგენს იურიდიული პირის რეგისტრაციის წესსა და პირობებს და მიუთითებს მენარმე სუბიექტის რეგისტრაციისათვის სპეციალური კანონით („მენარმეთა შესახებ“) განსაზღვრულ მოთხოვნებზე, თუმცა ამავე კოდექ-

სის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იურიდიული პირი, რომლის მიზანია არასამეწარმეო საქმიანობა, უნდა დარეგისტრირდეს ამ კოდექსით დადგენილი წესით. არასამეწარმეო იურიდიული პირის ორგანიზაციული მოწყობის დეტალური პირობები არ არის კოდექსში მოცემული და ის მთლიანად დისპოზიციურ მოწესრიგებას ექვემდებარება, რამდენადაც კანონის 35-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ამ საკითხის რეგულაციას დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებას – წესდებას უკავშირებს, თავის მხრივ, ბუნებრივია, დაცულია იურიდიული პირის რეალური ფუნქციონირებისათვის სავალდებულო ნიშანიც – ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის არსებობა. დამფუძნებელს (წევრს) შეუძლია ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დაანესოს ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა (სკ-ის 35.1 მუხლი), რომლის ნამდვილობაც დამოკიდებულია იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციაზე, ანუ ამ შემთხვევაშიც, რეგისტრაცია კონსტიტუციური მნიშვნელობის მატარებელია და წარმოადგენს მესამე პირთა უფლებადამცავ დანაწესს.

1.6.2. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მეწარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებულია სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხები. ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობის მოწესრიგების სამართლებრივ საფუძვლებს, კერძოდ, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე, სამეთვალყურეო საბჭოსა და სანარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

1.6.3. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს სანარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე გამწესებას. პირის დანიშვნის ცნება გულისხმობს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაცი-

ულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებელი ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი, განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი, რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე გამწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა და რომლის თაობაზეც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო.

1.6.4. დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით ზემოთ მოხმობილი ნორმებიდან გამომდინარე, უნდა აღინიშნოს, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7¹ მუხლი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას: ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა; ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა; გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა. პირველ ორ შემთხვევასთან მიმართებით (მარეგისტრირებელი ორგანოს მიმართ ცალმხრივი ნების გამოვლენა) კანონი მოითხოვს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) დადგენილი წესით შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობას (კანონის მე-9 მუხლის მე-7² პუნქტი). კანონის ეს უკანასკნელი დათქმა დღის წესრიგში აყენებს იმ კითხვაზე პასუხის გაცემის აუცილებლობას, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან განთავისუფლებისათვის გამოიყენება თუ არა შრომის კოდექსის ნორმები. პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომით-სამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება, სასამართლო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილით რეგლამენტირებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და

წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადანყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება – არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწევი ვალდებულია, განიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, როგორც უკვე აღინიშნა, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნეს მოძიებული.

1.7. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი – „მენარმეთა შესახებ“ არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს ურთიერთობა ახლოს. მსგავს მონესრიგებას შეიცავს ამ კუთხით სამოქალაქო კოდექსის 35.2 და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 9.2

მუხლები. თუ გადავავლებთ თვალს სამოქალაქო კოდექსით დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმებს, არა ერთ მსგავსებას ვნახავთ, კერძოდ:

1.7.1. სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია, შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. საკაცო პალატა განმარტავს, რომ 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, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, 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 ა(ა)იპ-ის 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.

1.7.2. საკაცო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ არასამეწარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას ასევე გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველყოფი მოთხოვნები, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეე-

ხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შევბუღებაზე და სხვა, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნეს მონესრიგებული არასამენარმეო იურიდიული პირის წესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით (საკასაციო პალატის მსჯელობა სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მსგავს საკითხზე დამკვიდრებულ ერთგვაროვან პრაქტიკასთან იხ. სუსგ-ებები: №ას-302-287-2016, 15 ივლისი, 2016 წელი; №ას-101-97-2016, 15 ივლისი, 2016 წელი). მოცემულ შემთხვევაში, არც მხარეებს მიუთითებიათ და არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის არსებობდა წერილობითი სასამსახურო ხელშეკრულება, რომლის ფარგლებშიც განსხვავებულად იქნა მონესრიგებული დირექტორთან სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი და ეს წესი, მოცემული დავის ფარგლებში, დარღვეულია, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის დათქმიდან გამომდინარე კი, საკასაციო პალატა ამ საკითხს საკუთარი ინიციატივით ვერ გამოიკვლევს.

1.8. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები, რამდენადაც კასატორის ნება, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე კანონშესაბამისია (გამომდინარე სკ-ის 720.1 მუხლიდან), რაც თავისთავად გამოორიცხავს მოსარჩელის იმ მოთხოვნათა დაკმაყოფილებასაც, რომლებიც მის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას შეეხება.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, კასატორი სახელმწიფო ბა-

ჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია. ამავე კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში მოსარჩელე ასევე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

2.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ განეული ხარჯები მოსარჩელეს დაეკისრება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე გათავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოსარჩელეს დაეკისრება, რომელიც არ არის გათავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა. თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

2.3. საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის პროპორციულად ($4\ 000 \times 4\% + 4\ 000 \times 5\%$, თანახმად, სსსკ-ის 41.1 მუხლის „კ“ ქვეპუნქტისა) იმ ხარჯების გადახდა, რომლისგანაც სააპელაციო და საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე გათავისუფლებული იყო მოპასუხე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 19 დეკემბრის განჩინება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. თ. კ.-ის სარჩელი საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგეობის

მიმართ დამსაქმებლის 2016 წლის 20 ივნისის №... ბრძანების ბათილად ცნობის, ა(ა)იპ ს-ის დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენისა და 2016 წლის 20 ივნისიდან სამსახურში აღდგენამდე განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

4. თ. კ-ეს (პ/№...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) სასარგებლოდ დაეკისროს 460 (160+300) ლარის ანაზღაურება.

5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

2. შვებულებისა და შრომის ანაზღაურება

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-578-553-2016

28 ოქტომბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ბ. ალავეიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. მ. ე-ამ (შემდგომში – მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ს-ი-ს“ (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა დამსაქმებლის დირექტორის 2014 წლის 26 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობა, მოპასუხისათვის კომპენსაციის, არანაკლებ ორი თვის შრომის ანაზღაურების დაკისრება, დაკავებულ თანამდებობაზე (ბავშვთა ექიმ-სტომატოლოგი) აღდგენა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან (2014 წლის 29 ივნისიდან) 2015 წლის 4 მარტამდე იძულებითი განაცდურის – 2 116 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის – 260 ლარის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ გარემოებებს: მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კლინიკაში ბავშვთა ექიმ-სტომატოლოგად. შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დამსაქმებლის მხრიდან არც ერთი საყვედური ან დისციპლინური ზემოქმედების ზომა არ გამოყენებულა. ორგანიზაციაში განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ დასაქმებულთა მიმართ შეიცვალა დამოკიდებულება და ექიმებს მუდმივად თავის მართლება უწევდათ, თუმცა რაიმე გადაცდომა ვერ იქნა დაფიქსირებული. დამსაქმებლის გართულებული დამოკიდებულება განსაკუთრებით მოსარჩელის მიმართ შეიმჩნეოდა, რადგანაც ის

იყო საინიციატივო ჯგუფის ხელმძღვანელი და ყველა კოლექტიური წერილი სხვადასხვა სამინისტროსა და უწყებაში იგზავნებოდა მისი სახელით. 2014 წლის 26 მაისს დასაქმებულმა წერილობით მოითხოვა კუთვნილი შვებულება, თუმცა დაწესებულების იმდროინდელ დირექტორს არ მიეცა რეზოლუციის დადების შესაძლებლობა, რაც შეეხება ამჟამინდელ ხელმძღვანელს, მან მოსარჩელისაგან ახალი განცხადების დაწერა მოითხოვა, რაც შესრულდა, რადგანაც მას შვებულება ჯანმრთელობისა და ოჯახური მდგომარეობის გამო ესაჭიროებოდა, თუმცა ამ განცხადებას რეაგირება არ მოჰყოლია. ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო დასაქმებულს მოუწია საავადმყოფო ფურცელზე გასვლა 2014 წლის 9 ივნისიდან 19 ივნისამდე, ხოლო 20 ივნისს ახალ ხელმძღვანელს სიტყვიერად განემარტა დასაქმებულის მხრიდან, რომ ოჯახური მდგომარეობის გამო, ესაჭიროებოდა კუთვნილი შვებულება. 23 ივნისს მოსარჩელემ მესამედ დაწერა განცხადება შვებულებაში გასვლის თაობაზე, რომელიც ორგანიზაციის კანცელარიაში დაიკარგა, ხოლო პირველ ივლისს მას გაუგზავნეს 26 ივნისით დათარიღებული შეტყობინება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე შრომითი ურთიერთობის 2014 წლის 29 ივნისიდან შეწყვეტის შესახებ. დასაქმებულის კატეგორიული მოთხოვნით მას 2014 წლის 2 ივლისს ჩაბარდა გათავისუფლების ბრძანება, სადაც გათავისუფლების საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტია მითითებული (იხ. სარჩელი).

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის დაცვით შეწყდა. 2014 წლის 26 ივნისს მოსარჩელეს პირადად ეცნობა 29 ივნისიდან გათავისუფლების შესახებ. ამ შეხვედრაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა ბრძანების ჩაბარებაზე, რის გამოც, შედგა შესაბამისი აქტი და გადაწყდა შეტყობინების კურიერის მეშვეობით გაგზავნა. სწორედ კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით, მოსარჩელის გათავისუფლების გამო, არ არსებობს დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრებისა და დასაქმებულის იმავე თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობაც, რაც შეეხება შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნას, დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო, 2014 წლის 4 მარტის შრომითი ხელშეკრულება იყო ვადიანი, რაც გამორიცხავს ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილებასაც (იხ. შესაგებელი).

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილე-

ბის სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 6 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 26 ივნისის №... ბრძანება თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნა ბავშვთა სტომატოლოგის თანამდებობაზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 2 თვის შრომის, 2014 წლის 29 ივნისიდან 2015 წლის 4 მარტამდე იძულებითი განაცდურის – 2 116 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების – 260 ლარის ანაზღაურება.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა (იხ. სააპელაციო სასამართლოს 15.04.2016წ. სხდომის ოქმი).

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2014 წლის 26 ივნისის №... ბრძანება და მოპასუხეს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა 2014 წლის 29 ივნისიდან 2015 წლის 4 მარტამდე იძულებითი განაცდურის – 1 753 ლარის, ასევე, გამოუყენებელი შვებულების 214 ლარის ანაზღაურება. მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენასა და კომპენსაციის ანაზღაურებაზე, ამავდროულად გადაწყვეტილებით აპელანტს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა პირველი ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი ბაჟიდან 88 ლარის ანაზღაურება.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და სახელმწიფო ბაჟის 52 ლარამდე, ხოლო იძულებითი განაცდურის – 1 539 ლარამდე შემცირება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო

საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე ნორმის შემდგომი ნაწილები გვთავაზობენ იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, თუ რა მიიჩნევა კანონის დარღვევად, რომელთა შორისაა სამართლის ნორმის არასწორი გამოყენება და/ან არასწორი განმარტება, ასევე, მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების საპროცესო ნორმათა დარღვევით დადგენა (სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები). საკასაციო პრეტენზიათა არსებითობის შემოწმებამდე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს საკასაციო მსჯელობის საგანსა და ფარგლებზე. კასატორი სადავოდ ხდის სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის იმ პუნქტებს, რომლებითაც მხარეთა შორის განაწილდა საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯი, ასევე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება. ამ უკანასკნელ ნაწილში საკასაციო განაცხადი ფორმირებულია შემდეგი სახით: დაკისრებული იძულებითი განაცდური – 1 753 ლარი შემცირდეს 1 539 ლარამდე, ხოლო თავად საკასაციო საჩივრის შინაარსობრივი კვლევით დასტურდება, რომ დავის მატერიალურ-სამართლებრივი შედეგის მიმართ მხარე პრეტენზიას გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრებისა და არა იძულებითი განაცდურის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში გამოთქვამს, ამდენად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404.1 და 409-ე მუხლების შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანიც სწორედ გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციისა და სახელმწიფო ბაჟის დაკისრების კანონიერება იქნება.

1.2. იმის შესამოწმებლად, თუ რამდენად დასაშვებია შედავა იქნა წარმოდგენილი კასატორის მხრიდან, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი, წინამდებარე დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ გარემოებებზე:

1.2.1. მოსარჩელესთან 2014 წლის 5 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენდა ერთ წელს;

1.2.2. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა 2014 წლის 29 ივნისიდან. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იყო უკანონო, რაც მისი ბათილობის წინაპირობად იქნა მიჩნეული ქვემდგომი სასამართლოების მხრიდან. ბრძანების ბათილობა დამსაქმებელს სააპელაციო სასამართლოში სადავო აღარ გაუხდია და ამ ნაწილში მან შეამცირა სააპელაციო მოთხოვნა, თუმცა, სამუშაოზე დასაქმებულის აღდგენას გამორიცხავდა ის გარემოება, რომ საქმის განხილვის დროისათვის გასული იყო შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა (იხ. მხარეთა განმარტებები, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 15.04.2016წ. სხდომის ოქმი);

1.2.3. დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის პერიოდი გაგრძელდა 2014 წლის 29 ივნისიდან 2015 წლის 4 მარტამდე;

1.2.4. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 214 ლარს, მხარეთა განმარტებით კი, იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი შემოსავალი – განაცდური (29.06.2014წ.-04.03.2015წ.) შეადგენდა 1 753 ლარს;

1.2.5. დასაქმებულს კუთვნილი ერთთვიანი ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით არ უსარგებლია.

1.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილად მიჩნეულ ზემოაღნიშნულ გარემოებებს საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებისათვის სავალდებულო ძალა გააჩნია, რამდენადაც კასატორს ამ გარემოებათა თაობაზე დასაბუთებული შედავება არ წარმოუდგენია.

1.4. საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს დამსაქმებლის პრეტენზიას სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მისთვის არანორადაკისრების თაობაზე და მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული წინაპირობები, კერძოდ, საფუძვლიანია კასატორის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებების პირობებში დამსაქმებლისათვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, რამდენადაც დაკისრებული თანხა მოიცავდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას და დამატებით მე-13 თვის ანაზღაურებას ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა.

1.5. საკასაციო პალატა მოიხმობს სადავო საკითხის მარეგუ-

ლირებელ ნორმას – შრომის კოდექსის 21-ე მუხლს, რომელიც ადგენს დასაქმებულის უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 კალენდარული დღით (21.1. მუხლი). შეიძლება ითქვას, რომ მითითებული ნორმა განსაზღვრავს დასაქმებულის სოციალურ უფლებათაგან ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უფლების – შვებულებით სარგებლობის მინიმალურ სტანდარტს, რამდენადაც ამავე ნორმის მე-3 ნაწილით რეგლამენტირებულია შრომითი ხელშეკრულებით შვებულებით სარგებლობის განსხვავებულ ვადაზე მხარეთა შეთანხმების შესაძლებლობა იმ პირობით, რომ ეს შეთანხმება არ გააუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. კანონის ეს უკანასკნელი დანაწესი ნაკარნახევია ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილის გენერალური დათქმიდან, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

1.6. შვებულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე, შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია, ასევე, დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, თუმცა, ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად სახეზე უნდა იყოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით იმპერატიულად განსაზღვრული წინაპირობები, რის შესახებაც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო.

1.7. ანაზღაურებადი შვებულების უფლების არსის გასარკვევად პალატა მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია, განიმარტოს ამ უფლების შინაარსი: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილით შემოთავაზებულია შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრება, კერძოდ, ეს არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მოხმობილი ნორმიდან გამომდინარეობს ერთმნიშვნელოვანი დასკვნა იმის თაობაზე, რომ შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რის გამოც მას ეძლევა ხელფასი, ანუ შრომის ანაზღაურება პირს სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ მიეცემა. შრომის სამართალი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინსტიტუტს და შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებუ-

ლი სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილით დადგენილია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ამომწურავი ჩამონათვალი, რომელთა შორისაცაა ანაზღაურებადი შვებულება (შკ-ის 36.2 მუხლის „მ“ ქვეპუნქტი). შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან მიმართებით მოხმობილი ნორმა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ (სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევა) და „მ“ (ანაზღაურებადი შვებულება) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული (36.4 მუხლი). სწორედ შრომის ანაზღაურების ოდენობას უკავშირებს კანონმდებელი შვებულების თანხას და იგი განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით (შკ-ის 26-ე მუხლი), ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს შრომის სამართლით გარანტირებულ და საგამონაკლისო შემთხვევას, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ამ პერიოდის განმავლობაში მას ეძლევა შრომის ანაზღაურება, შესაბამისად, გამოუყენებელი შვებულების საკითხი, თუ ხელშეკრულება სხვა დამატებითი მატერიალური სიკეთით დასაქმებულის სარგებლობას არ ითვალისწინებს (მაგალითად ე.წ მეცამეტე ხელფასის ანაზღაურება), მოიცავს კალენდარული წლის (იხ. სკ-ის 126.1 მუხლი) განმავლობაში დასაქმებულის შესაძლებლობას, ისარგებლოს დასვენების უფლებით, თუმცა, სრულად მიიღოს ამ პერიოდის შრომის ანაზღაურება (იხ. შკ-ის 22.1 მუხლი, დასაქმებულის უფლება, მოითხოვოს შვებულება).

1.8. საკასაციო პალატა მიუბრუნდება მთავარ საკითხს – გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის უფლებას, რასაც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი არეგულირებს. მითითებული ნორმის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას), „ვ“ – „თ“ (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პრო-

ფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) და „ო“ (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით (დამსაქმებლის მიზებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

1.8.1. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ არც მხარეებს მიუთითებიათ და არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელესთან დადებული 1-წლიანი შრომითი ხელშეკრულება, გარდა კანონით გარანტირებული შრომის ანაზღაურებისა, დამატებითი კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობას აძლევდა დასაქმებულს, ამასთანავე, უდავოა, რომ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება იყო კანონსაწინააღმდეგო (სკ-ის 54-ე მუხლი), რასაც ხელშეკრულების დარჩენილი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა – განაცდურის მიღება მოჰყვა შედეგად (შკ-ის 32-ე და სკ-ის 411-ე მუხლები). ამ გარემოებათა მხედველობაში მიღებით საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობით გამოწვეული პირის უფლებრივი რესტიტუცია, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იწვევს იმ მდგომარეობის აღდგენას, რაც ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლის არარსებობის შემთხვევაში იქნებოდა. თავად რესტიტუციის სამართლებრივი არსი გამორიცხავს დამსაქმებლისათვის იმაზე მეტი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას, ვიდრე ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში გვექნებოდა სა-

ხეზე, რაც არსებითად განსხვავდება იმგვარი ვითარებისაგან, როდესაც პირი, რომელსაც ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ჰქონდა მოპოვებული და სრულად ან ნაწილობრივ არ უსარგებლია ამ უფლებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდება დამსაქმებლის მიზეზით და სადავოდ არ გახდის გათავისუფლების მართლობიერებას.

1.9. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც მტკიცებულებათა შეფასება, ასევე, მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების დამატებით დადგენა თუ საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის დაბრუნების სხვა წინაპირობები არ იკვეთება, პალატა მიიჩნევს, რომ უფლებამოსილია, თავად გადაწყვიტოს დავა. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, პალატა თვლის, რომ არსებობს საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო ეთანხმება კასატორის პოზიციას სააპელაციო პალატის მხრიდან სასამართლო ხარჯების მხარეთა შორის არასწორად განაწილების თაობაზე და არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას იმის შესახებ, რომ მან დააკმაყოფილა აპელანტის მოთხოვნის მხოლოდ 9%, რის გამოც მოსარჩელის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 100 ლარი სრულად უნდა დაკისრებოდა მოპასუხეს, ხოლო სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან – 150 ლარიდან დასაქმებულს აპელანტის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა 12 ლარის გადახდა. მიუხედავად ამ საკითხზე მხარის მიერ დასაბუთებული პრეტენზიის წარმოდგენისა, პალატა განმარტავს, რომ სასამართლო ხარჯების განაწილება, საპროცესო კოდექსის 249-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს ვალდებულებას წარმოადგენს და იგი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით რეგულირდება, რომლის თანახმადაც, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტიში 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. ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

2.2. პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილ იქნა 100 ლარი, მოპასუხის მიერ კი, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრების გამო – 450 ლარი (150+300). საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, სასამართლო თვლის, რომ ურთიერთგადასაცემი თანხა უნდა გაიქვითოს და საბოლოოდ მოსარჩელეს კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 114,5 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე შ ი ბ ა:

1. შპს „ს-ი-ს“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებისა და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯების განსაზღვრის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

3. მ. ე-ას სარჩელი შპს „ს-ი-ს“ მიმართ გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

4. მ. ე-ას (პ/№...) შპს „ს-ი-ს“ (ს/№...) სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯის სახით დაეკისროს 114,5 ლარის გადახდა.

5. საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

ბამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

კომპანსაცია შრომითი ხელშეკრულების შენეცივისას

გადანყვიტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-557-532-2016

30 იანვარი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ნ. ბაქაქუჩი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ბ. ალავიძე

დავის საგანი: კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. მ-ამ (შემდგომში „მოსარჩელე“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს (შემდგომში „მოპასუხე“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) მიმართ და მოითხოვა მოპასუხისათვის ფულადი კომპენსაციის 2 თვის ხელფასის ოდენობით, ჯამში 1000 ლარის, გადახდისა და მოსარჩელის კუთვნილი გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ფულადი ანაზღაურების, ჯამში 1090 ლარის, დაკისრება შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

2. მოსარჩელე საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 26 დეკემბრის №1981/კ ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა სსიპ ნალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად.

3. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 10 ოქტომბრის №1/კ-977 ბრძანებით მოსარჩელეს შეუწყდა უფლებამოსილება.

4. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 500 ლარს.

5. მოსარჩელის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მას წინასწარი წერილობითი შეტყობინება არ მიუღია.

6. მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ სსიპ ნალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლაში შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებ

ბით არ უსარგებლია.

7. მოსარჩელემ 2014 წლის 5 ნოემბერს მიმართა მოპასუხეს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული 2 თვის კომპენსაციისა და, ამავე კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, კუთვნილი გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების მოთხოვნით, რაზეც 2014 წლის 14 ნოემბრის წერილით უარი უთხრეს იმ მოტივით, რომ იგი იყო დროებით მოვალეობის შემსრულებელი და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოსარჩელის მოსაზრებით, იგი იყო მინისტრის ბრძანებით დანიშნული და ხელშეკრულების ვადის გასვლას ადგილი არ ჰქონია.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად – შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ვინაიდან „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოსარჩელე დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე მინისტრის მიერ დანიშნული იყო ახალი დირექტორის არჩევამდე ანუ განსაზღვრული ვადით და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა სწორედ 2014 წლის 9 ოქტომბერს სსიპ წალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ 6 წლის ვადით სკოლის დირექტორად კ. ფ-ას არჩევა, შესაბამისად, გავიდა ის ვადა, რა ვადითაც მოსარჩელე იყო დანიშნული დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლით კი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არ არის გათვალისწინებული კომპენსაციისა და წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ვალდებულება.

9. რაც შეეხება საშვებულებო დღეების ფულად ანაზღაურებას, მოპასუხემ განმარტა, რომ შვებულებაში გასვლის მოთხოვნით მოსარჩელეს მოპასუხისათვის არ მიუძღარათავს. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით გათავისუფლებისას კოდექსი არ ითვალისწინებს გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ფულად ანაზღაურებას.

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სარჩელი დაკმაყოფილდა: მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 2 თვის ხელფასის – 1000 ლარის ოდენობით და

გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის ანაზღაურება 1090 ლარის ოდენობით.

11. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 მარტის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

13. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

14. მოსარჩელე საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 26 დეკემბრის №1981/კ ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა სსიპ წალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად;

15. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 500 ლარს;

16. მოსარჩელეს სსიპ წალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლაში შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით არ უსარგებლია;

17. მოსარჩელეს, როგორც სსიპ წალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს, უფლებამოსილება შეუწყდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 10 ოქტომბრის №1/კ-977 ბრძანებით, რომელიც განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემაში გატარდა 2014 წლის 13 ოქტომბერს.

18. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში სადავო გარემოებას წარმოადგენდა არა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლის კანონიერების შემოწმება, არამედ – მისთვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაციისა და გამოუყენებელი კუთვნილი შვებულების ანაზღაურების საკითხი.

19. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით, რომელიც განსაზღვრული იყო კონკრეტული მოვალენის დადგომით და აღნიშნულის შესახებაც მოსარჩელე ინფორმირებული იყო.

20. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის სტატუსი შესაძლოა გაგრძელდეს განუსაზღვრელი ვადით. დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებელთან შრომითი ურთიერთობის განწყვეტა შესაძლებელია ნებისმიერ დროს – როცა არჩეული იქნება დირექტორი სამეურვეო საბჭოს მიერ. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით დადგენილი შრომითი ხელშეკრულების ვადაში იგულისხმება კონკრეტული ვადა, რომელიც შესაძლოა დაკავშირებული იყოს სხვა მოვლენასთანაც იმ ვარაუდით, რომ დასაქმებულმა მიიღოს ზომები მომავალი შრომითი დასაქმების შესახებ.

21. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველ და მე-2 ნაწილებზე და დადგენილად მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს არ მიანოდა კანონით დადგენილ ერთთვიან ვადაში ინფორმაცია მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. შესაბამისად, იგი ვალდებული იყო დასაქმებულისათვის გადაეხადა 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაცია.

22. გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის გადახდის დაკისრების მოთხოვნასთან დაკავშირებით, სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ სამართლებრივად უნდა შეფასებულიყო სისპ ნალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნის გამო დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის განთავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რომელი საფუძვლის შესატყვის შემადგენლობას წარმოადგენდა და გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელის განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, რომლის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

23. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შვებულების, ასევე, გამოუყენებელი შვებულების უფლება შრომით ურთიერთობაში წარმოადგენს დასაქმებულის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან უფლებას, რომელსაც შრომის კოდექსი არეგულირებს. მოსარჩელე უფლებამოსილია მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე.

24. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ გათავისუფ-

ლებამდე მოსარჩელეს შვებულებით არ უსარგებლია, იგი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა თანამდებობიდან. აღნიშნული კი წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთ საფუძველს, როცა დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებულისათვის აენაზღაურებინა გამოუყენებელი შვებულება. ამდენად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა კუთვნილი გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ფულადი კომპენსაციის გადახდა.

25. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 18 მარტის განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

26. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიუთითა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვაობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო პალატამ არანაირი შეფასება არ მისცა ამ სფეროში მოქმედი სპეციალური კანონის, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 42-ე, 44-ე და 56-ე მუხლებს. სწორედ ამ ნორმების საფუძველზე კანონიერად მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან. საკასაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, მოსარჩელისთვის მისი დანიშვნის ბრძანების გამოცემისთანავე ცნობილი იყო, რომ იგი კონკრეტული მოვლენის დადგომამდე ანუ ახალი დირექტორის არჩევამდე იქნებოდა დანიშნული და, შესაბამისად, ცალსახაა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. აღნიშნული საფუძველით გათავისუფლებისას კი საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება არ არის გათვალისწინებული.

27. საკასაციო საჩივრის ავტორმა დამატებით მიუთითა, რომ ახალი დირექტორი დანიშნა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო

სკოლის დირექტორის შესარჩევი კონკურსის გამართვის წესის შესაბამისად და მოსარჩელე თუნდაც ამ გზითაც ინფორმირებული იყო მისი გათავისუფლების სავარაუდო თარიღის შესახებ.

28. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 5 ივლისის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

29. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 23 იანვრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით.

სამოტივაციო ნაწილი:

30. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 მარტის განჩინება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება შემდეგ გარემოებათა გამო:

31. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში კასატორი სადავოდ არ ხდის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, თუმცა არ ეთანხმება ამ გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას.

32. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანების საფუძველზე საჯარო სკოლის დირექტორის დროებით მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან გათავისუფლება ახალი დირექტორის არჩევის საფუძველით წარმოადგენს თუ არა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

33. მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ მოსარჩელე საქარ-

თველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 26 დეკემბრის №1981/კ ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა სსიპ წალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 10 ოქტომბრის №1/კ-977 ბრძანებით შეუწყდა უფლებამოსილება.

34. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილი მასალებიდან ირკვევა, რომ საჯარო სკოლის დირექტორის დროებით მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან განთავისუფლებას საფუძველად დაედო 2014 წლის 9 ოქტომბერს სსიპ წალენჯიხის მუნიციპალიტეტის საჩინოს თემის №1 საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ 6 წლის ვადით სკოლის დირექტორად კ. ფ-ას არჩევა და ამავე დღეს სსიპ განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის მიერ მისი ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება-თა რეესტრში რეგისტრაცია.

35. ზემოაღნიშნულ სამართლებრივ ურთიერთობებს არეგულირებს „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილია დირექტორის არჩევის წესი, კერძოდ, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო საჯარო სკოლის დირექტორის კანდიდატურას არჩევს სამინისტროს მიერ დადგენილი წესის შესაბამისად, ღია კონკურსის საფუძველზე, გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების დაცვით. ამავე კანონის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დირექტორისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტის ან დირექტორის მიერ თავისი უფლებამოსილების 60 სასწავლო დღის განმავლობაში განხორციელების შეუძლებლობის შემთხვევაში საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრი უფლებამოსილია დაინიშნოს და გაათავისუფლოს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი. ხოლო კანონის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ახალი დირექტორის არჩევამდე ან საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დირექტორის დანიშვნამდე დირექტორის უფლებამოსილებებს ახორციელებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დანიშნული დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი.

36. წარმოდგენილი ნორმების ანალიზის შედეგად, საკასაციო პალატა არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს განმარტებას, რომ დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის სტატუსი შესაძლოა გაგრძელდეს განუსაზღვრელი ვადით.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი დანიშნული იყო განსაზღვრული ვადით და ვადის დამთავრება უკავშირდებოდა დირექტორის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის წესით ახალი დირექტორის შერჩევას.

37. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ „შრომის კოდექსის“ თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში არსებობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს – იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება (იხ. სუსგ №ას-804-769-2014, 08.04.15).

38. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა ხელშეკრულების ვადის გასვლა დაუკავშირეს სპეციალური კანონით („ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი) დადგენილი წესით ახალი დირექტორის შერჩევის თარიღს... შესაბამისად, მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეფასებულ უნდა იქნეს განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებად, რომლის მოქმედების ვადის ამოწურვა დაკავშირებული იყო განსაზღვრული მოვლენის დადგომასთან“ (იხ. სუსგ №ას- 571-546-2016).

39. გამომდინარე აქედან, საკასაციო სასამართლოს მიიჩნია, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანების საფუძველზე საჯარო სკოლის დირექტორის დროებით მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან განთავისუფლება ახალი დირექტორის არჩევის საფუძველით წარმოადგენს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით

გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლებისას კი, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით არ არის გათვალისწინებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით დასაქმებულის გაფრთხილებისა და კომპენსაციის მიცემის ვალდებულება.

40. მოცემულ საქმეზე საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია ასევე სააპელაციო სასამართლოს მიერ კასატორისთვის გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების დაკისრების კანონიერება.

41. სააპელაციო სასამართლომ გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების ვალდებულება დაუკავშირა დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან განთავისუფლების საფუძვლის კვალიფიცირებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ საფუძვლად. აღნიშნული ქვეპუნქტით განთავისუფლებისას, საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

42. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლომ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან განთავისუფლება მიიჩნია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტად. აღნიშნული საფუძვლით განთავისუფლებისას კი, საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული აუნაზღაუროს დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულება.

43. ზემოაღნიშნული წესიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლით გათვალისწინებულია გამონაკლისი, კერძოდ, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე. ამასთან, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

44. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველი კანონის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი „ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებუ-

ლის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს“ (იხ.სუსგ №ას-836-1122-09).

45. საქმის მასალების მიხედვით, მოსარჩელეს არ მიუთითებია, რომ მან გამოავლინა ნება და დამსაქმებელს მიმართა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების მოთხოვნით 2013 ან 2014 წელს. მას ასევე არ მიუთითებია, რომ მისი კუთვნილი შვებულების გადატანა მოხდა 2013 ან 2014 წელს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის შესაბამისად.

46. აღნიშნულის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ კასატორის პრეტენზია გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების დაკისრების უსაფუძვლობასთან დაკავშირებით გასაზიარებელია.

47. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ასევე იმაზე, რომ საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა სრულ შესაბამისობაშია როგორც „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №52-ე კონვენციასთან, ასევე – საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკასთან.

48. „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №52-ე კონვენციის მე-3 მუხლის თანახმად, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის წინამდებარე კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, შვებულების მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს. ხოლო, კონვენციის მე-6 მუხლის მიხედვით, კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებლის მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს.

49. შესაბამისად, ზემოაღნიშნული მუხლების ანალიზი ცხადყოფს, რომ „დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა. ამ შემთხვევაში არ არსებობს დასვენების ხანგრძლივი პერიოდით (შვებულების) გამოყენების შესაძლებლობა (რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყდა შრომის ურთიერთობა), მაგრამ მას რჩება უფლება, მოითხოვოს ფულადი კომპენსაცია. ამდენად, კონკრეტულ სადავო შემთხვე-

ვაზე ვერ გავრცელდება კონვენციის ზემოაღნიშნული ნორმა, რადგან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის ინიციატივით“ (იხ. სუსგ №ას-836-1122-09) და სახეზე გვაქვს ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

50. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკაა, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება ვრცელდება მხოლოდ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე (იხ. სუსგ №ას-769-719-2010). იგივე მიდგომა აქვს ჩამოყალიბებული უზენაეს სასამართლოს ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევათან მიმართებით (იხ. სუსგ №ას-1126-1057-2012).

51. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის განმხილველმა სააპელაციო სასამართლოს შემადგენლობამ არასწორად შეაფასა მხარეთა შორის არსებული მატერიალურ-სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე მხარეთა უფლება-მოვალეობები, რის შედეგადაც მივიდა არასწორ გადაწყვეტილებამდე.

52. დასკვნის სახით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და, შესაბამისად, მოპასუხეს არ გააჩნია მოსარჩელისათვის 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის მიცემისა და გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების ვალდებულება.

53. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები.

54. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი და საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე. კერძოდ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

55. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების

გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადან-
ყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთა-
ვისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო
ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნა-
წილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა
მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც
სასამართლოს გადანყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხო-
ლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორ-
ციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხ-
ლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შე-
ეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლე-
ბიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინ-
სტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასა-
მართლო შეცვლის გადანყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გა-
დანყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარ-
ჯების განაწილებასაც.

56. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი არ დაკ-
მაყოფილდა, მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებ-
ლოდ უნდა დაეკისროს კასატორის მიერ სააპელაციო და საკა-
საციო საჩივრებზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის, 450 (ოთ-
ხას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს
სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინის-
ტროს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქა-
ლაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 მარტის განჩინება და მი-
ღებულ იქნას ახალი გადანყვეტილება;
3. ნ. მ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ნ. მ-ას (პ/ნ: ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (ქ.
თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმ-
ღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) სა-
ხელმწიფო ბაჟის სახით დაეკისროს 450 (ოთხას ორმოცდაათი)
ლარის გადახდა;
5. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გა-
საჩივრდება.

ორსულობის გამო შვებულების ანაზღაურება

განჩინება

№ას-325-310-2016

13 ოქტომბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მარნეულის მაგისტრატ სასამართლოს 2015 წლის 8 აპრილს სარჩელით მიმართა ვ. ა-ამ (შემდეგში: მოსარჩელე, აპელანტი ან მასწავლებელი) სსიპ მარნეულის მუნიციპალიტეტის სოფელ არაფლოს საჯარო სკოლის (შემდეგში: მოპასუხე, სკოლა, საჩივრის ავტორი ან კასატორი) წინააღმდეგ და მოითხოვა მოპასუხისათვის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო საშვებულებო დახმარების 1395,31 ლარის დაკისრება (იხ. სარჩელი).

2. მარნეულის მაგისტრატი სასამართლოს 13.05.2015წ. გადაწყვეტილებით მასწავლებლის სარჩელი სკოლისათვის თანხის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

3. მაგისტრატი სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 03.07.2015წ. განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი მიღებული იქნა წარმოებაში და დაინიშნა სასამართლოს მთავარი სხდომა (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ, 372-ე-376-ე მუხლები).

5. სკოლას კანონმდებლობით დადგენილი წესით გაეგზავნა მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრისა და თანდართული დოკუმენტების ასლები (იხ. ამ განჩინების მე-4 პუნქტი) და სააპელაციო პასუხის (შესაგებლის) წარსადგენად განესაზღვრა 7-დღიანი ვადა, ამასთან, გაფრთხილებული იქნა, რომ სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ საპროცესო ვადაში შესაგებლის წარდგენის შემთხვევაში, საქმის განხილვა გაიმართებოდა უწყებაში მი-

თითებულ დროსა და ადგილას. ხოლო სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში შესაგებლის არასაპატიო მიზეზით წარუდგენლობის შემთხვევაში, სასამართლო გამოიტანდა დაუსწრებელ გადაწყვეტილებას.

6. სასამართლოს გზავნილი 2015 წლის 11 აგვისტოს ჩაბარდა სკოლის დირექტორს – ი. ფ-ს.

7. მოპასუხემ სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში სააპელაციო შესაგებელი არ წარადგინა და არც წარუდგენლობის საპატიო მიზეზების შესახებ აცნობა სასამართლოს.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, 2015 წლის 18 სექტემბერს, მოპასუხის (მონინა-ალმდევის) მიერ შესაგებლის წარუდგენლობის გამო, დაუსწრებელი გადაწყვეტილება მიიღო (სსსკ-ის 387-ე, 232(1)-ე მუხლები).

9. სასამართლომ დაუსწრებელი გადაწყვეტილების სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითა სსსკ-ის 73.8-ე მუხლზე /ორგანიზაციისათვის გაგზავნილი უწყება უნდა ჩაჰბარდეს კანცელარიას ან ასეთივე დანიშნულების სტრუქტურულ ერთეულს ანდა პირს, ხოლო ასეთის არყოფნის შემთხვევაში – ორგანიზაციის შესაბამის უფლებამოსილ პირს, რომელიც უწყებას ადრესატს გადასცემს. მოქალაქეს ან ორგანიზაციას/ და 201.7-ე მუხლებზე /სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში შესაგებლის არასაპატიო მიზეზით წარუდგენლობის შემთხვევაში მოსამართლეს გამოაქვს დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ამ კოდექსის XXVI თავით დადგენილი წესით/.

10. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის განმარტებით, შვებულების პერიოდში, მას, ხელფასის სახით, უნდა მიეღო 2 395 ლარი. სკოლის მიერ დაფინანსების განაცხადის წარდგენის შედეგად, მასწავლებელმა (მოსარჩელემ) სოციალური მომსახურების სააგენტოსგან მიიღო დახმარება – 1000 ლარი, სკოლამ (მოპასუხემ) უარი განაცხადა დარჩენილი 1395 ლარის გადახდაზე. მასწავლებლის სარჩელის უარყოფის საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 29-ე მუხლზე და აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი და დასაქმებული დამატებით ანაზღაურებაზე არ შეთანხმებულან. სკოლამ, როგორც დამსაქმებელმა, მოსარჩელის მოთხოვნის მიღების შემდეგ, სოციალური მომსახურების სააგენტოს წარუდგინა დაფინანსების განაცხადი, რის საფუძველზეც მოსარჩელემ მიიღო კანონმდებლობით გათვალისწინებული დახმარება – 1000 ლარი.

11. სააპელაციო შესაგებლის წარუდგენლობის გამო, სასა-

მართლომ დადგენილად მიიჩნია სააპელაციო საჩივარში მითითებული შემდეგი გარემოებები: სკოლამ მოსარჩელეს გამოუყო 2395 ლარი, შესაბამისად, უნდა გადაეხადა მისთვის 2395 ლარი და არა 1000 ლარი. ამდენად, აპელანტი (მასწავლებელი) უთითებს და, მოპასუხის (სკოლის) მიერ შესაგებლის წარუდგენლობის გამო, დამტკიცებულად ითვლება, რომ მხარეთა (დამსაქმებელსა და დასაქმებულს) შორის არსებობდა შეთანხმება დამატებით ანაზღაურებაზე.

12. სააპელაციო სასამართლომ, სსსკ-ის 232¹-ე მუხლის შესაბამისად, სამართლებრივად შეაფასა სააპელაციო საჩივარში მითითებული და, აპელანტის პროცესუალური მონინააღმდეგის მიერ შესაგებლის დადგენილ ვადაში წარუდგენლობით, დამტკიცებულად ჩათვლილი ფაქტობრივი გარემოებები და მიიჩნია, რომ ისინი სსსკ-ის 387.2-ე, 387.3-ე და 230-ე მუხლების შესაბამისად, იურიდიულად ამართლებდა აპელანტის მოთხოვნას, რის გამოც სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

13. მოსარჩელის (აპელანტის) მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლიანობის (იურიდიულად გამართლებულობის) შესაფასებლად, სააპელაციო სასამართლომ გამოიყენა ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობის კონკრეტული ნორმები:

13.1. სმკ-ის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე;

13.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით. მითითებული ნორმა ადგენს შრომის უფლების დაცვის ზოგად წესს, რაც სხვა საკითხებთან ერთად, შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ასევე, შრომის ანაზღაურებას, კომპენსაციისა და შეღავათების, სამუშაო დროისა და დასვენების საკითხებს და სხვა მსგავს უფლებებს, რომლებიც ზოგადი უფლებებია, საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობითაა დადგენილი და დაცული და არა

მხარეთა შეთანხმებით; შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა, რომლის დაცვისას ეროვნული კანონმდებლობა ეფუძნება ევროპის სოციალურ ქარტიას (საქართველოს პარლამენტის 01.07.2005წ. 1876-რს დადგენილებითაა რატიფიცირებული) და სხვა საერთაშორისო ნორმატიულ აქტებს.

13.3. სმკ განამტკიცებს ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივ გარანტიებს, ითვალისწინებს შეღავათებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისათვის;

13.4. „ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენცია“ (შემდეგში კონვენცია) ქალის უფლებების შესახებ უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო იურიდიული დოკუმენტია, რომელსაც საქართველო 1994 წელს შეუერთდა. კონვენცია ეხება ქალების გაძლიერებას, თანასწორუფლებიანობას და აყალიბებს ნორმატივებს ამის მისაღწევად, ავალდებულებს სახელმწიფოს, მისცეს ქალს თანასწორობის უფლების რეალურად გამოყენების საშუალება. კონვენცია შეიცავს 16 არსებით მუხლს და ფოკუსირდება სამ მნიშვნელოვან მიმართულებაზე: 1) ქალის სამოქალაქო უფლებები და ლეგალური სტატუსი, 2) რეპროდუქციული უფლებები და კულტურული ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ გენდერულ ურთიერთობებზე; 3) სპეციფიკური მუხლები ეხება ქალების თანაბარ უფლებებს პოლიტიკის, განათლების, ჯანდაცვის, განვითარების, ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების, საოჯახო და ქორწინებით ურთიერთობებსა და სხვა სფეროებში;

13.5. კონვენციაში სერიოზული ყურადღება ეთმობა ქალებისათვის ისეთ უაღრესად მნიშვნელოვან ასპექტს, როგორიცაა მათი უფლებები აღწარმოების სფეროში. ამ საკითხთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია კონვენციის პრეამბულა, რომელშიც მითითებულია, რომ „ქალის როლი თაობის გაგრძელებაში არ უნდა იყოს დისკრიმინაციის მიზეზი“. კონვენცია არაერთგზის უბრუნდება დისკრიმინაციასა და რეპროდუქციულ ქცევას შორის კავშირის თემას, მაგალითად, მე-5 მუხლში მითითებულია აუცილებლობა „უზრუნველყონ ... დედობის, როგორც სოციალური ფუნქციის სწორი გაგება“. იგი შეიცავს აგრეთვე მოთხოვნას, რომ ორივე სქესს შორის სრულად იყოს განაწილებული პასუხისმგებლობა შვილების აღზრდისათვის. ამის შესაბამისად, აღიარებულია დედობისა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირე-

ბული პრინციპები, როგორც ძირითადი;

13.6. კონვენციის მე-11 მუხლი მიუთითებს დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელი ზომების საჭიროებაზე. აღნიშნული მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, გათხოვების ან დედობის გამო, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად და მათთვის შრომის ეფექტიანი უფლების გარანტირების მიზნით, მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ საჭირო ზომებს, რათა: ა) სანქციების გამოყენების მუქარით აიკრძალოს სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების საფუძველზე ან დისკრიმინაცია დათხოვნის დროს ოჯახური მდგომარეობის გამო; ბ) შემოიღონ ანაზღაურებადი შვებულება ან შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო შეპირისპირებადი სოციალური დახმარების ადრინდელი სამუშაო ადგილის, უმცროს-უფროსობის ან სოციალური დახმარების დაუკარგავად; ც) წაახალისონ საჭირო დამატებითი სოციალური მომსახურების გაწევა, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შესრულების შრომით საქმიანობასთან შეთავსებისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება, კერძოდ, საბავშვო დაწესებულებების ქსელის შექმნისა და გაფართოების გზით; დ) უზრუნველყონ ქალთა განსაკუთრებული დაცვა ორსულობის პერიოდში იმ სახეობის სამუშაოებზე, რომელთა მავნეობა მათი ჯანმრთელობისათვის დამტკიცებულია.

14. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დაუსწრებელი გადაწყვეტილება წარმოადგენს ერთგვარ პროცესუალურ „სანქციას“ პირის მიმართ, რომელიც განსაზღვრულ ვადაში არასათანადოდ ახორციელებს სასამართლო დავალებას. ასეთ დროს (ივარაუდება შესაგებლის შეუტანლობა ან მოპასუხის გამოუცხადებლობა), გადაწყვეტილების გამოტანა ხდება დადგენილად მიჩნეული გარემოებების მატერიალურ კანონმდებლობასთან ფორმალური შესაბამისობის კვლევის საფუძველზე, ისე, რომ სასამართლო არაუფლებამოსილია სსსკ-ის 105-ე მუხლის შესაბამისად, შეაფასოს ფაქტობრივი გარემოებები და საქმეში არსებული მტკიცებულებები, უფრო მეტიც, კანონი დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას, იმპერატიულად ადგენს, რომ სარჩელში მითითებული გარემოებები დადგენილად მიიჩნევა და მართლმსაჯულება შემოიფარგლება მხოლოდ დადგენილი გარემოებებისა და სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი დასაბუთების შემონმებით.

15. სააპელაციო სასამართლომ ამ განჩინების 9-14 პუნქტებში განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სააპელა-

ციო შესაგებლის წარუდგენლობის გამო, დამტკიცებული ფაქტობრივი გარემოების შედეგად, სარჩელი მოპასუხისათვის 1395 (ათას სამას ოთხმოცდათხუთმეტი) ლარის დაკისრების ნაწილში დასაბუთებულად მიიჩნია და, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებით, 2015 წლის 18 სექტემბრის დაუსწრებელი გადაწყვეტილებით, გააუქმა მაგისტრატი სასამართლოს 13.05.2015წ. გადაწყვეტილება, ხოლო ახალი გადაწყვეტილებით სრულად დააკმაყოფილა მასწავლებლის სარჩელი.

16. მოპასუხემ (სკოლამ) საჩივარი წარადგინა დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის არსებითად განხილვის მოთხოვნით (სსსკ-ის 236-ე მუხლი).

17. საჩივრის ავტორის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მოპასუხეს, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, გაეგზავნა სააპელაციო საჩივრისა და თანდართული დოკუმენტების ასლები – სააპელაციო სასამართლოს 03.07.2015 წ. განჩინება სააპელაციო საჩივრის წარმოებაში მიღებისა და მთავარი სხდომის დანიშვნის შესახებ, ასევე, სასამართლო უწყება. აპელანტის განცხადებით, მან მხოლოდ უწყება მიიღო 2015 წლის 3 აგვისტოს და სასამართლოში გამოცხადდა 2015 წლის 29 სექტემბერს, გადაწყვეტილება კი იმავე წლის 18 სექტემბერს არის მიღებული.

18. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 4 თებერვლის განჩინებით მოპასუხის საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული დაუსწრებელი გადაწყვეტილება დარჩა ძალაში (სსსკ-ის 240.3. მუხლი; იხ. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება).

19. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე საჩივრის ავტორმა (მოპასუხის წარმომადგენელმა) დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოება, რომ მას ნამდვილად ჩაბარდა სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 3 ივლისის განჩინება და სააპელაციო საჩივარი, თანდართული დოკუმენტებით. მისივე განმარტებით, იგი ინფორმირებული იყო შესაგებლის წარუდგენლობის სამართლებრივ შედეგებზე და ფიქრობდა, რომ სააპელაციო სასამართლოში შესაგებელს მათი იურისტი წარადგენდა. თუმცა, საჩივრის ავტორმა ვერ მიუთითა შესაგებლის წარუდგენლობის საპატიო მიზეზებზე (იხ. სააპელაციო სასამართლოს 04.02.2016 სხდომის ოქმი, კომპაქტ დისკი).

20. მე-19 პუნქტში მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა სააპელაციო შესაგებლის წარდგენის შეუძლებლობის საპატიო გარემოების არსებობა, რაც შეიძლებოდა დაუსწრებელი

გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი გამხდარიყო, შესაბამისად, არ არსებობდა სსსკ-ის 233-ე მუხლით გათვალისწინებული დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გამოტანის შემაკავებელი წინაპირობა, მიღებული გადაწყვეტილება სწორი იყო და პროცესუალური ნორმების დაცვით იქნა გამოტანილი.

21. მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სამართლოს 2016 წლის 4 თებერვლის განჩინება მოპასუხის საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და 2015 წლის 18 სექტემბრის დაუსწრებელი გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების შესახებ, მოითხოვა ამ სასამართლო აქტების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მასწავლებლის სარჩელის უარყოფა.

22. საკასაციო საჩივარში მოპასუხე იმავე პრეტენზიაზე უთითებს, რაც მან საჩივარში დააფიქსირა (იხ. ამ განჩინების მე-17 პუნქტი, ასევე, საკასაციო საჩივარი).

23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, 2016 წლის 15 აპრილის განჩინებით წარმოებაში მიიღო საკასაციო განაცხადი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად, ხოლო ამავე წლის 10 ივნისის განჩინებით დასაშვებად ცნო სკოლის საკასაციო განაცხადი, დასახელებული ნორმის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რადგან გასაჩივრებული სააპელაციო სასამართლოს განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო, საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის, საქმის მასალების შესწავლის, მტკიცებულებათა შეჯერებისა და გაანალიზების შედეგად, მიიჩნევს, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოპასუხის საკასაციო განაცხადი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და განჩინება უცვლელად უნდა დარჩეს, შემდეგი მოტივაციითა და განმარტებით:

24. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრების ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხ-

ლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება);

25. საკასაციო სასამართლო, ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, კასატორს (სკოლას) არათუ დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) არ წარმოუდგენია უმაღლესი და საბოლოო ინსტანციის სასამართლოში, არამედ მარტივი შედავებაც კი არ წარმოუდგენია, არაკვალიფიციური საკასაციო პრეტენზიაა წარმოდგენილი.

26. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს, მოპასუხის წარმომადგენლის მიერ სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე გაცხადებულ პოზიციაზე (იხ. ამ განჩინების მე-19 პუნქტი) და განმარტავს, მის ისედაც მწირ საპრეტენზიო არგუმენტებს ფაქტობრივ საფუძველს აცლის ის ფორმალურ-პროცესუალური საკითხი, რომელიც უდავოა, კერძოდ: სააპელაციო საჩივრის მონინალმდგევე არ დავობს იმაზე, რომ მას ჩაბარდა სააპელაციო საჩივარი და თანდართული დოკუმენტაცია.

27. სკოლას (მოპასუხეს) არც სააპელაციო და არც საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე არ წარუდგენია არათუ არსებითი, არამედ მარტივი შედავებაც კი (სააპელაციო ეტაპზე თუნდაც ზეპირი ფორმით) იმის თაობაზე, ეკუთვნის თუ არა მოსარჩელეს (მასწავლებელს) ის თანხა, რომელსაც ითხოვს.

28. კასატორი კასაციის საფუძველებში უთითებს: „შეტყობინება არ მიუღია სკოლის დირექტორს და ამიტომაც ვერ მოხდა მისი სხდომაზე გამოცხადება. მან მხოლოდ მიიღო გაგზავნილი უწყება 03.08.2015-ში და 29.09.2015-ში იყო სასამართლოში აქ კი გადანყვეტილება მიღებულია 18 სექტემბერს, 2015 წელს“, კასატორი, ასევე, მოკლედ უთითებს დარღვევებზე, რის გამოც უნდა გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება: „დირექტორს არ ჩაბარებია შეტყობინება სსსკ-ის 70-ე-78-ე მუხლების შესაბამისად და ამიტომაც ვერ მოხდა მისი სხდომაზე გამოცხადება. მან მხოლოდ მიიღო გაგზავნილი უწყება 03.08.2015-ში და 29.09.2015-ში იყო სასამართლოში აქ კი გადანყვეტილება მიღებულია 18 სექტემბერს, 2015 წელს“ (იხ. საკასაციო საჩივარი).

29. საკასაციო სასამართლო კვლავაც გაამახვილებს ყურადღებას მხარის პოზიციაზე, რომელიც წინამდებარე განჩინების მე-19 პუნქტშია ასახული და სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე განმარტა მოპასუხემ, ხოლო საკასაციო პრეტენზიის დასაბუთებასთან შედარებისას, სასამართლო მივიდა დას-

კვანამდე, რომ მისი პოზიცია სრულიად უსაფუძვლოა.

30. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს, რომ მოსარჩელის სასარგებლოდ გადანიშნული იურიდიული შედეგი გამომდინარეობს ქალის, როგორც დასაქმებულის უფლებიდან, ამდენად, მისი დედობისა და აღწარმოების ფუნქციის გათვალისწინებით, შრომითი უფლების მაღალი სტანდარტით დაცვა, უთუოდ მოიცავს საერთაშორისო აქტებითა და სშკ-ით განმტკიცებულ ქალის შრომითი უფლებების (რომლის შემადგენელი ნაწილია საშვებულებო დახმარება) განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივ გარანტიებს, შეღავათებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისათვის;

31. წინამდებარე განჩინების 13.4 ქვეპუნქტში მითითებული კონვენციის ძალითა და იურიდიული მნიშვნელობით, რადგან იგი ნორმატიულ აქტთა იერარქიაში ეროვნულ კანონმდებლობაზე მაღლა დგას, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს ვალდებულების არა მხოლოდ დეკლარირება, არამედ მისი სასამართლო კონტროლის მეშვეობით დაცვა და განმტკიცება, რათა მიღწეული იქნეს ქალთა უფლებრივი თანასწორობა საზოგადოებრივი თუ ოჯახური ცხოვრების ყველა სფეროში, განსახილველ შემთხვევაში კი, ქალის რეპროდუქციული უფლებების რეალიზებას უზრუნველყოფდეს ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების ღირსეული და სხვებთან თანასწორი მოპყრობის გარანტიები.

32. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა დასახელებული კონვენციის პრეამბულაში გაცხადებულ მიზანსა და სულისკვეთებაზე, რომელიც ეხება ქალის როლს თაობის გაგრძელებაში, რაც არ უნდა იყოს დისკრიმინაციის მიზეზი და ამ კონტექსტში მე-5 და მე-11 მუხლებზე მიუთითა (იხ. ამ განჩინების 13.5-13.6 ქვეპუნქტები).

33. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასახელებული კონვენციის პრეამბულაში ხაზგასმულია, ასევე, მე-10, მე-11, მე-13 მუხლებში განმტკიცებული ქალის უფლება, არ იყოს დისკრიმინირებული განათლების, დასაქმებისა და ეკონომიკური, აგრეთვე, სოციალური ცხოვრების სფეროებში. ამ მოთხოვნებს განსაკუთრებული ადგილი ეთმობა სოფელ ადგილას მცხოვრებ ქალთა მდგომარეობასთან დაკავშირებით, რომელთა განსაკუთრებული პრობლემები და დასასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ეკონომიკური წვლილი, როგორც აღნიშნულია მე-14 მუხლში, მოითხოვს დიდ ყურადღებას პოლიტიკის დაგეგმვისას.

34. განსახილველი დავის კონტექსტში, მნიშვნელოვანია

აღინიშნოს, რომ კონვენციით დეკლარირებული ნორმები ამავე კონვენციის მიზნებისათვის ცნებას: „დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ“ განმარტავს, როგორც ნებისმიერ განსხვავებას, გამოწვევას ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა რაიმე სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ქალთა მიერ, მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას. ამდენად, დასახელებული კონვენციით, შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის კვლევა, ქალთა და მამაკაცთა უფლებრივი მდგომარეობის შეფასების საფუძველზეა შემოთავაზებული, რაც არ არის განსახილველი დავის საგანი

35. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს სშკ-ის 29-ე მუხლის დანაწესზე, რომელიც ადგენს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურებას (27.09.2013. №1393 ამოქმედდა 2014 წლის 1 იანვრიდან): „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დანმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე“.

36. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ორგანული კანონის სწორედ აღნიშნული დანაწესის საფუძველზე მოხდა მოსარჩელისათვის 2395 ლარის გამოყოფა (იხ. სარჩელი), მოპასუხემ მხოლოდ იმ დასაბუთებით უარყო სარჩელი, რომ შრომით ხელშეკრულებაში დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე შეთანხმება არ ყოფილა, თუმცა, არ არის შედაგებული როგორც საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე გამოწერილი, ისე, ფაქტობრივად გამოყოფილი თანხის – 2395 ლარი – ოდენობა.

37. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს დასაქმებულისათვის, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, საშვებულე-

ბო დახმარების მიცემას, დაცული უნდა იქნეს მაღალი სტანდარტით.

38. იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხეს საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზეც კი არ გაუხდია სადავოდ, თუ რამ განაპირობა მასწავლებლისათვის 2395 ლარის გამოყოფა და ამ თანხის გამოყოფის ფაქტის ნამდვილობა რამდენად შეიძლება გაბათილდეს მოპასუხის იმ მტკიცებით, რომ დამატებითი წერილობითი შეთანხმება არ ყოფილა მხარეებს შორის, დაუსაბუთებლად მიაჩნია საკასაციო სასამართლოს.

39. ორგანული კანონის 29-ე მუხლის დანაწესი დამატებით ანაზღაურებაზე დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებაზე უთითებს, რომელიც შესაძლებელია, როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი ფორმით (იხ. დასახელებული ნორმის დეფინიცია წინამდებარე განჩინების 37-ე პუნქტი).

40. საკასაციო სასამართლო მიაჩნია, რომ არსებული რეგულაციის გათვალისწინებით, სშკ-ით მონესრიგებულ სამართლებრივ ურთიერთობებში, ასევე უნდა იქნეს გამოყენებული მიდგომა, რომ თუკი დამსაქმებელი ფაქტობრივად გამოყოფს დასაქმებულისათვის დახმარებას, იმ შემთხვევაშიც, თუკი იგი აღემატება 1000 ლარს (იხ. სშკ-ის 29-ე მუხლი), ეს ფაქტი თავისთავად მიჩნეული უნდა იქნეს დამატებით ზეპირ შეთანხმებად. საკასაციო სასამართლოს ამგვარი განმარტებით, მიაჩნია, რომ დაცული იქნება ის აუცილებელი სტანდარტი, რომ დამსაქმებლის მიერ, საშვებულებო დახმარების სახით, 1000 ლარზე მეტი ოდენობის ფაქტობრივად გამოყოფის შემთხვევაში, აღნიშნული მიიჩნევა მხარეთა შორის დამატებით ზეპირ შეთანხმებად, რაც არ საჭიროებს მტკიცებას დასაქმებულის მხრიდან.

41. ზემოხსენებული დამატებითი მოტივაციისა და განმარტების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ საკასაციო საჩივარი, მისი არაკვალიფიციურობის გამო, უარყოფილია, ხოლო სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებელი დაუსწრებელი გადაწყვეტილება (18.09.2015 წ.) უცვლელად უნდა დარჩეს, რადგან სააპელაციო სასამართლოს მიერ დასაბუთებულია მოპასუხის საჩივრის დაუკმაყოფილებლობისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე 2016 წლის 4 თებერვალს მიღებული განჩინება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

დაადგინა:

1. სსიპ მარნეულის მუნიციპალიტეტის სოფელ არაფლოს საჯარო სკოლის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 სექტემბრის დაუსწრებელი გადაწყვეტილება და 2016 წლის 4 თებერვლის განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების შესახებ;
3. კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია;
4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

პრომის ანაზღაურება

განჩინება

№ას-17-15-2017

31 მარტი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ბ. ალავეიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ნ. ბაქაძური

დავის საგანი: ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. მ. ი-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ჯ-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი) მიმართ 2011 წლის ოქტომბრიდან 2013 წლის თებერვლამდე მიუღებელი ხელფასის – 7 954 ლარის ანაზღაურების მოთხოვნით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე შპს „თ-ში“ (შემდგომში – ცენტრი) მუშაობდა ქირურგად. მას შემდეგ, რაც ცენტრის მფლობელი გახდა მოპასუხე, 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან მასთან პრომითი ურთიერთობა ხელშეკრულების საფუძველზე გააგრძელა. მიუხედავად იმისა,

რომ ზოგიერთ თვეში სამუშაო საათები მნიშვნელოვნად მოემატა დასაქმებულს, მისმა ყოველთვიურმა შემოსავალმა იკლო და შეადგინა 456 ლარი. მოპასუხე ვალდებული იყო, საქართველოს პრეზიდენტის 2011 წლის 14 სექტემბრის №14/09/07 განკარგულების საფუძველზე ორგანიზაციაში დასაქმებულთათვის ერთი თვით მაინც შეენარჩუნებინა არსებული პირობები. განკარგულების დათქმა – „ერთი თვით მაინც“ გულისხმობს არსებული ხელფასის შენარჩუნებას არა მხოლოდ ერთი თვით, არამედ – თუკი კონკრეტული დასაქმებული ორგანიზაციას კვლავ ესაჭიროება, ყველა დანარჩენ თვეში უნდა შეუნარჩუნოს (ან გაუმჯობესდეს) მანამდე არსებული პირობები. მოთხოვნილი თანხა წარმოადგენს იმ სხვაობას, რომელიც 2010 წელს მიღებულ საშუალო ხელფასსა და სადავო პერიოდში დასაქმებულთათვის ანაზღაურებულ ხელფასს შორის დაფიქსირდა. სხვაობა გაანგარიშებულია იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა თითოეულ თვეზე გასცა შრომის ანაზღაურება იმაზე ნაკლები ოდენობით, ვიდრე მოსარჩელე იღებდა ცენტრისგან.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მარტივი შესაგებლად მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ ცენტრში არსებული პირობების მუდმივად შენარჩუნების ვალდებულება მას არ გააჩნდა, ხოლო ხელშეკრულებით შეთანხმებული ოდენობის ხელფასს უხდიდა მოსარჩელეს ყოველდღიურად. მოპასუხის განმარტებით, სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

მცხეთის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ნოემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და საკასაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილით კი, დადგენილია, რომ საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორი გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებას ძირითადად მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების არასწორად დადგენის მოტივით მოითხოვს, შესაბამისად, თუკი მხარე პრეტენზიას ქვემდგომი სასამართლოს მხრიდან ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენაზე ამყარებს, განსახილველი ნორმა საკასაციო პალატას წარმოუშობს ვალდებულებას, დასაბუთებული პრეტენზიის არსებობისას შეამოწმოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების/განჩინების მიღებისას დაცულია თუ არა მტკიცებულებათა შეფასება-გაანალიზების საპროცესო სტანდარტები (სსსკ-ის 105-ე მუხლი).

1.2. განსახილველი დავის საგანს შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება წარმოადგენს და მოსარჩელე მოითხოვს მისთვის ხელფასის იმ ნაწილის ანაზღაურებას, რომელიც მოპასუხეს არ გადაუხდია. ამ მხრივ, დასაქმებული სარჩელეს აფუძნებს დამსაქმებლის სამართალმემკვიდრეობის ფაქტის დადგომამდე არსებულ შრომის ანაზღაურების საშუალო ოდენობასა და სამართალმემკვიდრის მიერ ფაქტობრივად ანაზღაურებულ ხელფასს შორის სხვაობაზე და პრეტენზიას გამოთქვამს დამსაქმებლის მხრიდან თავად სამართალმემკვიდრეობის მომწესრიგებელი კანონქვემდებარე აქტებით დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების თვალსაზრისით.

1.3. ვიდრე საკასაციო პრეტენზიათა საფუძვლიანობის შემოწმებას შეუდგებოდეთ, პალატა განმარტავს, რომ ხელფასის ოდენობა შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ერთ-ერთ

არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელზეც სათანადო წესით მხარეთა შეთანხმება სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოშობის უმთავრესი პირობაა (იხ. სკ-ის 327-ე (1), (2) მუხლი). თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სპეციალურ დანაწესებს გვთავაზობს შრომის კოდექსი, რომლის მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრვენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ დათქმებს, როგორცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე – მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად გადანყვიტონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულიად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცული სიკეთების რეალიზაციის მიზნით (შრომის თავისუფლება, თავისუფალი მენარმეობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი – შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნას განმარტებული.

1.4. განსახილველ საკითხს თუ მივუბრუნდებით, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის მიდგომა ხელფასის ანაზღაურების წესის მიმართ დისპოზიციურია: 31-ე მუხლის (1) თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. კანონის მოცემული დანაწესიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ხელფასის ოდენობისა და მისი მიუღებელი ნაწილის თაობაზე კასატორის/მო-

სარჩელის პრეტენზიათა საფუძვლიანობა უპირატესად შრომითი ხელშეკრულების დებულებების ანალიზის შედეგად უნდა შემოწმდეს. ამ თვალსაზრისით კი, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

1.4.1. მოსარჩელე 2011 წლის ოქტომბრამდე მუშაობდა შპს „თ-ში“ ქირურგად;

1.4.2. 2011 წლის 15 სექტემბერს, ერთი მხრივ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, როგორც „გამყიდველს“ და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, ხოლო, მეორე მხრივ, კასატორის მონინალმდევე მხარეს, როგორც „მყიდველს“ შორის გაფორმდა ნასყიდობის ხელშეკრულება სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული ქონების მოპასუხისათვის პირდაპირი მიყიდვის ფორმით პრივატიზების შესახებ. ხელშეკრულების 3.1.3 პუნქტით განისაზღვრა მყიდველის ვალდებულება – გარდამავალი პერიოდის დაწყებამდე ხელშეკრულების №2 დანართით გათვალისწინებული პერსონალის (ექიმისა და ექთნის) დასაქმება მათი ინდივიდუალური წერილობითი განცხადების საფუძველზე, დასაქმების მომენტისათვის მათი პოზიციების, ანაზღაურების არსებული პირობების შენარჩუნებითა და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით, სულ მცირე ერთი თვის ვადით. ხელშეკრულების ტერმინთა განმარტების პირველ პუნქტში მითითებულია, რომ გარდამავალი პერიოდი არის წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, მაგრამ არაუგვიანეს 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან „სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაზღვევის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებებისა და სადაზღვევო ვაუჩერის პირობების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2009 წლის 9 დეკემბრის №218 დადგენილების მე-8 მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის დადგომამდე;

1.4.3. 2011 წლის 19 სექტემბერს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წერილობით გაფორმდა №13/20 შრომის ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელმა სამუშაოდ მიიღო მოსარჩელე თ-ში ქირურგის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან 2011 წლის 1 ნოემბრამდე. 5.1. პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განხორციელდებოდა ამ ხელშეკრულების პრეამბულის „ა“ პუნქტში მითითებული პირობების დაცვით, რაზედაც დამსაქმებელი გააფორმებდა შიდა სამართლებრივ აქტს ბრძანების სახით, დასაქმებულისათვის ანაზ-

ლაურების არსებული პირობების შენარჩუნებითა და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით. ხელშეკრულების პრეამბულის „ა“ პუნქტში კი მითითებული იყო შემდეგი: „საქართველოს პრეზიდენტის 2011 წლის 14 სექტემბრის №14/09/07 განკარგულების საფუძველზე, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და შპს „ჯ-ს“ შორის გაფორმებული ნასყიდობის ხელშეკრულების შესაბამისად, შპს „ჯ-მა“ იკისრა ვალდებულება, განახორციელოს ამ ნასყიდობის ხელშეკრულების დანართი №2-ით გათვალისწინებული პერსონალის დასაქმება მათი ინდივიდუალური განცხადების საფუძველზე, დასაქმების მომენტისათვის მათი პოზიციების, ანაზღაურების არსებული პირობების შენარჩუნებით და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით“;

1.4.4. მოპასუხის 2011 წლის 31 ოქტომბრის №კ-104/1 ბრძანებით №1 დანართში მითითებული სამედიცინო ცენტრების (მათ შორის, თ-ის) სამედიცინო პერსონალთან 2011 წლის სექტემბრის თვეში გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები, რომლებიც ძალაში შევიდა 2011 წლის 1 ოქტომბერს, გაგრძელდა 2011 წლის 1 ნოემბრიდან 2011 წლის 1 დეკემბრამდე;

1.4.5. 2011 წლის 1 დეკემბერს დამსაქმებელსა და მოსარჩელეს შორის კვლავ გაფორმდა წერილობითი შრომის ხელშეკრულება №13/36. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 1 თვე – 2012 წლის 1 იანვრამდე. ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება ხორციელდება დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შრომის ანაზღაურების სისტემისა და სახელფასო განაკვეთების შესაბამისად;

1.4.6. შპს „თ-ში“ მუშაობისას კასატორს 2010 წლის (12 თვე) განმავლობაში ხელფასის სახით სულ დაერიცხა 11 011,18 ლარი, საიდანაც საშუალო თვიური ხელფასი შეადგენდა 917,6 ლარს. 2011 წლის 9 თვის განმავლობაში (სექტემბრის თვის ჩათვლით) მისმა დარიცხულმა ხელფასმა შეადგინა მთლიანად 7 622,48 ლარი, შესაბამისად, საშუალო ხელფასი ამ პერიოდზე იყო 846,94 ლარი, რაც დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი შპს „მ-ოს“ ცნობით. საქმეში ასევე წარმოდგენილია მტკიცებულება, რომელიც ასახავს ცენტრში მუშაობის პერიოდში ხელფასის გაანგარიშების წესს: შპს „მ-ოს“ მიერ (ყოფილი) შპს „თ-იდან“ მიღებული ინფორმაციის თანახმად, აღნიშნულ კომპანიაში მუშაობისას დასაქმებულის ხელფასის ოდენობა (პერიოდი არ არის დაკონკრეტებული) განისაზღვრებოდა შემდეგი კომპონენტების მიხედვით:

- ა) სპეცდაფინანსება გლობალბიუჯეტიდან;
- ბ) დაზღვეული პაციენტების კონსერვატიული მკურნალობისას სტანდარტის ღირებულების 20%-ით;
- გ) დაზღვეული პაციენტების ოპერაციული მკურნალობისას სტანდარტის ღირებულების 17%-ით + 1 საოპერაციო საათი 25 ლარი;
- დ) სტაციონარში მორიგეობა 10 ლარი (თვეში ორი);
- ე) დაზღვეული ავადმყოფების გადაუდებელი ამბულატორიული დახმარების ღირებულების 25%. შემდგომ 1 შემთხვევაში – 0,5 ლარი;
- ვ) ანტირაბიული ვაქცინაციის პირველ ვიზიტში ღირებულების 25%, დანარჩენ ვიზიტებში – 15%. ამავე ცნობაში მითითებულია, რომ ანაზღაურების 55%-ზე მეტს ქმნიდა სადაზღვევო კომპანიებიდან დაზღვეული პაციენტების მკურნალობაში გადახდილი თანხიდან კუთვნილი წილი.

1.5. გასაჩივრებული განჩინებით დადგენილ ზემოხსენებულ გარემოებებს საკასაციო პალატის წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული სავალდებულო ძალა გააჩნია, რადგანაც მათ მიმართ კასაციის დასაბუთებული შედეგება არ წარმოუდგენია, არამედ, როგორც ზემოთ აღნიშნა, იგი პრეტენზიას აცხადებს საქმეში არსებული მტკიცებულებების არასრულყოფილი კვლევის თვალსაზრისით. საკასაციო პალატა იზიარებს აღნიშნულ შედეგებს და განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებებს არ გააჩნია წინასწარ დადგენილი ძალა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაშვებად მიჩნეული მტკიცებულებები ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად და საქმის სხვა მასალებთან ერთობლივი ანალიზის შედეგად უნდა დადგინდეს დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე, მტკიცების საგანში შემავალი იურიდიული ფაქტები.

1.5.1. ამ განჩინების სამოტივაციო ნაწილის 1.4.2.-2.4.4. პუნქტებში მითითებული უდავო ფაქტების გათვალისწინებით, პალატა არ იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოების დასკვნას იმის თაობაზე, რომ ცენტრში არსებული შრომის ანაზღაურების წესის შესაბამისად დასაქმებულებს ხელფასი შეუნარჩუნდათ მხოლოდ 2011 წლის 1 ოქტომბრამდე. საკასაციო პალატის ამ მოსაზრებას საფუძვლად უდევს შემდეგი:

- ა) მხარეთა შორის 2011 წლის 19 სექტემბრის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 5.1. პუნქტით განისაზღვრა, რომ და-

საქმებულის შრომის ანაზღაურება ხორციელდება წინამდებარე ხელშეკრულების პრეამბულის „ა“ პუნქტში მითითებული პირობების დაცვით, რაზედაც დამსაქმებელი აფორმებს შიდა სამართლებრივ აქტს ბრძანების სახით, დასაქმებულისათვის ანაზღაურების არსებული პირობების შენარჩუნებით და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით;

ბ) ხელშეკრულების პრეამბულის „ა“ პუნქტში მითითებულია „საქართველოს პრეზიდენტის 2011 წლის 14 სექტემბრის №14/09/07 განკარგულების საფუძველზე, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული ნასყიდობის ხელშეკრულებაზე, რომლის ძალითაც ახალმა დამსაქმებელმა (სამართალმემკვიდრემ) იკისრა ვალდებულება, ხელშეკრულების №2 დანართით გათვალისწინებული პერსონალი, მათი ინდივიდუალური განცხადების საფუძველზე, დაესაქმებინა მათი პოზიციების, ანაზღაურების არსებული პირობების შენარჩუნებითა და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით. ამავე ნასყიდობის ხელშეკრულებით დაწესებულების პერსონალისთვის დასაქმების დროს არსებული ანაზღაურების პირობების შენარჩუნება განისაზღვრა გარდამავალი პერიოდის დაწყებამდე, სულ მცირე ერთი თვის ვადით;

გ) ხელშეკრულებაში მოცემული ტერმინთა განმარტების თანახმად, „გარდამავალი პერიოდი“ განისაზღვრა მისი გაფორმებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, მაგრამ არა უგვიანეს 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან „სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაზღვევის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებებისა და სადაზღვევო ვაუჩერის პირობების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2009 წლის 9 დეკემბრის №218 დადგენილების მე-8 მუხლის მე-7 პუნქტით განსაზღვრული ვადის დადგომამდე, რომელიც ნასყიდობის ხელშეკრულების დადების დროს მოქმედი რედაქციის თანახმად, თ-ისათვის შეადგენდა 2011 წლის 1 დეკემბერს;

დ) გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ 2011 წლის 19 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება (რომელიც მხარეთა შორის სადავოს არ წარმოადგენს და შემოხსენებული პირობების დაცვით ითვალისწინებდა ანაზღაურებას) მოქმედებდა 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან 2011 წლის 1 ნოემბრამდე, დამსაქმებლის დირექტორის 2011 წლის 31 ოქტომბრის ბრძანებით, სხვა დასაქმებულებთან ერთად მოსარჩელესაც გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2011 წლის 1 ნოემბრიდან 2011 წლის 1

დეკემბრამდე. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის დირექტორის ზემოხსენებული ბრძანება წარმოადგენს ხელშეკრულების, მათ შორის, ანაზღაურების წესის უცვლელად შენარჩუნებით, კიდევ ერთი თვით გაგრძელებას. აღნიშნულის საპირისპირო მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია (სსსკ-ის 102-ე მუხლის შესაბამისად, საპირისპირო გარემოების მტკიცების ტვირთი სწორედ მოპასუხეს ეკისრებოდა). რაც შეეხება მომდევნო, 2011 წლის 1 დეკემბრის ხელშეკრულებას, მისი 2.1.2. პუნქტი შეცვლილია და აღნიშნულია, რომ დასაქმებულის მიერ განეული შრომა ანაზღაურდება „ხელშეკრულებით დადგენილი წესის შესაბამისად“. ამდენად, საქმეში წარმოდგენილი ნასყიდობისა და შრომითი ხელშეკრულებების, ასევე, საქართველოს მთავრობის №218 დადგენილების 8.7. მუხლით გათვალისწინებული ვადის ერთობლივი ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ კასატორის შრომის ანაზღაურება „არსებული პირობების შენარჩუნებითა და წლიური საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით“ გაგრძელდა 2011 წლის 1 დეკემბრამდე.

1.6. რაც შეეხება თავად ხელფასის ოდენობას, პალატა ამ ნაწილშიც იზიარებს კასატორის არგუმენტებს და აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ, გარდა ადრე არსებული სისტემით შრომის ანაზღაურების ვადის არასწორად დადგენისა, დადასტურებულად მიიჩნია, რომ დასაქმებულს 2011 წლის ოქტომბერში მიღებული აქვს თანხის ის ოდენობა, რასაც იღებდა „ცენტრში“ დასაქმების პერიოდში გლობალბიუჯეტის სპეცდაფინანსებიდან, ასევე დადგენილად ცნო ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2011 წლის ოქტომბრიდან კასატორი დაზღვეულ პაციენტებს სამედიცინო მომსახურებას აღარ უწევდა, რის გამოც, შესაბამის თანხას ვერ მიიღებდა, თუმცა, ამ მხრივ, სასამართლოს დასკვნები არ ემყარება საქმეში არსებული მასალების ყოველმხრივ კვლევას, კერძოდ: თუკი გავიზიარებთ ქვემდგომი სასამართლოების დასკვნას, რომ ნასყიდობის ხელშეკრულების დათქმა „საშუალო წლიური ხელფასის“ თაობაზე არ ვრცელდებოდა მოსარჩელის მიმართ, რადგანაც მისი შრომის ანაზღაურება იანგარიშებოდა „შერეული ტიპის ანგარიშსწორებით“, ამ შემთხვევაში, გასაჩივრებული განჩინებით არ არის დადგენილი ცენტრში არსებული წესის შესაბამისად რა სამუშაო შეასრულა დასაქმებულმა (მაგალითად, მორიგეობა) და თითოეული სამუშაო რა ოდენობით უნდა ანაზღაურებულიყო. ამ მხრივ, საგულისხმოა სარჩელზე დართული, დამსაქმებლის მიერ გაცემული სამუშაო განრიგი თვეების მიხედვით. გარდა აღნიშნულისა, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომის

ანაზღაურების მოთხოვნის მიმართ დამსაქმებელი განიხილება მოვალედ და შრომის კოდექსის პირველი მუხლისა (2) და სამოქალაქო კოდექსის 429-ე მუხლის შესაბამისად, ვალდებულების შესრულების მტკიცების ტვირთი სწორედ მას ეკისრება.

1.7. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა თვლის, რომ გასაჩივრებული განჩინება მიღებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე (3) მუხლის დარღვევით, ამასთანავე, ვინაიდან არასრულადაა დადგენილი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტები, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას თავად მიიღოს გადაწყვეტილება მოცემულ საქმეზე. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის (1) „ა“ ქვეპუნტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს იმავე სასამართლოს, რომელმაც საპროცესო სამართლის წესების დაცვით უნდა დაადგინოს სადავო ფაქტები და ამის შემდგომ გადაწყვეტოს უფლების საკითხი.

2. სასამართლო ხარჯები:

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნტის თანახმად, კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია, ამასთანავე, ვინაიდან საკასაციო პალატის წინამდებარე განჩინებით საქმის წარმოება არ სრულდება, შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიმღებმა სასამართლომ პროცესის ხარჯების საკითხი უნდა გადაწყვეტოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე და 55-ე მუხლების მოთხოვნათა შესაბამისად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. მ. ი-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ნოემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.
3. კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

განმარტება

№ას-931-881-2015

29 იანვარი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, სამსახურში აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. თ-ე (შემდეგში: დასაქმებული, მოსარჩელე ან მეორე კასატორი) 1978 წლიდან მუშაობდა შუახევის რაიონის კულტურის სისტემაში, სარაიონო ბიბლიოთეკაში, საბავშვო ბიბლიოთეკის გამგედ, კულტურის განყოფილების გამგის მოადგილედ. 2005 წლის დეკემბრიდან 2008 წლის თებერვლამდე, იგი უმუშევარი იყო. 2008 წლის თებერვლიდან მუშაობა დაიწყო ააიპ „მ-ში“ (შემდეგში: დამსაქმებელი, კულტურის ცენტრი, მოპასუხე ან პირველი კასატორი) სპეციალისტად, ხოლო შემდეგ მთავარ სპეციალისტად სტრუქტურულ ერთეულებთან მუშაობის დარგში.

2. კულტურის ცენტრის დირექტორის 31.12.2014 წლის №22 ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან „საქართველოს შრომის კოდექსის“ – საქართველოს ორგანული კანონი (შემდეგში სშკ) მე-7 მუხლის, 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტისა და დამსაქმებლის წესდების მე-5 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

3. კულტურის ცენტრის დირექტორს დასაქმებულთან 01.01.2014 წელს გაფორმებული ჰქონდა №4 შრომითი ხელშეკრულება იმავე წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

4. 2015 წლის იანვარში, კულტურის ცენტრში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა ის სამტატო ერთეული, რომელზეც დასაქმებული მუშაობდა და, სტრუქტურულ ერთეულებთან მუშაობის დარგში, მთავარი სპეციალის-

ტის ფუნქციები, დირექციის შეხედულებით, გადაუნაწილდათ სხვა თანამშრომლებს.

5. დასაქმებულმა 2015 წლის 5 მარტს სარჩელი აღძრა კულტურის ცენტრის წინააღმდეგ, მისი სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

6. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 1 მაისის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

7. რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად ცნო ამ განჩინების 1-4 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა სშკ-ის მე-2, მე-5, მე-6, მე-8, 37-ე მუხლებით; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) მე-4, 102-ე და 105-ე მუხლებით.

8. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ, ვინაიდან მოსარჩელე 2008 წელს უწყვეტად მუშაობდა კულტურის ცენტრში, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად ითვლებოდა და მნიშვნელობა არ ჰქონდა ხელშეკრულებაში ერთწლიანი ვადის დაფიქსირებას (იხ. ამ განჩინების მე-3 პუნქტი).

9. კულტურის ცენტრმა დასაქმებულს, სტრუქტურულ ერთეულებთან მუშაობის დარგში, მთავარ სპეციალისტად 2014 წლის 1 იანვრიდან გაუფორმა ხელშეკრულება, განსაზღვრული ვადით, იმავე წლის 31 დეკემბრამდე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია დასაქმებულის პოზიცია, რომ მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული.

10. სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ საქმეზე, არ შეიძლებოდა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის გამოყენება, რამდენადაც აღნიშნული არეგულირებდა შრომითი ხელშეკრულების დადებისას სხვა ურთიერთობებს, რაც არ გამომდინარეობდა მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნებიდან.

11. სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებლის გასაჩივრებული ბრძანება კანონიერი იყო და დასაქმებული, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გათავისუფლდა სამუშაოდან, რადგან მასთან აღარ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა, რისი უფლებაც დასაქმებულს სშკ-ის მე-5 მუხლით ჰქონდა. ამდენად, არ არსებობდა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი

საფუძველი.

12. დასაქმებულმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 1 მაისის გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

13. სააპელაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტებს ემყარებოდა:

13.1. მცდარი იყო სასამართლოს დასკვნა, რომ დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო. მართალია, მხარეებს შორის, ფორმალურად, მართლაც გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედებაც 2014 წლის 31 დეკემბერს იწურებოდა, მაგრამ დასაქმებულთან ჯერ კიდევ 2008 წლის თებერვლიდან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც ამ უკანასკნელმა მუშაობა დაიწყო კულტურის ცენტრის სპეციალისტად, შემდეგ კი მთავარ სპეციალისტად სტრუქტურულ ერთეულებთან მუშაობის დარგში. ააიპ-ის ჩამოყალიბებამდე, 1978 წლიდან, დასაქმებული მუშაობდა რაიონის კულტურის სისტემაში სხვადასხვა თანამდებობაზე, რომლის უფლებამონაცვლე, 2008 წლიდან არის ააიპ კულტურის ცენტრი. ყოველწლიურად, მოსარჩელესთან, ისევე, როგორც სხვა დასაქმებულებთანაც, წლის დასაწყისში, ფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, წლის ბოლოს თავისუფლდებოდნენ თანამშრომლები და, ახალი წლიდან, მორიგი ბრძანებით კვლავ ინიშნებოდნენ, ანუ აღნიშნული გათავისუფლება-დანისაზღვრად ფორმალურ ხასიათს ატარებდა. ფაქტობრივად, მოსარჩელესთან არასოდეს შეწყვეტილა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, იგი მოპასუხესთან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდა განუსაზღვრელი ვადით;

13.2. კულტურის ცენტრში 2015 წელს განხორციელებული რეორგანიზაცია, ვერ იქონიებდა გავლენას მოსარჩელის 2014 წლის დეკემბერში გათავისუფლებაზე, ვერც სამართლებრივი და ვერც ფაქტობრივი თვალსაზრისით. სასამართლომ არ გამოიყენა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი მაშინ, როცა უტყუარად დგინდება მხარეებს შორის წლების განმავლობაში არსებული შრომითი ურთიერთობების უწყვეტობა;

13.3. სასამართლომ არ უნდა გამოეყენებინა ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორს უფლება აქვს მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება და არ მიუთითოს საფუძველად მიზეზი; ასევე არ უნდა გამოეყენებინა იმავე ნორმის „ბ“ ქვეპუნქტი, რადგან მხარეთა შორის, ჯერ კიდევ

2008 წლიდან, შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად ითვლებოდა;

13.4. რაიონულმა სასამართლომ არ შეაფასა ის გარემოებები, რომ დასაქმებულს, 1978 წლიდან მოყოლებული, სიტყვიერი შენიშვნაც კი არ მიუღია დამსაქმებლისაგან, სასამართლომ არ გაითვალისწინა მოსარჩელის კვალიფიკაცია და ა.შ. მისი უკანონო გათავისუფლებით, დამსაქმებელმა დაარღვია ქალის გენდერული თანასწორობის პრინციპიც, რაც დისკრიმინაციის ნაირსახეობას წარმოადგენს

14. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის №22 ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ, მის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს დაეკისრა, 2015 წლის 1 იანვრიდან, ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით 350 ლარის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

15. სასამართლომ, ამ განჩინების 1-4 პუნქტებში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან ერთად, დადგინოდად მიიჩნია, რომ დასაქმებული 2008 წლიდან ერთწლიანი მიმდევრობითი ხელშეკრულებებით, სამუშაოდან გათავისუფლებამდე – 2014 წლის 31 დეკემბრამდე, დასაქმებული იყო კულტურის ცენტრში, სტრუქტურულ ერთეულებთან მუშაობის დარგში, მთავარ სპეციალისტად, სადაც მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 350 ლარს.

16. დასაქმებულთან 2014 წლის 1 იანვარს გაფორმებული №4 შრომითი ხელშეკრულების მე-4 პუნქტით, ამ უკანასკნელს დავალა, შეესრულებინა თანამდებობრივი ფუნქციებით, კანონმდებლობითა და წესდებით გათვალისწინებული ვალდებულებები, დაეცვა შრომითი ხელშეკრულების პირობები, მოთხოვნები, მითითებები და ბრძანებები, უზრუნველყო კულტურის დარგში განსაზღვრული სამუშაოს დროულად, მაღალიდევურად და შემოქმედებითად შესრულება. დაეცვა სამსახურებრივი შინაგანანესი, რეჟიმი, რეგლამენტი, კულტურის მუშაკის ეთიკური და ზნეობრივი ნორმები.

17. სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ კულტურის ცენტრში ჩატარდა რეორგანიზაცია, რომლის მიზანი იყო კვალიფიციური კადრების შერჩევა.

18. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწი-

ლის თანახმად, დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება უვადოდ უნდა დაკვალიფიცირებულიყო, შესაბამისად, თითოეულ მხარეს, მათ შორის, დამსაქმებელს, ხელშეკრულებიდან წარმოშობილი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა ჯერონად, კეთილსინდისიერად, და მხოლოდ კანონით გათვალისწინებული სათანადო საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში შეეძლო მას მოეშალა დასაქმებულთან დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

19. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის №22 ბრძანებით, რომლითაც მოსარჩელე გათავისუფლდა, ხოლო ამის საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტზე და ააიპ კულტურის ცენტრის წესდების მე-5 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტზე – ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა – მიეთითა, დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ეწინააღმდეგებოდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მოთხოვნებს, ამიტომ, ამ ნების გამოვლენა, ე.ი. გასაჩივრებული ბრძანება ბათილი იყო, რაც სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს წარმოადგენდა.

20. სასამართლომ აღნიშნა, რომ კულტურის ცენტრში განხორციელებული რეორგანიზაციით გაუქმდა ის საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე მუშაობდა, ხოლო ფუნქციები სხვა თანამშრომლებს გადაუნაწილდათ, შესაბამისად, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

21. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბათილი ბრძანების გამო, დასაქმებული შრომით მოვალეობებს ვეღარ ასრულებდა და, 2015 წლის იანვრიდან, დამსაქმებლის ბრალით, იმ შემოსავალს ვერ იღებდა, რაც ხელფასის სახით – ყოველთვიურად 350 ლარი, უნდა მიეღო. 2015 წლის 1 იანვრიდან, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე გასული იყო 7 თვე, ამ პერიოდის კომპენსაცია თვეში 350 ლარზე გაანგარიშებით შეადგენდა (350 ლარი X 7 თვეზე) 2450 ლარს, რომლის გადახდაც უნდა დაკისრებოდა მოპასუხეს, ასევე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ, ამ თანხის სრულად გადახდამდე, ყოველთვიურად 350 ლარი. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, აიპ „შ-ს“ უნდა დავალებოდა 2015 წლის 1 იანვრიდან, დასაქმებულისათვის გადაეხადა იძულებითი განაცდურის შესაბამისი თანხა, თვეში 350 ლარი, განაცდულების სრულად აღსრულებამდე.

22. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-

ის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები, მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილი, მე-6 მუხლი, 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, 44-ე მუხლი; სსკ-ის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, 50-ე და 54-ე მუხლები.

23. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. კულტურის ცენტრმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა, ხოლო დასაქმებულმა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

24. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დამყარებულია შემდეგ არგუმენტებზე:

24.1. მცდარია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.3. და 4.3 პუნქტებში ასახული მსჯელობა, რომ ააიპ კულტურის ცენტრში 1978 წლიდან მუშაობდა დასაქმებული, ვინაიდან ააიპ იმ პერიოდში არ არსებობდა და იგი მხოლოდ 2007 წელს შეიქმნა. ამ პერიოდამდე, რაიონში სხვადასხვა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის დაწესებულებები მოქმედებდა, რომლებიც, მართალია, კულტურასთან დაკავშირებულ საქმიანობას ეწოდნენ, მაგრამ მათი ფუნქციები არ იყო მოსარჩელის ფუნქციების იდენტური, ამასთან, არ არსებობს არცერთი აქტი, რომლითაც ა(ა)იპ კულტურის ცენტრი მათ სამართალმემკვიდრედ შეიძლება იქნეს მიჩნეული. მოსარჩელე უწყვეტად არ მუშაობდა კულტურის ცენტრში, რაც დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 4.3 პუნქტში მითითებული დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებით, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელე 2005 წლის დეკემბრიდან 2008 წლის თებერვლამდე იყო უმუშევარი (იხ. ამ განჩინების პირველი პუნქტი);

24.2. დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა იძულებითი განაცდურის გაანგარიშების ნაწილშიც. საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული 2015 წლის საშტატო ნუსხაში აღარ არსებობს, ანუ მოხდა მისი ლიკვიდაცია. მოპასუხის ბათილად ცნობილი №22 ბრძანება უკანონოდაც რომ ჩაითვალოს ან საერთოდაც რომ არ გამოცემულიყო, სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, მეორე კასატორი მაინც გათავისუფლდებოდა და ვერ მიიღებდა იმ კომპენსაციას, რომლის გადახდაც სასამართლომ მოპასუხეს დააკისრა.

25. დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი დამყარებულია შემდეგ მოტივებზე:

25.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლიციო ნაწილის მე-5 პუნქტის გაუქმება და მეორე კასატორის მოთხოვნის დაკმაყოფილება: მოსარჩელის აღდგენა ყოფილ პოზიციაზე ან მისი უზრუნველყოფა ტოლფასი სამუშაოთი ან, მეორე კასატორის სასარგებლოდ, კომპენსაციის დაკისრება დამსაქმებლისათვის სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად. ვინაიდან სასამართლომ არ დააკმაყოფილა სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, მას უნდა დაევალებულიყვნა დამსაქმებელი, უზრუნველყო ტოლფასი სამტატო ერთეულით, რომელიც არაერთია კულტურის ცენტრში განხორციელებული ე.წ. რეორგანიზაციის შედეგად. უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტი და მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს 2015 წლის 1 იანვრიდან ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით 350 ლარის გადახდა სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდისათვის;

25.2. სასამართლომ მოპასუხეს, კომპენსაციის სახით, დააკისრა განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, მაშინ, როდესაც განაცდური ხელფასი არის მიუღებელი ხელფასი, რომელსაც მოსარჩელე მიიღებდა, რომ არა დამსაქმებლის უკანონო გადაწყვეტილება. ის კომპენსაცია, რომელიც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით არის გათვალისწინებული წარმოადგენს იმ საკომპენსაციო თანხას, რომლის ოდენობა სასამართლოს უნდა დაედგინა და მისი გადახდა დაეკისრებინა მოპასუხისათვის სამუშაოზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შეუძლებლობის შემთხვევაში, როგორც სანაცვლო ღონისძიება. ამდენად, განაცდური ხელფასის დაკისრება, როგორც ფულადი კომპენსაცია, არანაირ კავშირში არ არის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებულ კომპენსაციასთან;

25.3. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოპასუხის მიერ 2015 წლის თებერვალში განხორციელებული რეორგანიზაციის შემდეგ, ის სამტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე მუშაობდა აღარ არსებობს და შემოღებულია სხვადასხვა სახელწოდების სამტატო ერთეულები, რომლებიც მთავარი სპეციალისტის ტოლფას სამტატო სამუშაო პოზიციებს წარმოადგენს (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 4.19 პუნქტი), აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, მოსარჩელე ტოლფას სამუშაოზე უნდა აღდგენილიყო.

მეორე კასატორის მტკიცებით, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ გამოცემული ადმი-

ნისტრაციული აქტი, რომელიც განხორციელებულ რეორგანიზაციას დაადასტურებდა, არც თვით მოპასუხეს გამოუცია ადმინისტრაციული აქტი რეორგანიზაციისა და ამის შედეგად საშტატო ნუსხის დამტკიცების თაობაზე.

26. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2015 წლის 12 ოქტომბრის განჩინებით წარმოებაში მიიღო დამსაქმებლისა და დასაქმებულის საკასაციო განაცხადები, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო წლის 4 დეკემბრის განჩინებით დასაშვებად ცნო ორივე საკასაციო განაცხადი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტებით და მიიღო არსებითად განსახილველად, რადგან სადავო საკითხი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს და მნიშვნელოვანია ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკისათვის, ამასთან, სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას დაშვებულმა მნიშვნელოვანმა საპროცესო დარღვევებმა, არსებითად იმოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრების არსებითად განხილვის ეტაპზე შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ორივე საკასაციო განაცხადი შეიცავს დასაბუთებულ შედავებას, რის გამოც ისინი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს შემდეგი მოტივაციით:

27. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); უზუნაეს სასამართლოს მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადებით, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის პრეტენზიების ნაწილი დასაბუთებულია, რის გამოც ისინი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს;

28. საკასაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნას, რომელიც დასაქმებულთან გაფორმებულ ხელშეკრულებას განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიიჩნევს (იხ. ამ განჩინების მე-18 პუნქტი), რადგან შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილია (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი), რაც შეეხება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის გამოყენების საკითხს, საკასაციო სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია განმარტოს, 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 შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ცოლფასი 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 (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.). სწორედ ამ კონტექსტში იზიარებს დასაქმებულის საკასაციო განაცხადის პრეტენზიებს სასამართლო, რის გამოც ნაწილობრივ აკმაყოფილებს მას და დასაქმებულს აბრუნებს ხელახლა გამოსაკვლევად.

29. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამატებით კვლევასა და შესწავლას საჭიროებს კულტურის ცენტრში განხორციელებული რეორგანიზაციის საკითხი, ამასთან, წინამდებარე განჩინების 28-ე პუნქტში განვითარებული მსჯელობისა და დასკვნების გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულთან უვადო ხელშეკრულება დაიდო, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის თარიღის დადგენაც, რადგან, შრომითი ხელშეკრულების ამოწურვის ვადის გამო, დამსაქმებელმა 2014 წლის დეკემბერს შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ხოლო საქმის მასალების მიხედვით, 2015 წლის 6 იანვრითაა დათარიღებული ახალი საშტატო ნუსხა. აღნიშნულ საკითხს ეხება პირველი კასატორის (დამსაქმებლის)

პრეტენზია, რომელიც წინამდებარე განჩინების 24.2 ქვეპუნქტშია მითითებული, ვინაიდან საკასაციო სასამართლოს კომპეტენციას არ განეკუთვნება ფაქტების დადგენა, სააპელაციო სასამართლომ დამატებით უნდა გამოიკვლიოს რეორგანიზაციის საკითხი (თარიღის ჩათვლით), რადგან მისი დადგენის საჭიროება განპირობებულია მეორე კასატორის მოთხოვნასთან – იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე – კავშირით. ამასთან, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

30. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს დამსაქმებლის პრეტენზიებს, რომლებიც ამ განჩინების 24.1. ქვეპუნქტშია ასახული და ამ ნაწილში სააპელაციო სასამართლო არ გამოიკვლევს საქმის გარემოებებს.

31. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად სააპელაციო სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს ზემოხსენებული გარემოებები და შეაფასოს ისინი, რადგან მითითებული ფაქტების დადგენა მნიშვნელოვანია საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად, რათა სოციალური სამართლიანობის პრინციპით შეფასდეს დამსაქმებლის ქმედება. სსსკ-ის 412-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, ამავე ნორმის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გადაწყვეტილების არასაკმარისი იურიდიული დასაბუთებულობის გამო. მოდავე მხარეთა შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის მართებულ შეფასებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად, რაც, საკასაციო საჩივრების ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408.3-ე, 410-ე, 412-ე მუხლებით და

დაადგინა:

1. ა(ა)იპ „შ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. მ. თ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილება და საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად;
4. კასატორებს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვთ;
5. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

შრომითი ხელშეკრულების ვადა

განჩინება

№ას-1251-1191-2014

12 თებერვალი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის

შემადგენლობა: ნ. ბაქაქუჩი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ბ. ალავეცი

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დ. მ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ბ. ი. პ, შ. და ტ. რ. ც-ის“ მიმართ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე შემდეგი დასაბუთებით:

2. მოსარჩელე 1996 წლიდან მუშაობდა ექიმ-ინფექციონისტად შპს „ბ. ი. პ, შ. და ტ. რ. ც-ში“. აღნიშნული დაწესებულების ადმინისტრაციასა და დ. მ-ეს შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2013 წლის 1 სექტემბერს და შრომითი ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 2014 წლის 28 თებერვალი.

3. 2013 წლის 13 დეკემბერს პარალელურად გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება დ. მ-სა და სს „ს. ჰ-ს“ შორის, სადაც იგი ასევე ექიმი-ინფექციონისტის ფუნქციას ასრულებდა.

4. 2014 წლის 10 იანვარს დ. მ-ეს მოპასუხე მხარის ადმინისტრაციის №01-06/15 წერილით ეცნობა, რომ ვინაიდან იგი კონკურენტი დაწესებულების, სს „ს. ჰ-ს“ ადმინისტრაციასთან შრომით ურთიერთობაში შევიდა, უხეშად დაარღვია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი და შრომითი ხელშეკრულების 6.2. პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებები. ზემოხსენებული წერილით მ-ეს ეცნობა, რომ განმეორებით ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში მას შეუწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან და ამასთან, მოეთხოვებოდა ხელშეკრულების დარღვევით დამსაქმებლისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

5. მოსარჩელის განმარტებით, ზემოხსენებული გაფრთხილება უკანონოა, ვინაიდან მოქმედი კანონმდებლობა მას არ ზღუდავს, რომ დამატებით შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდეს სხვა დაწესებულებასთან, მითუმეტეს, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ იგი მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ვეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

6. 2014 წლის 20 თებერვალს დ. მ-ეს მოპასუხე დაწესებულების ადმინისტრაციის №01-06/83 წერილით ეცნობა, რომ 2014 წლის 1 მარტიდან შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელთან შეუწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

7. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ვადის გასვლის საფუძველით მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონოდ მოხდა, რადგან იგი დამსაქმებელთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, ვინაიდან აღნიშნული ხელშეკრულებით მას ეკისრებოდა ვალდებულება გაფრთხილებოდა დამსაქმებლის რეპუტაციას, არ მიეყენებინა მისთვის თავისი ქმედებით მატერიალური ზიანი და არ შესულიყო შრომით ურთიერთობაში კონკურენტი დაწესებულებასთან დამსაქმებელთან შეუთანხმებლად.

9. მოპასუხის განმარტებით, მ-ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს მისი ვადის გასვლა წარმოადგენს.

მ-ე წინასწარ, გონივრულ ვადაში იქნა გაფრთხილებული იმის თაობაზე, რომ აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ მას ვადა აღარ გაუგრძელდებოდა.

10. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილებით, დ. მ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დ. მ-ემ.

11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით დ. მ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა: გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება. დ. მ-ე აღდგენილ იქნა შპს „ბ. ი. პ, შ. და ტ. რ. ც-ის“ ექიმ-ინფექციონისტის თანამდებობაზე; შპს „ბ. ი. პ, შ. და ტ. რ. ც-ს“ დაეკისრა დ. მ-ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 1 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, დ. მ-ის მიერ ბოლო ექვსი თვის განმავლობაში მიღებული საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით.

12. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

13. 2013 წლის 1 სექტემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, დ. მ-ე დასაქმდა შპს „ბ. ი. პ, შ. და ტ. რ. ც-ში“ ექიმ-ინფექციონისტის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2014 წლის 28 თებერვლამდე პერიოდი ისე, რომ არ ყოფილა მითითებული კონკრეტული მიზეზი, თუ რატომ იდებოდა შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით.

14. შპს „ბ. ი. პ, შ. და ტ. რ. ც-ის“ დირექტორის 2014 წლის 20 თებერვლის წერილით დ. მ-ეს ეცნობა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, 2014 წლის 1 მარტიდან მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდებოდა და შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის აღარ გაგრძელდებულა.

15. სააპელაციო სასამართლომ საქართველოს შრომის კოდექსის 53-ე მუხლზე დაყრდნობით განმარტა, რომ ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. ხოლო ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი ანესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

16. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს-

თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. ეს საფუძველი თავისთავად გულისხმობს იმას, რომ შეუძლებელია ლეგიტიმურად ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ საფუძვლით.

17. პალატამ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობანი მთლიანად წესრიგდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

18. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის დეფინიციის თანახმად კი, ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას.

19. სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს. ამდენად, შეაძლებელია, სახეზე იყოს მხარეთა თანხმობით დადებული გარიგება, თუმცა იგი მიჩნეულ იქნეს ბათილად (იურიდიული ძალის არმქონედ) იმის გამო, რომ მხარეთა შეთანხმება გარკვეულ პირობაზე არის მართლსაწინააღმდეგო.

20. სააპელაციო პალატის განმარტებით, 2013 წლის 1 სექტემბრისათვის უკვე მოქმედებდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილი, რომლის 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.

21. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს აზრით, 2013 წლის 1 სექტემბრისათვის, თანხმდებოდნენ რა შრომითი ხელშეკრულების 6 თვის ვადით დადებაზე, მხარეები ვალდებულნი იყვნენ გაეთვალისწინებინათ აღნიშნული ნორმის მოთხოვნა, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების დასაბუთების (კონკრეტული მიზეზის მითითების) შესახებ, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, არ იქნა განხორციელებული. შესაბამისად, პალატამ მხარეთა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში კანონსაწინააღმდეგოდ (ბათილი) მიიჩნია და განმარტა, რომ სახეზე იყო განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც უკანონო იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დ. მ-ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

22. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვევტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვევტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამდენად, პალატამ მიიჩნია, რომ შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ ექიმი-ინფექციონისტის თანამდებობიდან დ. მ-ის გათავისუფლების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის პირდაპირი სამართლებრივი შედეგი იყო დ. მ-ის პირვანდელ (ან ტოლფას) სამუშაო ადგილზე – ექიმი-ინფექციონისტის თანამდებობაზე აღდგენა.

23. სასამართლომ შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად დადგენილად მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში სახეზე იყო დ. მ-ის იძულებითი მოცდენა 2014 წლის 1 მარტიდან, დამსაქმებლის ბრალით, რის გამოც მას სრული ოდენობით უნდა მისცემოდა შრომის ანაზღაურება. ვინაიდან, სამედიცინო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების კუთხით არსებული სპეციფიკური გარემოს (ხელფასის ოდენობის განსაზღვრა პაციენტთათვის განეული სამედიცინო მომსახურების რაოდენობის და არსის შესაბამისად) გათვალისწინებით, დასაქმებულს არ ჰქონდა განსაზღვრული ფიქსირებული ხელფასი, პალატამ იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის

შრომის ყოველთვიური ანაზღაურების ოდენობა განსაზღვრა დასაქმებულის მიერ უკანასკნელი 6 თვის განმავლობაში მიღებული საშუალო ყოველთვიური ხელფასიდან, იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდის (ანუ სამუშაოზე აღდგენამდე) განმავლობაში.

24. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილებაზე შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-მა“ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება უარის თქმა შემდეგი დასაბუთებით:

25. სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, რომელიც ადგენს, რა შემთხვევაში შეიძლება დაიდოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. სასამართლოს მიერ არ არის დასაბუთებული, თუ რატომ ითვლება უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად ექვსთვიანი ხელშეკრულება იმ შემთხვევაში, თუ მასში არ არის მითითებული მისი გაფორმების კონკრეტული მიზეზი.

26. საკასაციო საჩივრის ავტორი ყურადღებას ამახვილებს იმ ფაქტზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. კოდექსის მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადოდ შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013 №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადოდ შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013 №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. მოცემულ შემთხვევაში, დ. მ-ან შრომითი ხელშეკრულება დაიდო და შეწყდა ამ ნორმის ამოქმედებიდან ერთი წლის შუალედში, ანუ აღნიშნული ნორმა ძალაში არ იყო შესული, რაც სააპელაციო სასამართლოს მიერ არ იქნა გათვალისწინებული.

27. კასატორის მითითებით, მის მიერ სრულად იქნა დაცული საქართველოს კონსტიტუციის, ევროპის სოციალური ქარტიის, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტისა და საქართველოს შრომის კოდექ-

სის მოთხოვნები დასაქმებულთან ურთიერთობაში. დასაქმებულს არანაირი პრეტენზია არ განუცხადებია ხელშეკრულების ექვსი თვის ვადით დადების შესახებ, ამასთანავე მას გონივრულ ვადაში ეცნობა ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მისი საფუძვლების შესახებ. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორის განმარტებით, საპელაციო სასამართლოს დასაბუთება იმის თაობაზე რომ მხარეთა თავისუფალი ნების გამოხატვით 6 თვის ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს და სახეზეა უვადო ხელშეკრულება, არასწორია და წინააღმდეგობაში მოდის როგორც საერთაშორისო აქტებთან, ისე საქართველოს კონსტიტუციასა და შრომის კოდექსთან.

28. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 30 დეკემბრის განჩინებით შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

29. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 6 მარტის განჩინებით შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ საკასაციო საჩივარი, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაზე დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

30. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

31. კასატორის ძირითადი პრეტენზია ეხება სააპელაციო სასამართლოს მიერ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის არასწორ განმარტებას, რომელიც ადგენს რა შემთხვევაში შეიძლება დაიდოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. კასატორის განცხადებით, სასამართლოს მიერ არ არის დასაბუთებული, თუ რატომ ითვლება უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად ექვსთვიანი ხელშეკრულება იმ შემთხვევაში, თუ მასში არ არის მითითებული მისი გაფორმების კონკრეტული მიზეზი.

32. ამრიგად, საკასაციო საჩივრის შინაარსიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ უნდა შეაფასოს, სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვები იყო დ. მ-ან 2013 წლის

1 სექტემბერს ვადიანი (6 თვე) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების მითითების გარეშე და შემდეგ ვადის ამონაწერის მოტივით მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა.¹

33. შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორეს მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

34. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონაშვებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია, მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შეფასება.

35. 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

¹ შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები ძალაშია 2013 წლის 4 ივლისიდან

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 ხელშეკრულებაში გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.²

36. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დებულებებით კანონმდებელმა ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დასაშვებობის რამდენიმე შესაძლებლობა შექმნა. განსახილველი დავის შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს აღნიშნული ნორმის¹² ნაწილის შესაბამისად გაფორმებული ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ნამდვილობის წინაპირობებზე.

37. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის 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

² აღნიშნული ევროპულ სამართლებრივ სივრცეში უკვე დანერგილი პრინციპების გამოძახილს წარმოადგენს. ევროპის კავშირის წევრ ქვეყნებში 1999/70/EG დირექტივის მიღებით გაჩნდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნება. 1999/70/EG დირექტივის დანართის პირველივე მუხლში აღინიშნა, რომ შეთანხმება მიზნად ისახავს, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გათვალისწინებით, ვადით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობების ხარისხის გაუმჯობესებას და ერთმანეთის თანმიმდევრული ვადიანი შრომის ხელშეკრულებების გაფორმებით უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებისათვის შესაბამისი ფარგლების დადგენას (იხ. შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გვ.55; 1999/70/EG დირექტივის დანართი, <http://eur.lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048 :de:PDF>)

ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

38. ამრიგად, მოცემული ნორმის დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემონიშნა შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. ხელშეკრულების დადებისას ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს. ასევე პირიქით, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა, შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო, არ შეიძლება დასაშვებად იქნეს ცნობილი. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია. ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.

39. ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, 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 სტაბილურობასა 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, მიანიშნებს, 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 მტკი-

ცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება.

40. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია და კასატორიც არ ხდის სადავოდ, რომ 2013 წლის 1 სექტემბერს დ. მ-სა და შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ს“ შორის გაფორმებული მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება მსგავს დასაბუთებას არ შეიცავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ მითითებული ბრძანება წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. აქვე, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება. უფრო მეტიც, საქმის მასალებით დასტურდება და მონინააღმდეგე მხარეც არ ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ დ. მ-ე ექიმ-ინფექციონისტი სპეციალობით შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ში“ 1996 წლიდან მუშაობდა და მისი გადაყვანა ვადიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ იყო.

41. ამრიგად, იმ პირობებში, როდესაც არ იკვეთებოდა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო შესაბამის ხელშეკრულებაში (დ. მ-ის 6 თვით დასაქმების შესახებ) მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების 6 თვით დადებას გაამართლებდა.

42. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მონმეთა

ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

43. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებული მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არამართო მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეცაა ვალდებული დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებული, სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ, რითაც, ფაქტობრივად, ვერ დაასაბუთა 2013 წლის 1 სექტემბრის ხელშეკრულებისა და, შესაბამისად, 2014 წლის 20 თებერვლის №01-06/83 წერილის მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა.

44. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

45. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატის აზრით, სააპელაციო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ დ. მ.-სა და შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ს“ შორის 2013 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2013 წლის 1 სექტემბრიდან 2014 წლის 28 თებერვლამდე პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის დანაწესს ეწინააღმდეგება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია.

46. საკასაციო სასამართლო დამატებით ყურადღებას მიაქ-

ცევს იმ გარემოებას, რომ შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ დირექტორის 2014 წლის 20 თებერვლის წერილში, ისევე როგორც დ. მ-ის სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე მოწინააღმდეგე მხარის მიერ წარმოდგენილ შესაგებლებში, მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითებდა არა მხოლოდ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვაზე, არამედ, არამედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში ამ ხელშეკრულების 6.2 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევაზე.

47. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ დირექტორის 2014 წლის 20 თებერვლის წერილით დ. მ-ეს ეცნობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად 2014 წლის 1 მარტიდან მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების შესაძლო შეწყვეტის თაობაზე. თუმცა ამავე წერილში დასაქმებულს განემარტა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში მის მიერ უხეშად დაირღვა შრომითი ხელშეკრულების 6.2 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება, კერძოდ, შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-თან“ შეუთანხმებლად 2013 წლის 13 დეკემბერს შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა დ. მ-სა და შპს „ს. პ-ს“ შორის, რომელიც წარმოადგენს კონკურენტ დაწესებულებას, რის გამოც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაღწა შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ საქმიან რეპუტაციას.

48. ამრიგად, მიუხედავად იმისა, რომ ზემოაღნიშნული წერილით დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, იგი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტზე მიუთითებდა. აღნიშნულზე მიუთითებდა დამსაქმებელი პირველ და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებშიც, თუმცა, არც პირველი, არც სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებს არ შეუშინებიათ, არსებობდა თუ არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად დ. მ-ის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი.

49. საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ დ. მ-ის სამუშაოდან გათავისუფლების კვლევისას სააპელაციო სასამართლოს ყურადღება უნდა მიექცია მოსარჩელისა და მოპასუხის ახსნა-განმარტებასა და გათავისუფლების წერილში შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესახებ მითითებაზე და გამოეკვლია, ხომ არ იყო გათავისუფლებული

მოსარჩელე ხელშეკრულების დარღვევის საფუძვლით.

50. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსთვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

51. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებაში კასატორს არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). კერძოდ, საკასაციო საჩივრის ავტორი სადავოდ ხდის მხოლოდ სააპელაციო სასამართლოს მიერ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის არასწორ განმარტებას (რომელიც ადგენს, რა შემთხვევაში შეიძლება დაიდოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება) და არაფერს ამბობს მტკიცებულებების გამოკვლევასთან და გარემოებების დადგენასთან დაკავშირებულ შესაძლო დარღვევებზე.

52. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამონმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა, რაც გულისხმობს მითითებას იმ ფაქტებსა და მტკიცებულებებზე, რომლებიც ადასტურებენ საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევას, თუ საკასაციო საჩივარი საპროცესო ნორმების დარღვევას ემყარება.

53. ამრიგად, ვინაიდან საკასაციო საჩივრის ავტორი არ უთითებს მტკიცებულებათა გამოკვლევის პროცესში შესაძლო დარღვევებზე და შედეგად, ამ მტკიცებულებების საფუძველზე ფაქტების შესაძლო არასწორ დადგენა-შეფასებაზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი თავად იმსჯელოს აღნიშნულ საკითხზე.

54. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. შპს „ბ. ი. პ. შ. და ტ. რ. ც-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილება;
3. საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

განჩინება

№ას-293-275-2014

11 მარტი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: პ. ქათამაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ბ. ალავიძე,
ზ. ძლიერიშვილი

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობა, მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 19.08.2013 წელს ვ. ა-იმ (შემდგომში – მოსარჩელემ) სარჩელით მიმართა ფოთის საქალაქო სასამართლოს სს კორპორაცია „...ის“ (შემდგომში – მოპასუხის) წინააღმდეგ და მოითხოვა:
 - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 2011 წლის 12 ივლისის №.../კ ბრძანების უკანონოდ ცნობა;
 - მოპასუხისთვის მიუღებელი შემოსავლის – 40 000 ლარის დაკისრება.
2. ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 15 ოქტომბრის

გადანყვეტილებით:

- სარჩელი დაკმაყოფილდა;
- უკანონოდ იქნა ცნობილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 2011 წლის 12 ივლისის №.../კ ბრძანება;
- მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 40 000 ლარის გადახდა.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.

4. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 4 თებერვლის გადანყვეტილებით:

- მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა;
- გაუქმდა გასაჩივრებული გადანყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადანყვეტილება;
- სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

5. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

5.1. მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2011 წლის 12 ივლისის №.../კ ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელესთან – ნავსადგურის ცენტრალური საადისპეტჩეროს უფროსთან. მოსარჩელესთან განხორციელდა საბოლოო ანგარიშსწორება და მას მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით;

5.2. 2011 წლის 13 ივლისიდან მითითებულ სამტატო ერთეულზე დაინიშნა კ.ჯ.;

5.3. 2011 წლის მეორე ნახევრიდან დაინიშნა სს „...ის“ ცენტრალური საადისპეტჩეროს რეორგანიზაცია. ეს უკანასკნელი გარდაიქმნა დაგეგმარების მრავალფუნქციურ სტრუქტურულ ერთეულად, რომელმაც შეიძინა ახალი ფუნქციები, მის ფარგლებში შეიქმნა გამშვები პუნქტისა და კლიენტთა მომსახურების ახალი განყოფილებები. საბოლოოდ, საოპერაციო დეპარტამენტში ცენტრალური საადისპეტჩეროს უფროსის სამტატო ერთეული გაუქმდა და შეიქმნა დაგეგმარების, მენეჯერისა და დაგეგმარების სუპერვაიზერის სამტატო ერთეულები;

5.4. ცენტრალური საადისპეტჩეროს უფროსის მოვალეობის შემსრულებელს კ. ჯ-ს, მოსარჩელესთან შედარებით გააჩნდა სპეციალობით მუშაობის მეტი სტაჟი (1981 წლიდან), ამასთან, მას მიღებული ჰქონდა უმაღლესი განათლება ოდესის საზღვაო ფლოტის საინჟინრო ინსტიტუტში, მოსარჩელე კი, სპეციალობით მუშობდა 1985 წლიდან და მიღებული ჰქონდა საშუალო-

ტექნიკური განათლება ოდესის საზღვაო სასწავლებელში.

6. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სრულად და ობიექტურად არ გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები, კერძოდ, სასამართლომ გადაწყვეტილებაში არ ასახა მოსაზრებები, თუ რატომ უარყო მოპასუხის შესაგებელთან ერთად წარდგენილი წერილობითი მტკიცებულებები.

7. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდებოდა, რომ სტრუქტურული ერთეული, სადაც მოპასუხე იყო დასაქმებული, 2011 წლის მეორე ნახევრიდან ეტაპობრივ რეორგანიზაციასა და ფუნქციურ ცვლილებებს განიცდიდა. მოსარჩელის სამტაგო ერთეულზე დაინიშნა პიროვნება, რომლის განათლების ხარისხი და სამუშაო სტაჟის აღმატებოდა წინამორბედისას. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საკადრო ცვლილების გარეშე ვერ მიიღწეოდა მიზანი, რომელიც დამსაქმებლის სამენარმეო ინტერესს უკავშირდებოდა და იგი არ ცდებოდა მართლზომიერების ფარგლებს. ე.ი. დამსაქმებელს, ბოროტად არ გამოუყენებია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება.

8. სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ. კასაციის საფუძველზე:

– მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი – ანუ შრომითი ხელშეკრულება მოიშალა ცალმხრივი ნების საფუძველზე, ფაქტობრივი საფუძვლის მითითების გარეშე. ზემოაღნიშნული კი ეწინააღმდეგება როგორც საერთაშორისო სამართლებრივ აქტებსა და კონსტიტუციას, ისე შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპს;

– დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება, რომ სანარმოში რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა სამტაგო ერთეული. მოპასუხეს, რეორგანიზაციის დამადასტურებელი სარწმუნო მტკიცებულება, გარდა ახსნა-განმარტებისა, სასამართლოში არ წარუდგენია.

9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 10 მარტის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

10. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა და თვლის, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგ გარემოებათა გამო:

11. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება, ასევე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების საფუძვლიანობა.

12. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გაათავისუფლეს 12.07.2011 წლის №.../კ ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სადავო ბრძანებაში გაათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი მითითებული არ ყოფილა. მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მოქმედი ზემოხსენებული ნორმა დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებდა, გაათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლის მითითების გარეშე, დაეთხოვა დასაქმებული სამუშაოდან.

13. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის ზემოხსენებულ მოსაზრებას და მიუთითებს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის თაობაზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ერთგვაროვან პრაქტიკაზე, რომლის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით (12.06.2013 წლამდე მოქმედი რედაქციით) დამსაქმებლისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამსაქმებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. სამუშაოდან გაათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი და-

საქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება. გასათვალისწინებელია, ასევე, ის გარემოება, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით არ არის მონესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის ნესი და პირობები. ეს ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას (იხ. სუსგ, 30.10.2013წ., საქმეზე №ას-1283-1210-2012; 10.01.2014წ., საქმეზე №ას-1391-1312-2012).

14. მოპასუხე თავის შესაგებელში დამატებით მიუთითებდა, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი იყო სანარმოში განხორციელებული რეორგანიზაცია, რასაც შედეგად მოჰყვა შტატების შემცირება, დასაქმებულთა გადაადგილება და ძველი კადრების ახლით ჩანაცვლება.

15. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ, მართალია, სადავო ურთიერთობის წარმოშობის დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსი, სანარმოს რეორგანიზაციის საფუძველით, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესაძლებლობას პირდაპირ არ ითვალისწინებდა, მაგრამ, დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, ასეთ შესაძლებლობას უშვებდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლი, რომელიც შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში გამოიყენებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2 მუხლის საფუძველზე (იხ. სუსგ 05.10.2012წ, №ას-545-513-2012, სუსგ 02.10.2014წ., №ას-106-101-2014, სუსგ 07.11.2014წ., №ას-893-851-2013).

16. ამასთან, საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს სანარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი სამტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დანესებულია ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დანე-

სებულის ფუნქციებისგან (იხ. სუსგ 30.01.2015, №ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, №ას-1325-1263-2014).

17. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა მოპასუხე საწარმოში რეორგანიზაციის განხორციელების ფაქტი, კერძოდ, აღნიშნა, რომ სტრუქტურული ერთეული, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, 2011 წლის მეორე ნახევრიდან განიცდიდა ეტაპობრივ რეორგანიზაციასა და ფუნქციურ ცვლილებებს, ხოლო, საბოლოოდ მოსარჩელის საშტატო ერთეული გაუქმდა.

18. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნათა საფუძვლიანობის შემოწმება, გარდა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა, დამოკიდებული იყო სამართლებრივად მნიშვნელოვანი შემდეგი ფაქტების დადგენაზე, კერძოდ, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების დროს (სადავო ბრძანების გამოცემისას) დასრულებული იყო თუ არა საწარმოს რეორგანიზაცია და გაუქმებული იყო თუ არა მოსარჩელის საშტატო ერთეული.

19. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ამ ფაქტების დადგენა მნიშვნელოვანია, ვინაიდან, თუ საწარმოს რეორგანიზაცია და, აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის შტატის შემცირება განხორციელდა სადავო ბრძანების გამოცემის შემდეგ, მაშინ ეს ბრძანება ვერ მიიჩნევა მართლზომიერად და იგი უნდა გაუქმდეს წინამდებარე განჩინების მე-13 პუნქტში მითითებულ გარემოებათა გამო. გარდა ამისა, საშტატო ერთეულის გაუქმების თარიღის დადგენას უკავშირდება, ასევე, მოსარჩელის მეორე მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმებაც, რადგან, თუ სადავო ბრძანება გაუქმდება ზემოხსენებული საფუძვლით, მაშინ შესაძლებელია საფუძვლიანი იყოს მოსარჩელის მოთხოვნა მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე, ოღონდ უკანონო ბრძანების გამოცემის მომენტიდან მოსარჩელის საშტატო ერთეულის გაუქმებამდე პერიოდში (იხ. სუსგ 07.12.2009წ., №ას-923-1206-2009).

20. სსსკ-ის 412-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. ამავე კოდექსის 394-ე

მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემონახვა შეუძლებელია.

21. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადანყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემონახვა შეუძლებელია, რაც ამ გადანყვეტილების გაუქმების საფუძველია (სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი). ამასთან, წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას, თავად მიიღოს გადანყვეტილება საქმეზე ვიდრე არ დადგინდება დავის გადანყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება. ამ თვალსაზრისით, საქმის ხელახლა განხილვისას, სააპელაციო სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს წინამდებარე განჩინების მე-18 და მე-19 პუნქტებში მითითებული გარემოებები და ისე მიიღოს გადანყვეტილება.

22. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულება ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. აღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ, მოცემულ საქმეზე გადანყვეტილების მიღებისას, უნდა გადანყვიტოს სასამართლო ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების საკითხი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 399-ე, 372-ე, 264.3-ე, 408.3-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. ვ. ა-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 4 თებერვლის გადანყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

ბანრინება

№ას-792-759-2016

22 ნოემბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ნ. ბაქაქუჩი,
ბ. ალავიძე

დავის საგანი: შეფასების შედეგების ბათილად ცნობა, ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. დ-ა (შემდეგში: მოსარჩელე ან დასაქმებული) 2013 წლის 31 დეკემბრამდე მუშაობდა სს „თ-ში“ (შემდეგში: მოპასუხე საზოგადოება ან დამსაქმებელი).

2. 2013 წლის 01 ოქტომბერს მოპასუხე საზოგადოების გენერალური დირექტორის №304 ბრძანებით დაინყო რეორგანიზაციის პროცესი და რეორგანიზაციის ჩატარების ვადად განისაზღვრა 02.10.2013 წლიდან 31.12.2013 წლამდე პერიოდი. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა ორგანიზაციული სტრუქტურა და საშტატო განრიგი.

3. 2013 წლის 12 აგვისტოს მოპასუხემ გაავრცელა თანამშრომელთა გაფრთხილება, რომ 2014 წლის პირველი იანვრიდან ძალაში შედიოდა ორგანიზაციის ახალი სტრუქტურა და საშტატო განრიგი და მიმართა თანამშრომლებს, რომ შრომის კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად, უდგენდა უპირატეს პირობებს და იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ნებაყოფლობით განაცხადებდნენ სამსახურიდან წასვლის შესახებ თანხმობას, რის გამოც, მიეცემოდა მათ დამატებითი კომპენსაცია.

4. 30.09.2013 წლისათვის, რეორგანიზაციის დაწყებამდე მოპასუხე საზოგადოებაში არსებობდა 8 ბიზნეს-ცენტრი და 5 აბონენტთა მომსახურების ცენტრი, რომლებშიც დასაქმებული იყო აბონენტებთან მუშაობის სფეროში 49 ოპერატორი, რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ დარჩა 10 ბიზნეს-ცენტრი, რომლებშიც მუშაობა გააგრძელა 33-მა ოპერატორმა. რეორგანიზაციის დაწყებამდე „ი-ის“ ბიზნეს-ცენტრში აბონენტებთან მუშაობის სფეროში ოპერატორად მუშაობდნენ: 1. გა. ვ., 2. ნ. თ., 3.

მ. რ., 4. დ. ლ., 5. ტ. ნ., 6. თ.... რეორგანიზაციის შემდეგ, „ი-ის“ ბიზნეს-ცენტრში არსებულ აბონენტებთან მუშაობის სფეროში ოპერატორის თანამდებობებზე მუშაობდნენ: 1. ტ. ნ., 2. ე. დ., 3. კ. დ.

5. მოსარჩელე 2013 წლის 30 დეკემბერს გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების თარიღისათვის იგი დასაქმებული იყო „ი-ის“ ბიზნეს-ცენტრში ოპერატორის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 700 ლარს. გათავისუფლების საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი. დასაქმებულს მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და გამოუყენებელი შვებულების თანხა 14 სამუშაო დღის ხელფასის ოდენობით

6. მოსარჩელემ ორი სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ: პირველი სარჩელის (აღიძრა 30.01.2014წ.-ს) მოთხოვნა: მოპასუხის 2013 წლის 30 დეკემბრის №კ-417 ბრძანების (შემდეგში: სადავო ბრძანება) ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, ხოლო მეორე სარჩელის მოთხოვნა: (აღიძრა 04.11.2014წ.-ს) მოპასუხე ორგანიზაციაში 2013 წლის 10-11 ოქტომბერს ჩატარებული პროფესიული საქმიანობის შეფასების (ატესტაციის) შედეგების ბათილად ცნობა მოსარჩელის ნაწილში. აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესს წარმოადგენდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლის (ატესტაციის შედეგების) გაქარწყლება და გათავისუფლებამდე დაკავებულ სამუშაო ადგილზე აღდგენა.

7. მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები: საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 54-ე და 408-ე მუხლები, სშკ-ის 32-ე და 38-ე მუხლები.

8. სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მითითებულია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველად დაედო საზოგადოების რეორგანიზაციული ცვლილებები, რაც დაუსაბუთებელი და არაადეკატური მიზეზია.

9. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა ატესტაციის შედეგების გათვალისწინებით.

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 03 დეკემბრის გადაწყვეტილებით პირველი სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო 2015 წლის 08 ივლისის გადაწყვეტილებით მეორე სარჩელი დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი 2013 წლის 10-11 ოქტომბერს ჩატარებუ-

ლი პროფესიული საქმიანობის შეფასების (ატესტაციის) შედეგები.

11. ორივე გადანყვეტილება გასაჩივრდა პროცესის მონაწილე ორივე მხარის მიერ.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 ივნისის გადანყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი და შესაბამისად, სარჩელი: ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა მოპასუხე საზოგადოების ი-ის ბიზნეს-ცენტრში ოპერატორის თანამდებობაზე. მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 14 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 700 ლარის ოდენობით.

13. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

14. მოპასუხის 2013 წლის 08 ოქტომბრის №308 ბრძანებით აბონენტთა მომსახურების ცენტრების გაერთიანებასთან დაკავშირებით დადგინდა აბონენტთა მომსახურების ცენტრების და ბიზნეს-ცენტრების თანამშრომელთა შეფასება, რისთვისაც შეიქმნა ორი კომისია. მოპასუხე საზოგადოებაში 10-11 ოქტომბერს განხორციელდა აბონენტებთან მუშაობის ჯგუფების ოპერატორების შეფასება 5 კრიტერიუმის გათვალისწინებით: 1) პროფესიული განათლება (15%); 2) პრაქტიკული მუშაობის გამოცდილება (20%); 3) პროფესიული უნარების ფლობის დონე (30%); 4) მუშაობის შედეგიანობა (20%); 5) მმართველობითი უნარები (15%). კომისიის მიერ მოსარჩელე შეფასებული იქნა 2.96 ქულით მაქსიმალური 4 ქულიდან, ხოლო გაპროტესტების შემდეგ მოსარჩელეს სააპელაციო კომისიის მიერ გაეზარდა შეფასება 3.08 ქულამდე.

15. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხოლოდ მაშინ არის დასაშვები, როდესაც დასტურდება სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რაც დამსაქმებელის მტკიცების ტვირთია. მოცემული დავის სწორად გადანყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს სამუშაო ძალის შემცირება იყო თუ არა ნაკარნახევი აუცილებლობით. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, ანუ დამსაქმებლის უფლება თავისუფალი კონკურენციისა და სამენარმეო ურთიერთობის ფარგლებში აირჩიოს დასაქმებული, ბოროტად არ უნ-

და იქნეს გამოყენებული. უფრო მეტიც, ასეთ შემთხვევაში, უნდა გამოირიცხოს, შრომის კოდექსით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული უფლების გამოყენების გზით ისეთი კონსტიტუციური პრინციპების დარღვევა, როგორცაა, შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აკრძალვა, რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო. შესაბამისად, პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემონმდეს, აღნიშნულს საფუძვლად ხომ არ დაედო სშკ-ის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი. რეორგანიზაცია სანარმო/დანესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარი გადანყვევით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძველი დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, რით იყო განპირობებული რეორგანიზაციის პროცესი, რა მიზანს ემსახურებოდა რეორგანიზაცია, რეორგანიზაციული ცვლილების რომელი თანმდევი შედეგი ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ, შესაბამისად, არ დასტურდება უფლების გამოყენების მართლზომიერება, რაც იმთავითვე აჩენს დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ეჭვს, რომლის გაქარწყლება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, რისი რეალიზებაც, ამ უკანასკნელმა კონკრეტულ შემთხვევაში, ვერ შეძლო.

16. მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების დასამტკიცებლად აპელირებს თანამშრომელთა შეფასების შედეგებზე, რომლებიც დამსაქმებლის მხრიდან გათვალისწინებული იქნა მუშაკთა სამსახურიდან გათავისუფლების დროს. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელე უთითებდა, რომ მისი შეფასება განხორციელდა არაობიექტურად და ის დამსაქმებლის მხრიდან ჩაყენებულ იქნა სხვა კონკურსანტებთან არათანაბარ პირობებში.

17. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, როდესაც საწარმოში მიმდინარეობს რეორგანიზაციის პროცესი, რაც დაკავშირებულია შტატების შემცირებასთან, უალრესად მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომელთა შეფასების პროცესი იყოს გამჭვირვალე. ვინაიდან მოსარჩელის გათავისუფლების წინაპირობა გახდა კომისიის შეფასება, არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება შეფასების კრიტერიუმებს. დასაქმებულის ინტერესებშია მიიღოს მაქსიმალური შეფასება, რათა მოიპოვოს შანსი, რომ დარჩეს სამსახურში. შეფასების კრიტერიუმები, შემფასებელთა კომპეტენცია, დასმული კითხვები და გაკეთებული შეფასებები არის ის კრიტერიუმები, რომელთა ობიექტურ განსაზღვრას აქვს არსებითი მნიშვნელობა. დამსაქმებელმა მთელი აქცენტი გადაიტანა შეფასების პროცესზე – გამოიცა სპეციალური ბრძანება, დადგინდა შეფასების კრიტერიუმები, განისაზღვრა შემფასებელთა ვინაობა, განისაზღვრა გასაჩივრების პროცედურა და სხვა, შესაბამისად პროცესი უნდა ყოფილიყო გამჭვირვალე და სპეციალიზაციაზე ორიენტირებული. დასაქმებულის მხრიდან შედავებული არ ყოფილა შეფასების კრიტერიუმები და შესაბამისი ქულათა ოდენობა, შესაბამისად, საქმისათვის არსებითია აღნიშნულ კრიტერიუმებს რამდენად შეესაბამებოდა შეფასების პროცესი, რა სახით ხდებოდა შემფასებელთა მიერ კანდიდატზე ინფორმაციის მოძიება და შეგროვება, რა სახის კითხვები იქნა დასმული დასაქმებულებისათვის, იყო თუ არა კითხვები ერთი და იგივე შინაარსის, დაეთმო თუ არა ყველა კანდიდატთან გასაუბრებას დროის ერთი და იგივე შუალედი. საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი არც დასაქმებულის და არც სხვა კონკურსანტების შეფასების პროცესის ამსახველი მასალები. არ დგინდება თუ რა პროცედურით ფასდებოდა თითოეული კონკურსანტი. ასევე გაურკვეველია, თუ რა სახის კითხვები იქნა კონკურსანტებისათვის დასმული, იყო თუ არა კითხვები რელევანტური მათ სამუშაოსთან, ხომ არ ხდებოდა კითხვების ფორმალურად დასმა.

18. მოცემულ შემთხვევაში, გაურკვეველია რა სახის კითხვები დაესვა მოსარჩელეს, ეხებოდა თუ არა აღნიშნული უშუალოდ სამსახურებრივ თემატიკას. რა სახის პასუხები იქნა გაცემული მის მიერ. იყო თუ არა პროცესი გამჭვირვალე. ასევე გაურკვეველია მოსარჩელის განათლებას რა მნიშვნელობა ენიჭებოდა, იყო თუ არა უმაღლესი განათლება აუცილებელი, ენიჭებოდა თუ არა უმაღლესი განათლების მქონე პირებს უპირატესობა სხვებთან შედარებით. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ იმ პირებს, რომლებიც რეორგანიზაციის შემ-

დეგ მუშაობა გააგრძელეს „ი-ის“ ბიზნეს-ცენტრში ოპერატორების თანამდებობაზე, გააჩნდათ უკეთესი განათლება, ვიდრე მოსარჩელეს. გაურკვეველია, ისიც თუ რა სახით იქნა ჩატარებული თანამშრომელთა შეფასება, იქნა თუ არა მოძიებული მუშაკის სამუშაო გამოცდილება, კონკრეტულად რა სახით იქნა იგი გამოკვლეული. როგორ შეფასდა პრაქტიკული მუშაობის გამოცდილება, ასევე მუშაობის შედეგიანობა. რადგან აღნიშნულ კითხვებზე (რაც ეყრდნობა დამსაქმებლის მიერ დადგენილ კრიტერიუმებს) პასუხები არ არსებობს, რადგან გაურკვეველია როგორც პროცედურები, ასევე საკითხის შინაარსობრივი მხარე. იმ პირობებში კი, როცა შეუძლებელია შეფასდეს, თუ რამდენად სამართლიანად ჩატარდა კონკურსი, შეუძლებელია ობიექტურად ჩაითვალოს ამ კონკურსის შედეგები.

19. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად მოხდა მოპასუხის მიერ 2013 წლის 10-11 ოქტომბერს ჩატარებული პროფესიული საქმიანობის შეფასების (ატესტაციის) შედეგების ბათილად ცნობა მოსარჩელესთან მიმართებით. შესაბამისად, სახეზეა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველიც, რადგანაც აღნიშნულ ბრძანებას, მოპასუხის განმარტებით, საფუძველად დაედო ბათილი შეფასების შედეგები.

20. გადაწყვეტილების გაუქმების, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ.

საკასაციო პრეტენზია აგებულია შემდეგ მოსაზრებებსა და დარღვევებზე:

21. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ ორი სხვადასხვა სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ: პირველი სარჩელის (აღიძრა 30.01.2014წ.-ს) მოთხოვნას წარმოადგენდა მოპასუხის 2013 წლის 30 დეკემბრის №კ-417 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, ხოლო მეორე სარჩელის მოთხოვნას (აღიძრა 04.11.2014წ.-ს) – მოპასუხე ორგანიზაციაში 10-11 ოქტომბერს ჩატარებული პროფესიული საქმიანობის შეფასების (ატესტაციის) შედეგების ბათილად ცნობა მოსარჩელის ნაწილში. პირველი სარჩელის მოთხოვნა თბილისის საქალაქო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა და ამ მოთხოვნის ნაწილში, სასამართლოს არგუმენტაცია ძირითადად იმ კუთხით ჩამოყალიბდა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა რეორგანიზაციის შედეგად, ხოლო უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესი იყო განჭვრეტადი, ობიექტუ-

რი და გამჭვირვალე. საზოგადოებაში განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები და შემცირდა თანამშრომელთა გარკვეული ოდენობა. თანამშრომელთა შემცირების დროს კი, მხედველობაში იქნა მიღებული კონკურსის შედეგები. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ეს ყოველივე შეესაბამებოდა კანონით დაცულ სამართლიანობის პრინციპებს და მასში არ შეინიშნებოდა რაიმე სახის დისკრიმინაციული მოპყრობა თანამშრომლების მიმართ (იხ., სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 2.1.7 პუნქტის მეოთხე აბზაცი). პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი იყო მის მიერ მიღებული საგამოცდო ქულები, რაც შემდგომში, საფუძვლად დაედო გადაწყვეტილებას და მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი. პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებები სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა და სრულიად განსხვავებულად განმარტა გადაწყვეტილებაში მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველები.

22. კასატორი უარყოფს რაიმე სახის დისკრიმინაციულ მოპყრობას დასაქმებულის მიმართ და მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლო ამ თვალსაზრისით, გასცდა სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებებს. მოსარჩელე მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებას აღნიშნული საფუძველით არ ითხოვდა. შესაბამისად, არც მოპასუხეს ევალებოდა საპასუხო მტკიცებულების წარმოდგენა.

23. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება დამსაქმებელს უზღუდავს სახელშეკრულებო თავისუფლებას, ართმევს რა მას ხელშეკრულებიდან გასვლის უფლებას. არ შეიძლება დამსაქმებელი მისი ნებასურვილის მიუხედავად, სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მუდმივად იმყოფებოდეს არასასურველ მხარესთან.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო ამავე წლის 26 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

25. საკასაციო სასამართლოს წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის, საქმეში განთავსებული მტკიცებულებების შესწავლი-

სა და გაანალიზების შედეგად, მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

26. საკასაციო პალატა პირველ რიგში განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გადანყვეტა კი, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლის განმაპირობებელი ყველა წანამძღვრის შესაძლო არსებობის კვლევით.

27. მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ა) ქვეპუნქტი, რომლის ნორმატიული დანაწესი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ითვლის-წინებს ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ხოლო, თავის მხრივ, ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელებას ფაქტობრივად საფუძვლად დაედო მოპასუხე ორგანიზაციაში 10-11 ოქტომბერს ჩატარებული პროფესიული საქმიანობის შეფასების (ატესტაციის) შედეგები.

28. სასამართლომ იმსჯელა დასაქმებულის მიერ აღძრულ ორ სარჩელზე, მათგან, პირველ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, ხოლო მეორე სასარჩელო მოთხოვნას – მოპასუხე ორგანიზაციაში 10-11 ოქტომბერს ჩატარებული პროფესიული საქმიანობის შეფასების (ატესტაციის) შედეგების ბათილად ცნობა მოსარჩელის ნაწილში. მოსარჩელის ორივე მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია (წინამდებარე განჩინების პპ: 10, 12).

29. საკასაციო შედავება (პრეტენზია) იმ კუთხითაა წარმოდგენილი, რომ დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლის განმაპირობებელი ყველა წანამძღვრის არსებობით. იმავდროულად, დასაქმებულს მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და გამოუყენებელი შვებულების თანხა 14 სამუშაო დღის ხელფასის ოდენობით.

30. უწინარესად, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება. მნიშვნელოვანია, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესი, რომელიც სახელმწიფოს აკისრებს პოზიტიურ ვალ-

დებულებას ხელი შეუწყოს თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, ხოლო მე-3 პუნქტი წარმოადგენს ბლანკეტური შინაარსის ნორმას და შრომითი უფლებების დაცვის მომწესრიგებელ ნორმებს ორგანული კანონში სშკ-ში თავმოყრის.

30. ნიშანდობლივია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იყოს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების ნონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების ნაპირობა.

31. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს დამსაქმებლის პრეტენზიაზე (იხ., წინამდებარე განჩინების პპ: 21-23) და სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასების (იხ., წინამდებარე განჩინების პპ: 14-19) შემომშების შედეგად, მიაჩნია, საკონკურსო პროცესის მართლზომიერებისა და კანონიერებაზე მსჯელობის ნაწილში (იხ. ამ განჩინების 17, 18) სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა უკავშირდება საკონკურსო გასაუბრების გაუმჭვირვალე პროცესს, დასაქმებულებისადმი დისკრიმინაციული მოპყობის შესაძლებლობას და ვარაუდს, რომ მოპასუხემ კონკურსის შედეგების შეფასების უფლება არამართლზომიერად გამოიყენა.

32. დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე, შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით, სრულიად ბუნებრივია. სამენარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა, გასათვალისწინებელია, ასევე, სანარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფას-

დეს სანარმოს გადანყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და ნინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული სანარმოს ბიზნეს გადანყვეტილება და სამენარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების – თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარების – ხელშეწყობას საფრთხე არ შეექმნას. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა იმასთან დაკავშირებით, რომ ვინაიდან არ ირკვევა თუ რამდენად სამართლიანად ჩატარდა კონკურსი, შეუძლებელია ობიექტურად ჩაითვალოს ამ კონკურსის შედეგები, მიზანშეუწონელია. ნიშანდობლივია, რომ სასამართლოს მსჯელობის საგანი შეიძლება იყოს აკმაყოფილებდა თუ არა კონკურსანტი დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შეფასების კრიტერიუმებს, ხოლო საკითხის იმგვარი კვლევა თუ: რა სახის კითხვები იქნა დასმული დასაქმებულებისათვის, მათ შორის, მოსარჩელისათვის, იყო თუ არა კითხვები რეფერანტური მათ სამუშაოსთან, ხომ არ ხდებოდა კითხვების ფორმალურად დასმა, რა სახის პასუხები იქნა გაცემული მოსარჩელის მიერ, რა სახით ხდებოდა შემფასებელთა მიერ კანდიდატზე ინფორმაციის მოძიება და შეგროვება, იყო თუ არა კითხვები ერთი და იგივე შინაარსის, დაეთმო თუ არა ყველა კანდიდატთან გასაუბრებას დროის ერთი და იგივე (იხ., ნინამდებარე განჩინების პპ: 17, 18), სცილდება სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს. შესაბამისად, ამ მოსაზრებების მიხედვით მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილება და დაუდასტურებელი ფაქტობრივი გარემოების მოსარჩელის სასარგებლოდ გადანყვეტა ეწინააღმდეგება დისპოზიციურობის ფუნდამენტურ პრინციპს.

33. სსსკ-ის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადანყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში თუ არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა, თავის მხრივ, სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით კანონმდებელი განსაზღვრავს, რომ გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

ლია. სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით კი, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

34. ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემული საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

35. წინამდებარე განჩინების პპ: 33-ის მითითებების მხდევლობაში მიღებით, საქმის ხელახალი განხილვის დროს, სააპელაციო სასამართლომ უნდა დაადგინოს ადგილი ჰქონდა თუ არა სადავო ბრძანებისა და ორგანიზაციაში 2013 წლის 10-11 ოქტომბერს ჩატარებული პროფესიული საქმიანობის შეფასების (ატესტაციის) შედეგების ბათილად ცნობის განმაპირობებელ ყველა წინამძღვარს.

36. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეუღია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. აღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მოცემულ საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა გადანყვიტოს სასამართლო ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების საკითხიც.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. სს „თ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 ივნისის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

სამუშაოზე აღდგენა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-943-908-2016

27 იანვარი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ბ. ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ნ. ბაქაძური

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

**1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი სა-
ფუძვლები:**

1.1. ქ. კ-ემ (შემდგომში – მოსარჩელე, კასატორი ან დასაქ-
მებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ს-იის“ (შემდგომ-
ში – მოპასუხე, აპელანტი, მონინააღმდეგე მხარე ან დამსაქმე-
ბელი) მიმართ და მოითხოვა მოსარჩელესთან შრომითი ხელ-
შეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებელი კომპანიის დირ-
ექტორის 2015 წლის 9 ოქტომბრის №... ბრძანების ბათილად
ცნობა, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეცია-
ლისტის თანამდებობაზე აღდგენა და 2015 წლის 12 ოქტომბრი-
დან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შეს-
ვლამდე განაცდურის – თვეში 1 200 ლარის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:
2010 წლიდან 2015 წლის 9 ოქტომბრამდე მოსარჩელე მუშაობ-
და მოპასუხე ორგანიზაციის ქუთაისის სერვისცენტრში სხვა-
დასხვა თანამდებობაზე. 2010 წლის 16 თებერვალს იგი დაინიშ-
ნა ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში საზოგადოებასთან ურ-
თიერთობის უმცროს სპეციალისტად, ხოლო შრომის ანაზღაუ-
რება განესაზღვრა თვეში 600 ლარით. მოგვიანებით შრომის
ანაზღაურება რამდენიმეჯერ შეიცვალა. 2013 წლის 31 იანვრის
ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა საზოგადოებასთან და მე-
დიასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის (ქუთაისი)
პოზიციაზე, შრომის ანაზღაურება განესაზღვრა 500 ლარით.

ორგანიზაციის დირექტორის 2013 წლის 16 მაისის №... ბრძანებით შრომის ანაზღაურებაში შევიდა ცვლილება და იგი განესაზღვრა 700 ლარით, ასევე, 2014 წლის 16 აპრილის №... ბრძანებით, 2013 წლის 31 იანვრის №... ბრძანებაში შევიდა ცვლილება, რაც ითვალისწინებდა დაკავებული თანამდებობის დასახელების შეცვლას, კერძოდ, მას ეწოდა საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამმართველოს სპეციალისტი. შრომით ურთიერთობაში, გარდა დასახელების შეცვლისა, სხვა ცვლილება არ განხორციელებულა. 2015 წლის 9 ოქტომბრის №... ბრძანებით დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, რასაც წინ უსწრებდა 2015 წლის 13 აგვისტოს №... ბრძანების საფუძველზე კომპანიაში დაწყებული რეორგანიზაცია. აღნიშნულის შესახებ მოსარჩელეს ეცნობა 2015 წლის 17 აგვისტოს, როდესაც ჩაბარდა გაფრთხილება თანამდებობიდან შესაძლო ვათვისუფლების შესახებ. დამსაქმებლის 2015 წლის 10 სექტემბრის №... ბრძანებით განანილდა ფუნქციები დირექტორსა და მის მოადგილეებს შორის, ამავე დღეს მიღებული №... ბრძანებით დამტკიცდა სტრუქტურა, ხოლო №... ბრძანებით – საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები. ახალი საშტატო ნუსხის თანახმად, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურში სპეციალისტისათვის გამოიყო 2 საშტატო ერთეული, ხოლო რეორგანიზაციამდე მოქმედი საშტატო ნუსხის თანახმად, საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამსახურში სპეციალისტისათვის გამოყოფილი იყო მხოლოდ 1 საშტატო ერთეული, ანუ რეალურად რეორგანიზაციას მოცემულ სამსახურთან მიმართებაში შედეგად მოჰყვა არა შტატის შემცირება, არამედ – საშტატო ერთეულის გაზრდა. რეორგანიზაციამდე სპეციალისტის ანაზღაურება შეადგენდა 700 ლარს, ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ – 1200 ლარს.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ 2015 წლის 10 სექტემბრის №... ბრძანებით დამტკიცდა დამსაქმებლის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, აღნიშნულ ბრძანებაში 2015 წლის 20 ოქტომბერს კომპანიის დირექტორის №... ბრძანებით შევიდა ცვლილება და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურში განისაზღვრა სპეციალისტის ერთი საშტატო ერთეული. მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა იყო საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტი (ქუთაისი). რეორგანიზაციის შედეგად არა მხოლოდ შემცირდა აღნიშნულ სამსახურში სპეციალისტების რაოდენობა, არამედ ქუ-

თაისის სერვისცენტრში საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის სამტატო ნუსხა გაუქმდა. რეორგანიზაცია განპირობებული იყო ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესებით, გარდა აღნიშნულისა, არც ერთ ტერიტორიულ ერთეულში (რეგიონულ ფილიალებსა და სერვისცენტრში) საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სპეციალისტის სამტატო ერთეული არ არსებობდა. რეორგანიზაციამდე მოქმედი სამტატო ნუსხის მიხედვით, აღნიშნულ სამსახურში არსებობდა 6 სამტატო ერთეული, მათ შორის, ერთი სპეციალისტი ქუთაისის სამსახურში, დღეისათვის მოქმედი სამტატო ნუსხის მიხედვით არსებობს 5 სამტატო ერთეული, მხოლოდ ერთი ერთეული არის სპეციალისტის, რომელიც დასაქმებულია თბილისში, კომპანიის სათავო ოფისში. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ კომპანიაში აღარ არსებობს მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი სამტატო ერთეული.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 2015 წლის 9 ოქტომბრის №... ბრძანება და დასაქმებული აღდგენილ იქნა მოპასუხის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე, მასვე აუნაზღაურდა განაცდური, 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თვეში 1200 ლარის ოდენობით.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 19 აგვისტოს გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით

სით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მისი გაუქმება და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება მოითხოვა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ მოისმინა მხარეთა პოზიციები, შეინაწვლა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები, ასევე, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ კასატორის მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა; არასწორად განმარტა კანონი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა კი, მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

1.2. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება და ის საკითხი, არსებობს თუ არა დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის წინაპირობები. კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს სარჩელის უსაფუძვლობის თაობაზე და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ დაარღვია საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მოთხოვნები, რასაც შედეგად ფაქტების არასწორად დადგენა და შესაბამისად, მატერიალური სამართლის ნორმათა არასწორი ინტერპრეტაცია მოჰყვა.

1.3. საკასაციო პრეტენზიათა საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ, დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.3.1. 2010 წლიდან 2015 წლის 9 ოქტომბრამდე დასაქმებული მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში;

1.3.2. 2013 წლის 1 თებერვლიდან მას ეკავა კომპანიის საზო-

გადიხასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის (ქუთაისი) თანამდებობა და მისი ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 700 ლარს;

1.3.3. დამსაქმებელი კომპანიის ერთადერთი პარტნიორია სახელმწიფო. საწარმოს ხარჯების მნიშვნელოვანი ნაწილის სუბსიდირება, ასევე, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ხდება;

1.3.4. 2015 წლის 3 აგვისტოს საქართველოს რეგიონალური განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრომ მიმართა დამსაქმებელი საწარმოს დირექტორს და განუმარტა, რომ „საბიუჯეტო დეფიციტის მართვის მიზნით გასატარებელი ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 6 მარტის №422 განკარგულებით, ქვეყნის ფისკალური მდგომარეობისა და საბიუჯეტო დეფიციტის დაბალი მაჩვენებლის შენარჩუნების მიზნით, სამინისტროს დაევალა „საქართველოს 2015 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული ასიგნების ფარგლებში, ადმინისტრაციული ხარჯების დაფინანსების შემცირება. ამის გამო, სამინისტრომ საწარმოს დირექტორს სთხოვა, განეხილა ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი და წარედგინა შესაბამისი წინადადებები. ამ წერილის პასუხად, საწარმომ სამინისტროს შესთავაზა ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც სტრუქტურის ცვლილებებსა და შტატების შესაძლო შემცირებას გამოიწვევდა. დეტალური ინფორმაცია დაერთო წერილს, რასაც 2015 წლის 12 აგვისტოს დაეთანხმა სამინისტროც და სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოც, შესაბამისად, 2015 წლის 13 აგვისტოს საწარმოს დირექტორმა გამოაცხადა კომპანიის სტრუქტურული რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევდა შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირება;

1.3.5. შრომითი ურთიერთობების შესაძლო შეწყვეტის შესახებ 2015 წლის 17 აგვისტოს ეცნობა დასაქმებულს და 2015 წლის 9 ოქტომბერს დამსაქმებელმა მას შეუწყვიტა შრომითი ურთიერთობა;

1.3.6. შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი გახდა ეკონომიკური გარემოებები, რომელმაც, თავის მხრივ, ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება გამოიწვია, საწარმოდან გათავისუფლდა 106 მუშაკი და ყოველთვიური ხარჯის დანაზოგმა შეადგინა 214 730 ლარი. სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა, მათ შორის, საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის (ქუთაისის სერვისცენტრი) თანამდებობა.

1.4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2

ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი ზემოხსენებული ფაქტების მიმართ დასაბუთებულ შედავებას არ შეიცავს.

1.5. სასამართლო იზიარებს კასატორის არგუმენტაციას იმის თაობაზე, რომ კანონიერად ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში, მაშინაც კი, როდესაც მას შტატების შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გასვლის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას, კერძოდ:

1.5.1. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მართალია, ამავე ნორმის შემდგომი ნაწილები, ისევე, როგორც შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი არა ერთი საერთაშორისო ხელშეკრულება, ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის სანყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა, დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), ასევე, კერძო სექტორში დამკვიდრებული თავისუფალი მენარმეობის პრინციპის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებელი მენარმის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის. მოქმედი შრომის კოდექსი სტრუქტურული რეორგანიზაციის ცნებასა და მისი რეგულირების წესს არ ითვალისწინებს, რის გამოც, შრომით ურთიერთობაში ფაქტობრივად დამკვიდრებული ამ ცნების სამართლებრივი შედეგები შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში უნდა ვეძიოთ. მოხმობილი ნორმის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლებს, რომელთაგან წინამდებარე დავის ფარგლებში შეფასების საგანს „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობა წარმოადგენს (სახეზეა თუ არა ეკონომიკური გარემოებები, ტექ-

ნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) და დადებით შემთხვევაში უნდა დადგინდეს ისიც, უშუალოდ ამ გარემოებამ განაპირობა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

1.5.2. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ რეორგანიზაცია მოპასუხე სანარმოს ერთპიროვნული პარტნიორის ნებით გაცხადებული ეკონომიკური გარემოებების ცვლილების საფუძველზე განხორციელდა და დამსაქმებლის გადანაცვლებას სამუშაო ძალის შემცირების თაობაზე მოწონებულია უფლებამოსილი პირის მიერ, ამასთანავე, რეორგანიზაციის კანონიერება წინამდებარე დავის ფარგლებში შედავებული არაა, რაც შეეხება მეორე საკითხს – ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებას, საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგზე: როგორც გასაჩივრებული გადანაცვლებით დადგინდა, რეორგანიზაციამდე კომპანიის საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამსახური შედგებოდა ექვსი სამტატო ერთეულისაგან: სამსახურის უფროსი, მთავარი სპეციალისტი, უფროსი სპეციალისტი, ოპერატორი, სპეციალისტი (ქუთაისი), უფროსი სპეციალისტი. რეორგანიზაციის შემდეგ კი, ამ სამსახურის სამტატო ერთეული შემცირდა ერთით და ამჟამად მის შემადგენლობაში შედის სამსახურის უფროსი, მთავარი სპეციალისტი, მთავარი სპეციალისტი (ოპერატორი), სპეციალისტი (პროტოკოლი) და სპეციალისტი. უდავოა ის გარემოებაც, რომ გათავისუფლებამდე დასაქმებულს ეკავა სპეციალისტის თანამდებობა (ქუთაისი). მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შესაგებებელში რეორგანიზაციის საკითხთან დაკავშირებით განმარტებულია, რომ: სამტატო ნუსხაში შევიდა ცვლილება და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურში განისაზღვრა სპეციალისტის ერთი სამტატო ერთეული; რეორგანიზაციამდე მოქმედი სამტატო ნუსხის მიხედვით, საზოგადოებასთან და მედიასთან ურთიერთობის სამსახურში არსებობდა 6 სამტატო ერთეული, მათ შორის ერთი, ქუთაისის სერვისცენტრში საქმიანობდა; დღეს მოქმედი სამტატო ნუსხის მიხედვით, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურში არსებობს 5 სამტატო ერთეული, აქედან ერთი სამტატო ერთეული სპეციალისტისაა, რომელიც საქმიანობს თბილისში, კომპანიის სათავო ოფისში. საკასაციო სასამართლოს 2016 წლის 28 დეკემბრის სხდომაზე დამსაქმებლის უფლებამოსილმა წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელის სამტატო ერთეულის დასახელების მიუხედავად (სპეციალისტი „ქუთაისი“), იგი სათავო ოფისს ეკუთვნოდა, ამასთანა-

ნავე, რეორგანიზაციის გადანყვეტილება ემყარება დამსაქმებლის იმ არგუმენტაციას, რომ ამ ცვლილების შედეგად უფროსი სპეციალისტი დაქვეითდა და გახდა მთავარი სპეციალისტი, ხოლო, მთავარი სპეციალისტი ასევე დაქვეითდა და დაიკავა სპეციალისტის თანამდებობა (იხ. 28.12.2016წ. სხდომის ოქმი, 16:45:47; 16:52:43 სთ). პროცესუალური ეკონომიის პრინციპიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ გამოთქმულ ზემოაღნიშნულ პოზიციას თავად აფასებს საკასაციო სასამართლო და საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების, ასევე, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებების ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური შეფასების შედეგად დადასტურებულად (სსსკ-ის 131-ე მუხლი) მიიჩნევა იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული საშტატო ერთეული შენარჩუნებულია, რამდენადაც დღეისათვის კვლავ არსებობს სათავო ოფისის კუთვნილი სპეციალისტის შტატი იმ ცვლილებით, რომ მას დამატებით აღარ ეწოდება „ქუთაისი“, ხოლო რელურად, განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილება შეეხო არა სპეციალისტს, არამედ, უფროს სპეციალისტს, რომელიც დაქვეითდა და გახდა მთავარი სპეციალისტი, ხოლო მთავარმა სპეციალისტმა დაიკავა სპეციალისტის შტატი, თავის მხრივ, მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია და შესაბამისად, არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ სათავო ოფისში არსებულ სპეციალისტის შტატს დავმატა ფუნქციები და მოსარჩელეს არ გააჩნდა შრომის ახალი პირობებისათვის თავის გართმევის სამკარისი პროფესიული უნარ-ჩვევები.

1.5.3. განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა დასაქმებულის შრომითი უფლების დისპროპორციულად მიიჩნევს დამსაქმებლის 2015 წლის 9 ოქტომბრის №... ბრძანებას, რამდენადაც, მოცემულ შემთხვევაში, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების შედეგად მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმება ან ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა მართლზომიერი წინაპირობის არსებობა არ დასტურდება, ამასთანავე, არ იკვეთება დამსაქმებელი მენარმის უპირატესი ინტერესი კასატორთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შესაბამისად, დამსაქმებლის ბრძანება ბათილად უნდა იქნას მიჩნეული, ვინაიდან არ არსებობს მისი გამოცემის კანონით დადგენილი (სშკ-ის 37-ე მუხლი) წინაპირობები (სკ-ის 54-ე მუხლი).

1.6. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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. დასახელებული ნორმის, ასევე, წინამდებარე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის 1.5.2. და 1.5.3. პუნქტებში განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელი კომპანიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში კასატორის მოთხოვნა საფუძვლიანია.

1.7. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ნების არამართლზომიერება დასაქმებულის სრულ უფლებრივ რესტიტუციას იწვევს, ანუ უნდა აღდგეს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოებები (იხ. შკ-ის 44-ე, ასევე, სკ-ის 408-ე მუხლი). მოცემულ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა და დამსაქმებელს სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 1 200 ლარით, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულს მიეცემოდა შრომის ანაზღაურება სწორედ ამ ოდენობით, თუკი დამსაქმებელი მას უსაფუძვლოდ არ დაითხოვდა სამსახურიდან. შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამდენად, არსებობს გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები.

1.8. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად

დაბრუნების საფუძვლები. ვინაიდან კანონით გათვალისწინებული ზემოხსენებული წინაპირობების არსებობა არ დასტურდება, პალატა მიჩნევს, რომ უფლებამოსილია, თავად გადანყვიტოს დავა. გადანყვიტილების სამოტივაციო ნაწილში განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიდის დასკვნამდე, რომ სახეზეა გასაჩივრებული გადანყვიტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, ხოლო დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნები საფუძვლიანია და სრულად უნდა დაკმაყოფილდეს.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადანყვიტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადანყვიტილებას ან გამოიტანს ახალ გადანყვიტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

2.1.1. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოსარჩელემ პირველი და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში განია ხარჯი 400 ლარის ოდენობით (100+300), ხოლო დავის ქონებრივ ნაწილში დასაქმებული ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია, თანახმად „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა, შესაბამისად, ფაქტობრივად გაღებული სასამართლო ხარჯის ანაზღაურება სრულად ეკისრება მოპასუხეს.

2.2. რაც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორების საკითხს, პალატა მიუთითებს საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლზე, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში განსახილველი დავის საგნის ღირებულება, ამავე კოდექსის 41.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, უნდა

განისაზღვროს დასაქმებულის გათავისუფლებიდან გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე (15 თვე) პერიოდის განმავლობაში ასანაზღაურებელი თანხით (18 000 ლარი), რომლის სამივე ინსტანციის სასამართლოში მხარეთა მიერ გაღებული ხარჯის (100+336+300), ასევე, გადასახდელი ბაჟის ოდენობის (სსსკ-ის 39.1 მუხლი) სხვაობის მხედველობაში მიღებით, პალატა თვლის, რომ დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 1 424 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. ქ. კ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 19 აგვისტოს გადანყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადანყვეტილება.
3. ქ. კ-ის სარჩელი შპს „ს-ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდეს.
4. ბათილად იქნას ცნობილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შპს „ს-ის“ დირექტორის 2015 წლის 9 ოქტომბრის №... ბრძანება.
5. ქ. კ-ე აღდგენილ იქნას შპს „გ-ის“ საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე.
6. შპს „ს-იას“ (ს/კ №...) ქ. კ-ის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის – თვეში 1 200 ლარის (საგადასახადო განაკვეთის გათვალისწინებით) ანაზღაურება 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან 2017 წლის 27 იანვრის ჩათვლით.
7. შპს „ს-იას“ (ს/კ №...) ქ. კ-ის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 400 ლარის ანაზღაურება.
8. შპს „ს-იას“ (ს/კ №...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დამატებით დაეკისროს 1 424 ლარის გადახდა.
9. საკასაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი
კომპანისა შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტისას

ბანძინება

№ას-570-545-2016

3 თებერვალი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-
დგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ქ. მ-სა (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული ან პირველი კასატორი) და საქართველოს აღსრულების ეროვნულ ბიუროს (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, აღსრულების ბიურო, აპელანტი ან მეორე კასატორი) შორის 2011 წლის 14 დეკემბერს №800 ბრძანებით გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (საქართველოს შრომის კოდექსი – საქართველოს ორგანული კანონი, შემდეგში სშკ, მუხ. 6; იხ. აღსრულების ბიუროს ბრძანებები: №800, 14.12.2011; №220, 31.01.2013; №487, 08.05.2014).

2. მხარეები 2014 წლის 8 მაისის №487 ბრძანებით შეთანხმდნენ შრომით ანაზღაურებაზე თვეში 1040 ლარის ოდენობით;

3. აღსრულების ბიუროს თავმჯდომარემ დასაქმებულს გადანყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე გააცნო 2014 წლის 28 ოქტომბერს.

4. აღსრულების ბიუროსა და დასაქმებულს შორის 2014 წლის 4 ნოემბერს ცალმხრივად შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული აღსრულების ბიუროს თავმჯდომარის თანაშემწის პოზიციიდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე – „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“.

5. მოსარჩელის მოთხოვნა და მოპასუხის შესაგებელი

5.1. ყოფილმა დასაქმებულმა 2014 წლის 25 ნოემბერს სარჩელი აღძრა აღსრულების ბიუროს წინააღმდეგ და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;

5.2. აღსრულების ბიურომ არ ცნო სარჩელი (იხ. ქვემოთ 6.4 ქვეპუნქტი).

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

6.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 16 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ყოფილი დასაქმებულის სარჩელი;

6.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი აღსრულების ბიუროს 2014 წლის 4 ნოემბრის ბრძანება №1136 დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6.1.2. მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის სახით თანხის გადახდა 12 თვის ხელფასის ოდენობით;

6.1.3. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

6.2. საქალაქო სასამართლომ ამ განჩინების 1-4 პუნქტებში მითითებულ გარემოებებზე მიუთითა და დავის მოსანესრიგებლად გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუცია, სშკ-ისა და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) ნორმები.

6.3. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტზე (იხ. მე-4 პუნქტი) მსჯელობისას სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოპასუხის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების დასაბუთებაზე, რომელშიც მითითებულია: „2014 წლის 17 სექტემბრიდან ბიუროში განხორციელებული თანამდებობრივი ცვლილებების შემდგომ, დასაქმებულმა გამოავლინა რიგი არასათანადო დამოკიდებულება მისი უშუალოდ ხელმძღვანელისა და მთლიანობაში სამსახურის მიმართ, რამაც გამოიწვია ბიუროს ნორმალური ფუნქციონირების შეფერხება და საფრთხე შეუქმნა ბიუროს რეპუტაციას. აღნიშნული და მსგავსი ფაქტობრივი გარემოებები ღიად იწვევს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის თავსებადობის პრობლემას. ხოლო დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი და უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში, აშკარად წარმოშობს ობიექტურ მიზეზს, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სწორედ აღნიშნული გარემოება გახდა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი“.

6.4. სასამართლომ ასევე ყურადღება გაამახვილა, შესაგებელში მოპასუხის მითითებებზე, რომ გათავისუფლება არ იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. დასაქმებული სისტემატურად არღვევდა შრომის შინაგანანესს, რაც ობიექტურ შეუთავსებლობას ქმნიდა მასსა და ბიუროს თავმჯდომარეს შორის. კერძოდ, სააგენტოს თავმჯდომარესა და მოსარჩელეს შორის არსებობდა „აბსოლუტური შეუთავსებლობა“, რაც გამოიხატებოდა თანაშემნის მხრიდან მისი უშუალო ხელმძღვანელის მიმართ არაკეთილგანწყობილ, უპატივცემულო დამოკიდებულებასა და მისი მითითებებისადმი ზედაპირულ დამოკიდებულებაში.

6.5. სასამართლომ მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების გამოკვლევისა და სამართლებრივი შეფასების მიზნით იმსჯელა სშკ-ის 37-ე მუხლზე, რომელიც ჩამოთვლის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს. ამავე მუხლის მეხამე ნაწილი ადგენს, რომ დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა: „ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით; გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა“.

6.6. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის მოტივაცია და მიღებული ზომები ცალსახად ადასტურებდა იმას, რომ მან გამოიყენა დისციპლინური სანქცია, რაც გამომწვეული იყო დასაქმებულის მიმართ არსებული პრეტენზიებით.

6.7. სასამართლომ იმსჯელა და შეაფასა საქმის მასალებში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებიც დამსაქმებელსა (ბიუროს უფროსსა) და დასაქმებულს შორის სატელეფონო კავშირის ადასტურებდნენ და განმარტა, რომ აღნიშნული სატელე-

ფონო ურთიერთობა მხოლოდ ლოგიკაზე დაყრდნობით და მი-
ახლოებითი მნიშვნელობებით შეიძლება მიჩნეულიყო იმის
მტკიცებად, რომ დასაქმებული გარკვეულ შემთხვევებში არ პა-
სუხობდა ბიუროს უფროსის ზარებს. სასამართლოს დადასტუ-
რებულადაც რომ მიეჩნია დასაქმებულის მიერ გარკვეულ სა-
ტელეფონო ზარებზე პასუხის გაუცემლობა, დამსაქმებელს
ევალეობდა დისციპლინური სამართალწარმოების დაწყების
მიზნით შეეტყობინებინა შესაბამისი ორგანოსათვის (შიდა ინ-
სპექტირების სამსახურის ან საქართველოს იუსტიციის სამი-
ნისტროს გენერალური ინსპექციისათვის). სასამართლომ აღ-
ნიშნა, რომ ასეთ შემთხვევაში აღსრულების ეროვნული ბიუ-
როს შინაგანანესი ითვალისწინებს მთელ რიგ წესებს, რომელიც,
ერთი მხრივ, განსაზღვრავს დისციპლინური გადაცდომის სრუ-
ლად გამოვლენას, მეორე მხრივ კი, დასაქმებულის უფლებების
დაცვას. შინაგანანესის 31-ე მუხლი სავალდებულოდ აცხადებს
ახსნა-განმარტების ჩამორთმევას დისციპლინური სამართალ-
დამრღვევისათვის, რაც გარკვეული გარანტიაა იმისა, რომ და-
საქმებული, შეუტყობინებლად, არ დაისჯება დისციპლინური
წესით.

6.8. განსახილველ შემთხვევაზე მსჯელობისას სასამარ-
თლომ აღნიშნა, რომ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინუ-
რი პროცედურები, მოსარჩელეს არ მიეცა საშუალება მისადმი
ნაყენებულ პრეტენზიაზე გამოეთქვა თავისი პოზიცია, არ გა-
მოკვლეულა და შეფასებულა სხვა მტკიცებულებები, რაც დაა-
დასტურებდა მოსარჩელის ბრალეულობას. სასამართლომ და-
ასკვნა, რომ პროცედურული თვალსაზრისით მოსარჩელის უფ-
ლებები არსებითად შეილახა დისციპლინური სამართალწარმო-
ების განუხორციელებლობით.

6.9. სასამართლომ შეფასებით, გარდა იმისა, რომ დამსაქმე-
ბელმა დაარღვია დისციპლინური პროცედურები, შესაფასებე-
ლი იყო გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიების ადეკვა-
ტურობა.

6.10. ამ კონტექსტში საქმის მასალებში წარდგენილი სატე-
ლეფონო კონტაქტის ამსახველი მტკიცებულებები ადასტუ-
რებდა, რომ სადავო შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული სა-
ვარაუდოდ არ პასუხობდა ბიუროს უფროსის ზარს, სათავეს
იღებდა 2014 წლის სექტემბრიდან. თავად მოპასუხეც აღნიშ-
ნავდა შესაგებელში, რომ ერთეული შემთხვევა ტელეფონის
ზარზე პასუხის დაგვიანების ან საერთოდ პასუხის გაუცემლო-
ბისა, შესაძლოა არ გამხდარიყო გათავისუფლების პროპორცი-
ული საფუძველი, თუმცა, მათი სისტემატიურობა და განგრძო-

ბადობა ქმნიდა ობიექტურ შეუთავსებლობას ხელმძღვანელობასთან.

6.11. საქალაქო სასამართლომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაზე მიუთითა, რომელშიც საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „...ამდენად, რეკომენდაციებიც ითვალისწინებენ დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას შესაძლო მისაღები ზემოქმედების შესახებ. ამასთან ერთად, თუ დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა ან არ შეასრულა სამსახურებრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად. აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია“ (სუსგ №ას-106-101-2014, 02.10.2014 წ.).

6.12. საქალაქო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დადასტურებულ შემთხვევაშიც კი, თუ დასაქმებული არ პასუხობდა ხელმძღვანელის სატელეფონო ზარს, მას უნდა მისცემოდა შესაბამისი გაფრთხილება, მოსმენილიყო მისი პოზიცია და პირველ ეტაპზე გამოყენებულიყო უფრო მსუბუქი დისციპლინური სანქცია. დასაქმებულის გაურკვეველ მდგომარეობაში ჩაყენება, დარღვევების შესახებ გაუფრთხილებლობა და გარკვეულად „ჩასაფრებულ მდგომარეობაში“ ყოფნა დარღვევის განმეორების მოლოდინში, არ შეესაბამებოდა სამოქალაქო სამართალში დამკვიდრებულ უფლებამოსილების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს. აღნიშნული ქმედება ეწინააღმდეგებოდა შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, რომ ყოველ დარღვევაზე გატარდეს ადეკვატური და პროპორციული სანქცია.

6.13. სასამართლომ აღნიშნა, საქმის მასალებით დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე ამჟამად დასაქმებულია და მისი სახელფასო ანაზღაურება მეტია, ვიდრე ყოფილ სამსახურში.

6.14. სშკ-ის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამ-

საქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

6.15. სასამართლოს შეფასებით ზემოხსენებული მუხლი სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვევტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გამოიყენოს კანონით განსაზღვრული ალტერნატივა და აღადგინოს დასაქმებული პირვანდელ სამუშაოზე, ან უზრუნველყოს ტოლფასი სამუშაოთი, ან დამსაქმებელს დააკისროს კომპენსაცია.

6.16. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიზაშენონილად მიიჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად, ამ უკანასკნელს ყოფილი დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა კომპენსაცია 12 თვის ხელფასის ოდენობით.

7. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

7.1. საქალაქო სასამართლოს გადანყვევტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა აღსრულების ბიურომ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადანყვევტილების გაუქმება და სარჩელის უარყოფა შემდეგი დასაბუთებით (იხ. სააპელაციო საჩივარი; დაზუსტებული სააპელაციო საჩივარი):

7.1.1. დასაქმებულსა და მის უშუალო უფროსს შორის არსებობდა ობიექტური, პიროვნული შეუთავსებლობა;

7.1.2. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება არ იყო დისციპლინური სამართალწარმოების შედეგი;

7.1.3. ამჟამად მოსარჩელე დასაქმებულია და მისი ანაზღაურება იმაზე მეტია, ვიდრე მას მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში ჰქონდა, შესაბამისად, მოპასუხისათვის 12 თვის ხელფასის დაკისრება კომპენსაციის სახით არათანაბარზომიერი იყო და შეუსაბამოდ აზიანებდა დამსაქმებელს.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადანყვევტილება და დასკვნები

8.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 აპრილის გადანყვევტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი და საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადანყვევტილება შეიცვალა მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის – 12 თვის ხელფასის ოდენობით, კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული ახალი გადანყვევტილებით, აღსრულების ეროვნულ ბიუროს ყო-

ფილი დასაქმებულისათვის დაეკისრა 3 თვის ხელფასის კომპენსაციის გადახდა;

8.2. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადანყვეტილება უცვლელად დარჩა.

8.3. გასაჩივრებული გადანყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთებისას სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ ყოფილი დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლებიდან 22 დღეში დასაქმდა და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება თითქმის ორჯერ აღემატებოდა იმ ხელფასს, რასაც მოსარჩელე იღებდა მოპასუხესთან დასაქმების პერიოდში. ამ ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ იკვეთებოდა შრომის უფლების დარღვევის პროპორციულად მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის განსაზღვრის წინაპირობა. შრომის უფლების დარღვევის ამგვარ პირობებში კი სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობას წარმოადგენდა ხელფასის სამმაგი ოდენობა.

8.4. კომპენსაციის დაკისრებაზე მსჯელობისას, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამხვილა, რომ, როგორც წესი, კომპენსაციის დაკისრებით, ერთი მხრივ, ხდება იმ დამსაქმებლის გარკვეულწილად დასჯა, რომელმაც დასაქმებული არამართლზომიერად გაათავისუფლა თანმდებობიდან, ხოლო, მეორე მხრივ – გათავისუფლებული პირის ფინანსური უზრუნველყოფა ახალი სამსახურის მონახვამდე. მოცემული დავის გადანყვეტისას, სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ გათავისუფლებისას დასაქმებულს დამსაქმებელმა უკვე გადაუხადა კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით, ასევე, მოსარჩელე გათავისუფლებიდან მცირე დროში დასაქმდა. სწორედ აღნიშნული მსჯელობა დაედო სასამართლოს დასკვნას, შეემცილებინა მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის საფუძველზე ამ უკანასკნელისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაკისრებული თანხა და განესაზღვრა იგი ხელფასის სამმაგი ოდენობით.

8.5. გასაჩივრებული გადანყვეტილების დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დატოვების თვალსაზრისით, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნები (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-6 პუნქტი). სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კონტექსტში ძალზედ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარ-

გებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შრომით სამართალში მოქმედი „Ultima Ratio“-ს პრინციპის დაცვაზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულისადმი, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული;

8.6. სსკ-ის მე-8 მუხლის მესამე ნაწილით „სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეებს ეკისრებათ ვალდებულება კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები“. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონიშნავს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და ამის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, ამასთან, სამართლიანი ბალანსი შრომით უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს;

8.7. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა: იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან თავისუფლდება უშუალო ხელმძღვანელისა და მთლიანობაში სამსახურის მიმართ არასათანადო დამოკიდებულებაზე, დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი და უპასუხისმგებლო დამოკიდებულებაზე მითითებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაადასტუროს ასეთი გარემოებები სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით, კერძოდ, თუ რაში გამოიხატა არასათანადო დამოკიდებულება და საკუთარი ვალდებულებების არაჯე-

როვანი შესრულება. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ აპელანტს ამგვარი გარემოებების დასადასტურებლად წარდგენილი ჰქონდა დოკუმენტი სატელეფონო კონტაქტის შესახებ, საიდანაც ირკვეოდა, რომ რიგ შემთხვევაში დასაქმებული სავარაუდოდ არ პასუხობდა ხელმძღვანელის სატელეფონო ზარს. სასამართლოს შეფასებით, მითითებული მტკიცებულებით არ დასტურდებოდა იმგვარი დარღვევების ჩადენა, რომელიც გაამართლებდა დამსაქმებლის მიერ ისეთი მკაცრი ზომის სანქციის გამოყენებას დასაქმებულის მიმართ, როგორც სამსახურიდან გათავისუფლებაა. ამდენად, საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში გაიზიარა სასამართლომ.

9. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის საკასაციო საჩივრების საფუძვლები

9.1. დასაქმებულმა გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა 3 თვის ხელფასის კომპენსაცია და მოითხოვა ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, აღსრულების ბიუროსათვის 12 თვის ხელფასის კომპენსაციის დაკისრება. პირველმა კასატორმა მოითხოვა ასევე გადაწყვეტილების შეცვლა საპროცესო ხარჯების დაკისრების ნაწილშიც და მისთვის აღსრულების ბიუროს მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის ანაზღაურების არ დაკისრება. პირველი კასატორი შემდეგ პრეტენზიებზე უთითებს:

9.1.1. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილი საკომპენსაციო თანხა სააპელაციო სასამართლომ 4-ჯერ შეამცირა;

9.1.2. მოსარჩელის მოთხოვნას არ წარმოადგენდა შრომითი უფლების დარღვევის სანაცვლოდ კომპენსაციის მიღება, არამედ მოსარჩელემ მოითხოვა მისი შრომითი უფლების ხელყოფის დადგენის შემდეგ, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. თუმცა, საქალაქო სასამართლომ გამოიყენა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი და მოპასუხეს დააკისრა კომპენსაცია 12 თვის ხელფასის ოდენობით. ამ კონტექსტში კასატორი უთითებს სუსგ-ზე №ა-2020-გან-4-2015, 17.06.20156. და აღნიშნავს, რომ რადგან სშკ-ის 38.8-ე მუხლი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის გადაწყვეტა სასამართლოს პრეროგატივაა, საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება ადეკვატური იყო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე, მიუხედავად იმისა, რომ გათავისუფლების ბრძანების უკანონობა ცნო სასამართლომ;

9.1.3. დავამ და უკანონო გათავისუფლებამ მნიშვნელოვანი მორალური ზიანი მიაყენა მოსარჩელეს, ასევე, მის საქმიან რეპუტაციას, რადგან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო დაუსაბუთებელი ბრალდებები, რამაც შესაძლოა იმოქმედოს დასაქმებულის კანდიდატურის განხილვისას მომავალ დამსაქმებელთან. მოსარჩელე ახალ სამსახურში დასაქმებულია შტატგარეშე მოსამსახურედ ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე 2014 წლის 26 იანვრიდან 2014 წლის 31 დეკემბრამდე ვადით. საქმის სააპელაციო სასამართლოში განხილვის ეტაპზე მოსარჩელეს უკვე გაფორმებული ჰქონდა უვალო ხელშეკრულება. სააპელაციო სასამართლოს არ უნდა გაეზიარებინა ის ცვლილებები შრომით ხელშეკრულებაში, რაც პირველი ინსტანციის სამართალწარმოების დასრულების შემდეგ მოხდა;

9.1.4. დასაქმებულის გათავისუფლებისას მისთვის გაცემული 2 თვის კომპენსაცია ვერ ჩაითვლება უკანონო გათავისუფლების კომპენსაციად, რადგან დამსაქმებელმა არ დაიცვა დასაქმებულის შეტყობინების წესი მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ სშკ-ის 38.2 მუხლის თანახმად, რადგან ასეთ შემთხვევაში პირს კომპენსაცია მიეცემა იმისგან დამოუკიდებლად კანონიერად თუ უკანონოდ მოხდა მისი გათავისუფლება, რადგან აღნიშნული, პირის სოციალურ უზრუნველყოფას ემსახურება გათავისუფლების მომდევნო უახლოეს დღეებში და არ წარმოადგენს დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენას უკანონო გათავისუფლების გამო და არ უნდა იქნეს მიჩნეული უკანონოდ გათავისუფლების საკომპენსაციო თანხად;

9.1.5. დაუსაბუთებელია მოსარჩელისათვის საპროცესო ხარჯების განაწილება, რადგან სსსკ-ის 53.1-ე მუხლის თანახმად „იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული 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“. კანონმდებლობის საფუძველზე, მოსარჩელეს არ შეუძლია ალტერნატიული მოთხოვნების დაყენება, თუმცა, სშკ-ის 38.8-ე მუხლის თანახმად, თავად სასამართლოს დისკრეციაა მოსარჩელეს მიაკუთვნოს კომპენსაცია, საშუალოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის

სანაცვლოდ. მართებული იქნებოდა, რომ აპელანტის (მოპასუხის) მიერ გადახდილი თანხის ანაზღაურება სააპელაციო სასამართლოს უკანონოდ გათავისუფლებული პირისათვის კი არ დაეკისრებინა, არამედ დაბრუნებოდა აპელანტს და ბიუჯეტის სასარგებლოდ განსაზღვრულიყო 3 თვის კომპენსაციიდან ბაჟის გადახდა;

9.1.6. პირველ კასატორს მიაჩნია, რომ დასაშვებად უნდა იქნეს ცნობილი საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის საფუძველზე.

9.2. მეორე კასატორმა (აღსრულების ბიურომ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სრულად და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მოითხოვა ყოფილი დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:

9.2.1. სასამართლომ არასწორად გამოიკვლია და დაადგინა სადავო გარემოებები, არ იმსჯელა, თუ რატომ მივიდა კონკრეტულ დასკვნამდე (სსსკ-ის 407.2-ე მუხლი); მცდარია სასამართლოსეული შეფასება, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება დისციპლინური სანქცია იყო და გამონეული იყო მისდამი არსებული პრეტენზიებით, ორივე ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გამოიყენა აღსრულების ბიუროს შინაგანანგისი, მისი 24-ე, 31-ე მუხლები, სასამართლოს უნდა ემსჯელა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტზე (იხ. მე-4 პუნქტი);

9.2.2. მცდარია სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნა, რომ დამსაქმებელს უნდა ჩაეტარებინა დისციპლინური პროცედურები. მოპასუხის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებით (სატელეფონო ამონაწერი) დგინდება, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არ დგებოდა კომუნიკაცია, რაც ადასტურებს დასაქმებულის შეუთავსებლობას მის უშუალო ხელმძღვანელთან, რაც ობიექტური გარემოებაა. აღნიშნული კი არა მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელზე, არამედ დაწესებულების იმიჯზე და მის მიერ მოქალაქეების მომსახურებაზე აისახებოდა უარყოფითად. ამიტომაც არ არსებობდა დისციპლინური წარმოების დაწყების აუცილებლობა, რადგან ზემოხსენებული მტკიცებულებით დასტურდებოდა მოსარჩელის დამოკიდებულება ხელმძღვანელთან, რაც ვერ შეიცვლებოდა თუნდაც დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებით. ეს დამოკიდებულება საქალაქო სასამართლოში სამართალწარმოების ეტაპზეც გამოიკვეთა. სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტზე არ არსებობს სასამართლო პრაქტიკა და აღნიშნული საკითხი მნიშვნელოვანია ამ მიზნისათვის;

9.2.3. სასამართლომ ბათილად ცნო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ისე, რომ არ უმსჯელია მოსარჩელის ინტერესზე ბათილად გამოცხადებულიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება; არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობისა და, შესაბამისად, კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი;

9.2.4. თუ უზენაესი სასამართლო მინც გაიზიარებს ბრძანების ბათილობის ნაწილში ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების პოზიციას, მაშინ მიუხედავად იმისა, რომ გონივრულია კომპენსაცია, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოპასუხეს უკვე გადახდილი აქვს მოსარჩელისათვის კომპენსაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, ამასთან, იგი გათავისუფლებიდან 24 დღეში დასაქმდა და უფრო მაღალი ანაზღაურება აქვს, უკვე გადახდილი 2 თვის კომპენსაციისა და სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი 3 თვის კომპენსაციის გათვალისწინებით, სასამართლოს უნდა განესაზღვრა გადაწყვეტილების აღსრულების წესი სსსკ-ის 251-ე მუხლის საფუძველზე და აღსრულებას უნდა დაქვემდებარებოდა მხოლოდ 1 თვის კომპენსაცია.

10. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

10.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 4 აგვისტოს განჩინებით ყოფილი დასაქმებულია (პირველი კასატორისა) და აღსრულების ბიუროს (მეორე კასატორის) საკასაციო განაცხადები წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად;

10.2. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 2 ნოემბრის განჩინებით დასაშვებად იქნა ცნობილი ზემოხსენებული ორივე საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 391.5-ე მუხლის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის, საქმის მასალების შესწავლის, მტკიცებულებათა შეჯერებისა და გაანალიზების შედეგად მიიჩნევს, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად უნდა დარჩეს, შემდეგი არგუმენტაციით:

11. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სა-

სამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრების ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არცერთ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) და ქვემოთ იმსჯელებს თითოეული საკასაციო განაცხადის უარყოფის საფუძვლებზე.

12. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არ-გუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯღარკავა საქარ-თველოს წინააღმდეგ, №7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81).

13. პირველი კასატორის პრეტენზია (იხ. ამ განჩინების 9.1.1-1.1.5 ქვეპუნქტები) ძირითადად ეხება სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის შემცირებას ხელფასის 12-მაგიდან სამმაგ ოდენობამდე და საპროცესო ხარჯების არასწორ განაწილებას. დასაქმებულის საკასაციო პრეტენზიაზე მსჯელობისას, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს, რომ მისი შედავება არ არის გამყარებული სამართლებრივად წონადი მტკიცებულებებით, რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, დაეკმაყოფილებინა საკასაციო განაცხადი. პირველი კასატორის, რომელიც მოსარჩელეა ამ დავაში, სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ დააკმაყოფილა საქალაქო სასამართლომ (იხ. წინამდებარე განჩინების 6.1.1-6.1.3 ქვეპუნქტები), შესაბამისად, პირველ ინსტანციაში საქმისწარმოებისას, ყოფილმა დასაქმებულმა დაამტკიცა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონობა, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ იგი გათავისუფლებიდან 22 დღეში დასაქმდა სხვა სამსახურში, თანაც უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაოთი, სასამართლომ სშკ-ის 38.8-ე მუხლის საფუძველზე, მი-

ზანშენონილად მიიჩნია მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნება 12 თვის ხელფასის სახით. აღსანიშნავია, რომ ნაწილობრივ უარყოფილი სასარჩელო მოთხოვნა, ანუ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე მოსარჩელეს არ გაუსაჩივრებია.

14. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი დამსაქმებელმა წარადგინა და მან მეორე ინსტანციის სასამართლოში საქმისწარმოების ეტაპზე წარმატებას ნაწილობრივ მიაღწია, კერძოდ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება შეიცვალა მხოლოდ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული 12 თვის ხელფასის კომპენსაციის გადახდის ნაწილში, რაც შემცირდა და მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაცია ხელფასის 3 თვის ოდენობით. ამჟამად, პირველი კასატორის პრეტენზია ეხება სწორედ მის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის შემცირებული სახით დაკისრებულ კომპენსაციას, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობისა და დასკვნების საწინააღმდეგოდ, იმ ფაქტზე მითითება, რომ მოსარჩელეს არ მოუთხოვია შრომითი უფლების დარღვევის სანაცვლოდ კომპენსაციის მიღება (იხ. 91.1. ქვეპუნქტი) დაუსაბუთებელია, რადგან ქვემდგომმა სასამართლომ იხელმძღვანელა სშკ-ის 38.8-ე მუხლით და განმარტა, რომ საქმის მასალებით დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო და მისი სახელფასო ანაზღაურება აღემატებოდა მოპასუხესთან დასაქმების პერიოდში განსაზღვრულ ხელფასს (იხ. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება – 6.4 ქვეპუნქტი).

15. საერთო სასამართლოების მიერ სშკ-ის 38.8 მუხლის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა: „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 შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო აღგილზე 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 (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ. №ას-1083-1020-2015, 15.04.2016წ.).

16. პირველი კასატორის პრეტენზია, რომ სააპელაციო სასამართლოს არ უნდა გაეთვალისწინებინა, რომ მოსარჩელეს უკვე უფადო ხელშეკრულება აქვს, რადგან აღნიშნული ვითარება შეიცვალა პირველი ინსტანციის სამართალწარმოების დასრულების შემდეგ, ხოლო 12 თვის კომპენსაციის მიკუთვნებისას იგი შტატგარეშე თანამშრომელი იყო ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე, ასევე, დაუსაბუთებელია. აღნიშნული უდავო გარემოება დადგენილი აქვს სააპელაციო სასამართლოს (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება – პირველი აბზაცი), მოპასუხის სააპელაციო პრეტენზია ამ ნაწილში დასაბუთებულად მიიჩნია სასამართლომ, რადგან სშკ-ის 38.8-ე მუხლით დადგენილი კომპენსაციის გადახდის დაკისრებისას, სასამართლო მის ოდენობას განსაზღვრავს კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე, რაც განსახილველ შემთხვევაში დაასაბუთა სააპელაციო სასამართლომ და ამ გადაწყვეტილების მსჯელობისა და დასკვნების საწინააღმდეგოდ მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული საკასაციო შედავაბა.

17. პირველი კასატორის პრეტენზია სასამართლო ხარჯების განაწილების თაობაზე, ასევე, დაუსაბუთებელია და არ გამოდინარეობს საპროცესო კოდექსის მოთხოვნებიდან. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე წყდება სასამართლო ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების საკითხი. „საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საპროცესო კოდექსით დადგენილი მონესრიგება, რომელიც იმპერატიულად ადგენს ფორმალურ წესებს, სავალდებულოა არა მხოლოდ მხარეებისათვის, არამედ სასამართლოსათვისაც და ამ რეგულაციების შეცვლა ან განსხვავებული ინტერპრეტაცია მხარეთა ნებაზე ან სასამართლოს მიხედულებაზე ვერ იქნება დამოკიდებული“ (იხ. სუსგ №ას-520-497-2016, 05.09.2016წ.)

18. ზემოხსენებული მოტივაციით უარყოფილია პირველი კასატორის საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა.

19. დამსაქმებლის საკასაციო პრეტენზიაზე მსჯელობისას, საკასაციო სასამართლო, უწინარესად, ყურადღებას გაამახვილებს შრომითსამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ სტანდარტზე. „შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძი-

რითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სმკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ).

20. „საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ №1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

21. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარზე მსჯელობისას, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოპასუხის შესაგებელში მე-2 და მე-6 ფაქტობრივ გარემოებაზე მითითებულ პოზიციაზე, სადაც დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ დისციპლინური სახდელის რაიმე ზომა მოსარჩელის მიმართ ბიუროში მუშაობის პერიოდში არ გამოყენებულა, თუმცა, ბიუროს თავმჯდომარემ არაერთხელ, ზეპირსიტყვიერად გააფრთხილა დასაქმებული, შეესრულებინა მისთვის დაკისრებული მოვალეობები, არ დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი სამუშაო საათებში, ხოლო თუ აუცილებლობა მოითხოვდა – გაეფრთხილებინა თავმჯდომარე მისი არყოფნის შესახებ, გულისხმიერად მოკიდებოდა დავალებებს და სხვ... მოსარჩელე არაერთი სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად, უგულვებლყოფდა თავმჯდომარის მითითებებს და იჩენდა მის მიმართ უპატივცემულობას, რაც მოსარჩელის მიერ

დაკავებული თანამდებობიდან გამომდინარე, წარმოდგენდა ბიუროს ნორმალური ფუნქციონირების შემაფერხებელ ქმედებას. თავმჯდომარისა და თანაშემწის არაჯანსაღი კომუნიკაცია და მათი გართულებული ურთიერთობა, საფრთხეში აგდებდა ბიუროს იმიჯსა და რეპუტაციას, იმ გარემოებიდან გამომდინარე, რომ თანაშემწის შეხვედრების, მოქალაქეთა მიღების და სხვა საკითხების არაჯეროვანი ორგანიზება და ხშირად თავმჯდომარესა და თანაშემწეს შორის კომუნიკაციის გართულება გავლენას ახდენდა შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხზე. ამასთან, თავმჯდომარის გვერდით ისეთი თანაშემწის არსებობა, რომელიც თავად არ სცემს პატივს და არ არის მის მიმართ კეთილგანწყობილი, ნათელია, ბიუროს რეპუტაციაზე უარყოფითად იმოქმედებდა, ასევე, საკასაციო საჩივარში მითითებულ პრეტენზიაზე (იხ. 9.2.2 ქვეპუნქტი), რადგან განსახილველ შემთხვევაში შესაფასებელია დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერება ისეთი ობიექტური გარემოების საფუძველზე, როგორიცაა „აბსოლუტური პიროვნული შეუთავსებლობა“ აღსრულების ბიუროს თავმჯდომარესა და მის თანაშემწეს (ყოფილ დასაქმებულს) შორის.

22. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე საკასაციო სასამართლომ სამართლებრივად უნდა განმარტოს, განსახილველი შემთხვევა რამდენად ესადაგება სმკ-ის 37.1-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის დანაწესს, რომელიც დამსაქმებლებს ანიჭებს ერთგვარ თავისუფლებას, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დასაქმებული, თუმცა სავალდებულოა, რომ გათავისუფლების საფუძველები ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გასაგებად და არაორაზროვნად იყოს განსაზღვრული. მეორე კასატორის მტკიცება, რომ აბსოლუტური შეუთავსებლობა იყო აღსრულების ბიუროს თავმჯდომარესა და მის თანაშემწეს შორის, რაც უარყოფითად აისახებოდა არა მხოლოდ ხელმძღვანელსა და მისდამი უშუალოდ დაქვემდებარებული თანამშრომლის ურთიერთობაზე, ასევე, უარყოფითად მოქმედებდა ბიუროს რეპუტაციაზე, გავლენას ახდენდა შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხზე, სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს განეკუთვნება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედი მტკიცების სპეციალური წესის გათვალისწინებით. აღნიშნული მტკიცების ტვირთი სარწმუნოდ და დამაჯერებლად ვერ დასძლია მეორე კასატორმა, რაც საშუალებას მისცემდა საკასაციო სასამართლოს განსახილველი შემთხვევა მიესადაგებინა სმკ-ის 37.1-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტისადმი. ამ ნორმის დასახელებული წინაპირობის გამოსაყენებლად, საკასაციო სასამარ-

თლოს შეფასების საგანია დამსაქმებლისა და ე.წ. „სპეციალური კონტრაპუნტის“, როგორც მოცემულ შემთხვევაშია, ხელმძღვანელი პირის თანაშემწე (სხვა შემთხვევებში პირადი მდივანი, პირადი მრჩეველი და სხვ.) პიროვნული შეუთავსებლობის საკითხი, რაც დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დასაქმებული. სსსკ-ის 102-ე და 105-ე მუხლების საფუძველზე, ამავე კოდექსით დადგენილი შეჯიბრებითობისა და მხარეთა თანასწორობის პრინციპების (სსსკ-ის მე-4 და მე-5 მუხლები) დაცვით, წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლივად გაანალიზებისა და შეჯერების საფუძველზე, საკასაციო სასამართლოს შინაგანი რწმენაც კი ვერ ჩამოუყალიბდა მოპასუხის მიერ მითითებულ გარემოებებზე, რადგან თავად ამ უკანასკნელის განმარტებები ასახავს არა მხოლოდ ხელმძღვანელსა და მის თანაშემწეს შორის სავარაუდოდ „არაჯანსაღ, არაკეთილგანწყობილ“ კომუნიკაციას, როგორც ამის დამტკიცებას ცდილობს კასატორი, არამედ მისივე განმარტება წინააღმდეგობრივია და სწორედ იმაზე უთითებს, რომ დასაქმებული არღვევდა დადგენილ შრომის შინაგანანესს, რისთვისაც არაერთხელ მიეცა ზეპირსიტყვიერი გაფრთხილება, აღნიშნული კი არა მხოლოდ ხელმძღვანელისა და მისდამი უშუალოდ დაქვემდებარებული თანამშრომლის პიროვნულ შეუთავსებლობას უკავშირდებოდა, არამედ მოპასუხისავე მტკიცებით, ხელს უშლიდა ბიუროს ფუნქციონირებას.

23. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე თავადვე უთითებს რომ პიროვნული შეუთავსებლობა გასცდა ორ პიროვნებას შორის ურთიერთობას და საფრთხე შეექმნა ბიუროს, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებას და მის იმიჯს, რომელიც საჯარო სამართლებრივი ამოცანების განხორციელებისათვის დაკავშირებულია მოქალაქეებთან ურთიერთობასთან, კონკრეტული პირების საკითხებზე გადაწყვეტილებების მიღებასთან. ასეთ ვითარებაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სწორედ დისციპლინური სამართალწარმოების გზით დადგენილი წესით უნდა ემოქმედა დამსაქმებელს, რადგან არა მხოლოდ პიროვნულ შეუთავსებლობაზე, არამედ საჯარო ინტერესების განხორციელებასთან დაკავშირებულ საფრთხეებზე უთითებს თავად მოპასუხე, თუმცა, ეს სწორედ ის შემთხვევაა, როდესაც მოპასუხეს ევალდებოდა არა მხოლოდ ფაქტების მითითების, არამედ მათი დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენაც სასამართლოსათვის. დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გაათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას და აპელირებს ამ უკანასკნე-

ლის მიერ არა მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელთან პიროვნულ შეუთავსებლობაზე, უთითებს მთელი სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნაზე, შესაბამისად, თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება.

24. საკასაციო სასამართლო, ასევე დაუსაბუთებლად მიიჩნევს კასატორის პრეტენზიას უკვე გაცემული ორი თვის კომპენსაციის გათვალისწინებით, მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის მხოლოდ ერთი თვის კომპენსაციის გადახდის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 38.3 მუხლის საფუძველზე იმსჯელა და მართებულად შეაფასა ფაქტობრივი გარემოებები და დაასაბუთა კომპენსაციის შემცირების საფუძველი, რომელიც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიხედვით ხელფასის სამი თვის კომპენსაციას მოიცავს და, მეორე კასატორის მტკიცების საწინააღმდეგოდ, მასში არ შედის მოპასუხის მიერ უკვე გაცემული 2 თვის კომპენსაცია. 2 თვის კომპენსაციის გაცემის სამართლებრივი საფუძველი დადგენილია სშკ-ის 38.2 ქვეპუნქტით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა და დასკვნები მართებულია, რასაც იზიარებს საკასაციო სასამართლო.

25. კასატორის პრეტენზია, რომელიც ასახულია წინამდებარე განჩინების 9.2.3 ქვეპუნქტში, ასევე დაუსაბუთებელია, რადგან მოსარჩელის მოთხოვნას (იხ. ამ განჩინების 5.1. ქვეპუნქტი) გააჩნია სამართლებრივი საფუძველი, რასაც არ სჭირდებოდა მსჯელობა მოსარჩელის ინტერესზე, ბათილად გამოცხადებულიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნა ასაბუთებს მოსარჩელის ინტერესს, რომელიც არ საჭიროებს კონკრეტული ბრძანების ბათილობის თაობაზე მოთხოვნას, რადგან ასეთი მოთხოვნა ცალკე აღებული თავისთავად ვერ წარმოშობს მოსარჩელისათვის სასურველ შედეგს, გაიუმჯობესოს სამართლებრივი მდგომარეობა. მოსარჩელეს მხოლოდ სამუშაოზე აღდგენაც რომ მოეთხოვა, დასაბუთებული იქნებოდა მისი ინტერესი, რადგან კონკრეტული ბრძანებების ბათილად ცნობა მათი არამართლობიერების გამო, სამართლებრივი წინაპირობაა იმ იურიდიული შედეგისა, რომლის მიღწევაც სურს მოსარჩელეს. განსახილველ შემთხვევაში, სშკ-ის 38.8 მუხლის საფუძველზე, მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, რაც ფაქტობრივ-სამართლებრივად დასაბუთებულია სააპელაციო სასამართლოს მიერ, შესაბამისად, არ არსებობს არც მეორე საკასაციო განაც-

ხადის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

26. პირველი კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან, ხოლო მეორე კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ქ. მ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სსიპ საქართველოს აღსრულების ეროვნული ბიუროს საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 აპრილის გადანყვეტილება;
4. ქ. მ-ი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია;
5. სსიპ საქართველოს აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ გადახდილი ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
6. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი

ბანძინება

№ას-903-869-2016

10 აპრილი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღ-
დგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. კ. მ-ე (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული) 1973 წლი-
დან არის კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის
წევრი. მასსა და შპს „ს-ს“ (შემდეგში სანარმო, დამსაქმებელი)
შორის 2010 წლის 12 მარტს იმავე წლის 31 დეკემბრამდე დაი-
დო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე, თბილი-
სის ფილიალის ასს-74 სახაზინო საკაბელო უფროსად დაინიშნა
მოსარჩელე და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1140
(ათას ას ორმოცი) ლარით.

2. შპს-ის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით 2009
წლის 2 აპრილს რეგისტრირებული სანარმო 2010 წლის 8 ივლისს
გარდაიქმნა სააქციო საზოგადოებად (სს – იხ. ამონაწერი სამე-
ნარმეო რეგისტრიდან).

3. სს-სა (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, აპელანტი ან
კასატორი) და დასაქმებულს შორის, 2013 წლის 1 თებერვალს
დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც გამო-
საცდელ ვადად განისაზღვრა 6 თვე, ხელშეკრულების მოქმე-
დების ვადად კი – 2014 წლის 31 იანვარი. ამ ხელშეკრულების
საფუძველზე დასაქმებული განვითარებისა და ექსპლოატაცი-
ის დეპარტამენტის თბილისის ქსელის მომსახურების განყო-
ფილების თბილისის სამონტაჟო ჯგუფის ინჟინრის თანამდებო-
ბაზე დაინიშნა და შრომის ანაზღაურებად განესაზღვრა 900
(ცხრაასი) ლარი.

4. სს-სა და დასაქმებულს შორის 2014 წლის 1 თებერვალს
დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც გამო-
საცდელ ვადად განისაზღვრა 6 თვე, ხოლო ხელშეკრულების
მოქმედების ვადად – 2015 წლის 31 იანვარი. დასაქმებული იმა-

ვე თანამდებობაზე დაინიშნა, როგორც ეს 2013 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულებით იყო განსაზღვრული და შრომის ანაზღაურებად ისევ 900 (ცხრაასი) ლარი განესაზღვრა (იხ. მე-3 პუნქტი).

5. ზემოხსენებული ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, სს-ის გენერალური დირექტორის 2014 წლის 12 სექტემბრის №1-1-/1170 ბრძანების საფუძველზე, იმავე წლის 15 სექტემბრიდან სააბონენტო ქსელის განვითარებისა და ექსპლოატაციის მიმართულებაში განხორციელებული საკადრო ცვლილების საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და, განვითარებისა და ექსპლოატაციის დეპარტამენტში არსებული შტატების ფარგლებში, იგი დაინიშნა ბრიგადირად (იხ. ბრძანება). მოსარჩელემ ისიც მიუთითა, მოპასუხე სანარმოსა და საქართველოს კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიული კავშირებს შორის 2012 წლის 25 დეკემბერს გაფორმებული ხელშეკრულება, სანარმოს ადმინისტრაციას ავალდებულებდა პროფკავშირის წევრთან გაეფორმებინა შრომითი კონტრაქტი 2 წლის ვადით (იხ. ხელშეკრულება).

6. დამსაქმებლის 2015 წლის 20 იანვრის №1-1-/2705 ბრძანების საფუძველზე, იმავე წლის 1 თებერვალს დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (საქართველოს ორგანული კანონი, შემდეგში: სმკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე /„შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა“; იხ. ბრძანება/.

7. სარჩელის საფუძვლები

7.1. დასაქმებულმა 2015 წლის 6 მარტს სარჩელი აღძრა სს-ის წინააღმდეგ და მოითხოვა, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებით:

7.2. იგი 1973 წლიდან 2015 წლის 20 იანვრამდე მუშაობდა კავშირგაბმულობის სისტემაში, თავდაპირველად – „საქართველოს ელექტროკავშირში“, შემდეგ – „საქართველოს გაერთიანებულ სატელეკომუნიკაციო კომპანიაში“, ასევე, „გაერთიანებულ ტელეკომში“ და ბოლოს – მოპასუხე სს-აში. 1973 წლიდან სამსახურიდან გათავისუფლებამდე იყო კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის წევრი. მთელი ამ ხნის განმავლობაში კეთილსინდისიერად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს. 2015 წლის 20 იანვრის ბრძანებით დასაქმებული ბრიგადირის თანამდებობიდან გაათავისუფლეს. გათავისუფლების

ბრძანებაში საფუძვლად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი;

7.3. დასაქმებულს მიაჩნია, რომ მასთან უვადოდ დაიდო ხელშეკრულება და არ არსებობდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მისი გათავისუფლების საფუძველი, რის გამოც, აღნიშნული ბრძანება ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი;

7.4. ის ფაქტი, რომ დასაქმებული უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა სს-თან, დასტურდება იმით, რომ მან 42 წელი იმუშავა კავშირგაბმულობის სისტემაში სხვადასხვა პოზიციაზე. „საქართველოს ელექტროკავშირს“ სახელი შეეცვალა და გახდა „საქართველოს გაერთიანებული სატელეკომუნიკაციო კომპანია“, შემდეგ – „გ-ი“, ასეთივე ცვლილება მოხდა მოპასუხე სანარმოს (სს „ს-ი“) შემთხვევაშიც. მოსარჩელის მტკიცებით, ზემოხსენებული კომპანიები ერთსა და იმავე ბაზაზე შეიქმნა, მათ მხოლოდ ტექნოლოგიური ცვლილებები განიცადეს, შეეცვალათ სახელწოდება. მისი შრომითი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან 5 წელზე მეტია გრძელდება, რაც სშკ-ის საფუძველზე, უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობად უნდა იქნეს მიჩნეული;

7.5. სშკ-ის ახალი რედაქციის საფუძველზე გაფორმდა მოსარჩელესთან ხელშეკრულება 2014 წლის 1 თებერვალს ერთი წლით, 2015 წლის 31 იანვრამდე. 2014 წლის 12 სექტემბრის ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და სშკ-ის მე-11 მუხლის /„შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა“/ საფუძველზე დაინიშნა ბრიგადირად. მოსარჩელის განმარტებით, ამ ახალ თანამდებობაზე იგი სრულიად განსხვავებულ სამუშაოს ასრულებდა, შესაბამისად, განსხვავებული იყო თანამდებობრივი ინსტრუქციით დაკისრებული მოვალეობები, რაც იმას ნიშნავს, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის საფუძველზე შეიცვალა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. მოსარჩელის მტკიცებით, 2014 წლის 12 სექტემბრის ხელშეკრულებით იმავე წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულების დებულებები შეიცვალა და დამსაქმებლის ნება გამოიხატა ახალი ხელშეკრულების დადებით, რომლითაც არ განსაზღვრულა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებული უვადოდ დაინიშნა.

8. მოპასუხის შესაგებელი

8.1. დამსაქმებელმა მოთხოვნა გამოორიცხა და მიუთითა:

8.2. მოსარჩელე სს-ში დასაქმდა 2010 წლის 12 მარტს და ამ დროიდან უნდა ათვლილიყო სანარმოში მისი დასაქმების თარიღი;

8.3. სს არ წარმოადგენს სს „გ-ის“ სამართალმემკვიდრეს, ეს ორი დამოუკიდებელი სუბიექტია, სხვადასხვა იურიდიული პირია, რომლებსაც განსხვავებული საიდენტიფიკაციო კოდი აქვთ, სხვადასხვა დირექტორი ჰყავთ; თუმცა, გაუგებარია, რა კავშირი აქვს ამ გარემოებას განსახილველ დავასთან;

8.4. მოპასუხეს არ დაურღვევია სშკ-ის მოთხოვნები, ახალი კოდექსი 2013 წლის 4 ივლისიდან ამოქმედდა. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დამსაქმებულთან 5 ან მეტი წლის განმავლობაში გრძელდება, უვადო ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 პუნქტის მიხედვით, ახალი კოდექსის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ახალი შრომის კოდექსის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ ჩაითვლება დადებულად იმავე მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის საფუძველზე;

8.5. ზემოხსენებული ნორმის განმარტების შედეგად, იმისათვის, რომ მოპასუხე საწარმოს დასაქმებულთან გაეფორმებინა უვადო შრომითი კონტრაქტი, მოსარჩელეს უნდა ემუშავა საწარმოში 5 წელი, რომლის შემდეგ, ახალი სშკ-ის ამოქმედებიდან 1 წლის ვადაში, ანუ 2014 წლის 12 ივნისს, საწარმოს დაეკისრებოდა ვალდებულება, დასაქმებულთან დაედო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო 5 წელზე ნაკლები ვადით დასაქმებულთან – 2015 წლის 12 ივნისს წარმოიშობოდა ასეთი ვალდებულება (ახალი კოდექსის ამოქმედებიდან 2 წლის გასვლის შემდეგ);

8.6. დასაქმებულს არ უმუშავია საწარმოში 5 წელი, ეს ვადა მას შეუსრულდებოდა 2015 წლის 12 მარტს, ანუ თუ კიდევ იქნებოდა საწარმოს თანამშრომელი;

8.7. არასწორია მოსარჩელის მტკიცება, რომ 2014 წლის 12 სექტემბერს მასთან შეიცვალა შრომითი ხელშეკრულების პირობები. მართალია, შეიცვალა დასაქმებულის თანამდებობა და სამუშაო სპეციფიკა, მაგრამ აღნიშნული სშკ-ის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე განხორციელდა, მხარეთა შეთანხმებით. დასაქმებული დეტალურად გაეცნო თანამდებობის შეცვლის ბრძანებას, თანამდებობრივ ინსტრუქციას და უფლება-მოვალეობებს, რასაც საკუთარი ხელმოწერით დაეთანხმა მოსარჩელეც, ამ უკანასკნელს არ გამოუთქვამს არანაირი პრეტენზია და გათავისუფლებამდე ასრულებდა დაკისრებულ მო-

ვალეობას.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 17 თებერვლის გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა დასაქმებულის სარჩელი, ბათილად იქნა ცნობილი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, იგი აღდგენილ იქნა ბრიგადირის თანამდებობაზე. მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებით განაცდური 2015 წლის 1 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასი – 900 (ცხრაასი) ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

9.2. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა ამ განჩინების 1-6 პუნქტებში მითითებულ გარემოებებზე და დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1¹-1³ პუნქტები, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) ნორმები.

9.3. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შესაფასებლად, განსახილველ შემთხვევაში, მთავარი საკვლევი საკითხი იყო არსებობდა თუ არა მხარეთა შორის უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

9.4. სასამართლომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტზე მიუთითა: „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“, და მოხმობილ ნორმაზე დაყრდნობით აღნიშნა, რომ მითითებული შენიშვნით ირკვევა, რომ მე-6 მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება სშკ-ის ამოქმედების (12.06.2013.№729) შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხ-

ლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის საფუძველზე დადებულად ჩაითვლება სშკ-ში შეტანილი ცვლილების 12.06.2013. №729 ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

9.5. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ ზემოხსენებული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რა დროსაც შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნევა, პირველი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 2013 წლის 12 ივნისის შემდეგ, 30 თვეზე მეტი ვადით ან მისი მოქმედების ვადა გაგრძელებულია ორჯერ და მეტჯერ თანმიმდევრობით, მეორე, ნორმის ამოქმედებიდან (12.06.2013-დან) ერთი წლის შემდეგ, თუ დასაქმებული შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფება ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში (იხ. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება).

9.6. საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში ბოლო შრომითი ხელშეკრულებაში აღნიშნულია, რომ იგი მოქმედებდა 2015 წლის 31 იანვრის ჩათვლით და დასაქმების თარიღიდან პირველი ექვსი კალენდარული თვე წარმოადგენს გამოსაცდელ ვადას (ხელშეკრულების 1.2 პუნქტი).

9.7. გამოსაცდელი ვადა მოწესრიგებულია სშკ-ის მე-9 მუხლით, კერძოდ: „1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. 2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. 4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის

შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად“.

9.8. სასამართლომ განმარტა, რომ გამოსაცდელი ვადა წარმოადგენს დამსაქმებლის პრივილეგიას, როცა იგი ეცნობა დასაქმებულის შრომით შესაძლებლობებს, იღებს გადაწყვეტილებას მისი თანამდებობასთან – საქმიანობასთან შესაბამისობის თაობაზე და უგრძელებს უკვე არსებულ შრომით ხელშეკრულებას, ან წყვეტს ხელშეკრულებას დასაქმებულთან. გამოსაცდელი ვადის დროს დამსაქმებელს აქვს უფლება, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დასაქმებული თანამდებობიდან. გამოსაცდელი ვადის ეს თავისებურებები აღნიშნული ვადის შრომით ხელშეკრულებასა და ჩვეულებრივ შრომით ხელშეკრულებას შორის არსებით განსხვავებაზე მიუთითებს. დამსაქმებლის უფლება, შეწყვიტოს ხელშეკრულება ნებისმიერ დროს, არსებით უპირატესობას ანიჭებს მას და არ შეიძლება ასეთი ურთიერთობა მხარეთა თანასწორ ურთიერთობად იქნეს განხილული. ამიტომ გამოსაცდელი ვადა არ შეიძლება ჩაითვალოს არსებითი შრომითი ხელშეკრულების ვადაში.

9.9. ზემოხსენებული მსჯელობისა და დასკვნების საფუძველზე, საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 2014 წლის 1 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი ერთწლიანი ვადა უნდა აითვალოს არა გამოსაცდელი ვადის დაწყებიდან, არამედ არსებითი ხელშეკრულების დადებიდან, ან გამოსაცდელი ვადის გასვლიდან, ანუ 2014 წლის 1 აგვისტოდან, შესაბამისად, მოპასუხეს მხოლოდ ერთი წლის გასვლის შემდეგ უნდა მისცემოდა უფლება, შეეწყვიტა ხელშეკრულება. ისიც აღსანიშნავია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების 4.13 პუნქტის თანახმად, სულ მცირე, 2 წლით მაინც უნდა დადებულიყო შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რომელიც პროფკავშირის წევრი იყო.

9.10. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, „ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმაჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“.

9.11. სშკ-ის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის მიხედვით: „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“, ხოლო სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, „ბათილია გარიგე-

ბა, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.“

9.12. საქალაქო სასამართლომ წინამდებარე განჩინების 1-6 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის საფუძველზე განმარტა, რომ დასაქმებული ახალ სამუშაო ადგილზე მიღებიდან 4 თვეში იქნა დათხოვნილი 2014 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულებაზე მითითებით. სასამართლომ არაკანონიერად მიიჩნია, რომ ახალ სამუშაოზე მიღებიდან ერთ წელზე ნაკლებ დროში გაათავისუფლეს დასაქმებული.

9.13. სმკ-ის 38.8-ე მუხლის საფუძველზე, საქალაქო სასამართლომ ბათილად ცნო დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება, აღადგინა იგი ბრიგადირად, ხოლო იმავე კოდექსის 32.1-ე მუხლით, დასაქმებულის იძულებით მოცდენად მიიჩნია დამსაქმებლის კანონსაწინააღმდეგო ქმედებით – სამუშაოდან გათავისუფლებით, მოსარჩელის მიერ მიუღებელი შრომითი ანაზღაურება, როგორც იძულებითი განაცდური, რაც დაეკისრა მოპასუხეს 2015 წლის 1 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე (იხ. მე-9.1 ქვეპუნქტი).

10. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები

10.1. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა სანარმომ, მოითხოვა მისი გაუქმება და დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

10.2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1.3 და 3.1.4 პუნქტებით სასამართლომ ფაქტობრივ გარემოებად მიიჩნია ის, რომ დასაქმებულთან გაფორმებულ 2013 წლის და 2014 წლის ხელშეკრულებებში, თითქოსდა პირველი 6 თვე განისაზღვრებოდა გამოსაცდელ ვადად, რაც არასწორია. ორივე ხელშეკრულებაში 1.1. და 1.2 მუხლებად მითითებულია, რომ დასაქმების თარიღად განისაზღვრა 2010 წლის 12 მარტი და დასაქმების თარიღიდან პირველი 6 თვე წარმოადგენდა გამოსაცდელ ვადას და არა – ყოველი ხელშეკრულების დადებიდან ან/და ვადის გაგრძელებიდან;

10.3. დასაქმებულთან პირველი შრომითი ხელშეკრულება სს-ამ გააფორმა 2010 წლის 12 მარტს, მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა იმავე წლის 31 იანვრით, ხოლო შემდეგ – კვლავ გაგრძელდა მხარესთან შრომითი ურთიერთობა 2012 წლის 31 იანვრამდე; ყოველ მორიგ წელს თითო წლით გრძელდებოდა მოსარჩელესთან ხელშეკრულება;

10.4. სს-ასა და საქართველოს კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის 2012 წლის 25 დეკემბერს გაფორ-

მდა კოლექტიური ხელშეკრულება, რომლის 4.13 პუნქტის თანახმად, საწარმოს იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ერთი წელი მუშაობდნენ კომპანიაში, სს-ბა 2 წლიან ხელშეკრულებას გაუფორმებდა, რაც შეასრულა დამსაქმებელმა და მოსარჩელეს ჯერ 2013 წელს, ხოლო შემდეგ – 2014 წელს გაუფორმა 1-წლიანი კონტრაქტი (საერთო ჯამში 2-წლიანი);

10.5. მოსარჩელესთან უვადო კონტრაქტი არ გაფორმებულა. მოპასუხე იმავე არგუმენტებზე უთითებს, რაც მის შესაგებელშია ასახული (იხ. მე-8 პუნქტი) და განმარტავს, რომ ახალი კოდექსის ამოქმედებიდან – 2013 წლის 4 ივლისიდან 1 წლის შემდეგ – 2014 წლის 4 ივლისს უვადო შრომითი ხელშეკრულების სახეს მიიღებდა დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, თუკი მოსარჩელე ამ საწარმოში დასაქმებული იქნებოდა 5 წელზე მეტი ხნით, თუმცა, მოსარჩელე 2010 წლის 12 მარტს დასაქმდა საწარმოში და არ უმუშავია აქ 5 წელი, ხოლო მოსარჩელის 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში მუშაობის შემთხვევაში, საწარმოს ახალი კოდექსის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ მოუწევდა დასაქმებულთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, ეს თარიღი კი 2015 წლის 4 ივლისს უწევდა, თუმცა, ამ დრომდე დასაქმებულს არ უმუშავია, რადგან შრომითი ხელშეკრულებას ვადა გაუვიდა 2015 წლის 31 იანვარს. ამდენად, დასაქმებული კანონის დაცვით გათავისუფლდა სამსახურიდან და მისი მოთხოვნა უსაფუძვლო იყო.

11. სააპელაციო შესაგებელი

11.1. მოსარჩელემ სააპელაციო საჩივარზე წარდგენილ შესაგებელში მიუთითა, რომ მისი სამსახურში აღდგენის თაობაზე სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების პროცესში გაირკვა, რომ საწარმოში გაუქმებული იყო ტექნიკური მიმართულების ყველა სტრუქტურული ერთეული და ამ ნაწილში საწარმოს ტექნიკურ მხარდაჭერას უზრუნველყოდა შპს „ს-ი“. აღნიშნული გარემოება, რომელიც უცნობი იყო მოსარჩელისათვის, საფუძვლად დაედო ამ უკანასკნელის მოთხოვნის დაზუსტებას, კერძოდ, მან მოითხოვა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა ან მოპასუხისათვის კომპენსაციის სახით – 35 000 ლარის დაკისრება, ხოლო სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე, მოსარჩელემ დააზუსტა, რომ ის მხოლოდ კომპენსაციას მოითხოვდა (3.4 ქვეპუნქტი).

12. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილებით ნაწი-

ლობრივ დაკმაყოფილდა სანარმოს სააპელაციო საჩივარი, საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 1.2 და 1.3 პუნქტები გაუქმდა. მოსარჩელის სასარგებლოდ სს-ას დაეკისრა იძულებითი განაცდური 2015 წლის 1 თებერვლიდან ამავე წლის აგვისტოს ჩათვლით, თვეში 900 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით); სს-ას, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2 თვის კომპენსაცია 1800 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით); მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ დაეკისრა 144 ლარის გადახდა.

12.2. სააპელაციო სასამართლომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთებისას დადგინდად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-6 პუნქტებში მითითებული გარემოებები და დამატებით დაადგინა, რომ 2013 წლის 1 თებერვლის და 2014 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულებებით განსაზღვრული ვადის პირველი ექვსი თვე არ წარმოადგენდა გამოსაცდელ ვადას. ამ ხელშეკრულებების 1.1. პუნქტში მითითებულია, რომ დასაქმებულის დასაქმების თარიღად მიიჩნევა 2010 წლის 13 მარტი, ხოლო 1.2. პუნქტის საფუძველზე – აღნიშნული ხელშეკრულებები მოქმედებს, შესაბამისად, 2014 წლის 31 იანვრის და 2015 წლის 31 იანვრის ჩათვლით და "დასაქმების თარიღიდან" პირველი ექვსი თვე წარმოადგენს გამოსაცდელ ვადას.

12.3. სააპელაციო სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ 2015 წლის აგვისტოდან სს-ში გაუქმებულია ყველა ის სტრუქტურული ერთეული და თანამდებობა, რომელშიც დასაქმებული იყვნენ ტექნიკური მიმართულების მომსახურე პერსონალი და სანარმოს ტენიკურ მხარდაჭერას მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე უზრუნველყოფდა შპს „ს-ი“.

12.4. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ დამსაქმებელი არ იყო უფლებამოსილი, მოსარჩელესთან შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 1 თებერვლიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო და განმარტა: სშკ-ის მე-6 მუხლი (ნორმის დეფინიცია იხ. 9.4 ქვეპუნქტში) განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების დადების წესს და ვადებს, შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევისათვის შესაბამის წინაპირობებს. დასახელებული ნორმის 1⁶ პუნქტით, გარდა ამ მუხლის მე-1² პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის 1⁴ პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამონურვის შემდეგ ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ამავე მუხლის 1⁴ პუნ-

ქტით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დანესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მენარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის 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 საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას“.

12.5. ზემოხსენებული ნორმების თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა შრომითი ხელშეკრულებები დადებულია 1² პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრული საფუძველით და შრომითი ურთიერთობა დაიწყო საწარმოს რეგისტრაციიდან 48 თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამონურვის შემდეგ, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

12.6. განსახილველ შემთხვევაზე მსჯელობისას სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საწარმო რეგისტრირებულია 2009 წლის 2 აპრილს, შესაბამისად, მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან 48-თვიანი ვადა ამოიწურა 2013 წლის 2 აპრილს. მხარეებს შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა დაიწყო 2010 წლის 13 მარტიდან. 2013 წლის 1 თებერვალს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 1 თებერვლამდე. ხოლო 2014 წლის 1 თებერვალს (სშკ-ში ცვლილების შეტანის შესახებ 12.06.2013 წლის საქართველოს ორგანული კანონის ამოქმედების შემდეგ [მოქმედებს 2013 წლის 4 ივლისიდან] მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლით – 2015 წლის 31 იანვრის ჩათვლით.

12.7. სააპელაციო სასამართლომ, ზემოხსენებული ნორმის საფუძველზე მიიჩნია, რომ რამდენადაც შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა დაწყებული იყო სშკ-ის მე-6 მუხლის 1⁶ პუნქტით გათვალისწინებულ 48 თვიან ვადაში და იგი გაგრძელდა

ამ ვადის ამონაწერის შემდეგ, ამასთან, შრომით ურთიერთობას საფუძვლად არ დაედო ამავე მუხლის 1² პუნქტი „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული გარემოებები, 2014 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულება უნდა მიჩნეულიყო უვადაოდ დადებულად. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აპელანტი (დამსაქმებელი) არ იყო უფლებამოსილი, დასაქმებული გაეთავისუფლებინა სამუშაოდან 2015 წლის პირველი თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. სასამართლომ დამსაქმებელი სანარმოს გენერალური დირექტორის 2015 წლის 20 იანვრის №1-1/2705 ბრძანება დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად მიიჩნია, რაც ამ ნაწილში სააპელაციო საჩივრის უარყოფას დაედო საფუძვლად.

12.8. დამსაქმებლის სააპელაციო პრეტენზიაზე მსჯელობისას, რომელიც ეხებოდა დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული პრეტენზია ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილებულიყო შემდეგ გარემოებათა გამო:

12.8.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელე აღდგენილ იქნა განვითარებისა და ექსპლუატაციის დეპარტამენტში ბრიგადირის თანამდებობაზე და მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დასაქმებულის გათავისუფლებიდან – 2015 წლის 1 თებერვლიდან – სამსახურში აღდგენამდე; სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვის დროს დადგინდა წინამდებარე განჩინების 12.3 ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტობრივი გარემოება, შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე შეუძლებელი იყო.

12.8.2. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით 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. სააპელაციო სასამართლომ, განსახილველ შემთხვევაში, მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს უნდა მიკუთვნებოდა კომპენსაცია 9 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც განაპირობა 12.3 ქვეპუნქტში მითითებულმა გარემოებებმა. ამიტომ მოსარჩელეს სშკ-ის 32-ე მუხ-

ლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, იძულებით მოცდენისათვის, უნდა მისცემოდა შრომის ანაზღაურება 2015 წლის 1 თებერვლიდან იმავე წლის აგვისტოს ჩათვლით, ე.ი. ტექნიკური მიმართულების სტრუქტურული ერთეულებისა და თანამდებობების გაუქმებამდე (7 თვის ხელფასი);

12.8.3. ორი თვის კომპენსაციაზე მსჯელობისას, სასამართლომ სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველ და მეორე ნაწილებზე მიუთითა, რომლებითაც დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე, გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, ხოლო იგივე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე სანარმოში განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რასაც მოჰყვა ტექნიკური მიმართულების სტრუქტურული ერთეულებისა და სამუშაო ადგილების გაუქმება, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულს უნდა მისცემოდა 2 თვის კომპენსაცია, რასაც იგი მიიღებდა სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში [ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას].

13. საკასაციო საჩივრის საფუძველები

13.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და მოითხოვა მისი გაუქმება დასაქმებულის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სარჩელის ნაწილში, შესაბამისად, ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა.

13.2. კასატორმა საკასაციო განაცხადის დასაშვებად ცნობის წინაპირობად მიიჩნია სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები და მიუთითა, რომ განსახილველი საქმე მნიშვნელოვანი იყო სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის, ვინაიდან გასა-

ჩივრებუმი გადაწყვეტილება ეფუძნებოდა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁶ პუნქტს, რომელიც ახალი ნორმაა, არ არსებობს უზენაესი სასამართლოს არც ერთი გადაწყვეტილება მსგავს საკითხზე და საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მნიშვნელოვანი იქნებოდა შემდგომი სასამართლო პრაქტიკისათვის.

13.3. კასატორმა მიუთითა, რომ სშკ აწესრიგებს დასაქმებულთან ხელშეკრულების გაფორმების ორ წესს: 1) ახალი საწარმოებისათვის (დაარსებიდან 48 თვე) და 2) დანარჩენი საწარმოებისათვის. ახალი საწარმოს რეგულირება მდგომარეობს იმაში, რომ დაარსებიდან 48 თვის განმავლობაში მას აქვს მინიმუმ ერთწლიანი კონტრაქტის გაფორმების ვალდებულება, ერთი მხრივ და, მეორე მხრივ, დაარსებიდან 48 თვიანი ვადის გასვლის შემდეგ – ყველა ვადიან კონტრაქტს უვადოდ მიიჩნევს. დანარჩენი საწარმოებისათვის კი უვადო კონტრაქტის გაფორმების წინაპირობას წარმოადგენს საწარმოში გარკვეული ვადით მუშაობის სტაჟი (სშკ-ის მე-6 მუხლის ბოლო წინადადება).

13.4. კასატორი კანონმდებლის მიზანზე ამახვილებს ყურადღებას და აღნიშნავს, რომ დამწყები საწარმოებისათვის გარკვეული შეღავათების დაწესება გადაწყვიტა კანონმდებელმა და სხვა საწარმოებთან შედარებით პრივილეგიებულ მდგომარეობაში ჩააყენა ისინი. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, პირიქით, ახალი საწარმოები უარეს მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან, თუკი საკასაციო სასამართლო გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნებს;

13.5. კასატორი განსახილველ შემთხვევაზე საუბრისას განმარტავს, რომ დამსაქმებელი საწარმო 2009 წლის აპრილში დაარსდა და, შესაბამისად, 48 თვე 2013 წლის აპრილში გავიდა. სშკ-ის მოქმედი რედაქცია ძალაში შვიდა 2013 წლის ივლისში. კანონის ამოქმედებისას, მოპასუხე საწარმო აღარ იყო დამწყები და მასზე არ შეიძლება გავრცელდეს მე-6 მუხლის 1⁴ და 1⁶ პუნქტები.

13.6. მოსარჩელესთან დაკავშირებით კასატორმა აღნიშნა, რომ ის შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ვადის გასვლის გამოც მოხდა დასაქმებულის გათავისუფლება, გაფორმებული იყო 2014 წლის 1 თებერვალს, ანუ საწარმოს დაარსებიდან არა 48, არამედ 58 თვის შემდეგ. წინა შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 1 თებერვალს, ანუ ახალი სშკ-ის მოქმედი რედაქციის ძალაში შესვლამდე, ამდენად, დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა, რომ 2014 წლის 1 თებერვალს გაფორმებული ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად იქნეს მიჩნეული;

13.7. კასატორი უთითებს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტზე და წინამდებარე განჩინების 10.5 ქვეპუნქტი ასახულ პოზიციას იმეორებს, კერძოდ, თუკი დასაქმებულს 5 წელზე მეტი ექნებოდა ნამუშევარი, მასთან გაფორმებული ხელშეკრულება უვადო გახდებოდა სშკ-ის ახალი რედაქციის ამოქმედებიდან (2013 წლის 4 ივლისიდან) 1 წლის შემდეგ, ანუ 2014 წლის 4 ივლისს. თუმცა, იმის გამო, რომ მოსარჩელე საწარმოში დასაქმდა 2010 წლის 13 მარტს და მას არ უმუშავია მოპასუხესთან 5 წელი, ასეთ შემთხვევაში, მოქმედებს ნორმის ის დანაწესი, რომლითაც დადგენილია, რომ 5 წელზე ნაკლები ხნით დასაქმების შემთხვევაში, განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმების ვალდებულება დგება კანონის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. მოსარჩელის შემთხვევაში ეს თარიღი იქნებოდა 2015 წლის 4 ივლისი და დამსაქმებელს ექნებოდა ვალდებულება, რომ გაეფორმებინა უვადო ხელშეკრულება, თუკი ამ თარიღისათვის მოსარჩელე კვლავ ამ საწარმოს თანამშრომელი იქნებოდა, მაგრამ დასაქმებულის ხელშეკრულებას 2015 წლის 31 იანვარს გაუვიდა ვადა, შესაბამისად, მას არ უმუშავია საწარმოში 5 წელი და დამსაქმებელსაც არ წარმოშობია უვადო კონტრაქტის გაფორმების ვალდებულება;

13.8. კასატორი აკრიტიკებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1⁶ ნაწილის შეფასებას და მიაჩნია, რომ დასახელებული ნორმა კონტექსტიდან მოწყვეტით არ უნდა იქნეს განხილული. მოპასუხე არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომელიც ამ განჩინების 12.6-12.7 ქვეპუნქტებშია ასახული. კასატორს მიაჩნია, რომ კანონმდებელს ახალი მოწესრიგების დადგენისას მხედველობაში არ ჰქონია, რომ ისეთ საწარმოში, რომელიც ახალი ნორმის ამოქმედების დროისათვის რეგისტრირებულია 48 თვიან პერიოდში, მუშაობის დაწყებისას თუნდაც 1 დღით ადრე, დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულება უვადო კონტრაქტის სტატუსს შეიძენდა. ეს ალოგიურადაც მიაჩნია დამსაქმებელს, რადგან სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის ამგვარი განმარტება არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ელოდებიან, რომ შეუსრულდეთ 30 თვეზე მეტი მუშაობის სტაჟი, რათა მათთან გაფორმდეს უვადო კონტრაქტი, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიხედვით, მთავარია, დასაქმებულს 48-თვიანი პერიოდის გასვლამდე 1 დღით ადრე დაენყო მუშაობა საწარმოში და ამ 48-თვიანი პერიოდის გასვლიდან 1 დღის შემდეგ, მას უკვე წარმოეშობოდა განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმების მოთხოვნა. კასატორს მიაჩნია, რომ არ არსებობს დასაქმებულის

სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

14. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

14.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 2 დეკემბრის განჩინებით, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე დასაშვებად იქნა ცნობილი საწარმოს საკასაციო საჩივარი. საკასაციო სასამართლოს 2017 წლის 4 აპრილის განჩინებით იმავე წლის 10 აპრილს დაინიშნა საქმის ზეპირი მოსმენა, მხარეთა მონაწილეობით (სსსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები).

14.2. საკასაციო სასამართლოს 2017 წლის 10 აპრილის სხდომაზე გამოცხადებულმა მხარეებმა საკუთარი პოზიციები წარმოადგინეს.

14.3. კასატორმა მხარი დაუჭირა საკასაციო განაცხადს და განმარტა, რომ ახალი სშკ-ით დადგენილი ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების წინაპირობები, რომლებიც ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისიდან. მოსარჩელესთან ბოლო ხელშეკრულება გაფორმდა ახალი კანონის ძალაში შესვლამდე, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონდა ვალდებულება, უვადო ხელშეკრულება გაეფორმებინა დასაქმებულისათვის. კასატორმა ისაუბრა მე-6 მუხლის 1³, 1⁴ და 1⁶ პუნქტებზე. მხარეს მიაჩნია, რომ 48-თვიან პერიოდში უვადო ხელშეკრულების გაფორმების ვალდებულება არ უნდა უკავშირდებოდეს საწარმოს რეგისტრაციის პერიოდს, რადგან ასეთი განმარტების პირობებში, 16 პუნქტი ეწინააღმდეგება 1⁴ პუნქტს.

14.4. კასატორი არ დაეთანხმა მოსარჩელის მტკიცებას, რომ მოპასუხე საწარმო „გ-ის“ სამართალმემკვიდრეა და აღნიშნა, რომ არსებობს საკასაციო სასამართლოს განჩინება, რომლითაც დადგენილია, რომ ეს ორი საწარმო დამოუკიდებელი იურიდიული პირია და სამართალმემკვიდრეობა დადგენილი არ არის. საწარმო დაფუძნდა 2009 წელს, მოსარჩელე, ასევე, სხვა თანამშრომლებიც, მხოლოდ ერთი წლის შემდეგ დასაქმდნენ მოპასუხესთან. საწარმოს დაფუძნებას არ უნდა დაუკავშირდეს ზოგიერთი პიროვნების შრომითი მოწყობა (იხ. საკასაციო სასამართლოს 10.04.2017წ. სხდომის ოქმი – 12:07:55-12:21:39).

14.5. კასატორის მოწინააღმდეგემ (მოსარჩელემ) აღნიშნა, რომ დასაქმებული პრაქტიკულად ერთსა და იმავე ადგილზე მუშაობდა წლების მანძილზე, მარტოოდენ სამართლებრივად იცვლებოდა საწარმოს სამართლებრივი ფორმა და სახელწოდებები, ხოლო სამუშაო პირობები უცვლელი იყო, შრომის წიგნაკიც კი არ გადაუადგილებია დასაქმებულს.

14.6. მოსარჩელემ ყურადღება გაამახვილა, რომ იგი პროფ-კავშირის წევრი იყო და მოპასუხესა და საქართველოს კავშირ-გაბმულობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის 2012 წლის 25 დეკემბერს შორის გაფორმდა კოლექტიური ხელშეკრულება, რომლის 4.13 პუნქტის თანახმად, საწარმოს იმ თანამშრომლებთან, რომლებიც ერთი წელი მუშაობდნენ კომპანიაში, სს-ბას 2 წლიანი ხელშეკრულების გაფორმება ევალებოდა, რაც დამსაქმებელმა არ შეასრულა. კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ, 2013 წლის 1 თებერვალს უკვე 2 წლიანი კონტრაქტი უნდა დადებულიყო მოსარჩელესთან, რაც უგულებეყო მოპასუხემ. ამ უკანასკნელის განმარტება, რომელიც ასახულია ამ განჩინების 10.4 ქვეპუნქტში არ არის გასაზიარებელი და მოპასუხის მიერ 2013 წლის 1 თებერვალს დადებული ერთწლიანი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტს, რომლის მიხედვით: „ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას (12.06.2013. №729)“. კოლექტიური ხელშეკრულება მოქმედებდა 2016 წლამდე და მეორედაც 2 წლიანი ვადით უნდა გაეფორმებინა დამსაქმებელს დასაქმებულთან ხელშეკრულება, ხოლო შემდეგ შრომითი კონტრაქტი ახალი კოდექსის ძალით უვადო ხელშეკრულებაში გადაიზრდებოდა (იხ. საკასაციო სასამართლოს 10.04.2017წ. სხდომის ოქმი – 12:21:58-12:49:17).

სამოტივაციო ნაწილი:

სასამართლო საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის, საქმის მასალების შესწავლის, მტკიცებულებათა შეჯერებისა და გაანალიზების შედეგად მიიჩნევს, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად უნდა დარჩეს, შემდეგი არგუმენტაციით:

15. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედ-

ველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

16. სსსკ-ის 410-ე მუხლით გათვალისწინებულია საკასაციო საჩივრის უარყოფის წინაპირობები, რომელთაგან „გ“ ქვეპუნქტით დადგენილი შემთხვევაა სახეზე მოცემულ საქმეზე, კერძოდ, „სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას“.

17. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველი დავა ეხება ყოფილ დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ შეფასებას სშკ-ის ახლი მონესრიგების საფუძველზე, კერძოდ, მე-6 მუხლის შესაბამისად, იურიდიულად მართებული კვალიფიკაცია უნდა მიენიჭოს, თუ როგორი ხელშეკრულების გაფორმების ვალდებულება წარმოემობოდა დამსაქმებელ საწარმოს – განსაზღვრული თუ განუსაზღვრელი ვადით (ვადიანი თუ უვადო). საკასაციო სასამართლო კასატორის პოზიციას მხოლოდ იმ კონტექსტში იზიარებს, რომ საწარმოს დაფუძნებას არ უნდა დაუკავშირდეს დასაქმებულთან გასაფორმებელი შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

18. სააპელაციო სასამართლო მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთან მოპასუხე საწარმოში შრომითი ხელშეკრულება პირველად გაფორმდა 2010 წლის 12 მარტს, ხოლო 2012 წლის 25 დეკემბერს დამსაქმებელ საწარმოსა და საქართველოს კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმდა კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელიც 2013 წლის 1 იანვარს შევიდა ძალაში და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე (იხ. ხელშეკრულების 2.1. პუნქტი). დამსაქმებლის ვალდებულებათა შორის დასახელებული ხელშეკრულების 4.13 პუნქტით განისაზღვრა: „მუშაკებს, რომლებიც არიან პროფნევრები და მუშაობენ კომპანიაში 1 (ერთი) წელზე ხანგრძლივად და თუ ეს მუშაობა ატარებს მუდმივ ხასიათს, პროფკავშირის წერილობითი წარდგინებით, ადმინისტრაცია მათ გაუფორმებს შრომით კონტრაქტებს 2 (ორი) წლის ვადით“. დამსაქმებელმა დაადასტურა, რომ მას ჰქონ-

და დასაქმებულთან ორწლიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების ვალდებულება 2013 წლის 1 თებერვლიდან (კოლექტიური ხელშეკრულების ამოქმედებიდან) და განმარტა, რომ შეასრულა აღნიშნული ვალდებულება (იხ. ამ განჩინების 10.4 ქვეპუნქტი), თუმცა, 2013 წლის 1 თებერვლიდან ორწლიანი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაშიც, დასაქმებულს 2015 წლის 1 თებერვალს ამოენურებოდა კოლექტიური ხელშეკრულების 4.13 პუნქტით დადგენილი ორწლიანი კონტრაქტი და სამართლებრივად იგივე შედეგი დადგებოდა.

19. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ არ იზიარებს კასატორის ზემოხსენებულ პოზიციას, რადგან 2013 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედებული კოლექტიური ხელშეკრულება საწარმოს ავალდებულებდა, რომ ორწლიანი შრომითი ხელშეკრულება გაეფორმებინა დასაქმებულთან, რაც დამსაქმებელს არ შეუსრულებია და 2013 წლის 1 თებერვალს იმავე წლის 31 იანვრამდე ვადით გაუფორმა მოსარჩელეს შრომითი კონტრაქტი (იხ. ამ განჩინების მე-3 პუნქტი), რაც არა მხოლოდ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობას ეწინააღმდეგებოდა, არამედ დაირღვა კოლექტიური ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ორგანული კანონის მოთხოვნაც (იხ. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის დეფინიცია ამ განჩინების 14.6 ქვეპუნქტში).

20. საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებით (მხედველობაშია 2013 წლის 12 ივნისს შეტანილი ცვლილებები, რომლებიც ამოქმედდა იმავე წლის 4 ივლისიდან) კოლექტიური შეთანხმება განიხილება, როგორც სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულება, რომელიც მოწესრიგებულია იმავე პრინციპების საფუძველზე, როგორც ეს ინდივიდუალური ხელშეკრულების შემთხვევაშია. სშკ-ის ახალი მოწესრიგება მესამე კარს უთმობს კოლექტიურ შრომით ურთიერთობას და 43-ე მუხლი, რომელიც კოლექტიური ხელშეკრულები-სათვის მხოლოდ წერილობით ფორმას ადგენს, განსაზღვრული ვადით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებისათვის სავალდებულოდ მიიჩნევს მისი ძალაში შესვლისა და ვადის გასვლის თარიღების დადგენას (იხ. სშკ-ის 43-ე მუხლის 1-3 პუნქტები). აღსანიშნავია, რომ ამავე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტების მიხედვით: „8. კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დასაქმებულთა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელი ნაწილია. 9. ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს“.

21. მოხმობილი ნორმების ანალიზის საფუძველზე, საკასა-

ციო სასამართლო განმარტავს, რომ დაუშვებელია ინდივიდუალური ხელშეკრულების საფუძველზე კოლექტიური ხელშეკრულების პირობიდან (დანაწესიდან) გადახვევა. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა კოლექტიური ხელშეკრულების ამოქმედებიდან – 2013 წლის 1 იანვრიდან, არ შეასრულა ამ ხელშეკრულების იმპერატიული დანაწესი და იმავე წლის 1 თებერვლიდან ორწლიანი შრომითი ხელშეკრულება არ გაუფორმა დასაქმებულს. საწარმომ კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების ვადაშიც (2016 წლის 31 დეკემბრამდე) არ „გამოასწორა“ წინა შემთხვევაში, კოლექტიური ხელშეკრულების პირობიდან თვითნებურად გადახვევის გამო დაშვებული დარღვევა და 2014 წლის 1 თებერვლიდან ისევ ერთწლიანი ხელშეკრულება გაუფორმა დასაქმებულს.

22. საკასაციო სასამართლოს 2017 წლის 10 აპრილის სხდომაზე კასატორის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ 2013 წლის 1 თებერვალს, კოლექტიური ხელშეკრულების 4.13 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთან 2 წლიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების პირობებშიც კი, კონტრაქტის ორწლიანი ვადა ამოიწურებოდა 2015 წლის 1 თებერვალს, ხოლო კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ხელმეორედ – ხელშეკრულების დადებას ესაჭიროებოდა პროფკავშირის წერილობითი წარდგინება, რაც იქნებოდა თუ არა, უცნობია. აღნიშნულ მოსაზრებას საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს, რადგან ორგანული კანონის დანაწესის საფუძველზე ხელმოწერილი კოლექტიური ხელშეკრულების პირობა, რომელიც დამსაქმებელს ავალდებულებდა არანაკლებ ორწლიანი კონტრაქტი გაეფორმებინა დასაქმებულთან საწარმომ დაარღვია, რადგან 2013 წლის 1 თებერვალს ერთწლიანი ხელშეკრულება გააფორმა და შემდეგ ისევ იგივე პირობებით 2014 წლის 1 თებერვალს – ერთწლიანი ხელშეკრულება, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს დამსაქმებლის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შესრულებად. ამასთან, სასამართლო არ გაიზიარებს კასატორის ვარაუდს, რომ შესაძლოა მოსარჩელის ხელმეორედ წერილობითი წარდგენაც კი არ მომხდარიყო და იმასაც აღნიშნავს, რომ თუკი დასაქმებულთან კოლექტიური ხელშეკრულების 4.13 პუნქტის საფუძველზე, დამსაქმებელი 2013 წლის 1 თებერვალს ორწლიან ხელშეკრულებას გააფორმებდა, რომელიც 2015 წლის 1 თებერვალს ამოიწურებოდა, საწარმოს, ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში ისევ ჰქონდა ვალდებულება წერილობით გაეფორმებინა 2-წლიანი კონტრაქტი, რადგან ასეთი ხელშეკრულების მხოლოდ ერთჯერადად დადებას არ ითვალისწინებს საქმის მასალებში წარმოდგენილი კოლექტიური

ხელშეკრულება, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ-ები: №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ; №ას931-881-2015, 29.01.2016წ; №ას-278-264-2016-27.06.206წ; №ას779-746-2016, 25.11.2016წ; №ას-665-636-2016; 09.12.2016წ.). დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპისა და იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა საწარმომ მოსარჩელესთან გაფორმებული ინდივიდუალური ხელშეკრულებით გადაუხვია კოლექტიური ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამართლიანობის, კანონიერებისა და დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ქმედების კეთილსინდისიერების მსჯელობისას, შეუძლებელია იმგვარი პრეზუმციის დაშვება, რომ 2013 წლის 1 თებერვალს დასაქმებულთან 2 წლიანი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში, ამ ვადის ამონურვის შემდეგ, 2015 წლის 1 თებერვალს, შესაძლოა დასაქმებულისათვის ხელმეორედ წერილობითი წარდგინება არ მიეცა ადმინისტრაციას და ამით რეალურად არაფერი შეიცვლებოდა. კასატორს არც ის დაუმტკიცებია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში, დაუშვებელი იყო დასაქმებულთან ხელმეორედ 2 წლიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

23. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), ხოლო შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონი-

ნილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ). იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი არის შრომითი პირობების შემთავაზებელი, თუმცა, თვითონვე არღვევს კოლექტიური ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას ჯერ 2013 წლის 1 თებერვალს, ხოლო შემდეგ – 2014 წლის 1 თებერვალს დასაქმებულისათვის 2 წლიანი ხელშეკრულების გაუფორმებლობით (იხ. ამ განჩინების 17-22 პუნქტები), რითაც პრაქტიკულად მოსარჩელეს მოუშპო შესაძლებლობა, მისი სამართლებრივი მდგომარეობა შეცვლილიყო და შრომითი ურთიერთობა კანონის ძალით გადაზრდილიყო უვადო შრომით ხელშეკრულებაში, აღნიშნული უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის მე-2 მუხლის მეორე ნაწილის, 43-ე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტების დარღვევად.

24. წინამდებარე საქმის განხილვისას, სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებისა და დასაქმებულის დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის გათვალისწინებით (იხ. ამ განჩინების 12.3 და 11.1 ქვეპუნქტები), საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული განაცხადების შედეგი – მოსარჩელისათვის მიკუთვნებული იძულებითი განაცდური – 2015 წლის 1 თებერვლიდან ამავე წლის აგვისტოს ჩათვლით – თვეში 900 (ცხრაასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), ასევე, 2 თვის კომპენსაცია 1800 (ათას ორასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), უცვლელად უნდა დარჩეს. საკასაციო სასამართლო მხოლოდ იმას განმარტავს, რომ რადგან იძულებითი განაცდურის დაკისრება სამუშაოზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენას უკავშირდება, ხოლო განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ეს სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, აღნიშნული შეუძლებელია, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამსაქმებლისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხები (7 თვის ხელფასის სახით იძულებითი განაცდური და 2 თვის კომპენსაცია), თავისი არსით, წარმოადგენს კომპენსაციას, რომლის ოდენობა, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვის შედეგად უცვლელად დარჩა. საკასაციო სასამართლო არაერთ განაცხადებულ შემთხვევაში უთითებს: „საკასაციო პალატას მართლზომიერად მიაჩნია მოპასუხე ორგანიზაციისათვის სამუშაო ადგილზე აღდგენასთან ერთად დასაქმებულებისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრე-

ბა, გამომდინარე იქიდან, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს წარმოადგენს სამუშაო ადგილზე ან მისი არარსებობის შემთხვევაში, მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. პირველი ორი ალტერნატივის არარსებობის შემთხვევაში, სასამართლო უფლებამოსილია დააკისროს დამსაქმებელს კომპენსაცია, რამეთუ ბრძანების ბათილად ცნობას სამართლებრივი შედეგი უნდა მოყვეს. სწორედ ეს აზრია გატარებული სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში. მოცემულ შემთხვევაში, კი დასაქმებულები აღდგენილ იქნენ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას თანამდებობაზე და სასამართლოს მათთვის არ მიუკუთვნებია კომპენსაცია, როგორც სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული დანაწესი, არამედ სასამართლომ მოპასუხე ორგანიზაციას დააკისრა იძულებით გაცდენილი დროის მანძილზე მიყენებული ზიანის ანაზღაურება სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და 44-ე მუხლის, აგრეთვე, სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების სამართლებრივი საფუძვლით, რომლის ეკვივალენტი ამ დროის მანძილზე მისაღები და დამსაქმებლის სადავო ბრძანების გამო მიუღებელ ხელფასში გამოიხატა“ (სუსგ №ას-469-450-2016, 29.06.2016წ.).

25. ზემოხსენებული სამართლებრივი მოტივაციით საკასაციო საჩივარს უარი ეთქვა დაკმაყოფილებაზე და უცვლელად დარჩა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

26. კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში (სსსკ-ის 53-ე მუხლი).

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 257-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 372-ე, 399-ე მუხლებით, 408-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებით, 410-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. სს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. კასატორის მიერ გადახდილი ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი
პირგასამტახლო შრომის ანაზღაურების
დაგვიანებისთვის**

განჩინება

№ას-699-653-2017

30 ივნისი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ე. გასიტაშვილი,
ბ. ალავიძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, კომპენსაციის დაკისრება, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2012 წლის 08 აგვისტოს ერთი მხრივ, სს „თ-ს“ (შემდეგში: დამსაქმებელი ან მოპასუხე ან მეორე კასატორი) და მეორე მხრივ, ლ. კ-ს (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე ან პირველი კასატორი) შორის დადებული წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული მიიღეს კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე 2012 წლის 08 აგვისტოდან 2013 წლის 07 აგვისტოს ჩათვლით. გამოსაცდელ ვადად კი, განისაზღვრა სამი თვე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა – 4 440 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

2. მუშაობის პერიოდში დასაქმებული კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. მოპასუხის მხრიდან, მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის პრეტენზიის გამოხატვას ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია.

3. მოპასუხის 2012 წლის 30 ოქტომბრის №კ-203 ბრძანებით (შემდეგში: სადავო ბრძანება) ამავე წლის 01 ნოემბრიდან დასაქმებული გათავისუფლდა მოპასუხის კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული პრეტენზიების განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში:

სშკ-ის) 2012 წლის 30 ოქტომბრისთვის მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის საფუძველზე, თუმცა, ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მითითებული არ ყოფილა.

4. 2012 წლის ოქტომბრის თვეში მოპასუხის დირექტორის გადანყვეტილებით შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2012 წლის 14 ივნისიდან 29 ოქტომბრის ჩათვლით დასაქმებულ სხვა თანამშრომლებთანაც. საზოგადოების ხელმძღვანელის მიერ აღნიშნული გადანყვეტილება მიღებული იქნა სამსახურიდან დათხოვნის მიზეზების შესასწავლად შექმნილი კომისიის რეკომენდაციით, რომელიც ითვალისწინებდა 2012 წლის 14 ივნისიდან 29 ოქტომბრის ჩათვლით მიღებული თანამშრომლების გათავისუფლებას, ამავე პერიოდში საკუთარი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებული ყველა თანამშრომელის აღდგენას დაკავებულ თანამდებობაზე, ამ პერიოდში დაქვეითებული თანამშრომლების დაბრუნებას დაქვეითებამდე დაკავებულ თანამდებობებზე.

5. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, რომლითაც მოითხოვა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა; მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 39960 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი); აგრეთვე, ყოველთვიური დანამატის სახით გადაუხდელი თანხის 9990 ლარის გადახდისა (დაუბეგრავი) და 2012 წლის 30 ოქტომბრის შემდგომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის დაკისრება სასამართლო გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

6. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 25 ოქტომბრის გადანყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 39 960 ლარის (საქართველოს კანონდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით – დარიცხული) ოდენობით, აგრეთვე, 2012 წლის 30 ნოემბრიდან ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა სასამართლო გადანყვეტილების აღსრულებამდე. არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა ყოველთვიური დანამატის სახით გადაუხდელი თანხის 9990 ლარის დაკისრების შესახებ.

8. გადანყვეტილება ორივე მხარემ გაასაჩივრა სააპელაციო საჩივრით.

9. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილებით შეიცვალა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და მოსარჩელეს უარი ეთქვა 2012 წლის 30 ნოემბრიდან ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურებაზე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებაამდე.

10. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია განჩინების პპ:1-4-ში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

11. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტასთან მიმართებით და აღნიშნა, რომ სშკ-ის 2012 წლის 30 ოქტომბრისთვის მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტი შრომის ხელშეკრულების მხარეებს ანიჭებს უფლებამოსილებას, შეწყვიტონ მათ შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა ხელშეკრულების მოშლის გზით. თუმცა, ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით [საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 115-ე მუხლი]. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დარღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. განსახილველ საქმეზე კი, სწორედ აღნიშნულ შემთხვევას ჰქონდა ადგილი, როდესაც საქმის მასალებით არ დგინდებოდა რაიმე სახის დარღვევა ან დისკრიმინირებული გადაცდომა დასაქმებულის მიერ და ასევე, სახეზე იყო ბრძანება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რომელშიც არ იყო მითითებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი. დამსაქმებელი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის ობიექტურ და მართლზომიერ წინაპირობად ასახელებდა მოპასუხე საზოგადოებაში ახალი ხელმძღვანელობის მისვლის შედეგად კომპანიაში განვითარებულ მოვლენებს. კერძოდ, იმას, რომ კომპანიაში ენერგოგასაღების დეპარტამენტის ახალი ხელმძღვანელის და კომერციული დირექტორის მისვლას მოჰყვა საპროტესტო აქციები და გაფიცვები, რის გამოც, პარალიზებული იყო კომპანიის მუშაობა, საფრთხე შეექმნა მის სტაბილურ ფუნქციონირებას, ჩამოყალიბდა არაჯანსაღი დამოკიდებულება სამსახურეობრივი მოვალეობების მიმართ და

ამ სიტუაციიდან ერთადერთი გამოსავალი ახალი ხელმძღვანელობის და მათ მიერ დანიშნული პირების გათავისუფლების შესახებ, გენერალური დირექტორის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები იყო. გარდა ამისა, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე დასაქმებული იქნა სამ თვიანი საგამოცდო ვადის პირობით, ამასთან, უდავო იყო, რომ მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან სწორედ ამ ვადაში გათავისუფლდა, დამსაქმებელს სრული უფლება ჰქონდა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მასთან დასაქმებული პირი გაეთავისუფლებინა გათავისუფლების საფუძვლების მითითების გარეშე.

12. სააპელაციო პალატამ მიუთითა სშკ-ის მე-9 მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად (2012 წლის 30 ოქტომბრისთვის მოქმედი რედაქცია) შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არა უმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, სხვა შემთხვევაში ასეთი ხელშეკრულება ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

13. არ იქნა გაზიარებული მოპასუხის პოზიცია გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ურთიერთობის მოშლის მართლზომიერებასთან მიმართებით. მოპასუხის მოსაზრებით, შრომის კოდექსის იმჟამინდელი რედაქცია, დამსაქმებელს ყოველგვარი საფუძვლის მითითების გარეშე უფლებას ანიჭებდა მოეშალა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მხედველობაში იყო მისაღები იმ მიზნის დადგენა, რა მიზანსაც საქართველოს შრომის კოდექსით მონესრიგებდა ურთიერთობებში ამ ინსტიტუტის, გამოსაცდელი ვადის გამოყენება წარმოადგენს/წარმოადგენდა. პალატამ მიიჩნია, რომ გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანი შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენა იყო. სწორედ ამაზე იყო საუბარი სშკ-ის მე-9 მუხლის პირველ ნაწილშიც. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, გამოსაცდელი ვადა, ეს ის ვადაა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულმა უნდა შეაფასოს მომავალი მუშაკის უნარები, კომპეტენცია, სამუშაოსადმი შესაბამისობა. ამავე დროს, ამ ვადაში კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს კვალიფიკაცია, პროფესიული

ქცევა, სამუშაო ადგილისათვის ადეკვატური ყოფაქცევა, პროფესიული მორალი, რათა მოიპოვოს დასაქმებულის, ანუ შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარის სტატუსი. ამდენად, სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის ბრძანებით დასაქმებული გამოსაცდელი ვადის ამონურვამდე თავისუფლდება, აღნიშნული დამსაქმებელს წარმოუშობს იმ საფუძვლების დასაბუთების ვალდებულებას, რაც გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა. ნიშანდობლივია, რომ მხარეებს მოსარჩელისათვის დაკისრებული მოვალეობების კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად შესრულების ფაქტი სადავოდ არ გაუხდიათ. მხარეები არც იმ გარემოებაზე დავობენ, რომ მას არც რაიმე შენიშვნა მიუღია და შესაბამისად, არც დისციპლინური გადაცდომა ჩაუდენია. ამდენად, ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ გამოსაცდელ ვადაში მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლება შესაძლებელია არა ნებისმიერ შემთხვევაში, არამედ, დაკისრებულ სამუშაოსთან დასაქმებული პირის შეუსაბამობის დადგენის შემთხვევაში, რაც თავის მხრივ, დადასტურებული უნდა იქნეს კონკრეტულ მტკიცებულებებზე მითითებით. მოპასუხე კი, ამგვარ გარემოებებზე არ მიუთითებდა, ხოლო კომპანიაში ახალი ხელმძღვანელობის მისვლის გამო შექმნილი არასტაბილური და არაორდინალური მდგომარეობა, არ შეიძლება და მიჩნეულიყო კონკრეტული თანამდებობის პირის, რომელიც თავის მხრივ ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად ასრულებდა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ მოვალეობებს, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების ობიექტური და მართლზომიერი საფუძველი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან არ გამოვლინდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის რაიმე მართლზომიერი საფუძველი, სააპელაციო პალატამ დაასკვნა, რომ სახეზე იყო სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი.

14. იმავდროულად, სააპელაციო პალატამ მიუთითა საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებათა დაცვის აუცილებლობაზე, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №...-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზ-

ლაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული სანარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

15. სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამავე კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

16. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულ შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლის გამო, ამ უკანასკნელს მიადგა მატერიალური ზიანი, რამეთუ, მან ვერ მიიღო ის შემოსავალი, რაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე უნდა მიეღო ყოველთვიური ხელფასის სახით 2012 წლის 01 ნოემბერიდან 2013 წლის 07 აგვისტოს ჩათვლით პერიოდზე. ამდენად, იძულებით

განაცდურის სახით, 2012 წლის 01 ნოემბრიდან 2013 წლის 08 ივლისის ჩათვლით პერიოდზე მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების დამსაქმებლისთვის დაკისრება მართლზომიერად იქნა მიჩნეული.

17. არ დაკმაყოფილდა მოთხოვნა ყოველთვიური დანამატის გაცემასთან დაკავშირებით, რამდენადაც სშკ-ი არ ითვალისწინებს/ითვალისწინებდა დანამატის გაცემის ვალდებულებას. აღნიშნული ვალდებულების თაობაზე არც 2012 წლის 08 დეკემბრის ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული.

18. არ დაკმაყოფილდა მოთხოვნა დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის დამსაქმებლისათვის დაკისრების ნაწილში, იმ არგუმენტით, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი ჰქონდა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ სახეზე გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა – ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს.

19. სააპელაციო პალატამ მიუთითა მასზე, რომ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნებისათვის რაიმე სპეციალურ ვადას საქართველოს შრომის კოდექსი (სადავო ურთიერთობის დროისათვის მოქმედი რედაქცია) არ ითვალისწინებს. ასეთი შემთხვევისათვის კი, კანონი ითვალისწინებს შემდეგ დანაწესს, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამდენად, მითითებული მსჯელობიდან და მოხმობილი ნორმების დანაწესიდან ცალსახად გამომდინარეობს, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე წარმოადგენს სახელშეკრულებო მოთხოვნას, რომელზეც ვრცელდება სამ წლიანი ხანდაზმულობის ვადა [სსკ-ის 128-ე, 129-ე მუხლები].

20. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით საქართველოს ნორმატიული აქტები იყოფა საქართველოს საკანონმდებლო და საქართველოს კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებად, რომლებიც ქმნის საქართველოს კანონმდებლობას. საქართველოს ნორმატიულ აქტებს განეკუთ-

ვნება აგრეთვე საქართველოს კონსტიტუციური შეთანხმება და საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება. კანონის აღნიშნული მუხლის დანაწესი იმაზე მიუთითებს, რომ საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება მხოლოდ მაშინ იქცევა საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილად თუ, საქართველოს გაცემული აქვს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე, რაც შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვა ფორმით, როგორცაა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერა, ხელშეკრულებაზე მიერთება, ხელშეკრულების რატიფიცირება და სხვ. („საერთაშორისო ხელშეკრულებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლი).

21. ამდენად, საქართველოს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე აუცილებელია, რომლის თაობაზეც გადაწყვეტილებას იღებენ საქართველოს სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოები საქართველოს კონსტიტუციითა და ამ კანონით დადგენილი კომპეტენციის შესაბამისად. ამით კი, სახელმწიფო საერთაშორისო თანამეგობრობის წინაშე იღებს პოზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებას უზრუნველყოს კანონით დაცულ სფეროში ჩაურევლობა (ნეგატიური ვალდებულება) და უფლებათა დასაცავად შეიმუშავოს შესაბამისი ნორმატიული აქტები (პოზიტიური ვალდებულება). მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ეს თავად გასაჩივრებულ გადანაცვლებებშია მითითებული 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფარგლებში 1982 წელს მიღებული №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ აქვს თანხმობა. შესაბამისად, იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის – სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადანაცვლებების, დაფუძნება უმართებულოა. აღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო პალატამ არ გაიზარა მოპასუხის მსჯელობა მასზე, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხის გადასაწყვეტად სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფარგლებში 1982 წელს მიღებული №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციით.

22. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადანაცვლებების საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ.

23. პირველი კასატორის მოთხოვნას წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება ყოველთვიური დანამატის სახით გადაუხდელი თანხის 9990 ლარის დაკისრებასა და ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება.

24. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად გამოიყენა „საწარმოო და ფინანსურ-სამეურნეო საქმიანობის ძირითადი შედეგებისათვის სს „თ-ის“ თანამშრომლების მიმდინარე პრემიების შესახებ“ 2012 წლის 23 ოქტომბრის დებულება, მაგრამ კასატორის მითითებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა იგი. კერძოდ, პრეტენზიას გამოთქვამს სასამართლოს განმარტებაზე, რომ „ხელშეკრულებით დანამატის ოდენობა განსაზღვრული არ არის და არც სხვა მტკიცებულებებით დასტურდება მოსარჩელისთვის მოთხოვნილი ოდენობის დანამატის დაკმაყოფილების ლეგიტიმური საფუძველი“. ასევე, არ იზიარებს სასამართლოს განმარტებას, რომ მოპასუხე საზოგადოებაში დასაქმებული პირებისთვის პრემიის გადახდის საფუძველია კომპანიის მატერიალური შემოსავლები, დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობის შესრულების ხარისხი, ხოლო პრემიის ოდენობის, მისი გაცემის შესახებ გადაწყვეტილება მიიღება ყოველთვიურად სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული ბიზნეს გეგმის საფუძველზე“. საჩივრის ავტორი არ ეთანხმება სასამართლოს განმარტებას 2012 წლის 23 ოქტომბრის დებულების მიხედვით პრემიის შესახებ, რომ იგი დასაქმებულის მატერიალური წახალისების ფორმაა და სს „თ-ი“ დასაქმებულებს სამუშაოს კარგი შესრულებისთვის მიეცემოდათ ყოველთვიურად. საკასაციო საჩივრის ავტორი უთითებს მოპასუხის თანამშრომლების საწარმოო და ფინანსურ-სამეურნეო საქმიანობის ძირითადი შედეგებისთვის მიმდინარე პრემიების შესახებ“ 2012 წლის 23 ოქტომბრის დებულების 1.1 პუნქტზე, რომლის მიხედვით თანამშრომლებს, საზოგადოების საწარმოო და ფინანსურ-სამეურნეო საქმიანობის ძირითადი შედეგების შესაბამისად გადაეხდებოდათ ყოველთვიური პრემია“. აქვე განმარტავს, რომ „ყოველთვიური“ ნიშნავს პრემიას, როგორც გარანტირებულად გასაცემს. კასატორის მითითებით, დებულების 2.1 პუნქტით დადგენილია რა მონაცემების საფუძველზე დგინდება პრემიის ოდენობა და აღნიშნავს, რომ ხსენებული დებულებით პრემია გარანტირებულად გაიცემა ყოველთვიურად, შრომის ანაზღაურებაზე დარიცხვით (3.2;

3.3 პუნქტები) და იმ ოდენობით, რაც დადგენილია შესაბამისი მონაცემების დამუშავებით. საკასაციო საჩივრის ავტორი უდავოდ მიიჩნევს ფაქტს, რომ ყველა თანამშრომელი იღებდა პრემიას და ამასთანავე, ყოველთვიურად არ ხდებოდა პრემიის თანხების დაანგარიშება. ასევე, აღნიშნავს, რომ კასატორს მუშაობის განმავლობაში ასეთი პრემია მიღებული აქვს და მონინაღმდეგე მხარის განმარტებით, მიიღებდა კიდევ სამომავლოდ, რომ არა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

25. პირველი კასატორის პრეტენზიას წარმოადგენს ასევე სასამართლოს მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლისა და სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის განმარტება სადავო საკითხთან მიმართებაში. პირველ კასატორს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა ეს მუხლები. პირველ კასატორს მიაჩნია, რომ კანონი ნებისმიერ ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებას უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას. კასატორის განმარტებით, შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის შესაბამისად კომპენსაცია წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში მიყენებული ზიანის კერძო შემთხვევას და მას უკავშირდება იმავე კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა. მისივე განმარტებით, კანონმდებელი კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრას სასამართლოს დისკრეციად მიიჩნევს და არ არის აუცილებელი ოდენობით ხელფასის ტოლი იყოს. ასევე, აღნიშნავს, რომ ზიანის კომპენსაცია და იძულებითი განაცდური სამართლებრივად სხვადასხვა ბუნებისაა და ეს უკანასკნელი, შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის მიხედვით, იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდისათვის შრომის ანაზღაურების სრული ოდენობით ანაზღაურებას იმპერატიულად ექვემდებარება და აქ სასამართლოს დისკრეცია აღარ მოქმედებს. საჩივრის ავტორი უთითებს ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში, გათავისუფლების შემდგომი პერიოდისათვის მისთვის გადაუხდელი თანხის, როგორც დამსაქმებლის ბრალით მოცდენის გამო გადასახდელ ხელფასზე და მისი სრული ოდენობით ანაზღაურების ვალდებულებაზე და მიუთითებს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის გამოყენებაზე 0.07% პირგასამტეხლოს ოდენობით. პირველი კასატორი განმარტავს, რომ ბათილად ცნობა აღიარებითი მოთხოვნაა და ეს ფაქტი არსებობდა, შრომითი ხელშეკრულების ვადაში კი დამსაქმებელი ვალდებული იქნებოდა აენაზღაურებინა ხელფასი და შესაბამისად, ეს ვერ მოიაზრება, როგორც კომპენსაცია 38.8 მუხლის მიზნებისათ-

ვის. მისივე განმარტებით, ბრძანების ბათილად ცნობა იწვევს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას და თუ ვერ ხდება მისი სრულად აღდგენა (მაგ: სამუშაოზე აღდგენა) ამისათვის დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია. საჩივრის ავტორი მიიჩნევს, რომ სწორედ ასეთ კომპენსაციას ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 38-ე მუხლი. კასატორის პრეტენზიას წარმოადგენს სასამართლოს მიერ შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის გამოყენება და 31-ე მუხლის შესაბამისად მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილება დაყოვნებისათვის 0.07%-ის გადახდის თაობაზე. ასევე, საჩივრის ავტორი მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 აპრილის განჩინების (საქმეზე №ას-285-271-2016), როგორც სასამართლო პრაქტიკის გამოყენებაზე და განმარტავს, რომ აღნიშნული გადაწყვეტილების შემდეგ არსებობს სულ მცირე ორი გადაწყვეტილება, რომელთა შესაბამისად კასატორის მოთხოვნა საფუძვლიანია. კერძოდ, იგი უთითებს 2016 წლის 09 მარტისა (საქმეზე №ას-624-596-2016) და 2016 წლის 14 ივლისის (საქმეზე №ას-364-348-2016) განჩინებებზე. ამასთანავე, უთითებს პირველი ინსტანციითა და სააპელაციო ინსტანციით საქმის განხილვისას მიშველიებულ აბსოლუტურად ანალოგიურ საქმეებზე – კასატორთან ერთად გათავისუფლებული პირების დავებს სს „თ-ის“ წინააღმდეგ, რომლების წარმოდგენილი აქვს საქმეში. საჩივრის ავტორს დაუმეზღადა მიაჩნია ერთგვაროვან დავებში განსხვავებული მიდგომებით საკითხის გადაწყვეტა და მიიჩნევს, რომ ადგილი ექნება დისკრიმინაციას.

26. იმავდროულად, პირველი კასატორი შუამდგომლობს მოპასუხისათვის მის მიერ განეული საადვოკატო ხარჯის – 3000 ლარის ანაზღაურების ვალდებულებაზე. რომლის განევის დამადასტურებელი მტკიცებულება პირველი ინსტანციის სასამართლოს წარედგინა 2016 წლის 2 ივნისის მოსამზადებელ სხდომაზე. აღნიშნულ საკითხზე არც პირველი და არც სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებმა არ იმსჯელეს.

27. მეორე კასატორის მოთხოვნას კი წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. მეორე კასატორი მიუთითებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილებაზე ც.დ რუმინეთის წინააღმდეგ და აღნიშნავს, რომ ამ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ ყურადღება მიაქცია „შეუმონმებელი“ მტკიცებულების ბუნებას. სასამართლოს განმარტებით საქმის გარემოებები არ შეიძლება დადასტურდეს მხო-

ლოდ იმ მხარის ახსნა-განმარტებით, რომელიც დაინტერესებულია საქმის შედეგით. კასატორის მოსაზრებით, მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის წარმოშობილი სახელშეკრულებო ბუნების სწორად გააზრება. კონკრეტულ შემთხვევაში, წარმოშობილია შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით. მოსარჩელე სწორედ გამოსაცდელ ვადაში გათავისუფლდა. სშკ-ის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს უფლებას აძლევს „ნებისმიერ დროს“ შეწყვიტოს ხელშეკრულება გამოსაცდელ ვადაში. სშკ-ის 9.4 მუხლის მიხედვით კი გამოსაცდელ ვადაში დადებულ ხელშეკრულებაზე არ ვრცელდება 38-ე მუხლის მოთხოვნები. მოსარჩელისთვის ხელშეკრულების დადებისას ცნობილი იყო სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის შესახებ, რაც მის მიერ ხელმოწერითაა დადასტურებული, ხოლო გამოსაცდელ ვადაში მუშაკის გათავისუფლების შემთხვევაში, დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის მიხედვით.

28. მეორე კასატორის მოსაზრებით, მას სრული უფლება ჰქონდა გამოსაცდელ ვადაში შეენწყვიტა ხელშეკრულება, რაც არაერთი სასამართლო გადაწყვეტილებითაა დადგენილი იხ., ას-1213-1139-2015; №ას-397-370-2010.

29. მეორე კასატორი სადავოდ ხდის სადავო ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობასაც და მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადა შეადგენდა 6 თვეს, მოცემულ შემთხვევაში, კი მოსარჩელემ სადავო ბრძანება გაასაჩივრა 2 წლისა და 11 თვის შემდეგ. კასატორი მიუთითებს, რომ გასაჩივრების ვადის ნაწილში მისი მსჯელობა ეფუძნება საერთაშორისო კონვენციას, რომელიც ასახულია სასამართლო პრაქტიკაში. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/1152-15 და სუსგ №ას-106-101-2014.

სამოტივაციო ნაწილი:

30. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 08 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივრები მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

31. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივრები არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც, მიჩნეულ უნდა იქნეს დაუშვებლად.

32. პირველი კასატორის მოთხოვნას წარმოადგენს ყოველთვიური დანამატის სახით გადაუხდელი თანხის 9990 ლარისა და ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნე-

ბული თანხის 0,07%-ის დაკისრება, რასაც არ გააჩნია ვარგისი მატერიალურსამართლებრივი საფუძველი, რის გამოც, პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად უნდა იქნეს მიჩნეული. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნათა ნაწილში სარჩელის უარყოფის შესახებ დადგენილია მყარი სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-285-271-2016, 27 აპრილი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად საკასაციო პალატას მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებისათვის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველის არ არსებობის გამო, ამ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე სასამართლომ სწორად უთხრა უარი მოსარჩელეს“.

33. რაც შეეხება, მოსარჩელის პრეტენზიას ყოველთვიური დანამატის ანაზღაურებაზე, აღნიშნულ მოთხოვნას უარი მართებულად ეთქვა, რამდენადაც სშკ-ი არ ითვალისწინებს/ითვალისწინებდა დანამატის გაცემის ვალდებულებას. აღნიშნული ვალდებულება არც 2012 წლის 08 დეკემბრის ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული.

34. რაც შეეხება პირველი კასატორის შუამდგომლობას მოსარჩელის (პირველი კასატორი) მიერ განეული საადვოკატო მომსახურების ხარჯის – 3000 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების შესახებ [იხ., საკასაციო საჩივარი), საკასაციო პალატა მიუთითებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო

საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 ნოემბრის განჩინებაზე, რომლითაც მოსარჩელის მოთხოვნას გადებული ხარჯების მხარეთა შორის გადანაწილების შესახებ ეთქვა უარი [სსსკ-ის 261-ე, 53-ე, 37-ე მუხლები]. ამავე განჩინების გასაჩივრების შესაძლებლობა მხარეს მიეცა კერძო საჩივრის წარდგენის გზით [სსსკ-ის 414-ე მუხლი].

35. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კერძო საჩივრის თაობაზე განჩინება გამოაქვს ზემდგომი ინსტანციის სასამართლოს, რომლის განჩინებაც კერძო საჩივრის თაობაზე არ გასაჩივრდება [სსსკ-ის 419-ე მუხლი]. აღნიშნული კი, ნიშნავს სწორედ იმას, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული განჩინება რომელიც შეეხება მოცემულ შემთხვევაში პირველი კასატორის მიერ შუამდგომლობაში მითითებულ საპროცესო სამართლებრივ საკითხს, რომლის კანონიერებას მესამე ინსტანციის სასამართლო (საკასაციო პალატა) სსსკ-ის 419-ე მუხლის საპროცესოსამართლებრივი დანაწესით ვერ შეამოწმებს და მასზე ვერც შუამდგომლობის ფარგლებში იმსჯელებს.

36. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირველი კასატორის შუამდგომლობა მოსარჩელის მიერ განუღივრებელი სადავოკატო მომსახურების ხარჯის – 3000 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების შესახებ დარჩეს განუხილველად.

37. მეორე საკასაციო პრეტენზია ძირითადად ეფუძნება სადავო ბრძანების ბათილობის საფუძვლების არარსებობას. მეორე კასატორი მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელს სრული უფლება ჰქონდა გამოსაცდელ ვადაში გაეთავისუფლებინა დასაქმებული და იგი ვალდებული არ იყო დაესაბუთებინა ამგვარი გადანაწილების მართებულობა. მისი განმარტებით, მხარეთა შორის წარმოშობილია შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით. მოსარჩელე სწორედ გამოსაცდელ ვადაში გაეთავისუფლდა. სსკ-ის 9.3 მუხლი კი, დამსაქმებელს უფლებას აძლევს „ნებისმიერ დროს“ შეწყვიტოს ხელშეკრულება გამოსაცდელ ვადაში, რა დროსაც, მუშაკის გაეთავისუფლების შემთხვევაში, დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნაშუაგვარი დროის მიხედვით.

38. მეორე კასატორის ზემოაღნიშნულ პრეტენზიას საკასაციო პალატა არ იზიარებს და მიუთითებს მოცემულ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომლის მიხედვითაც, 2012 წლის 08 აგვისტოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული მიიღეს კომერციული საქმიანობის სამართლებლო ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული

განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე 2012 წლის 08 აგვისტოდან 2013 წლის 07 აგვისტოს ჩათვლით. გამოსაცდელ ვადად კი, განისაზღვრა სამი თვე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა – 4 440 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. დამსაქმებლის საკასაციო პრეტენზია სწორედ გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულის გათავისუფლების უპირობო შესაძლებლობის არსებობას ეფუძნება [სსკ-ის მე-9 მუხლი]. საკასაციო პალატა მიუთითებს, როგორც ეს გასაჩივრებული გადანყვეტილებითაა დადგენილი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სსკ-ის ძველი რედაქციის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი.

39. საკასაციო პალატა არ იზიარებს მეორე კასატორის მოსაზრებას მასზედ, რომ დავის გადანყვეტისათვის მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საგამოცდო ვადის გავლამდე, რა დროსაც დამსაქმებელი არ იყო შეზღუდული დასაქმებულთან შეწყვიტა ხელშეკრულება. შესაბამისად, მიეღო იმგვარი გადანყვეტილება, როგორსაც საჭიროდ მიიჩნევდა და რომ ასეთ შემთხვევაში, მისი – როგორც დამსაქმებლის „დისკრეცია“ განუსაზღვრელია.

40. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის მე-9 მუხლი ადგენს რა გამოსაცდელი ვადის შინაარსთან დაკავშირებულ საკანონმდებლო რეგულაციებს, მიუთითებს, რომ: 1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. 2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. 4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

41. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დავის სწორად გა-

დანყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს სშკ-ის მე-9 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის არსებობის ნორმატიული რეგულირების მიზანი. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, სშკ-ის მე-9 მუხლი ადგენს, რომ დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული და შებოჭილი სშკ-ის 38-ე მუხლის გამოყენებით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინასწარი ინფორმირებისა და გარკვეული კომპენსაციის გაცემის წესებს შეიცავს, თუმცა, ნათელია, რომ გამოსაცდელი ვადის „ნარუმატებლად“ გავლის თაობაზე დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს თავად გამოსაცდელი ვადის საკანონმდებლო განმარტებიდან, რომლის მიხედვით, შეზღუდული ვადით დასაქმების მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა. შესაბამისად, საგამოცდო ვადის გასვლამდე, სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაშიც, დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს ის არგუმენტები, რის გამოც, დასაქმებულმა ვერ დააკმაყოფილა შესასრულებელი სამუშაოსათვის დაწესებული მოთხოვნები, რადგან ამ დროს, დასაქმებულს არ ეძლევა ამ ვადის დასრულების, მისი პროფესიული შესაძლებლობების სრულად გამოვლენის საშუალება. საგულისხმოა, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის გათავისუფლება დამსაქმებლისთვის არადაამკამაყოფილებელი შედეგების არსებობის შემთხვევაშია დასაშვები, ხოლო არადაამკამაყოფილებლობის დამადასტურებელი გარემოებების მითითება და შესაბამისი მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხე დამსაქმებლის მხარეზეა. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ მეორე კასატორის მხრიდან ამგვარ გარემოებებზე მითითებას ადგილი არ ჰქონია.

42. რაც შეეხება კასატორის მიერ მითითებულ სასამართლო პრაქტიკას, იხ., №ას-1213-1139-2015, 27 იანვარი, 2016 წელი, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორის მიერ მითითებული პრაქტიკა განსახილველ საქმეზე რელევანტური არ არის. მოხმობილი სასამართლო პრაქტიკა შეეხება იმგვარ რეგულირებას, როდესაც დასაქმებული მიღებული იქნა სამსახურში სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. მოგვიანებით კი, გათავისუფლდა სამუშაოდან დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებით სწორედ სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლის გამო, რაც მართლზომიერად შეფასდა სშკ-ის მე-9 მუხლის მოქმედების ფარგლებში.

43. მეორე კასატორი სადავოდ ხდის სადავო ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობასაც და მიაჩნია, რომ გათავისუფ-

ლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, როგორც ეს დადგენილია საერთაშორისო კონვენციით და მოიხმობს სასამართლო პრაქტიკას №ას-106-101-2014, 02 ოქტომბერი 2014 წელი. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ არც აღნიშნული განჩინებაა რელევანტური მოცემულ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით, რამეთუ მოხმობილ საქმეში გათავისუფლებული თანამშრომელი სადავოდ ხდიდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას იმ საფუძველით, რომ არ არსებობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი, კერძოდ, მას დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობა არც დაურღვევია და არც არაჯეროვნად შეუსრულებია (მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არცერთი ზომა, მას სამსახური არ გაუცდენია და სხვ.), რაც პრაქტიკულად გამოირიცხავდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას. ხოლო რაც შეეხება სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადას, აღნიშნულთან დაკავშირებით გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში იმსჯელა სააპელაციო სასამართლომ, რომელი მსჯელობაც დაეფუძნა უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას იხ., სუსგ №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი. რომელშიც განიმარტა შემდეგი: „საქართველოს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე აუცილებელია, რომლის თაობაზეც გადაწყვეტილებას იღებენ საქართველოს სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოები საქართველოს კონსტიტუციითა და ამ კანონით დადგენილი კომპეტენციის შესაბამისად. ამით კი, სახელმწიფო საერთაშორისო თანამეგობრობის წინაშე იღებს პიზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებას უზრუნველყოს კანონით დაცულ სფეროში ჩაურევლობა (ნეგატიური ვალდებულება) და უფლებათა დასაცავად შეიმუშავოს შესაბამისი ნორმატიული აქტები (პოზიტიური ვალდებულება). კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს მიერ გაცემული თანხმობის არარსებობისას, იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის – სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების, დაფუძნება უმართებულოა“. აღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოპასუხის მსჯელობა მასზედ, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხის გადასაწყვეტად სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა 1919 წლის

ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფარგლებში 1982 წელს მიღებული №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციით.

44. ამდენად, უნდა აღინიშნოს, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება (1 წლით), რომლის ამონურვამდე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2012 წლის 30 ოქტომბრისთვის მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის საფუძველზე. საგულისხმოა, რომ სადავო ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მითითებული არ ყოფილა. აღნიშნული საფუძველით მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების უმართებულობაზე დადგენილია სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-1284-1222-2014, 24 თებერვალი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე არ მიიჩნია დამსაქმებლის შეუზღუდავ უფლებად, აბსოლუტურად შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლების არარსებობის საფუძველით (სკ-ის 115-ე მუხ.).

45. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრების დასაშვებობის სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობა, ვინაიდან ნორმის დანაწესით საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადანყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადანყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ სა-

კითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძველით, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან, არც დასაბუთებული პოზიციისა წარმოდგენილი ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასთან ანდა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობის საფუძველით.

46. ამასთან, საკასაციო საჩივრების განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით, რადგანაც სშკ-ის 37 „დ“ მუხლის გამოყენების სამართლებრივ საკითხებზე დადგენილია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომელიც და ასახულია წინამდებარე განჩინებაში.

47. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი დაუშვას საკასაციო საჩივრები, რის გამოც, მათ უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

48. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხეს (მეორე კასატორი) უკან უნდა დაუბრუნდეს 2,013.00 ლარის 70% – 1,409.10 ლარი.

49. რაც შეეხება მოსარჩელეს (პირველი კასატორი), იგი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასრგებლოდ სა-

ხელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ლ. კ-ას საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. ლ. კ-ას შუამდგომლობა მის მიერ განეული საადვოკატო მომსახურების ხარჯის – 3000 ლარის სს „თ-ისათვის“ დაკისრების შესახებ დარჩეს განუხილველად;
3. სს „თ-ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
4. სს „თ-ს“ უკან დაუბრუნდეს 2017 წლის 29 მაისს საგადახდო დავალება №60898 გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან (2,013.00 ლარი) 1,409.10 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150.
5. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საკიბელი

1. ზოგადი დებულებები

შრომის კოდექსის მოქმედების სფერო 3; 14

2. შვებულებისა და შრომის ანაზღაურება

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 26; 36

კომპენსაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას 36

ორსულობის გამო შვებულების ანაზღაურება 48

შრომის ანაზღაურება 59

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი 69

შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის საფუძველი 79; 93; 100; 111; 122; 142; 165

შრომითი ხელშეკრულების ვადა 79

სამუშაოზე აღდგენა 111

კომპენსაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას 122

პირგასამტეხლო შრომის ანაზღაურების დაგვიანებისთვის 165

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32
ტელ.: (995 32) 299 72 23
www.supremecourt.ge