

შ რ ო ე 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
2018, №2

Decisions of the Supreme Court of Georgia
on Civil Cases
(in Georgian)
2018, №2

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien
in Zivilsachen
(in der georgischen Sprache)
2018, №2

Решения Верховного Суда Грузии
по гражданским делам
(на грузинском языке)
2018, №2

გადაწყვეტილებების შერჩევასა
და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი **გიორგი ჭყონიკა**

ტექნიკური რედაქტორი **მარიკა მაღალაშვილი**

რედაქციის მისამართი: 0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების
ქ. №32, ტელ: 299 04 18; www.supremecourt.ge

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

1. შრომითი ურთიერთობა

დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობაში

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-247-235-2017

29 სექტემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-
დგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაცი-
ული მოპყრობის განხორციელების ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი სა- ფუძვლები:

1.1. დ. გ-ამ (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ს-ის“ (შემ-
დგომში – მოპასუხე, მონინაალმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი)
მიმართ და მოითხოვა დამსაქმებლის 2015 წლის 26 ივნისის №21/
27 დადგენილების, 2015 წლის 16 ივლისის №894 ბრძანების, 2015
წლის 30 ივლისის №349 ბრძანების დ. გ-ას მიმართ ბათილად
ცნობა, გათავისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას სამუშაოზე
აღდგენა, 2015 წლის 31 ივლისიდან სასამართლოს გადაწყვე-
ტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის სახით ყო-
ველთვიურად 1 000 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონ-
მდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე – ხელზე მი-
საღები), განაცდურის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცი-
ლებულ დღეზე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის დაკისრება და
მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული
მოპყრობის ფაქტის დადგენა.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:
მოსარჩელე 1986 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანი-
ზაციაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. მუშაობის განმავლობა-
ში ერთადერთხელ – 2015 წლის 11 თებერვალს მიიღო გაფრთხი-

ლება სამუშაო საათების არასაპატიოდ გაცდენისა და „რ-თა ახალი პროფესიული კავშირის“ არასამთავრობო ორგანიზაციასთან შეხვედრაზე ყოფნის გამო. უკანასკნელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება (ხელზე ასაღები) შეადგენდა 1 000 ლარს. 2015 წლის 21 ივლისს მოსარჩელეს ჩაბარდა დამსაქმებლის შეტყობინება სამუშაოდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. შეტყობინების მიხედვით შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან შეწყდებოდა 2015 წლის 31 ივლისს. შეტყობინების მიღებისთანავე მოსარჩელემ მიმართა დამსაქმებელს გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთების თაობაზე, რის პასუხადაც დასაქმებულს განემარტა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში მიმდინარეობდა რეორგანიზაცია. მან კვლავ მოითხოვა იმ საკითხის წერილობითი დასაბუთება, თუ კონკრეტულად რა ტექნოლოგიურმა და ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა ან ეკონომიკურმა გარემოებებმა გამოიწვია მის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმება. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი გათავისუფლება ამ საფუძვლით კანონსაწინააღმდეგოა, რადგანაც მის მიმართ რეალურად ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც განპირობებულია მოსარჩელის სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობებში (მათ შორის პროფკავშირში) ჩართულობით და დამსაქმებლის ხელმძღვანელების საქმიანობის ობიექტური კრიტიკით. მოსარჩელის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც დაარსდა პროფესიულ რ-თა კლუბი, მის მიმართ ხორციელდება განსაკუთრებული კონტროლი.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება მართლზომიერად განხორციელდა, გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძველს ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებები წარმოადგენს და ამას რაიმე კავშირი დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან მიმართებაში არ გააჩნია. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელემ დამსაქმებლის დირექტორთა საბჭოს 2014 წლის 19 თებერვლის დადგენილებისა და შესაბამისი ხელშეკრულების საფუძველზე მიიღო დოქტორანტურაში სწავლის დაფინანსება.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წე-

სით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 დეკემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით საკასაციო საჩივარი წარმოადგინა აპელანტმა.

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. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერება წარმოადგენს, ხოლო, ამ საკითხის უარყოფითად გადაწყვეტის შემთხვევაში, შესამონ-მებელია არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის (მათ შორის ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზების გზით) აღდგენის წინაპირობები. როგორც პირველი ინსტანციის, ისე სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, კასატორთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონიერად, შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა მიჩნეულ იქნა წარუმატებლად. კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული განჩინების შეფასებებსა და დასკვნებს და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, ასევე, არასაკმარისად შეაფასა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები და დაარღვია მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი.

1.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, (1) საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. (2) სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ („გ“ ქვეპუნქტი) სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი. (3) საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვე-

ტილება იქნა გამოტანილი.

1.3. იმის გამოსარკვევად, თუ რამდენად დასაშვები და დასაბუთებული შედეგება იქნა წარმოდგენილი კასატორის მხრიდან, საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს დავის განწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე, ქვემდგომი სასამართლოების მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.3.1. მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში სხვადასხვა თანამდებობაზე მუშაობდა 1986 წლიდან. 2013 წლის 27 მარტის №2058 ბრძანებით იგი დაინიშნა ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერატიული მართვის დეპარტამენტში სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვან სპეციალისტად და შრომის ანაზღაურება განესაზღვრა 1 000 ლარით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე – ხელზე მისაღები);

1.3.2. მოპასუხისა და „ს-ის“ ერთობლივი მუშაობით, ჩამოყალიბდა დამსაქმებლის განვითარების ახლებური ხედვა. მოპასუხის დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის №21/27 დადგენილებით, დაწესებულებაში მიმდინარე ორგანიზაციულ ცვლილებებთან (რეორგანიზაციასთან) დაკავშირებით, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული და დამტკიცდა სს „ს-ის“ ფილიალ „ს-ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის“ სტრუქტურა (წარმოდგენილი დანართი №1-ის შესაბამისად), ასევე, სს „ს-ის“ ფილიალ „ს-ის ინფრასტრუქტურის ფილიალის“ საშტატო განრიგი (წარმოდგენილი დანართი №2-ის შესაბამისად);

1.3.3. დადგენილების №1 დანართის შესაბამისად, „ს-ის“ ინფრასტრუქტურის ფილიალის ახლებულად ჩამოყალიბებული სტრუქტურა, ოპერატიული მართვის დეპარტამენტს, მით უფრო, სისტემების განვითარების ცენტრს, არ მოიცავს. სტრუქტურით დგინდება, რომ არსებობს მართვისა და განვითარების სამსახური, რომელიც თავის მხრივ ითვალისწინებს:

- ა) დისპეჩერიზაციის სამსახურს;
- ბ) მოძრაობის სადისპეჩერო ცენტრს;
- გ) ინფრასტრუქტურის სადისპეჩერო ცენტრს.

1.3.4. დადგენილების №2 დანართის თანახმად, ინფრასტრუქტურის ფილიალში გაუქმდა 88 საშტატო ერთეული, ოპერაციითა მართვის დეპარტამენტის სისტემების განვითარების ცენტრი და შესაბამისად, 5 საშტატო ერთეული, მათ შორის ის შტატი, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, შესაბამისად, ახალი საშტატო ნუსხით აღარ არის გათვალისწინებული აპელანტის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული;

1.3.5. 2015 წლის 26 ივნისის №21/27 დადგენილების საფუძველზე გამოიცა სს „ს-ის“ დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის

№894 ბრძანება;

1.3.6. 2015 წლის 16 ივლისს სს „ს-ის“ ინფრასტრუქტურის დირექტორმა წერილობით გააფრთხილა დასაქმებული მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (31 ივლისიდან), ხოლო 2015 წლის 30 ივლისს, დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. ბრძანებას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი; ცვლილება საშტატო განრიგში; დამსაქმებლის დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის №21/27 დადგენილება; გენერალური დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის №894 ბრძანება;

1.3.7. დასაქმებულმა მოპასუხის გენერალური დირექტორის სახელზე წარადგინა განცხადება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. 2015 წლის 4 აგვისტოს, დამსაქმებელმა მოსარჩელეს გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ;

1.3.8. აპელანტს, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის გამო, მიღებული აქვს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

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)), სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ზემოხსენებული გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ, რამდენადაც მათ წინააღმდეგ კასატორს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია, თუმცა, საკასაციო პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესის შედეგად, სახეზე ხომ არ არის განსხვავებული მოპყრობა მოსარჩელესა და მასთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით. საკითხის სრულყოფილი შეფასების მიზნით, საკასაციო პალატა რამდენიმე თეორიულ საკითხზე გაამახვილებს ყურადღებას:

1.4.1. შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 ნაწილებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა როგორც წინასახელ-

შეკრულებო, ისე – შრომით ურთიერთობაში, ასევე, რეგულირებულია შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნას გაუმართლებლად (შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება), თუმცა, დადგენილი რეგულაცია არასაკმარისია, რადგან ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მოწესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა, სპეციალური კანონი განსხვავებულ რეგულაციას არ ადგენს. ამ თვალსაზრისით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურსამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნას ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო, კანონის მე-10 მუხლი უფლებით აღჭურავს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

1.4.2. დისკრიმინაციის საკითხის ანალიზისას საკასაციო პალატა შეჩერდება საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზეც,

რომლის თანახმადაც, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. დასახელებული ნორმის უმთავრეს ელემენტს წარმოადგენს ის დათქმა, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავოობისას სწორედ ზემოხსენებული დათქმიდან გამომდინარე, ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემოწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. ამ მხრივ, საინტერესოა ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „Savez crkava“ Rijee zivota“ and others v. Croatia“ (განაცხადი №7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება) სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს. საკასაციო პალატის შეფასებით, სწორედ ამგვარ ფართო განმარტებას ემსახურება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მე-6 პუნქტები, სადაც საუბარია ნებისმიერი სახით დისკრიმინაციის აკრძალვაზე, მიუხედავად იმისა, რომ მადისკრიმინირებული ნიშნები ჩამოთვლილია ამავე კანონის პირველ მუხლში.

1.4.3. რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგი-

ურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე – მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (იხ. *Willis v. the United Kingdom*, №36042/97), უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (იხ. *Konstantin Markin v. Russia*, №30078/06), განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის (იხ. *Petrovic v. Austria*, №20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (იხ. *D.H. and others v. the Czech Republic*, №13378/05). საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის ნიშნაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რო-

მელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა, რის შესახებაც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო, ამჯერად კი, ყურადღებას გაამახვილებს, როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო, ისე – ევროსასამართლოს პრაქტიკაში დამკვიდრებულ დისკრიმინაციის ფაქტის გამოვლენის მეთოდებზე – ე.წ „შეფასების ტესტებზე“.

1.4.4. საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალწარმოება აღიარებს „მკაცრი შეფასებისა“ და „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“, რომელთაგან პირველს იყენებს ე.წ „კლასიკური“ (კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული) ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის კვლევისას, ხოლო მეორეს – ყველა სხვა შემთხვევასთან მიმართებით. საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ (2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ კლასიკური, სპეციფიკური ნიშნებით დიფერენციაციისას სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ნორმას აფასებს თანაზომიერების პრინციპის მიხედვით, ამასთან, „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას, საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი“. დანარჩენ შემთხვევებში, მკაცრი ტესტის გამოყენების საჭიროებას სასამართლო ადგენს დიფერენციაციის ინტენსივობის ხარისხის მიხედვით. ამასთან, დიფერენციაციის ინტენსივობის შეფასების კრიტერიუმები განსხვავებული იქნება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დიფერენციაციის ბუნებიდან, რეგულირების სფეროდან გამომდინარე. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, გადამწყვეტი იქნება, არსებითად თანასწორი პირები რამდენად მნიშვნელოვნად განსხვავებულ პირობებში მოექცევიან, ანუ დიფერენციაცია რამდენად მკვეთრად დააცილებს თანასწორ პირებს კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობაში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობებისაგან. თუ დიფერენციაციის ინტენსივობა მაღალია, სასამართლო გამოიყენებს მკაცრ ტესტს, ხოლო ინტენსი-

ვობის დაბალი მაჩვენებლის შემთხვევაში – „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“ (რაციონალური საფუძვლით შემონმების ტესტი), რომლის მიხედვითაც:

ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება;

ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის.

1.4.5. შეფასების ტესტთან მიმართებაში ევროსასამართლო არ ადგენს დისკრიმინაციის საფუძვლების იერარქიას, არამედ მიიჩნევს, რომ განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ მას არ აქვს გონივრული და ობიექტური გამართლება, ანუ, თუ არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი, ან თუ არ არსებობს გონივრული თანაბარზომიერება ლეგიტიმურ მიზანსა და მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ საშუალებას შორის (იხ. *Mizzi v. Malta*, №26111/02).

1.4.6. დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის საპროცესო ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7³ კარის დებულებებით, კერძოდ: 363³-ე მუხლის თანახმად, საჩჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (*Chassagnou and Others v. France [GC]*, №25088/

94, №28331/95). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (*Nachova and Others*), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან წინასწარგანსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio principis* (ის ვინც ბრალს დებს ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება – *affirmanti incumbit probatio* (ამონარიდები), *Aktas v. Turkey* no.24351/94, § 272, ECHR 2003 V). რიგ შემთხვევებში, როდესაც საქმის საფუძველში არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხელისუფლებას დაეკისროს რათა წარმოადგინოს დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება (*Salman v. Turkey* [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; *da Anguelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV).

1.5. განსახილველ შემთხვევაში, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი საქმის მასალებით არ მტკიცდებოდა, მოსარჩელემ მხოლოდ საქმის მომზადების დასრულების შემდგომ აბსტრაქტულად მიუთითა კომპარატორებთან მიმართებაში განსხვავებული მოპყრობის დამადასტურებელი გარემოებები, რაც მოპასუხემ უარყო, ამასთანავე, დასაქმებულს არ უთხოვია დამსაქმებლისაგან შესაბამისი ინფორმაციის გამოთხოვა. საკასაციო პალატა ამ განმარტების საპირისპიროდ იზიარებს კასატორის პოზიციას სასამართლოს მხრიდან მოცემული საკითხის არასრულყოფილი გამოკვლევის თაობაზე (სსსკ-ის 393.3 მუხლი) და

ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად მოტივს მოსარჩელის საზოგადოებრივი აქტივობები, კერძოდ: მის მიერ პროფკავშირის შექმნა და დამსაქმებლის ხემძღვანელობის კრიტიკა წარმოადგენდა. პალატა განმარტავს, რომ როგორც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-19 მუხლი), ისე – „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად...“ ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მისხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით... სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად“. უნდა ითქვას ისიც, რომ „აზრის თავისუფლება“, როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ – აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია. ამ თვალსაზრისით, საქმეში წარმოდგენილია „პროფესიულ რ-თა კლუბის“ განცხადება და უდავოა, რომ ამ პროფკავშირის წევრს წარმოადგენს მოსარჩელე. რაიმე შეფასება ამ მტკიცებულებასთან მიმართებით არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს არ გაუკეთებია, უფრო მეტიც, მტკიცებულებაში გამოთქმული კრიტიკა (ერთი ნუთით წარმოვიდგინოთ რას დაემსგავსებოდა „ს-ა“ „რ-თა პროფესიული კავშირი“ რომ არ არსებობდეს? უსახური, კორუმპირებული (უმეტესწილად აზროვნების თვალსაზრისით) და მომავლის უქონელი ადამიანების უბრალო ნაკრები, რომლის ფოკუსში მოქცეულია მხოლოდ პირადი გამორჩენა, მხოლოდ პირადი სარგებელი და ისეთი ცნებები, როგორიცაა ქვეყანა, პატრიოტიზმი, თავდადება, გმირობა, პატიოსნება, საქმის (და თუნდაც ადამიანის) სიყვარული – ეს მხოლოდ ლამაზი სიტყვებია, ისტორიიდან რომ შემოგვრჩა ქართველებს და რომელსაც რეალურ ცხოვრებასთან არანაირი კავშირი არ აქვს!) გაკეთებულია 2015 წლის 7 ივნისს, რომელიც დროში საკმაოდ ახლოსაა რეორგანიზაციის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებასთან. პალატა ასევე ითვალისწინებს სარჩელზე

დართულ დამსაქმებლის წერილობით განმარტებას, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მთავარი ფაქტობრივი საფუძველი „ს-თან“ მუშაობის შედეგად შემუშავებული მართვის ორგანიზაციული მოდელია, ხოლო, საქმის მომზადების ეტაპზე წარმოდგენილი „ს-ის“ წერილობითი პასუხიდან ირკვევა, რომ: პროექტის ფარგლებში დამუშავებული მოდელი არ ითვალისწინებდა კადრების შემცირებას, ახალ სტრუქტურაში იმ დონის დეტალიზაციისას, რა დონეზეც მათ შეიმუშავეს, არც ერთი ერთეული ან ფუნქცია არ გაუქმებულა, მხოლოდ მოხდა ქვედანაყოფების ნაწილის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებად ტრანსფორმაცია და განსხვავებული დასახელებებით ჩამოყალიბება. „ს-ი“ ადასტურებს, რომ მას და მოპასუხეს შორის შეთანხმების საგანს არ წარმოადგენდა საკადრო ბაზის ოპტიმიზაციის სამუშაოები. ეს ამოცანა არ დასმულა მოპასუხის მენეჯმენტისაგან და არც განხილვის საგანი ყოფილა. საკასაციო პალატა რა თქმა უნდა სრულად იზიარებს „თავისუფალი მენარმეობის“ იდეას, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებადაა მოხსენიებული და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს, თუმცა, პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ კანონით გარანტირებული უფლების თუნდაც კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება და სწორედ ამ საკითხის კვლევის შედეგად სავალდებულოა, შემომდგეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლზომიერება (სკ-ის 115-ე მუხლი). სწორედ ამ კონტექსტში უნდა შეფასდეს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში გამოთქმული შედაგება შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის თაობაზე, ასევე, „ს-ის“ განმარტება (რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურული ერთეულებისათვის მხოლოდ სახელწოდების გადარქმევა დამტკიცებულ სამტატო ნუსხაში ჰპოვებს თუ არა რეალურ განხორციელებას), ვინაიდან, როგორც აღინიშნა, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37-ე (1) მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელი ქცევად, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე – ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პი-

რის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს. დისკრიმინაციის უარყოფის საფუძვლად შესაგებელში მოპასუხე ასახელებს ასევე მისი მხრიდან დოქტორანტურაში მოსარჩელის სწავლის დაფინანსებას, როგორც დამსაქმებლის კეთილ ნებას, თუმცა, კვლევის საგანი არ გამხდარა ის გარემოებაც, ამ უფლებაზე ხელმისაწვდომობა მოსარჩელისათვის ინდივიდუალურად მინიჭებულ სიკეთეს წარმოადგენდა თუ ორგანიზაციაში მომუშავე ყველა პირისათვის ხელმისაწვდომ დამკვიდრებულ პრაქტიკას.

1.6. რაც შეეხება ქვემდგომი სასამართლოების მტკიცებას, რომ განსხვავებული მოპყრობის ნიშნებზე მოსარჩელემ საქმის მომზადების დასრულების შემდგომ მიუთითა და თავად ეს მითითებაც იყო აბსტრაქტული, საკასაციო პალატა ნაწილობრივ იზიარებს, რადგანაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219-ე მუხლის პირველი ნაწილი ახალ ფაქტებზე მითითებისათვის განსხვავებულ წინაპირობებს ადგენს (მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული), თუმცა, ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანია, შეფასდეს, სააპელაციო პალატაში დამსაქმებლის მიერ წარდგენილ წერილობით ახსნა-განმარტებაში გამოხატული პოზიცია („სისტემების განვითარების ცენტრმა თავის ფუნქცია ამონურა, ამიტომ მთლიანად მოხდა ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის გაუქმება და ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში შემავალი სისტემების განვითარების ცენტრის თანამშრომლების გადანაწილება თავიანთი სპეციალობების შესაბამის სამსახურებში. რაც შეეხება აპელანტის მიერ 2013 წლის 27 მარტამდე პერიოდში დაკავებულ სადგურის ინჟინრის თანამდებობას, მას მერე რაც დ. გ-ა დაინიშნა სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე (27.03.2013წ), სადგურის ინჟინრის ვაკანტურ ადგილზე დასაქმდა სხვა პირი და ამჟამად აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის. სწორედ ამიტომ, მხარეებს შორის დავის დაწყებამდე დ. გ-ას მიმართ შეთავაზებულ იქნა სხვა თანამდებობა, რაზეც კატეგორიული უარი განაცხადა. შემდგომში, თბილისის საქალაქო სასამართლოში საქმის განხილვის პირველ ეტაპზე შესხენებულ იქნა შეთავაზება სალიანდაგო დეპარტამენტში დასაქმების თაობაზე, თუმცა, მოსარჩელის მხრიდან უკმეხად მკაცრი უარი იქნა ნათქვამი“) ხომ არ წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო კოდექ-

სის 131-ე მუხლით გათვალისწინებულ საპროცესო აღიარებას (ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება, საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას). თავის მხრივ, სააპელაციო სასამართლოს დასახელებული განმარტებიდან გამომდინარე, არ გამოუკვლევიან და არგუმენტირებულად არ აუსახავს გადაწყვეტილებაში ის გარემოება, მოპასუხის მხრიდან რა სამუშაო შეეთავაზა მოსარჩელესთან ერთად გათავისუფლებულ პირებს და რა სამუშაო – მოსარჩელეს, რატომ განაცხადა მან შეთავაზებულ სამუშაოზე კატეგორიული უარი და ამ მხრივ არ დაუდგენია განსხვავებულ მოპყრობას ხომ არ ჰქონდა ადგილი მოსარჩელესა და იმ კომპარატორებს შორის (არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ იმ დასაქმებულებს შორის), რომლებმაც რეორგანიზაციისას სამუშაო დაკარგეს მოსარჩელესთან ერთად, ხოლო, ამჟამად „დასაქმებული არიან თიანთი სპეციალობის შესაბამის სამსახურებში“.

1.7. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინებით ერთობლიობაში არ შეფასებულა დისკრიმინაციის თვალსაზრით მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები, ასევე, სააპელაციო სასამართლოსათვის მოპასუხის მიერ მიცემული განმარტება და სასამართლოს არ გაუკეთებია დასკვნა იმის თაობაზე, ზემოხსენებული ფაქტებისა და არგუმენტების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი წესით (სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში) შეფასება ხომ არ ადასტურებს მოსარჩელის მხრიდან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლით გათვალისწინებული მტკიცების ტვირთის მოსარჩელის მიერ დაძლევას, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა (დამატებით იხ. შკ-ის 37-ე (3) მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი).

1.8. საკასაციო პალატა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად (საქ-

მის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადანყევტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულება და დამატებითი გამოკვლევა) აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს სააპელაციო სასამართლოს, რომელმაც მტკიცებულებათა ყოველმხრივი შეფასების შედეგად უნდა დაადგინოს დავის გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები და ამის შედეგად განსაზღვროს უფლების საკითხი.

2. სასამართლო ხარჯები:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულის ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ვინაიდან საკასაციო პალატის წინამდებარე განჩინებით დავაზე სამართალწარმოება არ სრულდება, პალატა მიიჩნევს, რომ პროცესის ხარჯების საკითხი როგორც მხარეთა შორის, ასევე, სახელმწიფო ბიუჯეტის მიმართ (სსკ-ის 55-ე მუხლი), საქმეზე მიღებული გადანყევტილების მატერიალურ-სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით („სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსარჩელე ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან ნაწილობრივ გათავისუფლებულია) უნდა გადანყდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. დ. გ-ას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 დეკემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

უვადო შრომითი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო

განჩინება საქართველოს სასჯელით

№ას-20-20-2018

9 თებერვალი, 2018 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათი-
ლად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება,
დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ვ. ს-იშვილსა (შემდგომში: „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებუ-
ლი“) და სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენ-
ტოს (შემდგომში: „მოპასუხე“ ან „დამსაქმებელი“) შორის
19.11.2012წ.-ს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც
მოსარჩელე ერთი წლით (19.02.2013წ-მდე) მიღებულ იქნა სსიპ
სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ბოლნისის
სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში მთავარ სპეციალისტად.
მხარეთა შორის რამდენჯერმე გაგრძელდა შრომითი ხელშეკ-
რულების მოქმედების ვადა: 19.02.2013წ-ის №2461/კ ბრძანე-
ბით – 2014 წლის 19 თებერვლამდე; 14.02.2014წ-ის №1329/კ
ბრძანებით – 2015 წლის 19 თებერვლამდე; 02.02.2015წ-ის
№1078/კ ბრძანებით – 2017 წლის 01 თებერვლამდე.

2. დამსაქმებლის 01.02.2017წ-ის №708/კ ბრძანებით (შემ-
დეგში: სადავო ბრძანება) დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი
ხელშეკრულება. დასაქმებული 2017 წლის პირველი თებერვლი-
დან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. სადავო
ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად დამსაქმებელმა იხელ-
მძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-
ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი და დამსაქმებლის წესდების

5.3. პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით.

3. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით [სშკ-ის მე-6 და 31.3 მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 44-ე, 394-ე და 411-ე მუხლები].

4. სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივ საფუძვლად მოსარჩელემ მიუთითა სშკ-ის 6.13 მუხლზე და აღნიშნა, რომ ორგანულ კანონში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, დამსაქმებელი არაუფლებამოსილი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლით საფუძვლით სამუშაოდან დაეთხოვა დასაქმებული, რომელიც უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან.

5. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველ შედეგებაში უარყო მოსარჩელესთან უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობა და მიუთითა მოსარჩელის მხოლოდ ვადიან სანქსებზე, შტატგარეშე თანამშრომლად მიღების გარემოებაზე.

6. ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 8 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ბოლნისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება 2017 წლის პირველი თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 720 ლარის ოდენობით; უარყოფილი იქნა მოთხოვნა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრებაზე.

7. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დავა მოაწესრიგა სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 ნაწილით, რომლის შესაბამისად დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება განიხილა უვადო ხელშეკრულებად, რომლის შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით არამართლობიერად შეფასდა.

8. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება საპელაციო საჩივრით გასაჩივრდა მოპასუხის მიერ. აპელანტი არ დაეთანხმა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების (ამ განჩინების პპ: 1, 2) სამართლებრივ შეფასებას და მხარეთა შორის წარმოშობილი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის კონკრეტულ და მკაფიოდ განსაზღვრულ ვადაზე მიუ-

თითა, რომლის უფლებამოსილებას, როგორც ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმების უფლებას მხარეებს ანიჭებდა სსკ-ის 327-ე და 319-ე მუხლები. შესაბამისად, სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა სახელშეკრულებო თავისუფლების საფუძველზე განსაზღვრული ხელშეკრულების ვადის განისაზღვრა 2017 წლის 1 თებერვლამდე ნიშნავდა სწორედ იმას, რომ სახეზე იყო განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება და ხელშეკრულებაში მითითებული თარიღის დადგომა თავისთავად წარმოშობდა ხელშეკრულების შეწყვეტას სადავო ბრძანებაში მითითებული სამართლებრივი საფუძველით.

9. სააპელაციო სასამართლოს წარედგინა მოსარჩელის შეგებებული სააპელაციო საჩივარიც, რომლითაც სადავო იყო პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილი [სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი].

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 09 ნოემბრის განჩინებით უარყოფილია სააპელაციო და შეგებებული სააპელაციო საჩივრები.

11. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების პ: 1-2 ში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. იმავედროულად, დაეთანხმა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის ნორმატიული დანაწესით და აღნიშნა, რომ 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, კანონი ასეთ ურთიერთობას იმპერატიული დანაწესით მიიჩნევს უვადო შრომით ხელშეკრულებად. ნორმა ასევე დეტალურად აღწერს რა ითვლება მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებებად. სშკ-ის მე-6 მუხლი ასევე შეიცავს შენიშვნას, რომელიც მისი განუყოფელი ნაწილია და ადგენს მუხლში მითითებული რეგულაციის გამოყენების პირობებს იმ ურთიერთობებში, რომლებიც საკანონმდებლო ცვლილებებს წინ უსწრებდა, შენიშვნის თანახმად, მე-6 მუხლის 11-13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების 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 დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. 12.06.2013წ. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ, კერძოდ კი მისი მე-3 მუხლი, ადგენს ცვლილებების ამოქმედებას გამოქვეყნებისთანავე. ცვლილებები გამოქვეყნდა 04.07.2013წ. შესაბამისად, მითითებული საკანონმდებლო დანაწესების ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ ცვლილებების ამოქმედებამდე წარმოშობილი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წლის განმავლობაში გრძელდება და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში.

12. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე – ანუ 04.07.2013 წლამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, კერძოდ, 19.11.2012წ.-დან 04.07.2013წ.-მდე; ამასთან, საბოლოოდ შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე, ანუ გასულია კანონის ამოქმედების შემდეგ 2 წელზე მეტი და 19.11.2012წ.-დან 01.02.2017წ.-მდე დროის მონაკვეთი აღემატება 30 თვეს. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა კანონის იმპერატიული დათქმით ტრანსფორმირდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად.

13. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ/აპელანტმა, რომელმაც მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

14. კასატორი მიუთითებს მოდავე მხარეთა შორის წარმო-

შობილი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსსა და მის არსებით პირობებზე, რომლის განსაზღვრის თავისუფლებაში, კასატორის მოსაზრებით, მხარეთა ნებას უპირატესი ძალა გააჩნია [სშკ-ის მე-2 და სსკ-ის 327-ე მუხლი]. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება. ვინაიდან, მოსარჩელესა და სააგენტოს შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 1 თებერვლამდე ეს იმას ნიშნავს, რომ სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება და ხელშეკრულებაში მითითებული თარიღის დადგომა თავისთავად ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. კასატორი აღნიშნავს, რომ მთელი იმ დროის განმავლობაში რაც მოსარჩელე სააგენტოში საქმიანობდა, მუდმივად იდებოდა ან გრძელდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები დროის კონკრეტული ვადის მითითებით. თუ მოსარჩელე ამ პირობას არ ეთანხმებოდა, შეეძლო სააგენტოსთვის მიემართა სხვა სახის მოთხოვნით, მაგრამ ასეთი არ მომხდარა. შესაბამისად, მოსარჩელე ეთანხმებოდა ურთიერთობის ასეთ ფორმატს.

სამოტივაციო ნაწილი:

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 იანვრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

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

17. კასატორი სადავოდ ხდის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივ შეფასებას და მისი არგუმენტი სააპელაციო საჩივრის არგუმენტის იდენტურია. სახელდობრ, კასატორი მიუთითებს კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში არსებული ხელშეკრულების დადებისა და მისი არსებითი პირობების განსაზღვრის თავისუფლებაზე. იმავდროულად, აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე ეთანხმებოდა ვადიანი ხელშეკრულების ფორმატში ურთიერთობის გაგრძელებას და არასოდეს გამოუთქვამს პრეტენზია.

18. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორის პრეტენზიას არ გააჩნია გაზიარების ვარგისი სამართლებრივი საფუძველი და განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის არსი მოიცავს, როგორც თავისუფალი კონტრაქტების ისე, ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმების თავისუფლებას [სსკ-ის 319-ე და 327-ე მუხლები]. თუმცა, ნორმის დანაწესი იმპერატიული მნიშვნელობის არ არის და ხელშეკრულების მონაწილეთა ეს უფლება ექვემდებარება შეზღუდვას ლეგიტიმური მიზნისთვის [„legitimate purpose“]. სწორედ აღნიშნულს გულისხმობს სშკ-ის ახლად ამოქმედებული ნორმა, რომელიც ნორმით განსაზღვრული წინაპირობების დაცულობის შემთხვევაში, როგორცაა ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის ხანგრძლივობა [სსკ-ის მე-6 მუხლის 13 პუნქტი] ვადიან შრომით ურთიერთობას გარდაქმნის უვადო შრომითი ურთიერთობის ფორმატში.

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

20. საგულისხმოა ხელშეკრულების მონაწილეთა თავისუფლების კანონისმიერი შეზღუდვის ლეგიტიმური მიზნის თაობაზე საკასაციო პალატის მიერ სხვა გადაწყვეტილებაში გაკეთებული განმარტება, რომელშიც დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებული იქნა მიჩნეული (იხ., სუსგ №ას-1083-1020-2015, 15 აპრილი, 2016 წელი): „...შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილია (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი)“. საკასაციო პალატის მითითებული განმარტებიდან და სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის ნორმატიული დანაწესიდან გამომდინარე საკასა-

ციო საჩივრის პრეტენზია მოსარჩელესთან არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობის საკითხთან მიმართებით უარსაყოფია.

21. მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები (ამ განჩინების პპ: 1, 2, 11) იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე – ანუ 04.07.2013 წლამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა (საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ გამოქვეყნდა 04.07.2013წ-ს, რასაც უკავშირდება ცვლილებების ამოქმედება), კერძოდ, 19.11.2012წ.-დან 04.07.2013წ.-მდე; საბოლოოდ კი, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 01.02.2017წ-მდე (სადავო ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ), ანუ გასულია სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის ამოქმედების შემდეგ 2 წელზე მეტი, ხოლო თავის მხრივ, 19.11.2012წ-დან 01.02.2017წ-მდე დროის მონაკვეთი აღემატება 30 თვეს, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად.

22. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს უზენაესი სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას და მიაჩნია, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით 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 უზენაესი სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილება ენინალმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე 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 პოზიციაა წარმოდგენილი ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციათან ანდა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობის საფუძველით.

23. ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისითაც, ვინაიდან სშკ-ის მე-6 მუხლის კონტექსტში ვადიანი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებად გარდაქმნის სამართლებრივ საკითხებზე დადგენილია უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომელთა ნაწილი ასახულია წინამდებარე განჩინებაში.

24. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი დაუმეცას საკასაციო საჩივარი, რის გამოც, საკასაციო საჩივარს უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

25. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუმეცებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუმეგობელი, დარჩეს განუხილველად;

2. კასატორ სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს უკან დაუბრუნდეს (ტრანზაქცია განხორციელდება – 22.01.2018; მოთხოვნის დამონშება – 18.01.2018; მოთხოვნის გაგზავნა – 22.01.2018) ელექტრონული საგადახდო მოთხოვნა №00590 გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან (432 ლარი) — 302.4 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება;

3. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობა

განჩინება საქართველოს სასჯელით

№ას-344-322-2017

11 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. დ. ო-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ ს-ოს (შემდგომში – მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა მოპასუხის:

ა) 2014 წლის 29 ივლისის №04-227/ო ბრძანების („სააგენტოს დ-ის რაიონულ განყოფილებაში ჩატარებული შემოწმების შედეგებიდან გამომდინარე გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ“) იმ ნაწილების ბათილად ცნობა, რომლითაც მოსარჩელეს დაეკისრა 4 195 ლარის გადახდა, მიეცა სასტიკი საყვედური ხელფასის 50%-ის დაკავებით და დაეკისრა ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებიდან 20%-ის დაკავება ზედმეტად გაცემული თანხის სრულად დაფარვამდე;

ბ) 2014 წლის 3 ოქტომბრის №04-310/ო ბრძანების („სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2014 წლის 29 ივლისის №04-227/ო ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“) იმ ნაწილების ბათილად ცნობა, რომლითაც მას დაეკისრა 3 148 ლარის გადახდა;

გ) მოპასუხისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ 2014 წლის 29 ივლისიდან 2014 წლის 9 სექტემბრამდე არაკანონიერად დაკავებული თანხის – 1 436,81 ლარის (დაბეგრილი), მათ შორის – დისციპლინური სახდელის სახით დაკავებული 260 ლარის (და-

ბეგრილი) ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოპასუხის მონიტორინგის სამმართველოს მიერ განხორციელებული და დ-ის რაიონულ განყოფილებაში 2012 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე შევსებული „ოჯახის დეკლარაციების“ შერჩევითი შესწავლა და მათში დაფიქსირებული ინფორმაციის სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში დაცულ ინფორმაციასთან დადარება, რომლის შედეგადაც, მონიტორინგის სამსახურმა მიიჩნია, რომ რიგ შემთხვევებში, უფლებამოსილი პირების, მათ შორის – მოსარჩელის, დ-ის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) – დ. ო-ის მხრიდან დარღვეული იყო მოცემული სფეროს მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების მოთხოვნები, რამაც გამოიწვია მოქალაქეებისათვის გარკვეული თანხების ზედმეტად გაცემა. აღნიშნულის საფუძველზე, სააგენტოს დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებით გატარდა სხვადასხვა სახის ღონისძიება, კერძოდ, რამდენიმე თანამშრომელს (განყოფილების უფროსს, მოსარჩელეს – მთავარ სპეციალისტსა (იურისტსა და სხვ) დაეკისრათ ზედმეტად გაცემული ფულადი სოციალური დახმარების (საარსებო შემწეობის) თანხების სახელმწიფო ბიუჯეტში აღდგენა (სახელდობრ, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებიდან, ყოველთვიურად 20%-ის დაკავებით) ზედმეტად გაცემული თანხების სრულად დაფარვამდე. შემონმების მასალებში დაფიქსირებული დარღვევების გამო, თანამშრომელთა მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები – მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური ერთი თვის შრომის ანაზღაურებიდან 50%-ის დაკავებით. მოსარჩელე სადავოდ ხდის მოპასუხის მიერ მის მიმართ განხორციელებულ ღონისძიებებს და განმარტავს, რომ სააგენტოს არ მიუთითებია, მის მიმართ დისციპლინური სახდელის ზომის განსაზღვრა „რამდენად ლეგიტიმური, პატივსაღები, კეთილსინდისიერი და არადისკრიმინაციული მოტივით მოხდა. სააგენტო დაეყრდნო კონტროლის დეპარტამენტის მოხსენებით ბარათს, რომელიც დისკრიმინაციული და ანგარიშსწორების მოტივით არის შედგენილი, მიზანმიმართულად მისი დისკრედიტაციისათვის“. გარდა ამისა, მოსარჩელე არ ეთანხმება მისთვის და განყოფილების უფროსისათვის, გადასახდელი თანხების თანაბრად დაკისრებას, ხოლო, სადავო ბრძანებაში მოხსენიებული სხვა პირებისათვის თანხის დაბრუნების არდაკისრებას. მოსარჩელისათვის მიუღებელია უფროსი სპეციალისტის შეცდომების (რომელიც დადგინდა შემონმებისას) გამო მისი დასჯა, ხოლო, დამრღვევი პირის

მიმართ დისციპლინური ღონისძიების, თუნდაც რომელიმე ზომის გამოუყენებლობა.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელემ, როგორც სააგენტოს დ-ის რაიონული განყოფილების მთავარმა სპეციალისტმა (იურისტმა) მოამზადა 6 ბრძანება, რამაც გამოიწვია სახელმწიფო ბიუჯეტიდან თანხების არასწორი გაცემა: ბრძანებებით მოხდა სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახების მონაცემების კორექტირება, რამაც გამოიწვია შესაბამის 6 ოჯახზე სარეიტინგო ქულის დაწევა და თანხის არასწორად გაცემა. შემონგების პროცესში მოსარჩელის მიერ წერილობით მიცემულ ახსნა-განმარტებაში აღნიშნულია, რომ უმეტეს შემთხვევაში, მასთან ხვდებოდა დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით დასკანერებული ფორმა №100-ის ვარიანტი და ვერ ახერხებდა მოქალაქის დიაგნოზის დადგენას, მიუხედავად ამისა, მან მაინც მოამზადა აღნიშნული ბრძანებები. დ-ის რაიონული განყოფილების უფროსიც განმარტავს, რომ დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით შესაბამის დოკუმენტაციას განსახილველად და ბრძანების მოსამზადებლად რეზოლუციით აწერდა მოსარჩელეს, ამასთან, განყოფილების უფროსი მწუხარებას გამოთქვამს დაშვებული შეცდომების გამო და ეთანხმება შენიშვნებს. მოპასუხის განმარტებით, სააგენტოს 2014 წლის 29 ივლისის №04-227/ო ბრძანებაში, 2014 წლის 3 ოქტომბრის №04-310/ო ბრძანებით შევიდა ცვლილება და მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში შესატანი თანხა შეადგენს არა – 4 195, არამედ – 3 148 ლარს. სააგენტოს 2015 წლის 9 სექტემბრის №04-262/ო ბრძანებით ცვლილება შევიდა სადავო – 2014 წლის 29 ივლისის №04-227/ო ბრძანებაში და შეწყდა მოსარჩელისათვის დაკისრებული ვალდებულება მისი შრომის ანაზღაურებიდან 20%-ის დაკავების თაობაზე.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2015 წლის 1 აპრილიდან 2015 წლის 1 სექტემბრამდე დაქვითული თანხის – 371,40 ლარის ანაზღაურება, დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

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

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 20 დეკემბრის 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, შეამოწმა გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

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

1.1. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების მართლზომიერება. ამ თვალსაზრისით კი, კასატორი პრეტენზიას აცხადებს სასამართლოს მხრიდან ფაქტობრივი გარემოებების საპროცესო სამართლის წესების დარღვევით დადგენის თაობაზე (სსსკ-ის 393-ე (1)(3) მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი), კერძოდ:

1.1.1 სააპელაციო სასამართლომ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ იყო ვალდებული მოსარჩელე, შეესწავლა ე.წ ოჯახის დეკლარაციების სისწორე. ამ კუთხით სასამართლომ ვერ მიუთითა სასამართლის ნორმაზე, ხოლო, მოწინააღმდეგე მხარემ, რომლის მტკიცების ტვირთსაც წარმოადგენდა მითითებული ფაქტის დადასტურება, ვერ წარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, ამასთანავე, სასამართლომ დადგენილად ცნო ის გარემოება,

რომ კორექტირების საკითხს სწავლობდა უფროსი სპეციალისტი, რომლის მოხსენებითი ბარათიც ცნობად მიიღებოდა ბრძანების შედგენისას, თუმცა, აქვე განმარტა, რომ ეს გარემოება გავლენას ვერ იქონიებდა მოსარჩელის პასუხისმგებლობის ხარისხზე. სასამართლოს აღნიშნულ განმარტებას კასატორი მიიჩნევს წინააღმდეგობრივად, ვინაიდან თუ მას აქვს კორექტირების შესწავლის ვალდებულება, ეს გამორიცხავს უფროსი სპეციალისტის ამავე ვალდებულების არსებობას და პირიქით, ხოლო, ორივე მათგანის ვალდებულების არსებობის შემთხვევაში, სასამართლოს პასუხისმგებლობაც თანაბრად უნდა გაენაწილებინა, შესაბამისად, სასამართლოს არ უმსჯელია, ამ ორი პირიდან მხოლოდ კასატორს რატომ დაეკისრა თანხის 50%-ის გადახდა. აღნიშნულით სააპელაციო სასამართლომ სააგენტოს იურისტის ვალდებულებები გაათანაბრა უფროსის ვალდებულებებთან, რომელსაც ასევე დაეკისრა თანხის 50%-ის გადახდა;

1.1.2. სააპელაციო სასამართლომ პასუხისმგებლობის კასატორისათვის დაკისრების დასტურად მიუთითა „განყოფილებაში დამკვიდრებულ წესზე“, თუმცა, რას ემყარება სასამართლოს მსჯელობა, გაურკვეველია, ისევე, როგორც მისი მოსაზრება, თუ რა უფლება ჰქონდა იურისტს, არ ენდოს უფროსი სპეციალისტის მოხსენებით ბარათს;

1.1.3. გასაჩივრებული განჩინება განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკისაგან (საქმე №ას-1236-1159-2015), სადაც განმარტებულია, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრება გადაცდომის გამოვლენიდან ერთი თვის ვადაში უნდა განხორციელდეს. თუკი სასამართლო სამართალდარღვევის გამოვლენად მიიჩნევდა დასაქმებულის მოხსენებით ბარათს, იგი პირველ აპრილსაა შედგენილი, ხოლო სახდელი მხარეს სამი თვისა და 28 დღის შემდეგ დაედო. ამ მხრივ, სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 38-ე მუხლის ანალოგიით, ამასთანავე, შეფასება არ მისცემია იმ საკითხს, 2014 წლის 29 ივლისის ბრძანება წარმოადგენს ერთი თუ ორი სახის სახდელს;

1.1.4. სააპელაციო სასამართლომ განჩინების სამართლებრივი დასაბუთებისას იხელმძღვანელა სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლით, თუმცა, არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ სააგენტოს ზიანი არ მიდგომია. სააგენტო, მიუხედავად ჩატარებული მოკვლევის ფარგლებში კორექტირების კანონდარღვევით გამოვლენის ფაქტისა, მოსარჩელის მიერ მომზადებული ექვსი ბრძანების ადრესატს კვლავ აძლევდა თანხებს;

1.1.5. სასამართლომ დაადგინა, რომ უფროსი სპეციალისტის მოხსენებით ბარათში მითითებული გარემოებების ნორმატიულ მოთხოვნებთან შესაბამისობისათვის ყურადღება უნდა მიექცია იურისტს, თუმცა, ასევე ადგენს, რომ ნორმატიულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა სპეციალურ განათლებას არ მოითხოვდა და იგი ხელეწიფებოდა ნებისმიერ ადამიანს.

1.2. საკასაციო პრეტენზიათა საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ, წინამდებარე განჩინებისათვის სავალდებულო ძალის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე (სსსკ-ის 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)):

1.2.1. მოსარჩელე დასაქმებულია სსიპ ს-ოს დ-ის რაიონული განყოფილების მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) თანამდებობაზე;

1.2.2. სსიპ ს-ოს 2013 წლის 3 სექტემბრის №04-384/ო ბრძანების საფუძველზე მონიტორინგის სამმართველოს მიერ განხორციელდა დ-ის რაიონულ განყოფილებაში დასაქმებული უფლებამოსილი პირების მიერ 2012 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე შევსებული, 4009 „ოჯახის დეკლარაციის“ შერჩევითი შესწავლა და მათში დაფიქსირებული ინფორმაციის „სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში“ დაცულ ინფორმაციასთან დადარება. 2014 წლის 10 ივნისის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, შემოწმების შედეგად გამოვლინდა სხვადასხვა სახის დარღვევა-ნაკლოვანებები. აქედან 18 შემთხვევაში გამოვლინდა დ-ის განყოფილების პასუხისმგებელი პირების მიერ „ოჯახის დეკლარაციებში“ დაცული მონაცემების კორექტირების არსებული კანონმდებლობის დარღვევით განხორციელება, სახელდობრ, მონიტორინგის სამმართველოს დასკვნით: „18 შემთხვევაში, სააგენტოს დ-ის განყოფილების უფროსის – ლ. ჯ-ის, ასევე, ამავე განყოფილების მთავარი სპეციალისტის (იურისტი) – დ. ო-ისა და მთავარი სპეციალისტის – დ. ვ-ის მხრიდან ადგილი აქვს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2010 წლის 20 მაისის №141/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2011 წლის №01-47/ნ ბრძანების პირველი მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევას,

რის შედეგადაც, მოცემული 18 შემთხვევიდან 5 შემთხვევაში ბენეფიციარებზე ზედმეტად გაცემული საარსებო ფულადი შემწეობის ოდენობამ ჯამში შეადგინა – 6 420 ლარი, ხოლო, სადაზღვევო პრემიის ოდენობამ – 1 969,97 ლარი...“. ამავე დასკვნით, მონიტორინგის სამმართველომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, სააგენტოს დ-ის რაიონული განყოფილების პასუხისმგებელ პირთა მიმართ გასატარებელი დისციპლინური ღონისძიებებისა და ბენეფიციარ ოჯახებზე არსებული კანონმდებლობის დარღვევით გაცემული თანხების სახელმწიფო ბიუჯეტში აღდგენის საკითხებთან დაკავშირებით ემსჯელა სააგენტოს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის ბრძანებით შექმნილ კომისიას;

1.2.3. „სოციალური მომსახურების სააგენტოს ადმინისტრირების სფეროს მიკუთვნებული ფუნქციების უკეთ განხორციელებისა და განუღი საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ“ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის №04-303-ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2014 წლის 24 ივნისის სხდომაზე განხილულ იქნა სსიპ ს-ოს მონიტორინგის სამმართველოს მიერ წარდგენილი ინფორმაცია, დ-ის რაიონულ განყოფილებაში დასაქმებული უფლებამოსილი პირების მიერ 2012 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე პერიოდში შევსებული, 4009 „ოჯახის დეკლარაციის“ შერჩევითი შესწავლისა და მათში დაფიქსირებული ინფორმაციის „სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში“ დაცულ ინფორმაციასთან დადარების შედეგების შესახებ. კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით, ოჯახის დეკლარაციაში დაცული მონაცემების კორექტირებისას მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის გამო, ზედმეტად (არასწორად) გაცემული ფულადი სოციალური დახმარების თანხების სახელმწიფო ბიუჯეტში აღდგენის უზრუნველყოფა დაევალა – დ-ის რაიონულ განყოფილების უფროსს – ლ. ჯ-ს – 3 871 ლარით, მთავარ სპეციალისტს (იურისტი) – დ. ო-ს – 4 195 ლარით, მთავარ სპეციალისტს – დ. ვ-ს – 324 ლარით;

1.2.4. სსიპ ს-ომ 2014 წლის 29 ივლისს გამოსცა №04-227/ო ბრძანება დ-ის რაიონულ განყოფილებაში ჩატარებული შემოწმების შედეგებიდან გამომდინარე გასატარებელი ღონისძიების შესახებ. ბრძანების გამოცემის ერთ-ერთ საფუძვლად მითითებულია 2012 წლის 11 მაისის №04-303-ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2014 წლის 24 ივნისის სხდომის ოქმი. ბრძანების მე-3 პუნქტის შესაბამისად, შემოწმების მასალებში დაფიქსირებული დარღვევების გამო შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება საა-

გენტოს დ-ის რაიონული განყოფილების უფროს ლ. ჯ-თან, ხოლო მოსარჩელე დ. ო-ს გამოცხადდა სასტიკი საყვედური და ერთი თვის შრომის ანაზღაურებიდან დაუკავდა 50%. ბრძანების პირველი პუნქტით, „ოჯახის დეკლარაციებში“ განხორციელებული კორექტირებისას მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის გამო, ზედმეტად გაცემული ფულადი სოციალური დახმარების თანხების ბიუჯეტში აღდგენის უზრუნველყოფა დაეკისრათ: სააგენტოს დ-ის რაიონული განყოფილების უფროს ლ. ჯ-ს – 3 871 ლარის ოდენობით, მთავარ სპეციალისტს (იურისტი) დ. ო-ს – 4 195 ლარის ოდენობით, მთავარ სპეციალისტს დ. ვ-ს – 324 ლარის ოდენობით. ბრძანების მე-2 პუნქტის მიხედვით, სააგენტოს მცხეთა-მთიანეთის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის უფროსს დაევალა უზრუნველყოფა დისციპლინური ღონისძიების გატარების მომდევნო თვიდან მოსარჩელე დ. ო-ის შრომის ანაზღაურებიდან ყოველთვიურად 20%-ის დაკავება, ზედმეტად გაცემული თანხის სრულად დაფარვამდე. სააგენტოს 2014 წლის 3 ოქტომბრის №04-310/ო ბრძანებით ცვლილება შევიდა 2014 წლის 29 ივლისის №04-227/ო ბრძანებაში და ზედმეტად გაცემული ფულადი სოციალური დახმარების თანხების ბიუჯეტში აღდგენის უზრუნველყოფის მიზნით, ლ. ჯ-ის ვალდებულება განისაზღვრა – 3 871 ლარით, მთავარ სპეციალისტის (იურისტი) დ. ო-ის ვალდებულება – 3 148 ლარით, მთავარ სპეციალისტის დ. ვ-ის კი – 270 ლარით;

1.2.5. სსიპ ს-ოს 2015 წლის 9 სექტემბრის ბრძანებით შეწყდა 2014 წლის 29 ივლისის №04-227/ო ბრძანებით დაკისრებული ვალდებულება დ. ო-ის ნაწილში, რაც ითვალისწინებდა მისი შრომის ანაზღაურებიდან 20%-ის დაკავებას. ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის განცხადება, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონის 261-ე მუხლი და სხვ. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონის 261 მუხლსა და სსიპ ს-ოს 2015 წლის 9 სექტემბრის ბრძანებაზე დაყრდნობით, დ. ო-ს დაუბრუნდა 2015 წლის 1 აპრილიდან 2015 წლის აგვისტოს ჩათვლით დაქვითული თანხა – 371,40 ლარი. ამ ნაწილში გადანაცვებილება შესულია კანონიერ ძალაში (სსსკ-ის 264-ე (1) მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად);

1.2.6. სსიპ ს-ოს ს. მომსახურების ცენტრისა და რაიონული (საქალაქო) განყოფილების ტიპური დებულების 6.3 მუხლის თანახმად, განყოფილების თანამშრომლები ასრულებენ ამ დებულებით, მოქმედი კანონმდებლობითა და შრომითი ხელშეკრუ-

ლებით გათვალისწინებულ შესაბამის ფუნქციებს და მათი განხორციელებისას ემორჩილებიან განყოფილების უფროსსა და უფროსის მოადგილეს. დ-ის რაიონული განყოფილების უფროსის 2013 წლის 5 თებერვლის №25/ო ბრძანების შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურებრივ ვალდებულებებში შედის ბრძანებაში პირდაპირ ჩამოთვლილი ფუნქციები და სამსახურის ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რომელიც შესაბამისობაშია მის კვალიფიკაციასთან;

1.2.7. სამსახურის ხელმძღვანელის დავალებით მოსარჩელე ამზადებდა ბრძანების პროექტებს სხვადასხვა საკითხებზე, მათ შორის, „ოჯახის დეკლარაციაში“ მონაცემების კორექტირების შესახებ. დეკლარაციაში მონაცემების კორექტირების მსურველი მოქალაქის განაცხადი დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემის მეშვეობით ეწერებოდა განყოფილების უფროსს, რომელიც მას, თავის მხრივ, აწერდა განყოფილების უფროს სპეციალისტს. უფროსი სპეციალისტი განყოფილების უფროსის სახელზე შედგენილი მოხსენებითი ბარათის მეშვეობით ითხოვდა არსებული დეკლარირებული მონაცემების კორექტირებაზე ნებართვას. განყოფილების უფროსი მოხსენებით ბარათს აწერდა განყოფილების იურისტს – მთავარ სპეციალისტს ბრძანების პროექტის მოსამზადებლად. კორექტირების შესახებ განყოფილების იურისტის მიერ მომზადებული ბრძანების პროექტი ბრუნდებოდა განყოფილების უფროსთან, რომელიც უფროს სპეციალისტს ავალებდა დეკლარირებული მონაცემების შეცვლას კორექტირებული მონაცემებით.

1.3. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობების დარღვევისა და ამ დარღვევის შედეგად დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენების თაობაზე სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა არ ემყარება საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ კვლევას. სააპელაციო პალატამ ამგვარი დასკვნა დაუკავშირა „განყოფილებაში დადგენილ წესს“, რომლის შესაბამისადაც მოსარჩელემ, როგორც სააგენტოს დ-ის რაიონული განყოფილების მთავარმა სპეციალისტმა (იურისტმა), ისე, რომ არ გადაამოწმა უფროსი სპეციალისტის მოხსენებით ბარათში მითითებული გარემოებანი, ფორმა №IV-100/ა-ის სათანადოდ გაცნობისა და შეფასების, მასში მითითებული სამედიცინო დიაგნოზის გარკვევის გარეშე, მოამზადა 6 ბრძანების პროექტი, რამაც გამოიწვია სახელმწიფო ბიუჯეტიდან თანხების არასწორად გაცემა.

1.3.1. საკასაციო პალატა წინა პუნქტში მოხმობილი გარემოებების სამართლებრივი ანალიზის მიზნით განმარტავს, რომ

შრომითი მოვალეობის დარღვევისათვის დასაქმებულის პასუხისმგებლობის საფუძვლებს ადგენს თავად შრომის კოდექსი. პასუხისმგებლობის ფორმად კი, მოქმედი კანონმდებლობა განიხილავს, როგორც შრომითი ვალდებულების დარღვევიდან ნაწარმოებ მეორად მოთხოვნებს (ზიანის ანაზღაურება), ისე – დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესაძლებლობას. მითითებულთაგან პირველი (ზიანი) მონესრიგებულია შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით, რომელიც დეკლარაციული ნორმაა (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) და ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპის მხედველობაში მიღებით, თუკი შრომის სპეციფიკის გათვალისწინებით სახეზე არ გვაქვს სპეციალური რეგულაცია, გამოიყენება სახელშეკრულებო მოთხოვნათა დარღვევისათვის სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი მეორადი მოთხოვნის მარეგულირებელი წესი (სკ-ის 394-ე მუხლი), შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებისათვის სახეზე უნდა იყოს ამ ინსტიტუტისათვის დამახასიათებელი სამივე ელემენტი: პირის მართლსაწინააღმდეგო, ბრალეული ქმედება; შედეგი – მიყენებული ზიანი; მიზეზობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. რაც შეეხება მეორეს (დისციპლინური პასუხისმგებლობა) – ამ საკითხის რეგულაციას კანონმდებელი მთლიანად შრომის შინაგანანწესს უკავშირებს (შკ-ის მე-13 (2) მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანანწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს ... პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი). საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ზიანის ანაზღაურებასთან ერთად დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი მთლიანად დამსაქმებლის დისკრეციულ უფლებათა სპექტრს განეკუთვნება, თუმცა, იგი არ შეიძლება გაგებულ იქნას დამსაქმებლის აბსოლუტურ უფლებად, რამეთუ ე.წ დასაქმებულის დასჯის მექანიზმი შრომის კოდექსით განსაზღვრული თავისებურებების გათვალისწინებით (დაქვემდებარებული დამოკიდებულება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული, ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს დამსაქმებლის მითითებებს, იხ. შკ-ის 2.1. მუხლი), მეტ-ნაკლებად უნდა იცავდეს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით აღიარებულ თანასწორობის პრინციპს და არ უნდა იქცეს დამსაქმებლისათვის თვითნებობის საფუძვლად. ამ განმარტებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის პოზიციას, რომ დისციპლინური სახდელის გა-

მოყენების საკითხი შეიძლება ადმინისტრაციულ სამართალ-დარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებულ ხანდაზმულობის ვადებს დაუკავშირდეს. ამ თვალსაზრისით ვერ იქნება გაზიარებული მოსარჩელის მითითება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე (საქმე №ას-1236-1159-2015), რადგან მხარის მიერ მითითებულ საქმეზე საკასაციო საჩივარი განუხილველად იქნა დატოვებული დაუშვებლობის მოტივით და საქმის ფაქტობრივი მხარე, თავისი ინდივიდუალური ბუნებით, არსებული შემთხვევის იდენტური არაა.

1.3.2. კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია მსგავს ვითარებაში მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესის სწორად განსაზღვრა. როდესაც დამსაქმებელი განკარგავს საკუთარ უფლებამოსილებას დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე, ხოლო დასაქმებული შეედავება მას, ბუნებრივია, მოსარჩელეს ეკისრება პასუხისმგებლობის გამომრიცხავი ფაქტების მითითება, თუმცა, გამოყენებული ღონისძიების კანონიერების, მათ შორის, პროპორციულობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში მყოფი სუბიექტია და შესაბამის დოკუმენტბრუნვას აწარმოებს, აქედან გამომდინარე, მას სრულად ხელეწიფება იმ მტკიცებულებების წარმოდგენა, რაც საკუთარი შეხედულების ფარგლებში, ამართლებს მის მიერ განხორციელებულ ქმედებას (პასუხისმგებლობის გამოყენებული ზომის კანონიერებას).

1.3.3. სასამართლო, მოცემული კატეგორიის დავის განხილვისას, როგორც მხარეთა შეჯიბრების წარმართველი ნეიტრალური არბიტრი, საპროცესო წესების დაცვით მიღებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი ანალიზის შედეგად ადგენს მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების არსებობის საკითხს (სსსკ-ის 105-ე მუხლი).

1.4. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სასამართლოს დასკვნა იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს, დამკვიდრებული წესის თანახმად, ეკისრებოდა არა მხოლოდ ბრძანების პროექტის მომზადება, არამედ, მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება, არ ემყარება საქმის მასალების ყოველმხრივ შემოწმებას. სააპელაციო სასამართლო ამ დასკვნამდე მივიდა იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ „ოჯახის დეკლარაციაში“ მონაცემების კორექტირებასთან დაკავშირებით განყოფილების უფროსი უფროსი სპეციალისტის მოხსენებით ბარათს აწერდა განყოფილების იურისტს ბრძანების პროექტის მოსამზადებლად, თუმცა, სასა-

მართლოს მოსარჩელის შედაგების ფარგლებში არ შეუსწავლია უფროსი სპეციალისტის ფუნქცია-მოვალეობები და არ დაუდგენია მისი მოხსენებითი ბარათის იურიდიული მნიშვნელობა, კერძოდ, უფროსი სპეციალისტის მოხსენებითი ბარათის დატვირთვა წარმოადგენდა წმინდა ფორმალობას, თუ მას (უფროსი სპეციალისტი) ასევე ევალებოდა დეკლარაციის კორექტირების წინაპირობების გადამოწმება, მით უფრო, როგორც სასამართლო ადგენს, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2011 წლის 12 ოქტომბრის №01-47/6 ბრძანებით სოციალურად დაუცველი ოჯახების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის შეფასების წესის (დანართი №1) მე-7 მუხლის მე-7 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტში განხორციელდა ცვლილება (ასევე, საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 9 აგვისტოს №338/6 ბრძანებით დამტკიცებულია ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ცნობის შევსების წესი დაავადებათა საერთაშორისო კლასიფიკაციის (ICD-10) მიხედვით) და ნორმატიულად განისაზღვრა დაავადებათა ჩამონათვალი, ასევე, მტკიცებულება (ფორმა №IV-100/ა), რომელიც უნდა შეიცავდეს მითითებას კონკრეტულ დაავადებაზე, ხოლო ამ საკითხების შეფასება სპეციალურ სამედიცინო განათლებას, კვალიფიკაციას არ მოითხოვს. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია საქმეში წარმოდგენილი დარღვევის დაფიქსირებამდე არსებული უფროსი სპეციალისტის მიერ შედგენილი მოხსენებითი ბარათებისა და შემდგომი პერიოდის მოხსენებითი ბარათების შინაარსის ცვლილება, უფრო მეტიც, საქმეში არსებული არც ერთი დოკუმენტი, მათ შორის შინაგანანესი არ შეიცავს პირდაპირ მითითებას იურისტის მხრიდან ბრძანების პროექტის მომზადებისას დოკუმენტების ნორმატიული შესაბამისობის დადგენაზე, ხოლო განყოფილების დებულებაში არსებული დათქმა, რომ იურისტი ასრულებს სამსახურის უფროსის სხვა მითითებებს, მოიცავს თუ არა მოხსენებითი ბარათით მისთვის გადაცემული დოკუმენტების უშუალო ანალიზის ვალდებულებას, დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს. ამ მხრივ, მხოლოდ დ. ო-ის მოხსენებითი ბარათი არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას საკმარის მტკიცებულებად, ვინაიდან იგი არ შეიცავს ამ ფაქტის პირდაპირ აღიარებას, არამედ, მასში ასახულია დეკლარაციის კორექტირების წინაპირობები, ხოლო სსიპ ს-ოს დირექტორის ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2014 წლის 24 ივნისის სხდომის ოქმის სისწორე შედაგებულია მოსარჩელის მხრიდან და მასში გადმოცემული ინფორმაციის ნამდვილობა წარმოადგენს სწორედ წინამდებარე დავაში მტკი-

ცების საგანს.

1.5. საკასაციო პალატა ზიანის ფაქტთან მიმართებით ნაწილობრივ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან თანხის განკარგვა არამართლზომიერად განხორციელდა, ანუ სახეზეა, როგორც მართლსაწინააღმდეგო ქმედება, ისე – ზიანი (სახელმწიფო ბიუჯეტის ქონებრივი დანაკლისი) და მიზეზობრივი კავშირი, თუმცა, მოსარჩელის პასუხისმგებლობის მოცულების განსაზღვრისათვის მხოლოდ ამ წინაპირობების დადგენა არასაკმარისია. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ამ კუთხით შეფასებას ექვემდებარება მხარის ის პოზიცია, რომლის თანახმადაც, სააგენტოს მის მიერ გამოცემული სადავო აღმჭურველი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტები ბათილად არ უცვნიან (სზაკ-ის მე-60¹ მუხლი), არამედ, აგრძელებდა შესაბამისი თანხის ბენეფიციარებისათვის გადახდას. ამგვარ ვითარებაში კრედიტორის გადასაწყვეტი იყო გაცემული თანხის (ქონებრივი დანაკლისის) დაბრუნებას (ანაზღაურებას) მოითხოვდა ბენეფიციარებისაგან კონდიციური ვალდებულების საფუძველზე თუ დასაქმებულისაგან – სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში კი, როგორც უკვე აღინიშნა, დადგენას ექვემდებარება ვალდებულების დარღვევა რა მოცულობით შეერაცხება დასაქმებულს, ასევე, გამოსაკვლევი ხელი შეუწყო თუ არა სააგენტომ ზიანის წარმოშობას. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სახელმწიფომ, როგორც მისი კუთვნილი თანხის არასწორად განკარგვის შემთხვევაში მოთხოვნის უშუალო კრედიტორმა, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონის 261-ე მუხლით 2016 წლის 1 დეკემბრამდე ზედმეტად გაცემული საარსებო შემწეობის დაბრუნებაზე უარი განაცხადა და ეს თანხა მიიჩნია ლეგალიზებულად.

1.6. საკასაციო პალატა განსახილველი დავის ფარგლებში ყურადღებას გაამახვილებს კასატორის იმ პრეტენზიაზეც, რომელიც განსხვავებული მოპყრობის ფაქტს ეხება, კერძოდ, დ. ო. ი. როგორც სარჩელში, ისე – სააპელაციო საჩივარში მიუთითებდა შრომითი დისკრიმინაციის ფაქტზე, ხოლო საკასაციო პრეტენზიებში ასევე გადმოცემულია მისი პოზიცია, რომ გამოყენებული დისკრიპლინური სახდელი არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებდა მას სხვა დასაქმებულებთან. ამ თვალსაზრისით არც პირველი ინსტანციის და არც სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგენია ფაქტობრივი გარემოებები. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის

მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 ნაწილებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა, როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე – შრომით ურთიერთობაში, ასევე, რეგულირებულია შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნას გამართლებულად, თუმცა, დადგენილი რეგულაცია არ არის ამომწურავი, ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებებიდან გამომდინარე. ამ უკანასკნელი ნორმატიული აქტის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო, კანონის მე-10 მუხლი უფლებით აღჭურავს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

1.6.1. დისკრიმინაციის საკითხის ანალიზისას საკასაციო პალატა შეჩერდება საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზეც, რომლის უმთავრეს დებულებას წარმოადგენს ის დათქმა, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავობისას სწორედ ზემოხსენებული დათქმიდან გამომდინარე, ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემომწმება შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის ნევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. ამ მხრივ, მხედველობაშია მისაღები ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „Savez crkava „Rijec zivota“ and others v. Croatia“ (განაცხადი №7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება) სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, რო-

გორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს. საკასაციო პალატის შეფასებით, სწორედ ამგვარ ფართო განმარტებას ემსახურება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მე-6 პუნქტები, მიუხედავად კანონის დანაწესებში არსებული მითითებისა, პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის არსებობაზე.

1.6.2. რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე – მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (იხ. *Willis v. the United Kingdom*, №36042/97) უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (იხ. *Konstantin Markin v. Russia*, №30078/06), განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის (იხ. *Petrovic v. Austria*, №20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართა-

ლია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (იხ. D.H. and others v. the Czech Republic, №13378/05). საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის ნინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა, რის შესახებაც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო, ამჯერად კი, ყურადღებას გაამახვილებს, როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო, ისე – ევროსასამართლოს პრაქტიკაში დამკვიდრებულ დისკრიმინაციის ფაქტის გამოვლენის მეთოდებზე – ე.წ „შეფასების ტესტებზე“.

1.6.3. საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალწარმოება აღიარებს „მკაცრი შეფასებისა“ და „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“, რომელთაგან პირველს იყენებს ე.წ „კლასიკური“ (კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული) ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის კვლევისას, ხოლო მეორეს – ყველა სხვა შემთხვევასთან მიმართებით (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება). შეფასების ტესტთან მიმართებაში ევროსასამართლო არ ადგენს დისკრიმინაციის საფუძვლების იერარქიას, არამედ მიიჩნევს, რომ განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ მას არ აქვს გონივრული და ობიექტური გამართლება, ანუ, თუ არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი, ან თუ არ არსებობს გონივრული თანაბარზომიერება ლეგიტიმურ მიზანსა და მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ საშუალებას შორის (იხ. Mizzi v. Malta,

№26111/02).

1.6.4. დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის საპროცესო ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7³ კარის დებულებებით, კერძოდ: 363³-ე მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (Chassagnou and Others v. France [GC], №25088/94, №28331/95). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (Nachova and Others), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან წინასწარგანსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ

მტკიცებულების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს აფფირმანტი ინცუმბიტ პრობატიო პრინციპს (ის ვინც ბრალს დებს ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება – *affirmanti incumbit probatio* (ამონარიდები), *Aktas v. Turkey* no.24351/94, § 272, ECHR 2003 V). რიგ შემთხვევებში, როდესაც საქმის საფუძველში არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხელისუფლებას დაეკისროს, რათა წარმოადგინოს დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება (*Salman v. Turkey* [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; *da Anguelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV).

1.6.5. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის პოზიციას სააგენტოს ტერიტორიული განყოფილების ხელმძღვანელისა და იურისტის, როგორც არათანაბარ მდგომარეობაში მყოფი პირების არსებითად თანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენების თაობაზე და თვლის, რომ მხოლოდ ქონებრივი სანქციის ოდენობით ეს საკითხი არ შეიძლება გადაწყდეს. უდავოა, რომ მოკვლევის შედეგების გათვალისწინებით, სამსახურის ხელმძღვანელმა დატოვა თანამდებობა, შესაბამისად, იგი კომპარატორად ვერ გამოდგება. რაც შეეხება მის მითითებას უფროსი სპეციალისტის მიმართ განხორციელებულ სანქციებზე, პალატა მიიჩნევს, რომ ამ შემთხვევაში, შეიძლება არსებობდეს არსებითად მსგავს მდგომარეობაში ყოფნის ფაქტი, თუმცა, სამსახურის მთავარი სპეციალისტისა (იურისტის) და უფროსი სპეციალისტის ფუნქციური დატვირთულობა სწორად უნდა დადგინდეს, რის შედეგადაც უნდა განისაზღვროს კომპარატორის საკითხი, რომელთან მიმართებაშიც მოსარჩელე აცხადებს, რომ დისციპლინური, ასევე, მატერიალური პასუხისმგებლობა არ დამდგარა. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ უნდა იმსჯელოს და დაადგინოს, ამტკიცებს თუ არა მოსარჩელე განსხვავებული მოპყრობის წინაპირობებს, რის შემდეგაც ამ მოპყრობის გამართლების მტკიცების ტვირთი გადავა დამსაქმებლის მხარეს. ისეთი დარღვევის გამოვლენის შემთხვევაში კი, როგორცაა დისკრიმინაცია, დისკრიმინატორის მხრიდან კანონით განსაზღვრული უფლებით, მათ შორის შრომის შინაგანანესით განსაზღვრული დისციპლინური სახდელის ინსტიტუტით სარგებლობის გზით დისკრიმინაციის გადაფარვა

განხილულ უნდა იქნას, როგორც მიზანშეუწონელი და სრულიად მიუღებელი ქცევა, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე – ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.

1.7. წინამდებარე განჩინებაში ასახული დასაბუთებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, რომელმაც უნდა დაადგინოს დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტები და მხოლოდ ამის შემდეგ განსაზღვროს უფლების საკითხი.

2. სასამართლო ხარჯები:

კასატორის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან 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. ვინაიდან საკასაციო პალატის წინამდებარე განჩინებით დავაზე სამართალწარმოება არ სრულდება, პალატა მიიჩნევს, რომ პროცესის ხარჯების საკითხი, როგორც მხარეთა შორის, ისე – ბიუჯეტის მიმართ (სსსკ-ის 55-ე მუხლი) უნდა განაწილდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღებისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. დ. ო-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 20 დეკემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

4. შრომის ანაზღაურება

შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-82-82-2018

9 მარტი, 2018 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2011 წლიდან 07 თებერვლიდან გ. ბ-ი (შემდეგში: დასაქმებული ან კასატორი) მუშაობდა სს „კ-იაში“ (შემდეგში: დამსაქმებელი ან მოპასუხე ან აპელანტი) აქტებზე დარიცხვის სპეციალისტად და მისი ხელფასი (საშემოსავლოს დარიცხვის ჩათვლით) შეადგენდა 1200 ლარს.

2. დასაქმებული 2014 წლის აგვისტოდან გადაიყვანეს ქსელის ენერგოზედამხედველობის სამსახურში უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი ხელფასი (საშემოსავლო გადასახადის დარიცხვის ჩათვლით) შეადგენდა 1400 ლარს.

3. 2015 წლის 03 ივნისიდან დასაქმებულს მოემატა ხელფასი და დარიცხული თანხა განისაზღვრა 1700 ლარით საშემოსავლო გადასახადის დარიცხვის ჩათვლით.

4. დამსაქმებელმა დასაქმებულს გაუგზავნა 2015 წლის 31 დეკემბრის ბრძანება №1612 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლის მიხედვით ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, დასაქმებულთან 2016 წლის 01 იანვრიდან შეწყვეტილი იყო ხელშეკრულება (შემდეგში – სადავო ბრძანება).

5. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, ქსელის ენერგოზედამხედველობის სამსახურში უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სახით 2016 წლის 01 თებერვლიდან ყოველთვიურად 1700 ლარის გადახდი-

სა და ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებულ თანხის – 1700 ლარის 0.07%-ის გადახდის მოთხოვნით 2016 წლის 1 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე [საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომი: სშკ-ის) მე-6 და 31.3 მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომი: სსკ-ის) 44-ე, 394 და 411-ე მუხლები}.

6. დამსაქმებელმა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველად მიუთითა მასსა და დამსაქმებელს შორის უწყვეტად მოკლე ვადიანი კონტრაქტების გაფორმების ფაქტზე და აღნიშნა, რომ 2015 წლის 31 დეკემბერს დასაქმებულს აცნობეს აღარ გამოცხადებულყო სამსახურში. მისი მოთხოვნის საფუძველზე მას გადაეცა გათავისუფლებს შესახებ ბრძანება წერილობით, რომელშიც მითითებული გათავისუფლების საფუძველი მოსარჩელის მოსაზრებით, დაუსაბუთებელია.

7. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველ შედავებაში უარყო მოსარჩელესთან უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობა.

8. თელავის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა მოპასუხე საზოგადოებაში ზედამხედველობის ქსელის სამსახურის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2016 წლის 1 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე კომპენსაცია ყოველთვიურად 1700 ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს ჩათვლით). ასევე, ფულადი ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, ყოველ დაყოვნებულ დღეზე გადასაცემი თანხის 1700 ლარის (საშემოსავლოს ჩათვლით) 0,07 პროცენტი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, შეადგენს 1.19 ლარს (საშემოსავლოს ჩათვლით) ყოველდღიურად 2016 წლის 1 თებერვლიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

9. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება საპულაციო საჩივრით გასაჩივრდა მოპასუხის მიერ.

10. აპელანტმა მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის გაკოტრების მმართველის აღსრულების ეროვნული ბიუროს წარმომადგენლის სადავო ბრძანების შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბათილად ცნობის საფუძველი.

11. თბილისის საპულაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილებით საპულაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა თელავის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილება და

სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

12. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების პპ: 1-6 ში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

13. იმავდროულად, მიუთითა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – აღსრულების ეროვნული ბიუროს სტრუქტურული ერთეულის – გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების სამსახურის წარმომადგენლის (სამსახურის უფროსი) 2017 წლის 26 ოქტომბრის სასამართლო სხდომაზე გაკეთებულ ზეპირ განმარტებაზე, რომლის მიხედვით მოპასუხის კუთვნილი სრული ქონება რეალიზებული იქნა აუქციონზე და მას აღარ გააჩნია ქონება, ასევე არ გააჩნია ელექტროენერჯის განაწილების ლიცენზია კ-ის ტერიტორიაზე და სემეკის დადგენილებით იგი გადაეცა სხვა კომპანიას. მანვე 6 ნოემბრის სასამართლო სხდომაზე წარმოადგინა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს აღსრულების ეროვნული ბიუროს №11058975-010/001 (11.08.2017) განკარგულება და №11058975-010/004 (15.08.2017) განკარგულება, რომლის მიხედვით „გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლის მე-16 პუნქტის თანახმად აღსრულების ეროვნულმა ბიურომ გამოსცა განკარგულება აუქციონზე შეძენილ ქონებაზე საკუთრების უფლების გადაცემის შესახებ. ამ განკარგულების შესაბამისად, მოპასუხის კუთვნილი, დანართი №1-ში მითითებული სამეურვეო ქონების შემძენი 2017 წლის 1 აგვისტოს დასრულებულ აუქციონზე გახდა სს „ე-ია“ (შემდეგში: შემძენი ან მესამე პირი). შემძენმა სრულად გადაიხადა შეძენილი ქონების საფასური. 2017 წლის 15 აგვისტოს განკარგულებით კი, იმავე დღეს, 2017 წლის 1 აგვისტოს დასრულებულ აუქციონზე სამეურვეო ქონების (ავტოსატრანსპორტო საშუალებები) მესაკუთრედ გახდა შემძენი.

14. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს არ უარყვია ის გარემოება, რომ მოპასუხე საზოგადოება, ჯერ კიდევ, მისი მუშაობის პერიოდში იმყოფებოდა გაკოტრების რეჟიმში. იგი ტელეფონით ესაუბრა ზ. მ-ს და მის ყოფილ კოლეგებს დაახლოებით ერთი თვის უკან და მათგან შეიტყო, რომ მოპასუხე საზოგადოება იყო გაყიდული. ასევე იცის, რომ როდესაც გაიყიდა მოპასუხე საზოგადოება, მის აბონენტებს ელ. ენერჯის გადახდის ქვითრები მიუვიდათ ნაწილი მოპასუხე საზოგადოების სახელით, ხოლო ნაწილი მესამე პირის სახელით, შემდგომ თვეში კი, ქვითრები აბონენტებს მიუვიდათ მხოლოდ მესამე პირის სახელით.

15. ამ გარემოებებში, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელის მთელი ქონება, როგორც ვაკოტრების რეჟიმში მყოფი საწარმოსი, რეალიზდა აუქციონზე და მის ნაცვლად, კ-ის რეგიონში ელექტროენერჯის დისტრიბუტორს წარმოადგენს მესამე პირი. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების მოცემული სახით ძალაში დატოვების შემთხვევაში, მოსარჩელის ინტერესი სამსახურში გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე მიუღწეველი და აღუსრულებელი შეიქნებოდა.

16. ხოლო სადავო ბრძანების თანმდევი შედეგის თვალსაზრისით, სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ, მოსარჩელის ფულად კომპენსირებას რაც შეეხება, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე მხოლოდ თავდაპირველი სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ გადაწყვეტილებით დამდგარ იურიდიულ შედეგს უჭერდა მხარს, რომელიც სსსკ-ის მე-4, 102-ე და 105-ე მუხლების საფუძველზე წარუმატებელი იყო.

17. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრდა საკასაციო წესით მოსარჩელის მიერ.

18. კასატორმა მოთხოვნა შეამცირა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება მხოლოდ განაცდურის ანაზღაურებასა და ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში მოითხოვა (იხ., საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა. შდრ: ამ განჩინების პ – 5).

19. კასატორი თვლის, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად გამოიკვლია და შეაფასა მოწინააღმდეგე მხარის ფინანსური შესაძლებლობები.

20. კასატორი მიუთითებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 4.1 პუნქტზე, სადაც სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კასატორი მყარად უჭერდა მხარს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას, რითაც მისი სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა (გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, განაცდურის ანაზღაურება).

21. კასატორი განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა გადაწყვეტილების შესაძლო აღუსრულებლობაზე და მთლიანად გააუქმა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება, ისე, რომ საერთოდ არ იმსჯელა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების კანონიერებაზე.

22. საკასაციო საჩივრის ავტორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციიდან ირკვევა, რომ სრულად გასხვისდა მოწინააღმდეგე მხარის ქონება, თუმცა, სასამართლოს

არანაირი ინფორმაცია არ აქვს იმის შესახებ, მონინალმდეგე მხარეს კრედიტორების დაკმაყოფილების შემდეგ დარჩა თუ არა თანხა.

23. კასატორისათვის გაურკვეველია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სრულად და არა ნაწილობრივ გაუქმების საფუძვლები, სამსახურში აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების კანონიერების თაობაზე მსჯელობის გარეშე. კასატორი აღნიშნავს, რომ დავის პირველ ინსტანციაში განხილვისა და გადაწყვეტის დროს მონინალმდეგე მხარე ახორციელებდა საქმიანობას და შესაბამისად, კანონიერი იყო პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება როგორც განაცდურის ანაზღაურების, ასევე – სამსახურში აღდგენის ნაწილში. კასატორის მითითებით, მონინალმდეგე მხარემ გადახდისუუნარობის საქმის წარმოება დაიწყო საქმის სააპელაციო ინსტანციაში განხილვის დროს და სწორედ ამ პერიოდში მოხდა მონინალმდეგე მხარის 2017 წლის 1 აგვისტოს დასრულებულ აუქციონზე მესამე პირის მიერ სამეურვეო ქონების შეძენა. შესაბამისად, ამ დროს აღარ არსებობდა მონინალმდეგე მხარე და კასატორის სამსახურში აღდგენა ვეღარ დაექვემდებარებოდა აღსრულებას.

24. საკასაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, სააპელაციო პალატის მიერ ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენასთან ერთად, მან მონინალმდეგე მხარის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 2 465,37 ლარის ოდენობით მთლიანად კასატორს დააკისრა და ამით ის უფრო მძიმე მდგომარეობაში ჩააყენა. შესაბამისად, კასატორი თვლის, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება სამართლიანი სასამართლოს პრინციპს.

25. კასატორი აღნიშნავს, რომ საკასაციო საჩივარზე დართულია 2018 წლის 5 იანვრის №11058975-D067 განცხადებაზე აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2018 წლის 10 იანვრის №A11058975-D067 პასუხი, რომელშიც ნათლად არის აღნიშნული, რომ მონინალმდეგე მხარის ქონების რეალიზაცია განხორციელდა სრულად (რაც ასევე დადასტურებულია აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2018 წლის 5 იანვრის №A11058975-011/005 პასუხით), ასევე, აღსრულების ეროვნული ბიუროს ანგარიშზე გადმოირიცხა მონინალმდეგე მხარის ანგარიშზე იმდროისათვის არსებული (აბონენტებისაგან ამოღებული) თანხები და მათი გადარიცხვა განხორციელდა კრედიტორების ანგარიშზე – სასამართლოს განჩინებისა და დამტკიცებული კრედიტორთა რეესტრის შესაბამისად. ამავე პასუხში აღსრულების ეროვნული ბიურო აღნიშნავს, რომ ამ ეტაპისათვის, 2018 წლის 10 იან-

ვრის მდგომარეობით, მონინალმდეგე მხარის აბონენტების ნაწილის მიერ მის მიმართ არ განხორციელებულა ფულადი ვალდებულებების შესრულება და აღნიშნული თანხების ამოღების შემდეგ მათი განაწილება მოხდება მონინალმდეგე მხარის კრედიტორებისათვის.

26. კასატორი თვლის, რომ სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლო კასატორის ფულადი კომპენსაციის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში ძალაში დატოვებდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით.

27. საკასაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა „გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც მე-7 რიგის კრედიტორად აღნიშნული კანონი კრედიტორთა მოთხოვნების დაკმაყოფილების რიგითობაში, აყენებს დაგვიანებით წარდგენილ კრედიტორთა მოთხოვნებს. შესაბამისად, კასატორი მიჩნეული იქნება ასეთ კრედიტორად, რომელსაც კანონი მე-7 რიგში ჩააყენებს და მას შემდეგ, რაც მონინალმდეგე მხარის აბონენტები ფულად ვალდებულებებს შეასრულებენ, კასატორი გარკვეულ თანხას მიიღებს.

სამოტივაციო ნაწილი:

28. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 23 იანვრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2018 წლის 23 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით.

29. სასამართლომ შეისწავლა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის საფუძვლები, შეამოწმა სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთება და მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივი გაუქმებით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

30. პირველ რიგში, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კასატორმა მოთხოვნა შეამცირა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება მხოლოდ განაცდურის ანაზღაურებასა და ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხ-

ლოს დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში მოითხოვა (იხ., საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა. შდრ: ამ განჩინების 3 – 5).

31. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატა იმსჯელებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებაზე მხოლოდ საკასაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებში და მასასადამე, შეამოწმებს გადაწყვეტილების კანონიერებას სწორედ განაცდურის ანაზღაურებასა და ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში.

32. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ გასაჩივრებულ ნაწილში, მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვან მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოება, რომელთან დაკავშირებითაც სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, წარმოდგენილი არ არის საკასაციო პრეტენზია:

33. 2011 წლიდან 7 თებერვლიდან დასაქმებული მუშაობდა მოპასუხე საზოგადოებაში აქტებზე დარიცხვის სპეციალისტად და მისი ხელფასი (საშემოსავლოს დარიცხვის ჩათვლით) შეადგენდა 1200 ლარს. იგი 2014 წლის აგვისტოდან გადაიყვანეს ქსელის ენერგოზედამხედველობის სამსახურში უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე, რომელ თანამდებობაზეც მისი ხელფასი (საშემოსავლო გადასახადის დარიცხვის ჩათვლით) შეადგენდა 1400 ლარს. 2015 წლის 3 ივნისიდან დასაქმებულს მოემატა ხელფასი და დარიცხული თანხა განისაზღვრა 1700 ლარით საშემოსავლო გადასახადის დარიცხვის ჩათვლით.

34. დამსაქმებელმა დასაქმებულს გაუგზავნა სადავო ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლის მიხედვით ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, დასაქმებულთან 2016 წლის 1 იანვრიდან შეწყვეტილი იყო ხელშეკრულება.

35. კასატორის პრეტენზია იმ გარემოებას ემყარება, რომ მონინალმდევე მხარემ გადახდისუუნარობის საქმის წარმოება დაიწყო საქმის სააპელაციო ინსტანციაში განხილვის დროს და სწორედ ამ პერიოდში მოხდა მონინალმდევე მხარის 2017 წლის 1 აგვისტოს დასრულებულ აუქციონზე მესამე პირის მიერ სამეურვეო ქონების შეძენა. შესაბამისად, ამ დროიდან აღარ არსებობდა მონინალმდევე მხარე და კასატორის სამსახურში აღდგენა ველარ დაექვემდებარებოდა აღსრულებას. თუმცა, კასატორს საგულისხმოდ მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან მხოლოდ გადაწყვეტილების შესაძლო აღსრულებლობაზე მითითებით სარჩელის სრულად უარყოფა უმართებულოა, გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელეს სამსახურში აღდგენის

გარდა ნადგენილი ჰქონდა სხვა მოთხოვნებიც, რომელთა საფუძვლინობაზე სააპელაციო სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა. «გადახდისუუნარობის საქმის წარმოების შესახებ» საქართველოს კანონის მე-40 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად მე-7 რიგის კრედიტორად აღნიშნული კანონი კრედიტორთა მოთხოვნების დაკმაყოფილების რიგითობაში, აყენებს დაგვიანებით წარდგენილ კრედიტორთა მოთხოვნებს. შესაბამისად, კასატორი მიჩნეული იქნება ასეთ კრედიტორად, რომელსაც კანონი მე-7 რიგში ჩააყენებს და მას შემდეგ, რაც მონინალმდევე მხარის აბონენტები ფულად ვალდებულებებს შეასრულებენ, კასატორი გარკვეულ თანხას მიიღებს.

36. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში, კასატორმა წარმოადგინა დასაბუთებული საკასაციო შედაგება (პრეტენზია).

37. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს მოსარჩელის შემდეგ მოთხოვნებზე, რომელთა საფუძვლიანობა შედაგებულია საკასაციო საჩივრით: იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სახით 2016 წლის 1 თებერვლიდან ყოველთვიურად 1700 ლარის გადახდა და ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის - 1700 ლარის 0.07%-ის გადახდა მოთხოვნით 2016 წლის 1 თებერვლიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე [საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) მე-6 და 31.3 მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 44-ე, 394 და 411-ე მუხლები]. აღსანიშნავია, რომ მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველ შედაგებაში უარყო მოსარჩელესთან უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობა.

38. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ საკასაციო საჩივრით შედაგებულ ნაწილში (იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს გადახდა), მოთხოვნის საფუძვლიანობისათვის უნდა შემოწმდეს მხარეთა შორის წარმოშობილი სამართალურიერთობის ხანგრძლივობა, რამეთუ მოპასუხე სადავო ბრძანების საფუძვლად სწორედ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვაზე მიუთითებს. იხ., ამ განჩინების პ-4, რომლითაც დადგენილია და საკასაციო საჩივრით შედაგებული არ არის, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გაუგზავნა 2015 წლის 31 დეკემბრის ბრძანება № 1612 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლის მიხედვით ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, დასაქმებულთან 2016 წლის 1 იანვრიდან შეწყვეტილი იყო ხელშეკრულება.

39. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის არსი მოიცავს, როგორც თავისუფალი კონტრაქტირების ისე, ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმების თავისუფლებას [სსკ-ის 319-ე და 327-ე მუხლები]. თუმცა, ნორმის დანაწესი იმპერატიული მნიშვნელობის არ არის და ხელშეკრულების მონაწილეთა ეს უფლება ექვემდებარება შეზღუდვას ლეგიტიმური მიზნისთვის [„legitimate purpose“]. სწორედ აღნიშნულს გულისხმობს სშკ-ის ახლად ამოქმედებული ნორმა, რომელიც ნორმით განსაზღვრული წინაპირობების დაცულობის შემთხვევაში, როგორცაა ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის ხანგრძლივობა [სსკ-ის მე-6 მუხლის 13 პუნქტი] ვადიან შრომით ურთიერთობას გარდაქმნის უვადო შრომითი ურთიერთობის ფორმატში.

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

41. საგულისხმოა ხელშეკრულების მონაწილეთა თავისუფლების კანონისმიერი შეზღუდვის ლეგიტიმური მიზნის თაობაზე საკასაციო პალატის მიერ სხვა გადაწყვეტილებაში გაკეთებული განმარტება, რომელშიც დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად იქნა მიჩნეული (იხ., სუსგ №ას-1083-1020-2015, 15 აპრილი, 2016 წელი): „...შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილია (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი)“. საკასაციო პალატის მითითებული განმარტებიდან და სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის ნორმატიული დანაწესიდან გამომდინარე საკასაციო საჩივრის პრეტენზია მოსარჩელესთან არსებული შრომით-

სამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობის საკითხთან მიმართებით უარსაყოფია.

42. მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები (ამ განჩინების პპ: 1-4) იძლევა იმისი დასკვნის საფუძველს, რომ მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე – ანუ 04.07.2013 წლამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა (საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილებების შეტანის შესახებ გამოქვეყნდა 04.07.2013წ-ს, რასაც უკავშირდება ცვლილებების ამოქმედება), კერძოდ, 2011 წლის 7 თებერვლიდან. საბოლოოდ კი, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2016 წლის 1 იანვრამდე (სადავო ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ), ანუ გასულია სშკ-ის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის ამოქმედების შემდეგ 2 წელზე მეტი, ხოლო თავის მხრივ, 2011 წლის 7 თებერვლიდან 2016 წლის 1 იანვრამდე დროის მონაკვეთი აღემატება 30 თვეს, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გარდაიქმნა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად (მსგავს საქმეზე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 9 თებერვალი, 2018 წელი).

43. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელი, რაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების აბსოლუტური და შესაბამისად, სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველია.

44. სსსკ-ის 411-ე მუხლის მიხედვით, 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.

45. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება მოცემულ საქმეზე.

46. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულება ტრანსფორმირდა რა განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად, სა-

დავო ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე შეწყვეტის შესახებ ბათილია [სსკ-ის 52-ე მუხლი].

47. რაც შეეხება სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს ნიშანდობლივია, რომ კასატორის შემცირებული მოთხოვნის მიხედვით დღის წესრიგში არ დგას სამსახურში აღდგენის საკითხი, თუმცა, კვლავ შედავებულია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის მართლზომიერება.

48. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს უზენაესი სასამართლოს მიერ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის გამოყენების საკითხზე (შდრ., სუსგ №ას-1083-1020-2015, 15 აპრილი, 2016 წელი). 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 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).

49. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას უნდა დაეკისროს 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 საფუძველით (შდრ: სუსგ №ას-469-450-2016, 29.06.2016წ.), 2016 წლის 1 თებერვლიდან ყოველთვიურად 1700 ლარის ოდენობით 2017 წლის 15 აგვისტომდე, ანუ იმ დრომდე, როდესაც 2017 წლის 1 აგვისტოს დასრულებულ აუქციონზე სამეურვეო ქონების (ავტოსატრანსპორტო საშუალებები) მესაკუთრეც გახდა შემძენი (იხ., ამ განჩინების პ-13).

50. ხოლო რაც შეეხება ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველიანობას,

აღნიშნულს საკასაციო პალატა არ იზიარებს და აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშე-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 ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს – ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიზნოთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს (იხ. სუსგ 30/09/2013, №ას-285-271-2013).

51. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2016 წლის 1 იანვრიდან ყოველთვიურად 1700 ლარი გადახდა (საშემოსავლოს ჩათვლით) 2017 წლის 15 აგვისტომდე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მესამე ნაწილით, 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. გ. ბ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო

ლაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილება;

3. გ. ბ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი 2015 წლის 31 დეკემბრის ბრძანება №1612 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და დაეკისროს სს „კ-იას“ გ. ბ-ის სასარგებლოდ 2016 წლის 1 იანვრიდან ყოველთვიურად 1700 ლარი გადახდა (საშემოსავლოს ჩათვლით) 2017 წლის 15 აგვისტომდე;

5. სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

6. საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება

5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა რეორგანიზაციისას

სამუშაოზე აღდგენა

ბანძინება საქართველოს სახელით

№ას-682-636-2017

15 სექტემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სსიპ „დანაშაულის პრევენციის ცენტრის“ (ადრინდელი სახელწოდება – „დანაშაულის პრევენციის და ინოვაციური პროგრამების ცენტრი“; შემდეგში: ცენტრი, დამსაქმებელი, მესამე აპელანტი, კასატორი) დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, თ. ა-ე, (შემდეგში: პირველი დასაქმებული, პირველი მოსარჩელე, პირველი აპელანტი) და ა. ს-ი (შემდეგში: მეორე დასაქმებული, მეორე მოსარჩელე, მეორე აპელანტი) პროექტების მენეჯერის თანამდებობებზე 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან 2014 წლის 10 იანვრამდე მუშაობდნენ. თითოეული მათგანის თანამდებობრივი სარგო თვეში 1125 (ათას ას ოცდახუთი) ლარს შეადგენდა.

2. ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა 2014 წლის 10 იანვარს გამოსცა ბრძანება, რომლითაც განისაზღვრა ცენტრის 2014 წლის ბიუჯეტი, საშტატო განრიგი, სახელფასო ფონდი, თანამშრომლების მატერიალური წახალისებისთვის გამოსაყოფი სახსრები და ა.შ. ახალი განრიგით საშტატო ერთეულების რაოდენობა და სახელფასო ფონდი არ შემცირებულა, პირიქით, გაიზარდა: 2013 წლის საშტატო განრიგით ცენტრში საშტატო ერთეულის რაოდენობა იყო 28 და გახდა – 75,

ხოლო თვის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 23,235 ლარს და გახდა – 74,320 ლარი (იხ. საშტატო განრიგი);

3. იმავე დღეს (14.01.2014წ), ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა გამოსცა ბრძანება №2/ს, რომლითაც ცენტრის სტრუქტურული რეორგანიზაცია გადაწყდა. ბრძანება გააცნეს ცენტრის თანამშრომლებს, მათ შორის – მოსარჩეულებსაც;

3.1. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, პროექტების მენეჯერთა თანამდებობები გაუქმდა და მათ ნაცვლად შეიქმნა ახალი – არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების სამმართველო და მედიაციის სამმართველო (იხ. ცენტრის 2014 წლის საშტატო განრიგი);

4. რეორგანიზაციის გამოცხადების დღესვე ამ განჩინების პირველ პუნქტში დასახელებულმა ყოფილმა დასაქმებულებმა ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს განცხადებით მიმართეს, კერძოდ: პირველმა მოსარჩელემ არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად ითხოვა დანიშვნა, ხოლო მეორე მოსარჩელემ – მედიაციის სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად (იხ. განცხადება);

5. ცენტრმა არ დააკმაყოფილა ყოფილ დასაქმებულთა თხოვნა და იმავე დღეს გამოსცა ბრძანება №3/კ, რომლითაც ისინი 2014 წლის 11 იანვრიდან გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან.

5.1. ბრძანებაში დასაქმებულთა გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას);

5.2. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, ყოფილ დასაქმებულებს მიეცათ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული კომპენსაცია – თითოეულს 2-2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (იხ. ბრძანება);

6. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 2014 წლის 28 მარტის ბრძანებით ცენტრში კვლავ განხორციელდა რეორგანიზაცია და კორექტირებული საშტატო განრიგი დამტკიცდა. რეორგანიზაციის შემდეგ არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების და მედიაციის სამმართველოები გაერთიანდა და განრიდებისა და მედიაციის სამმართველო ეწოდა;

6.1. საშტატო ერთეულების რაოდენობა და სახელფასო ფონდი კვლავ უცვლელი დარჩა;

6.2. 2014 წლის 14 აპრილს, წინამდებარე განჩინების მე-6 პუნქტში მითითებული სამმართველოს უფროსის თანამდებობის დასაკავებლად ცენტრმა კონკურსი გამოაცხადა. 16 მაისს კონკურსი ჩაშლილად გამოცხადდა (იხ. საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმი).

7. 2014 წლის 28 მარტს განხორციელებული რეორგანიზაციის (იხ. ამ განჩინების მე-6 პუნქტი) შემდეგ, დასაქმებულთა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობების (პროგრამების მენეჯერების) ტოლფას თანამდებობებს წარმოადგენდა მედიაციის პროგრამების მენეჯერისა და მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობები, რომლებიც საშტატო ერთეულის სახით განრიდებისა და მედიაციის სამმართველოში შედიოდნენ (იხ. ამონაწერი საჯარო სამსახურის ბიუროდან).

8. სარჩელის საფუძვლები

8.1. 2014 წლის 17 თებერვალს ამ განჩინების პირველ პუნქტში დასახელებულმა დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვეს: წინამდებარე განჩინების მე-5 პუნქტში მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობა; პირველი მოსარჩელის არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების სამმართველოს უფროსის, ხოლო მეორე მოსარჩელის – მედიაციის სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა; მოპასუხისთვის მოსარჩელების სასარგებლოდ, სამსახურიდან გათავისუფლებიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, თითოეულისათვის ყოველთვიური ხელფასის – 1500 (ათას ხუთასი) ლარის გათვალისწინებით; მოპასუხისათვის მოსარჩელების სასარგებლოდ სამსახურიდან გათავისუფლებიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდში ყოველი თვის იძულებითი განაცდურის – 1500 ლარის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის დაკისრება;

8.2. მოსარჩელეთა განმარტებით, ისინი კეთილსინდისიერად ასრულებდნენ დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს. მათი საქმიანობა დამსაქმებელმა დადებითად შეაფასა, დასაქმებულები დააჯილდოვა მადლობის სიგელით, გამოუცხადა მადლობა და ა.შ. მათი განმარტებით, უსამართლობის განცდა ჰქონდათ იმ დროიდან, როცა იუსტიციის მინისტრმა 2013 წლის 25 ნოემბერს თანამდებობიდან გაათავისუფლა ცენტრის დირექტორი დ. მ-ძე. აღნიშნული ფაქტის შესახებ მოსარჩელებმა წინმსწრებად შეიტყვეს 21 ნოემბერს და იმავე საღამოს, სოციალური ქსელის საშუალებით, გამოხატეს პროტესტი. აღნიშნული ქმედება

დამსაქმებლის მიერ შეფასდა, როგორც სისტემის წინააღმდეგ მიმართული ქმედება. ამის შემდეგ, მოსარჩელები თითქმის თვენახევრის განმავლობაში დადიოდნენ სამსახურში, მაგრამ ფაქტობრივად არ ეძლეოდათ დაკისრებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა. ხელმძღვანელობა მოსარჩელეთა ნაცვლად მათ ასისტენტებთან ურთიერთობდა, ახალ თანამდებობებზეც მოვალეობის შემსრულებლებად ასისტენტები დაინიშნენ. მოსარჩელეთა აზრით, მათი გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს, მართალია, რეორგანიზაცია წარმოადგენდა, მაგრამ ამ გზით გათავისუფლების რეალური მიზეზი – დისკრიმინაცია შეინიღბა.

8.3. წინამდებარე განჩინების მე-6 მუხლში ასახული ფაქტობრივი გარემოებიდან გამომდინარე, მოსარჩელებმა მოსამზადებელ სხდომაზე სასარჩელო მოთხოვნა დააზუსტეს. მათ განმარტეს, რომ ვინაიდან სარჩელის შეტანის შემდეგ მოპასუხემ შეცვალა სამსახურებრივი თანამდებობების დასახელება, იმხანად პირველი მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას განრიდებისა და მედიაციის პროგრამების მენეჯერის თანამდებობა წარმოადგენდა, ხოლო მეორე მოსარჩელის – მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელებმა დასახელებულ პოზიციებზე აღდგენა მოითხოვეს.

9. მოპასუხის შესაგებელი

9. 1. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და, უსაფუძვლობის გამო, მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

9.1.1. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელეთა გათავისუფლების გადანყვეტილება ორგანიზაციის განვითარების ინტერესებიდან გამომდინარეობდა. თავდაპირველად, ცენტრის დირექტორი აქტიურად თანამშრომლობდა ყველა თანამშრომელთან, მათ შორის – მოსარჩელებთან; შემდგომში კი გამოიკვეთა, რომ იმ ორი მიმართულების განსავითარებლად, რომელთა ხელმძღვანელებსაც მოსარჩელები წარმოადგენდნენ, ამ უკანასკნელებს არ ჰქონდათ საკმარისი თემატური ცოდნა და მენეჯერული უნარები. ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე, შანსი მიეცათ მათ ასისტენტებს, რომლებმაც ყოველმხრივ დადებითად წარმოაჩინეს თავი და სრულიად დამსახურებულად დაიკავეს სათანადო ადგილები;

9.1.2. პირველი მოსარჩელე არ იყო განრიდების მიმართულების ეფექტური ხელმძღვანელი, რადგან იმ ახალგაზრდების მიმართ, ვისაც დევიაციური ქცევის გამოვლენა აღენიშნებოდა,

მას სრული მიუღებლობა ჰქონდა, პროგრამის სამიზნე ჯგუფის დიდი ნაწილი კი სწორედ ასეთი ქცევით ხასიათდება; არასრულწლოვანთა განრიდების პროგრამის ხელმძღვანელად ყოფნის 3 წლის განმავლობაში იგი ერთხელაც არ ყოფილა არასრულწლოვანთა კოლონიაში.

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელეთა 2014 წლის 29 ივლისის შუამდგომლობა სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტების შესახებ (იხ. ამ განჩინების 8.3. ქვეპუნქტი) მოსამზადებელ სხდომაზე განიხილა და დააკმაყოფილა 2014 წლის 13 ნოემბრის საოქმო განჩინებით. თბილისის საქალაქო სასამართლომ სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულების სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა:

10.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი ცენტრის 2014 წლის 10 იანვრის №3/კ ბრძანება მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

10.1.2. მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის – თითოეულის სასარგებლოდ, 6500 (ექვსი ათას ხუთასი) ლარის გადახდა.

10.1.3. დანარჩენი მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელებს უარი ეთქვათ.

10.2. საქალაქო სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით გამოიკვლია და დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-6 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებანი და დავის მოსანესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის მე-6, 37-ე, 31-ე, 32-ე და 44-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 54-ე, 408.1-ე, და 411-ე მუხლები, აგრეთვე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) მე-4, 102-ე და 105-ე მუხლები.

10.3. სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა ძირითადად დაასაბუთეს თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ მხოლოდ ნაწილობრივ დაამტკიცა საკუთარი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება განაპირობა, კერძოდ, სასამართლომ აღნიშნა:

10.3.1. სსსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, და-

ასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები;

10.3.2. სსსკ-ის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს. სსსკ ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს: მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი;

10.3.3. სადავო ბრძანებაში მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძველს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი წარმოადგენდა (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხეს უნდა დაედასტურებინა რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ჩატარდა თუ არა ცენტრში რეორგანიზაცია, შემცირდა თუ არა სამუშაო ძალა, რა აუცილებლობით იქნა გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება და კონკრეტულად რამ განაპირობა თითოეული მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. უდავოა, რომ 2014 წლის იანვრის თვეში ცენტრში რეორგანიზაცია განხორციელდა, რასაც არ მოჰყოლია სამუშაო ძალის შემცირება. გარდა ახსნა-განმარტებისა და ისიც არასაკმარისი სიცხადით, მითითებული გარემოებების სანინაღმდეგო სათანადო მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარუდგენია სასამართლოსათვის, რაც მას დაარწმუნებდა რეორგანიზაციის შედეგად სამუშაო ძალის რიცხოვნობის შემცირების აუცილებლობაში. სასამართლოს დასკვნით, მოპასუხემ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისი გარემოებების არსებობა ვერ დაასაბუთა, რაც იმას ნიშნავდა, რომ სადავო ბრძანება უკანონო იყო;

10.3.4. სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ვინაიდან დადგინდა გასაჩივრებული ბრძანებების არაკანონიერება, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სადავო ბრძანებები მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

10.4. სსკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ანაზღაურდება. სსკ-ის 408.1-ე მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. სასამართლოს შეფასებით, ვინიდან მოცემულ შემთხვევაში პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი იყო ცენტრში განხორციელებული რეორგანიზაციული და სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად, მას უნდა ემსჯელა სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის დანაწესზე, რომლის შესაბამისად, 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. საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, ჩატარებული რეორგანიზაციის გამო პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი იყო, რადგან ვაკანტური თანამდებობები, რომელთა დაკავების შესაძლებლობა ჰქონდათ მოსარჩელებს, გაუქმდა 2014 წლის მარტის თვეში განხორციელებული რეორგანიზაციით, თუმცა, ამ თანამდებობებს მოსარჩელები არც ითხოვენ (იხ. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება) მაშასადამე, ახალი რეორგანიზაციის შედეგები ვერ უზრუნველყოფდნენ მოსარჩელეთა მოთხოვნას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ან ტოლფას თანამდებობებზე დანიშვნის შესახებ.

10.4.1. სსკ-ის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შეს-

რულებულიყო. დადგინდა, რომ შრომითი ურთიერთობის არაკანონიერი შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულებს, შეესრულებინათ სამუშაო და მიეღოთ შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება, რაც დამსაქმებლისთვის სშკ-ის 32.1-ე მუხლით დადგენილი ვალდებულების შესრულების წინაპირობას წარმოადგენს. ამ ნორმის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამონეწეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება;

10.4.2. მიუღებელი შემოსავლის პერიოდის განსაზღვრის მიზნით სასამართლო წინამდებარე განჩინების 3.1 ქვეპუნქტსა და მე-6 პუნქტში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს დაეყრდნო და განმარტა: 2014 წლის 10 იანვარს გამოცხადებული რეორგანიზაციის ფარგლებში მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა, მონარჩელები დაესაქმებინა ადრინდელი თანამდებობების ტოლფას თანამდებობაზე, მაგრამ 28 მარტის კორექტირებული რეორგანიზაციის ფარგლებში მას ასეთი შესაძლებლობა აღარ გააჩნდა. სასამართლომ დაასკვნა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდებოდა მარტის რეორგანიზაციის საფუძველზე გამოცხადებული კონკურსის დასრულებამდე. კონკურსის შემდეგ კი დასაქმებულებს მუშაობის შესაძლებლობა მოესპობოდათ, რადგან მარტის რეორგანიზაცია ტოლფას თანამდებობებს აღარ მოიაზრებდა. ე.ი. სადავო ბრძანებებით, მონარჩელეთა შრომითი უფლებები შელახული იყო სწორედ დროის აღნიშნულ მონაკვეთში და ვინაიდან მოსარჩელებს იძულებითი მოცდენით ზიანი მიადგათ 2014 წლის 11 იანვრიდან იმავე წლის 16 მაისამდე (კონკურსის შედეგის გამოცხადებამდე), მისი ანაზღაურებაც უნდა მომხდარიყო აღნიშნული პერიოდისთვის და მენეჯერის ყოველთვიური ხელფასის – 1500 ლარის – ოდენობის გათვალისწინებით, თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ, 6500 ლარის ოდენობით, რაც წარმოადგენდა ერთგვარ კომპენსაციას შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტით შრომითი უფლებების შელახვისთვის.

10.5. სშკ-ის 31.3-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს და-

ყოველწლიური თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანახვიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებული-სათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალ-დებულება არ შესრულდა. სასამართლოს განმარტებით, მოხ-მოხილი ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგა-რიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელები ითხოვდნენ იძუ-ლებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების (და არა ხელფასის ან საბოლოო ანგარიშსწორების) დაყოვნებისთვის მო-პასუხე ცენტრისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან, აღ-ნიშნული კი უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი იყო;

10.6. წინამდებარე განჩინების 10.2-10.4 ქვეპუნქტებში მო-ცემული ფაქტობრივ-სამართლებრივი მსჯელობის საფუძველ-ზე საქალაქო სასამართლომ ბათილად ცნო დასაქმებულების სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, რამაც ამ უკანასკნელთა სასარგებლოდ, გათავისუფლებიდან გადაწყვე-ტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დამსაქმებლისათვის ყოველთვიური ხელფასის დაკისრება განაპირობა, ხოლო მოპა-სუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე მოსარჩელებს უა-რი ეთქვათ (იხ. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება).

11. მოსარჩელებისა და მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

11.1. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს როგორც მოსარჩელებმა, ასევე – მოპასუ-ხემ.

11.2. დასაქმებულთა (პირველი და მეორე აპელანტების) მოთხოვნას წარმოადგენდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის უარყოფილ ნაწილში და, სააპელაციო სასა-მართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნო-ბით:

11.2.1. მცდარია სასამართლოს დასკვნა, რომ მოპასუხის მხრიდან დასაქმებულებისადმი არ ყოფილა რაიმე ნიშნით დის-კრიმინაცია. საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნო-ბით დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელების მიმართ გამოვლინ-და დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით, კერძოდ, მინისტრს თანამშრომლებთან ერთ-ერთი შეხვედრის დროს ამობეჭდილი ჰქონდა მათ მიერ სოციალურ ქსელში განთავსებული „პოსტე-ბი“ და დეტალურად განიხილავდა აღნიშნულ „პოსტებზე“ სხვე-ბის მიერ გაკეთებულ კომენტარებს. შეხვედრაზე მინისტრმა

აპელანტებზე (დასაქმებულებზე) ისაუბრა ნეგატიური ეპითეტების გამოყენებით;

11.2.2. გათავისუფლების ბრძანებების ბათილად ცნობა სამართლებრივად ნიშნავს, რომ იგი ბათილია მისი დადების მომენტიდან და ყველა თანმდევი შედეგი, რომელიც ეფუძნება აღნიშნულ გარიგებას, ექვემდებარება გაუქმებას. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ ბათილად ცნო გათავისუფლების ბრძანებები, თუმცა, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ნაწილში არ დააკმაყოფილა სარჩელი. სასამართლომ არ შეაფასა ის მნიშვნელოვანი გარემოება, რომ ცენტრში განხორციელებული ორივე რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ, არსებობდა და დღესაც არსებობს იმ თანამდებობის არა მხოლოდ სახელწოდებით, არამედ – სამუშაოს აღწერილობით ტოლფასი თანამდებობები, რომლებზედაც მოსარჩელები გათავისუფლებამდე მუშაობდნენ; საბოლოო რეორგანიზაციის შემდეგ, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების სამმართველო და მედიაციის სამმართველო გაერთიანდა, გახდა ერთი სამმართველო და ეწოდა განრიდებისა და მედიაციის სამმართველო. ამ უკანასკნელის შემადგენლობაში დარჩა განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის მენეჯერის თანამდებობა, ასევე მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობა, რომლებიც მოსარჩელეთათვის ყოფილი სამუშაო ადგილის ტოლფას საშტატო ერთეულებს წარმოადგენენ. დასაქმებულები დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სწორედ ამ თანამდებობებზე აღდგენას ითხოვდნენ, სასამართლომ კი უსაფუძვლოდ დაასკვნა, რომ მათ ასეთი მოთხოვნა არ ჰქონიათ;

11.2.3. სასამართლომ არ შეაფასა ყოფილ დასაქმებულთა სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების საკითხი. თუკი სასამართლო მსჯელობდა იმაზე, რომ ობიექტური გარემოებებიდან გამომდინარე, შეუძლებელი იყო დასაქმებულთა აღდგენა სამუშაო ადგილებზე, მაშინ მას უნდა ემსჯელა კომპენსაციის გაცემაზე, რომელიც სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილიდან გამომდინარეობს. ამ ნორმის მიზნებიდან გამომდინარე, კომპენსაცია არ წარმოადგენს განაცდურს, არამედ ამით კანონმდებელი ცდილობს, რომ ერთგვარად დაიცვას იმ დასაქმებულების უფლებები, რომელთა სამსახურში აღდგენაც ობიექტურად შეუძლებელი, ან გაუმართლებელია;

11.2.4. აპელანტების განმარტებით, ასევე არასწორია სასამართლოს მსჯელობა პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე. სშკ-ის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, ანაზღაურებას

ექვემდებარება ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების შემთხვევა. თავისი შინაარსით პირგასამტეხლო ვალდებულების უზრუნველყოფის ვალდებულებითსამართლებრივ ღონისძიებას წარმოადგენს. აქედან გამომდინარე, სავსებით დასაშვებია, რომ განაცდურს, როგორც ზიანს, დაემატოს 0.07%, რადგან ის დამსაქმებლის უკანონო მოქმედების გამო მიუღებელ თანხას წარმოადგენს და ამ თანხას დასაქმებულები მიიღებდნენ, რომ არა უკანონო გათავისუფლება;

11.2.5. დასაქმებულებმა სააპელაციო საჩივარში ისიც მიუთითეს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევდა, რომ მოსარჩელეებს არასწორად ეთქვათ უარი სამსახურში აღდგენაზე, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა ზიანის (განაცდურის) გადახდა სრული პერიოდისთვის – გათავისუფლების დღიდან აღდგენამდე, და არა – 2014 წლის 11 იანვრიდან იმავე წლის 16 მაისამდე, როგორც ეს საქალაქო სასამართლომ დაადგინა.

11.3. დამსაქმებელმა (მესამე აპელანტმა) მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა და დასაქმებულთა სარჩელის მთლიანად უარყოფა შემდეგ სააპელაციო პრეტენზიებზე მითითებით:

11.3.1. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძვლად მხოლოდ ის არგუმენტია მითითებული, რომ ცენტრში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომელსაც არ მოჰყოლია შტატების შემცირება. სასამართლო გასცდა მოსარჩელის მოთხოვნის ფარგლებს, ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნა დამყარებული იყო მხოლოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე და სწორედ ამ გარემოებებს თვლიდნენ მოსარჩელები მათი გათავისუფლების საფუძვლად. ამ შემთხვევაში მოპასუხე არ იყო ვალდებული, განემარტა ის საკითხები, რასაც მოსარჩელები სადავოდ არ ხდიდნენ, ანუ შტატების შემცირების არარსებობა. ამდენად, სასამართლომ თავისი ინიციატივით, ისე, რომ მოსარჩელებს არ მოუთხოვიათ, შეაფასა ფაქტი, რომლის საწინააღმდეგო არგუმენტაციის წარდგენა მოპასუხეს ობიექტურად არ ევალებოდა. აღნიშნული გარემოება სასამართლომ მოპასუხის დაუსაბუთებელ პოზიციად მიიჩნია;

11.3.2. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ პროექტების მენეჯერის პოზიციები, რომლებსაც მოსარჩელები იკავებდნენ იანვარში განხორციელებულ რეორგანიზაციამდე, მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებისა და მედიაციის სამმართველოების უფროსების პოზიციისგან.

კერძოდ: მოსარჩელები, როგორც პროექტების მენეჯერები, ჩართული იყვნენ მხოლოდ ერთი პროგრამის – განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის განხორციელებაში; არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების სამმართველოს უფროსის მოვალეობაში კი შედის ბევრად უფრო მეტი ფუნქცია, ვიდრე მხოლოდ განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის კოორდინირებაა, მაგ: რისკის ქვეშ მყოფი არასრულწლოვნებისთვის შესაბამისი სერვისების შემუშავება და მიწოდება და სხვ. იგივე მდგომარეობაა მეორე მოსარჩელის ადრინდელ თანამდებობასთან მიმართებითაც: ახალი სამსახურის – მედიაციის სამმართველოს უფროსის მოვალეობებში შედიოდა არა მხოლოდ განრიდებისა და მედიაციის პროგრამაში მედიაციის კომპონენტის კურირება, არამედ ზოგადად, ქვეყანაში მედიაციის, როგორც აღდგენითი მართლმსაჯულების ერთ-ერთი მთავარი შემადგენლის და დავების ალტერნატიული გადაწყვეტის საშუალების განვითარება. ყოველივე ზემოაღნიშნული ნათლად ადასტურებს, რომ არსებობდა მოსარჩელეთა გათავისუფლების ობიექტური საფუძვლები და დამსაქმებელმა კანონიერად შეწყვიტა მათთან შრომითი ხელშეკრულება.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება და დასკვნები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილებით, ცენტრის (მოპასუხის) სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო მოსარჩელეთა სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

12.1.1. პირველი მოსარჩელის მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდა: პირველი მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ტოლფას – განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის მენეჯერის თანამდებობაზე; მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2014 წლის 11 მარტიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის – 1500 ლარის გათვალისწინებით; არ დაკმაყოფილდა სარჩელი გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდში თითოეული თვის იძულებითი განაცდურის – 1500 ლარის დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების ნაწილში;

12.1.2. მეორე მოსარჩელის მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდ-

დის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდა: მეორე მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ტოლფას – მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაეკისრა 2014 წლის 11 მარტიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის – 1500 ლარის გათვალისწინებით; სარჩელი გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდში თითოეული თვის იძულებითი განაცდურის – 1500 ლარის დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა;

12.2. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სადავო ბრძანების საფუძველად მითითებული ფაქტების დასადასტურებლად მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია სათანადო (სარწმუნო) მტკიცებულებები იმ პირობებში, როდესაც ამ ტიპის დავებში სადავო ბრძანების კანონიერების მტკიცების ტვირთი სწორედ დამსაქმებელს ეკისრება. სასამართლომ გაიზიარა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოები, რომლებიც აღწერილია წინამდებარე განჩინების 1-6 პუნქტებში და დამატებით განმარტა:

12.2.1. პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ 2014 წლის 10 იანვარს გამოცხადებულ რეორგანიზაციას არ მოჰყოლია შტატების შემცირება და სამუშაო ძალის შემცირება. მეტიც, დგინდებოდა, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ არათუ შემცირდა საშტატო ერთეულების რიცხოვნება, არამედ – გაიზარდა. აღნიშნული საკითხის შესწავლა სასამართლომ მნიშვნელოვნად მიიჩნია იმდენად, რამდენადაც სადავო ბრძანებების კანონიერების შემოწმება მხოლოდ იმ კონტექსტის გათვალისწინებით უნდა მომხდარიყო, რასაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტი ითვალისწინებს (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). აღნიშნულზე ყურადღების გამახვილება გამოწვეული იყო იმ ვითარებით, რომ სადავო ბრძანების თანახმად, გათავისუფლება განხორციელდა არა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან), რაზეც მოპასუხე ძირითადად უთითებდა სარჩელის პასუხად წარდგენილ შესაგებებელში, არამედ დასახელებული ნორმის ამავე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა,

რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის მითითების შემთხვევაშიც კი, მოპასუხეს, გარდა ზეპირი ახსნა-განარტებასა, სხვა რაიმე მტკიცებულება, რაც დამაჯერებლად დაადასტურებდა მოსარჩელეთა არაკვალიფიციურობას და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას დაკავებულ თანამდებობასთან, არ წარუდგენია; პირიქით, საქმეში წარდგენილი იყო მტკიცებულება, რომლითაც დასტურდებოდა, რომ 2013 წელს პროგრამის განვითარებაში შეტანილი განსაკუთრებული წვლილისათვის მოსარჩელები დაჯილდოვდნენ. მითითებული მსჯელობისა და იმ ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქალაქო სასამართლომ სამართალწარმოების პროცესში გამოიკვლია, სააპელაციო სასამართლომ დასკვნა, რომ დამსაქმებელი არ იყო უფლებამოსილი, სშკ-ის 37-ე მუხლი პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით გაეთავისუფლებინა მოსარჩელები დაკავებულ თანამდებობებიდან, ვინაიდან ცენტრში შტატები არ შემცირებულია. სააპელაციო სასამართლომ სსკ-ის 115-ე მუხლზე დაყრდნობით განმარტა: „უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია, მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად. ამდენად, როდესაც დამსაქმებელი რეორგანიზაციის გადანყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება ორგანიზაციის ინტერესებს, და ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. დამსაქმებლის გადანყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეების განსაზღვრას. თუ არ დადასტურდა გათავისუფლების კანონიერი საფუძვლების არსებობა, სასამართლოს ექმნება ვარაუდი იმისა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მხოლოდ უფლების ბოროტად გამოყენებას“ (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება).

12.3. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგთან მიმარ-

თებით პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გამოიყენა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, რადგან სასამართლომ არ დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც მნიშვნელოვანი იყო დავის გადასაწყვეტად და, შესაბამისად, ამ ნაწილში არასწორი გადაწყვეტილება მიიღო. სააპელაციო სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დადგენილად მიიჩნია საქმისთვის სამართლებრივი მნიშვნელობის მქონე ის ფაქტობრივი გარემოება, რომელიც წინამდებარე განჩინების მე-7 პუნქტშია მითითებული. აღნიშნული გარემოება შეეხებოდა მოპასუხე ორგანიზაციაში იმ თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობების გამოკვლევას, რომელზეც მოსარჩელები გათავისუფლებამდე მუშაობდნენ. სასამართლომ განმარტა: სშკ-ის 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“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ვალდებულება, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ – მომდევნო რიგითობით დადგენილია სხვა ვალდებულებების შესრულება. განსახილველ შემთხვევაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ, მართალია, სწორად შეაფასა ის გარემოება, რომ მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობები, პირვანდელი სახითა და სახელწოდებით, აღარ არსებობდა 2014 წლის 10 იანვრისა და 28 მარტის რეორგანიზაციების შემდეგ, თუმცა, სასამართლომ არასაკმარისად იმსჯელა და დაუსაბუთებლად გამოიცილა ტოლფას თანამდებობებზე მოსარჩელეთა აღდგენის შესაძლებლობა. მოსარჩელეთა მიერ მოთხოვნილი თანამდებობების თავდაპირველ (პროექტების მენეჯერის) თანამდებობებთან ტოლფასობის დასტურად მოსარჩელების მიერ საქმეში წარდგენილი იყო ამონაწერი საჯარო სამსახურის ბიუროდან, რომლის მიხედვით არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების პროგრამების კოორდინატორის სამუშაოს აღწერაში მითითებულია ის ფუნქციები, რომლის განხორციელებაც ევალებოდა ამ თანამდებობაზე მომუშავე პირს, კერძოდ: არასრულწლოვანთა განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის მენეჯმენტი, არასრულწლოვანთა განრიდებისა და მედია-

ციის პროგრამაში მონაწილე პროფესიონალების (პროკურორები, სოციალური მუშაკები/ პრობაციის ოფიცრების და მედიატორების) კოორდინირება, არასრულწლოვანთა განრიდებისა და მედიაციის პროგრამაში მონაწილე პროფესიონალებისთვის (პროკურორები, სოციალური მუშაკები/ პრობაციის ოფიცრების და მედიატორების) სამუშაო შეხვედრების და ტრენინგების უზრუნველყოფა, სხვა სასჯელის, ალტერნატიული პროგრამების საჭიროებების და შესაძლებლობების განხილვა და დანერგვაში ხელშეწყობა. მედიაციის კოორდინატორის სამუშაო ფუნქციებში კი მოიაზრებდა: არასრულწლოვანთა განრიდებისა და მედიაციის პროგრამაში ჩართული მედიატორების საქმიანობის ზედამხედველობა, მედიატორთა სამუშაო შეხვედრებისა და ტრენინგების ორგანიზება, მედიაციასთან დაკავშირებული პროექტების შემუშავება და განხორციელება, მედიაციის საკოორდინაციო საბჭოს საქმიანობის ორგანიზაციული უზრუნველყოფა, პარტნიორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა, მედიაციის ცენტრის მენეჯმენტი, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების სფეროში პროექტების შემუშავება და განხორციელება. მასადაამე, მიმართულებები (არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება და მედიაცია), რომლებსაც ხელმძღვანელობდნენ მოსარჩელები პროექტების მენეჯერის პოზიციაზე ყოფნის დროს, არ გაუქმებული განხორციელებული რეორგანიზაციების შემდეგაც. არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულების და მედიაციის კუთხით იმავე ფუნქციებს ერთობლიობაში მოიაზრებდა 2014 წლის 28 მარტის რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი განრიდებისა და მედიაციის სამმართველო, რომლის შიგნითაც შექმნილია განრიდებისა და მედიაციის პროგრამის მენეჯერისა და მედიაციის სახლის მენეჯერის შტატები.

12.4. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, იმის გათვალისწინებით, რომ რაიმე საპირისპირო პოზიცია მოსარჩელეთა მიერ დაზუსტებული სარჩელით მოთხოვნილი თანამდებობების არატოლფასოვნების შესახებ მოპასუხეს არ შეუთავაზებია სასამართლოსათვის, ცხადი გახდა, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობების ტოლფას თანამდებობებს იმ დროისთვის წარმოადგენდა განრიდებისა და მედიაციის სამმართველოში არსებული სამტატო ერთეულები: განრიდებისა და მედიაციის პროგრამების მენეჯერის და მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობები. დასაბუთებული მტკიცება იმისა, რომ აღნიშნული თანამდებობები არ წარმოადგენენ თავდაპირველი თანამდებობების ტოლფასს, მოპასუხეს (დამსაქმებელს) სასამართლოსათვის არ წარუდგენია.

12.5. სააპელაციო სასამართლო არ დაეთანხმა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას, რომ დასაქმებულები 28 მარტის რეორგანიზაციის ფარგლებში შექმნილ ტოლფას თანამდებობზე აღდგენას არ ითხოვდნენ. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მას შემდეგ, რაც დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს სასამართლოში, მოპასუხემ კიდევ ერთი რეორგანიზაცია განახორციელა. აღნიშნული გარემოება მოსარჩელებს, სსკ-ის 83-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე, აძლევდა სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტების უფლებას. მოსარჩელებმა გამოიყენეს აღნიშნული საპროცესო უფლება, დააზუსტეს სასარჩელო მოთხოვნა და საბოლოოდ, 2014 წლის 13 ნოემბრის სასამართლო სხდომაზე ცენტრში ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენა მოითხოვეს. შესაბამისად, არ იყო სწორი საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ დასაქმებულებს 28 მარტის რეორგანიზაციის ფარგლებში შექმნილ ტოლფას თანამდებობზე აღდგენა არ მიუთხოვიათ. დადგენილია, რომ მოსარჩელებმა დაზუსტებული სარჩელით მოითხოვეს მედიაციის და განრიდების სამმართველოში შემავალ საშტატო ერთეულებზე – მედიაციის და განრიდების მენეჯერის და მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობაზე აღდგენა (იხ. ამ განჩინების მე-6 პუნქტი).

12.6. სასამართლომ განსახილველ დავაზე მსჯელობისას ყურადღება გაამახვილა მონმეთა განმარტებებზე, რომ ცენტრის რეორგანიზაცია ჯერ კიდევ ცენტრის ყოფილი დირექტორის დროს იყო დაგეგმილი და რომ სამმართველოების ჩამოყალიბების შემდეგ პროექტების მენეჯერები უნდა გადასულიყვნენ სამმართველოს უფროსების თანამდებობაზე (იხ. 2015 წლის 17 მარტის და 26 ივნისის და სხდომის საოქმო ჩანაწერი); ხოლო მონმე ნ. ს-მ გარკვევით და სარწმუნოდ მიუთითა, რომ ცენტრში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, მოსარჩელების გარდა სხვა არავინ გათავისუფლებულა.

12.6.1. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ ვინაიდან დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლება განხორციელდა არაკანონიერად, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ თავდაპირველი თანამდებობების ტოლფას თანამდებობებს წარმოადგენდა მედიაციისა და განრიდების მენეჯერის, აგრეთვე მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობები, მოსარჩელეთა მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე კანონიერი იყო და უნდა დაკმაყოფილებულიყო. შესაბამისად, პირველი მოსარჩელე აღდგენილ იქნა განრიდების და პროგრამების მენეჯერის, ხოლო მეორე მოსარჩელე – მედიაციის სახლის მენეჯერის თანამდებობაზე.

12.7. სააპელაციო სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოსარჩელების მოთხოვნა მათთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის სრულად (ანუ გათავისუფლებიდან – აღდგენამდე) ანაზღაურების თაობაზე, მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელებს გათავისუფლებისას დამსაქმებლისგან მიღებული ჰქონდათ 2-2 თვის კომპენსაცია, მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრათ 2014 წლის 11 მარტიდან (და არა 2014 წლის 11 იანვრიდან, როგორც ამას მოითხოვდნენ მოსარჩელები), ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, თითოეული დასაქმებულის სასარგებლოდ, ყოველთვიური ხელფასის 1500-1500 (განრიდებისა და მედიაციის მენეჯერის, აგრეთვე მედიაციის სახლის მენეჯერის ხელფასის – 1500-1500 ლარის) ლარის ოდენობით.

12.8. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა იმ ნაწილში, რომლითაც მოსარჩელებს უარი ეთქვათ მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე. სასამართლომ განმარტა, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლომ დააკისრა, ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ ძირითად თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლომ დააკისრა მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. სსკ-ის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. სსკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოხსენებული ნორმების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სა-

ხეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა. ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სათანადო სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის გამო, ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის უარყოფა ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დასაბუთებული და კანონიერი იყო.

13. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი

13.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა თავის შესაგებელში მითითებული ფაქტორივი გარემოებებისა და სააპელაციო პრეტენზიების იდენტურ გარემოებებზე დაყრდნობით (იხ. ამ განჩინების მე-9 პუნქტი და 11.3 ქვეპუნქტი).

14. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

14.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 5 ივნისის განჩინებით დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ ცენტრის (მოპასუხის) საკასაციო განაცხადი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, ამიტომ იგი დაუშვებელია შემდეგი არგუმენტაციით:

15. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში 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 გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ

საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე 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. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

16. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს 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 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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება), რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, არსებითად განსახილველად დაეშვა საკასაციო განაცხადი.

17. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯლარკავა საქართველოს 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)

18. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.

19. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არსებული პრაქტიკისაგან.

20. განსახილველ შემთხვევაში, საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის გადაანაწილეს სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ახასიათებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას და იცავს კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციურ პრინციპს. აღნიშნული უზრუნველყოფს სამართალწარმოებისას მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები).

21. მოპასუხის ერთ-ერთ საკასაციო პრეტენზიას წარმოადგენს ის, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არ არის დასაბუთებული ის ძირითადი გარემოება, გაიზარდა თუ არა შტატების ოდენობა მოსარჩელეების მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობების მიმართულებით და სასამართლო ეყრდნობა მხოლოდ იმ ფაქტს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გაიზარდა შტატების რაოდენობა. სასამართლომ არ შეაფასა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზითაც ცალსახად დასტურდება, რომ ცენტრში შტატების მატება გამოიწვია სხვა მიმართულების შტატების დამატებამ და არა მოსარჩელეთა თანამდებობების აღწერილობის შესაბამისი შტატების მატებამ. სასამართლოს განმარტებები ურთიერთსაწინააღმდეგოა: ერთ შემთხვევაში სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად არ შეცვლილა შტატები, ხოლო მეორე შემთხვევაში – „ტოლფას თანამდებობებზე“ აღადგინა დასაქმებულები.

21.1. კასატორის ზემოხსენებული მტკიცების საწინააღმდეგოდ, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 85-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ

ნამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიზარებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება. გარდა კონსტიტუციითა და სსსკ-ით დადგენილი ზოგადი პრინციპებისა, როგორც წინამდებარე განჩინების მე-20 პუნქტში აღინიშნა, მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. ამ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, ერთ-ერთ საქმეზე, რომელიც დასაქმებულის გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლების კვლევას ეხება, სასამართლომ განმარტა: „დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში სანარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული. ამასთან, სასამართლო ვალდებული იყო გაერკვია, მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმება განპირობებული იყო სანარმოს ფინანსური მდგომარეობით, თუ ადგილი ჰქონდა ი. კ-ის მიმართ დისკრიმინაციას. განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხე იყო ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა მოსარჩელის საშტატო ერთეულის გაუქმების კანონიერების საკითხი“ (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.) საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს მიერ მტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე საქმის გადასაწყვეტად დადგენილ სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებას, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სწორად არის განსაზღვრული დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებათა წრე, ასევე, მართებულია სააპელაციო სასამართლოს მითითება, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო გაექარწყლებინა მოსარჩე-

ლის მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტობრივი გარემოებები: ჩატარდა თუ არა ცენტრში რეორგანიზაცია, რა აუცილებლობით იქნა გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც სამუშაო ძალის შემცირება ობიექტურად განაპირობა); რამ განაპირობა მხოლოდ კონკრეტული მოსარჩევეების სამსახურიდან გათავისუფლება; სასამართლოს მიერ ბრძანების არაკანონიერად ცნობის შემთხვევაში, რამდენად შეუძლებელი იყო დასაქმებულთა სამსახურში აღდგენა ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის გამო (იხ. განჩინების 10.3.3. ქვეპუნქტი).

21.2. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ დავაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი, კასატორი კი საწინააღმდეგო გარემოების დასადასტურებლად მხოლოდ სიტყვიერი განმარტებით შემოიფარგლა, რაც არ არის საკმარისი საკასაციო შედეგების დასაბუთებულად მიჩნევისათვის.

22. კასატორს პროცესუალური შინაარსის პრეტენზია გააჩნია იმ შუამდგომლობასთან მიმართებაში, რომლითაც დაზუსტდა სასარჩელო მოთხოვნა და უთითებს, რომ მოსარჩევეებს არ გააჩნდათ სსსკ-ის 83-ე მუხლის გამოყენების უფლება, სასამართლოს კი უნდა შეეფასებინა, თუ რა ეტაპზე მოხდა სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტება და არ უნდა დაეკმაყოფილებინა მოსარჩევეთა შუამდგომლობა. ამ კონტექსტში, კასატორის აზრით, სასამართლოს უნდა გაეთვალისწინებინა, რომ მოსარჩევეების თავდაპირველ მოთხოვნას პირველი რეორგანიზაციის ფარგლებში შექმნილ თანამდებობებზე (სამმართველოების უფროსების შტატი) დანიშვნა წარმოადგენდა.

22.1. საკასაციო სასამართლო კასატორის ამ არგუმენტის გასაბათილებლად მიუთითებს სსსკ-ის 83-ე მუხლის მეორე ნაწილის პირველ წინადადებაზე, შემდეგ კი ქრონოლოგიური თანმიმდევრობით განიხილავს იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომლებიც მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ და რომლებიც მითითებულია წინამდებარე განჩინების 1-6 პუნქტებსა და 8.3. ქვეპუნქტებში. სსსკ-ის 83-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, მოსარჩევეს უფლება აქვს, საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების დამთავრებამდე შეცვალოს სარჩელის საფუძველი ან საგანი, შეავსოს სარჩელში მითითებული გარემოებები და მტკიცებულებები, გაადიდოს ან შეამციროს სასარჩელო მოთხოვნის ოდენობა, რის შესახებაც სასამართლომ უნდა აცნობოს მოპასუხეს (სსსკ-ის 83.1-ე მუხლი). საკასაციო სასამართლო მიუთითებს წინამდებარე განჩინების მე-8 პუნ-

ქტში ასახულ გარემოებაზე: უდავოა, რომ სარჩელი აღიძრა 2014 წლის 12 თებერვალს, კორექტირებული რეორგანიზაციის შესახებ მოპასუხემ განაცხადა სარჩელის აღძვრის შემდეგ – 28 მარტს (იხ. მე-6 პუნქტი). უდავოა, რომ მოსამზადებელ ეტაპზე, 2014 წლის 29 ივლისს, მოსარჩელებმა იშუამდგომლეს და დაზუსტებული სარჩელი წარადგინეს (იხ. 8.3-ე ქვეპუნქტი), ხოლო სასამართლომ შუამდგომლობა განიხილა და დააკმაყოფილა 2014 წლის 13 ნოემბრის საოქმო განჩინებით, მოსამზადებელ სხდომაზე (იხ. 8.4-ე ქვეპუნქტი) ამის შემდეგ, 2015 წლის 20 იანვარს, სასამართლომ კიდევ ერთი მოსამზადებელი სხდომა დანიშნა, რომელიც მთავარ სხდომაში გადაიზარდა. ზემოხსენებული გარემოებებით დადასტურებულია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ დაურღვევია საპროცესო კანონმდებლობის მოთხოვნა, რაზედაც დასაბუთებული მსჯელობა ასახულია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება)

23. კასატორის ერთ-ერთ პრეტენზიას წარმოადგენს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლოს მიერ სსკ-ის 115-ე მუხლის (უფლების ბოროტად გამოყენება) მითითების არამართებულობა, რაც, მისი მოსაზრებით, საქმეში წარმოდგენილი არც ერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება; კასატორს, ასევე, არადამაჯერებელ მტკიცებულებებზედ მიაჩნია მონმეთა განმარტებები იმის თაობაზე, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ მოსარჩელების გარდა არავინ გათავისუფლებულა სამსახურიდან.

23.1. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ დამსაქმებელს მონმეთა განმარტების საწინააღმდეგოდ არ წარუდგენია არც ერთი მტკიცებულება, რომელთა საფუძველზე მათი განმარტებები გაქარწყლდებოდა, ამასთან, მონმეთა განმარტებები არ ყოფილა ერთადერთი მტკიცებულება, რასაც სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანისას დაეყრდნო. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასახული მსჯელობა და დასკვნები საქმეში მოთავსებულ მტკიცებულებათა ერთობლივად შეფასებასა და გაანალიზებას ეფუძნება (სსკ-ის 102-ე და 105-ე მუხლები).

23.2. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მიერ სსკ-ის 115-ე მუხლის გამოყენების თაობაზე ამ განჩინების 12.2.1 ქვეპუნქტში ასახულ მსჯელობას.

24. კასატორის პრეტენზიასთან დაკავშირებით, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს დაეკისრა 3 წლისა და 3 თვის განაცდურის გადახდა, რამაც ცენტრს განუსაზღვრელი ზიანი მიაყენა და რადგან დავის განხილვა 3 წელზე მეტია გრძელდება, სასამართლოს შეეძლო მოპასუხისთვის გონივრუ-

ლი კომპენსაცია დაეკისრებინა და არა განაცდურის სრულად ანაზღაურება, სასამართლო მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), პირველი მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიება იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. მაშასადამე, ქარტია განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებას, მიიღოს ანაზღაურება შრომითი მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ, რაც განმტკიცებულია ეროვნული კანონმდებლობითაც, სშკ-ის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

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

ფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება“ (იხ.სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

24.2. რაც შეეხება კასატორის პრეტენზიას დამსაქმებლისთვის განაცდურის ნაცვლად გონივრული კომპენსაციის დაკისრების შესაძლებლობის შესახებ, საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადანყვეტილებაში აქვს განმარტებული განაცდურისა და ზიანის ანაზღაურების, როგორც განსხვავებული სამართლებრივი ინსტიტუტების არსი და მათი დაკისრებისას გამოსაყენებელი წანამძღვრები: „სსკ-ის 408.1 მუხლით გათვალისწინებული ზიანი (განსახილველ საქმეზე – იძულებითი განაცდური) განსხვავდება სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციისაგან, რადგან ეს უკანასკნელი სასამართლომ სწორედ იმ შემთხვევისათვის უნდა გამოიყენოს, როდესაც შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა“ (იხ. სუსგ-ები: №ას-24-22-2017, 31.03.2017წ; №ას-371-352-2015, 28.07.2015წ; №ას-281-269-2015, 20.07.2015წ; №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ; №ას-885-847-2014, 29.06.2015წ.).

25. მითითებული ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე (ტოლფას თანამდებობაზე) აღდგენის თანამდევნი სამართლებრივი შედეგია, ხოლო კომპენსაცია გაცივმა მაშინ, როდესაც პირის სამსახურში აღდგენა ობიექტური მიზეზების გამო შეუძლებელია. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია დასაქმებულთა არამართლზომიერი გათავისუფლება, რაც მათი გათავისუფლების თაობაზე უკანონოდ გამოცემული ბრძანებების ბათილობის საფუძველია, ხოლო იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელებმა მტკიცების კუთვნილი ტვირთის ფარგლებში არა მხოლოდ მიუთითეს, არამედ წარადგინეს კიდევც მტკიცებულება ტოლფასი ფუნქციური აღწერილობის თანამდებობების არსებობის შესახებ (რაც სააპელაციო სასამართლოს კვლევის ძირითადი საგანი იყო), ხოლო მოპასუხემ, გარდა მწირი ზეპირი განმარტებისა, რომ არ არსებობს ტოლფასი თანამდებობები, სამართლებრივად წონადი და ვარგისი სხვა მტკიცებულება ვერ წარუდგინა სასამართლოს, გამოიკვეთა არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენილი დასაქმებულებისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის სამართლებრივი საფუძველი, რაც, ცხადია,

მოპასუხეს დაეკისრა.

26. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქვემდგომმა სამართლომ გამოიკვლია და შეაფასა საქმისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება და დადგინდა ფაქტებს მართებული იურიდიული კვალიფიკაცია მისცა. კასატორს არ წარუდგენია არც ერთი არგუმენტი, დასაბუთებული შედეგება, თუ რა საფუძვლით უნდა იქნეს დასაშვებად ცნობილი წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადი.

27. აღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ, დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დაუსაბუთებლობა ყოველმხრივ და ობიექტიურად გამოიკვლია, შესაბამისად, გადანყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე დადგენილი მტკიცებების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, რაც გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებაზე მიუთითებს.

28. საკასაციო სასამართლო დასკვნის სახით 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 №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე №1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

29. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სამართლოს გასაჩივრებული განჩინება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის გათვალისწინებით, დასაბუთებულია და კანონიერი, შესაბამისად, არ არსებობს დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადის არსებითად განსახილველად დასაშვებად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი

30. კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან კანონის საფუძველზე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სსიპ „დანაშაულის პრევენციის ცენტრის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**პრომოთი ხელშეკრულების შეწყვეტა
რეორგანიზაციისას**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-1189-1109-2017

10 ნოემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სენაკის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2007 წლის 29 აგვისტოს №73 განკარგულებით 2007 წლის 7 სექტემბერს ი. გ. ა (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე ან მოწინააღმდეგე მხარე) სენაკის მუნიციპალიტეტის კომპლექსური სასპორტო სკოლის დირექტორის №13 ბრძანებით დაინიშნა ა(ა)იპ – სკოლისგარეშე სასპორტო საგანმანათლებლო დაწესებულება – სენაკის მუნიციპალიტეტის კომპლექსურ სასპორტო სკოლაში იურისტის თანამდებობაზე.

2. 2009 წლის 28 იანვარს ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანება (ს/ნ239893683) (შემდეგში: დამსაქმე-

ბელი ან მოპასუხე ან აპელანტი კასატორი) ჩამოყალიბდა სენაკის სასპორტო სკოლისა და სენაკის სპორტის სასახლის რეორგანიზაციის (შერწყმის) შედეგად.

3. დამსაქმებლის 2009 წლის 30 იანვრის №65 ბრძანებით დასაქმებული საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის (შემდგენი: სშკ-ი) მე-9 მუხლის შესაბამისად დაინიშნა მოპასუხე ა(ა)იპ-ში სპეციალისტად საზოგადოებასთან ურთიერთობის საკითხებში, ხოლო 2011 წლის 11 იანვრის №15 ბრძანებით დაინიშნა მოპასუხე ა(ა)იპ-ში (სპორტსკოლის) სპეციალისტად საზოგადოებასთან ურთიერთობის საკითხებში.

4. 2015 წლის 9 იანვარს დამსაქმებლის დირექტორსა და დასაქმებულს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც დასაქმებული გამწესდა მოპასუხე ა(ა)იპ-ის სასპორტო სკოლის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 9 იანვრამდე, ხოლო ხელფასი განისაზღვრა 380 ლარით.

5. 2015 წლის სამტატო განრიგის მიხედვით მოპასუხე ა(ა)იპ-ში არსებობდა 67.5 შტატი, მათ შორის, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის ორი შტატი: საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი სასპორტო სკოლაში (მოსარჩევე) და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი სპორტის სასახლეში (ნ. მ-ა). 2016 წლის (იანვარი, თებერვალი, მარტი) სამტატო ნუსხის მიხედვით მოპასუხე ა(ა)იპ-ში გაიზარდა შტატების რაოდენობა 69 ერთეულამდე. ნ. მ-ა მოპასუხე ა(ა)იპ-ში მუშაობს 2008 წლის 1 ივლისიდან სპორტული და მასობრივი ღონისძიებების მოწყობის სპეციალისტად, ხოლო 2015 წლის 5 ნოემბრიდან სპეციალისტად საზოგადოებრივი ურთიერთობის საკითხებში.

6. დამსაქმებლისადმი 2016 წლის 18 იანვრის (№01/145) სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მოადგილის – თ. ლ-ს მხრიდან განხორციელებული მიწერილობის მიხედვით სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობაში 2016 წლის 15 იანვარს შემოსულია მუნიციპალიტეტის გამგეობის სივრცითი მოწყობის, არქიტექტურის, მშენებლობის, ინფრასტრუქტურის, კეთილმოწყობისა და საზოგადოებრივი მომსახურების სამსახურის მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღნიშნულია, რომ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 25 ნოემბრის №5 დადგენილების შესაბამისად, 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმის მიხედვით საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტით გათვალისწინებული „საქართველოს რეგიონებში განსახორციელებელი პროექტების ფონდიდან“ და-

საფინანსებელი ინფრასტრუქტურული პროექტიებიდან 2016 წლის სენაკის მუნიციპალიტეტში გათვალისწინებულია 3418565 ლარის სამუშაოების შესრულება. მათ შორის, 10380 ლარის სამუშაოებზე არ არის ტექნიკური დოკუმენტაცია, თანადაფინანსების თანხა 5%-ის ფარგლებში, რისთვისაც სენაკის მუნიციპალიტეტის 2016 წლის ბიუჯეტში ზემოაღნიშნულზე თანხა არ არის გათვალისწინებული. წერილის ავტორი ითხოვდა აღნიშნულის გათვალისწინებას და შეძლებისდაგვარად თანხების მოძიებას 2016 წლის ბიუჯეტში, სპორტის ხელშეწყობის პროგრამა (კოდი: 050101).

7. 2016 წლის 20 იანვარს დამსაქმებლის №7 წერილით ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის გამგეობას ეცნობა, რომ მუნიციპალიტეტში ინფრასტრუქტურული სამუშაოების დაფინანსების თანხის მოძიების საკითხი მის მიერ გათვალისწინებულ იქნა და 16000 ლარი მოძიებულ იქნა საშტატო ერთეულის შემცირების ხარჯზე.

8. 2016 წლის 27 იანვარს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებულ 2015 წლის 9 იანვრის შრომით ხელშეკრულებაში, რომლის მიხედვით, დასაქმებული გამწესდა სასპორტო სკოლის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობაზე, მხარეთა შეთანხმებით, შეტანილ იქნა ცვლილება ხელფასისა და ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ნაწილში და ხელფასი განისაზღვრა – 400 ლარით, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების ვადად დადგინდა – „განუსაზღვრელი ვადით“. შესაბამისად, დასაქმებულის ხელფასი სამუშაოდან გათავისუფლების პერიოდში შეადგენდა – 400 ლარს.

9. დამსაქმებელმა 2016 წლის 26 თებერვალს, იმ საფუძვლით, რომ მოპასუხე (ა)იპ-ში შტატების ოპტიმიზაციის შესაბამისად, ამავე გაერთიანების ბიუჯეტის ხარჯების შემცირების მიზნით აუცილებლობას წარმოადგენდა ორგანიზაციული ცვლილების (შტატების შემცირება) განხორციელება, მიიღო ბრძანება №34 მოპასუხე ა(ა)იპ-ში ორგანიზაციული ცვლილების (შტატების შემცირების) შესახებ. ამავე ბრძანებით დადგინდა ორგანიზაციული ცვლილების დასრულების, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე თანამშრომელთა გაფრთხილებისა და საშტატო ნუსხის წესდებით დადგენილი წესით დამტკიცების ერთგვანი ვადები. 2016 წლის 26 თებერვალს მოსარჩელე გაფრთხილებულ იქნა გაერთიანებაში ორგანიზაციული ცვლილების გამო დაკავებული პოზიციიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის შესაბამისად შესაძლო გათავისუფლების შესახებ. დამსაქმებლის 2016

წლის 28 მარტის №55 ბრძანებით დამტკიცდა მოპასუხე ა(ა)იპ-ის საშტატო ნუსხა და სახელფასო განაკვეთები დანართი 1-ის შესაბამისად. საშტატო ნუსხის მიხედვით, (ა)იპ-ში შემცირდა 10 საშტატო ერთეული: 1. მთავარი სპეციალისტი ეკონომიკის საკითხებში (ერთი ერთეული); 2. მთავარი სპეციალისტი ინფრასტრუქტურის საკითხებში (ერთი ერთეული); 3. სპეციალისტი საზოგადოებასთან ურთიერთობის საკითხებში (ერთი ერთეული); 4. სპეციალისტი მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის საკითხებში (ერთი ერთეული); 5. ტრენაჟორების მეთოდისტი (ერთი ერთეული); 6. სპეციალისტი სპორტული და მასობრივი ღონისძიების მოწყობის საკითხებში (სამი ერთეული); 7. სასპორტო სკოლის კომენდანტის (ერთი ერთეული); მწვრთნელ-მასწავლებლის (ერთი ერთეული).

10. დამსაქმებლის 2016 წლის 30 მარტის №64 ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შტატების შემცირების გამო. ბრძანების მიხედვით სშკ-ის 34-ე მუხლისა და 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის, ასევე ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის და დამსაქმებლის 28.03.2016წ. №55 ბრძანების შესაბამისად, მოპასუხე ა(ა)იპ-ში ორგანიზაციული ცვლილებების გამო (შტატების შემცირება) სასპორტო გაერთიანების (სასპორტო სკოლის) საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი – მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 1 აპრილიდან საბოლოო ანგარიშსწორებით, მასვე მიეცა კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

11. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: მოპასუხე ა(ა)იპ-ის საშტატო ნუსხისა და სახელფასო განაკვეთის №1 დანართის შესაბამისად დამტკიცების შესახებ მოპასუხის 2016 წლის 28 მარტის №55 ბრძანების ბათილად ცნობა; მოპასუხე ა(ა)იპ-ის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის 2016 წლის 30 მარტის №64 ბრძანების ბათილად ცნობა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა; მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 2016 წლის 30 მარტიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 400 (დარიცხული ხელფასი) ლარის ოდენობით.

12. სენაკის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანების მიმართ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე ა(ა)იპ-ის დირექტორის სამ-

ტატო ნუსხისა და სახელფასო განაკვეთის №1 დანართის შესაბამისად დამტკიცების შესახებ 2016 წლის 28 მარტის №55 ბრძანება მოსარჩელის შტატის შემცირების ნაწილში; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2016 წლის 30 მარტის №64 ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანების საზოგადოებრივ ურთიერთობათა საკითხებში სპეციალისტის თანამდებობაზე. დაეკისრა ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანებას მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 30 მარტიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 400 (დარიცხული) ლარის ოდენობით.

13. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების პპ: 1-11 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

14. იმავდროულად, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემომწმებისას, პირველი ინსტანციის სასამართლომ იმსჯელა დამსაქმებლის მოქმედების მართლობიერებასა და მასზე ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას.

15. ამ მიმართულებით განხორციელებული კვლევისას პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო 2007 წლიდან ჯერ, იურისტის, მოგვიანებით, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობაზე განსაზღვრული ვადით, ხოლო 2016 წლის იანვრიდან მოდღვე მხარეები ერთმანეთთან იმყოფებოდნენ უვადო შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში. 2016 წლის 30 მარტის №64 ბრძანებით კი, მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა რეორგანიზაციის საფუძვლით [სშკ-ის 34-ე მუხლისა და 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი]. აქედან გამომდინარე კი, სადავო იყო მოპასუხე ა(ა)იპ-ში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლობიერება. სადავო საკითხების კვლევისას სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით [დისპოზიცია: სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად] და აღნიშნა, რომ ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამომწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესა-

ფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. ვინაიდან მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კერძოდ, რეორგანიზაციის (შტატების შემცირების) საფუძველზე,

16. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დავის განხილვისას შეამოწმა განხორციელდა თუ არა მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაცია, დადებით შემთხვევაში, წარმოეშვა თუ არა დამსაქმებელს მოსარჩელის შტატის შემცირების აუცილებლობა, ხომ არ ქონია ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაზეც სასამართლოს ჩამოუყალიბდა ერთმნიშვნელოვანი პასუხი, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა არამართლზომიერად, დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენების შედეგად.

17. მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილებისას პირველი ინსტანციის სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკით (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი), რომელშიც საკასაციო პალატამ არაერთხელ განმარტა შრომით სამართლებრივ დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურება, რაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობებითაა განპირობებული.

18. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი დააკისრა დამსაქმებელს, რაც მოცემულ დავაში დამსაქმებელმა ვერ განახორციელა.

19. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ დავაში, დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად არ გულისხმობდა რეორგანიზაციას და დამსაქმებელი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად, არ დასტურდებოდა მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების მართლზომიერი საფუძველი. ამ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა იმ გარემოებების კვლევის შედეგად, რაც მოპასუხემ დაუდო საფუძველად მის მიერ მოცემულ სადავო გადაწყვეტილებებს. კერძოდ: ა(ა)პ სენაკის მუნიცი-

პალიტიკის სასპორტო გაერთიანებაში დირექციის მიერ განხორციელებულ შტატების შემცირებას, წინ უძღოდა სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 18 იანვრის წერილი სასპორტო გაერთიანების ადმინისტრაციისადმი (სასპორტო გაერთიანების უფლებამოსილ პირს ჩაბარდა 2016 წლის 20 იანვარს), რომლის მიხედვით, საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 25 ნოემბრის №594 დადგენილების შესაბამისად, 2016 წელს სენაკის მუნიციპალიტეტში ინფრასტრუქტურული პროექტების განსახორციელებლად ბიუჯეტით გაუთვალისწინებელი თანხის – 10380 ლარის მოძიების მიზნით, (თანადაფინანსების თანხა 5%-ის ფარგლებში), მიეღოთ შესაბამისი ზომები. წერილის ავტორი აღნიშნული თანხის მოძიებას ითხოვდა სპორტის ხელშეწყობის პროგრამის (კოდი – 05 01 01) ფარგლებში. ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანების დირექტორის მიერ, სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობას იმავე დღეს, 2016 წლის 20 იანვარს) წერილობით ეცნობა, რომ საჭირო თანხა – 16 000 ლარი, მოძიებულ იქნა საშტატო ერთეულის შემცირების ხარჯზე, რის შემდეგაც (ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის გაერთიანების დირექტორის ე. კ.-ს 2016 წლის 26 თებერვლის №34 ბრძანების შესაბამისად, (ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანებაში შტატების ოპტიმიზაციის საფუძველზე, ამავე გაერთიანების ბიუჯეტის ხარჯების შემცირების მიზნით, განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილება (შტატების შემცირება), ხოლო გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 28 მარტის №55 ბრძანებით დამტკიცებული სასპორტო გაერთიანების საშტატო ნუსხის შესაბამისად, შემცირდა 10,5 საშტატო ერთეული. სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული საფუძველით, რეორგანიზაციაზე მითითებით, შტატების შემცირება და მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა არ გამომდინარეობს კანონის ნორმის განმარტებიდან და ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობის საყოველთაო პრინციპებს.

20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად პირველი ინსტანციის სასამართლომ, აღნიშნა, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების

შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამოორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

21. მოცემულ შემთხვევაში, არც რეორგანიზაციას და არც ობიექტურ რეალურ საჭიროებას, რაც აუცილებელს გახდიდა და გაამართლებდა მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნას, ადგილი არ ქონია. შრომითი ურთიერთობის სფეროში მტკიცების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ შემოუთავაზებია კონკრეტული დასაბუთება, რომ ის წინაპირობები, რაც უძლოდა შტატების შემცირებას, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, რატომ აძლევდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას. როგორც აღინიშნა, ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებელს გახდიდა შტატების შემცირებას, სასპორტო გაერთიანებაში არ განხორციელებულა, ხოლო კონკრეტული პროგრამის ფარგლებში განსაზღვრული ოდენობის თანხის მოძიების გამო რეორგანიზაციაზე მითითებით შტატის შემცირება და მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა ეწინააღმდეგება როგორც ეროვნულ კანონმდებლობას, ასევე იმ საერთაშორისო აქტებსაც, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს დამსაქმებლის უკანონო ქმედებისაგან და სამუშაოდან ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრი-

ტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანი იყო საკასაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. „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 №ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.);

22. სასამართლომ აღნიშნა ისიც, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც რეალურად არსებობს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან და ბ) უნდა მომდინარეობდეს სანარმოს, დაწესებულების, თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭიროებიდან; მოცემულ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, კერძოდ, რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა და შესაბამისად, არ არსებობდა რაიმე საჭიროება, რაც სანარმოს დააყენებდა შტატების შემცირების აუცილებლობის წინაშე, სასამართლომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შეაფასა მოსარჩელის თანამდებობასთან შესაფერისობისა და კომპეტენციის თვალსაზრისითაც და მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ამ მხრივაც, არაგონივრული და დაუსაბუთებელი იყო.

23. საქმის მასალებით, დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში იურისტის, ხოლო შემდგომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმებულია 2007 წლიდან. ამ ხნის მანძილზე მის მიერ შრომის

დისციპლინის დარღვევისა და მის გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების ფაქტი, საქმის მასალებით, არ დასტურდებოდა. დანიშვნის დღიდან სამუშაოდან გათავისუფლებაზე მოპასუხე მოსარჩელესთან მუდმივად აგრძელებდა შრომითი ხელშეკრულებას. თანამდებობისთვის შეუფერებლობა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ფუნქციების განახლების ან სანარმოს მოთხოვნის გაზრდის ფაქტი, რის გამოც, მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებდა დაწესებულ მოთხოვნებს (არაკომპეტენტურობა), საქმის მასალებით, ასევე, არ დასტურდებოდა. ამ წინაპირობებისას კი, თუნდაც ყოფილიყო შტატების შემცირების აუცილებლობა, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერად ვერ ჩაითვლებოდა, ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებული იყო ინდივიდუალურად შეეფასებინა დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები (ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი), რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება. გარდა აღნიშნულისა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებით დაირღვა, არა მხოლოდ კანონისმიერი, არამედ სახელშეკრულებო ვალდებულებაც, კერძოდ: დადგენილი იყო, რომ 2016 წლის 27 იანვარს, მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით მოსარჩელე გაერთიანების საზოგადოებრივი ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობაზე გამწვანდა უვადოდ. მოპასუხე ვალდებული იყო დაეცვა სახელშეკრულებო ვალდებულება მოსარჩელის საზოგადოებრივი ურთიერთობის სპეციალისტის პოზიციაზე უვადოდ გამწვანებასთან დაკავშირებით.

24. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული ბრძანებით დაირღვა როგორც კანონისმიერი, ისე სახელშეკრულებო ვალდებულებაც, რაც მიუთითებდა გასაჩივრებული ბრძანების მართლსაწინააღმდეგო ხასიათზე. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, კი მართლსაწინააღმდეგო გარიგება ბათილი იყო. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ სადავო ბრძანება გასაჩივრდა რა მოსარჩელის მიერ, აღნიშნული საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 2.1, 3.1. და 248-ე მუხლების შესაბამისად, წარმოადგენდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველს მოსარჩელის ნაწილში. შესაბამისად, შტატების შემცირების შესახებ ბრძანება დასაკმაყოფილებელი იყო მოსარჩელის ნაწილში.

25. გადაწყვეტილების გაუქმების მოთხოვნით წარდგენილ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

26. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ამ განჩინების პპ: 1-11, 14-23-ში მითითებული და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები.

27. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით, აღნიშნა, რომ რეორგანიზაცია არის სანარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები სანარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. სანარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში სანარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახლველ დავაში, მოპასუხე ა(ა)იპ-ში რეალურად რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა.

28. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ/აპელანტმა, რომელმაც მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

29. საკასაციო საჩივარი ეფუძნება სსსკ-ის 393.1 მუხლის დარღვევას.

30. კასატორი მიუთითებს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ბათილად ცნო და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლომ ძალაში დატოვა დამსაქმებლის მიერ გამოცემული №55 და №64 ბრძანებები (შტატების შემცირების და სახელფასო სარგოს დამტკიცების, აგრეთვე, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ). თუმცა დამსაქმებლის მიერ ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების და შტატების შემ-

ცირების შესახებ №34 ბრძანება ძალაშია, არ გასაჩივრებულა, სასამართლოს არ უმსჯელია მასზე.

31. კასატორი მიუთითებს რომ მოპასუხე ა(ა)იპ-ში განხორციელდა რეორგანიზაცია ეკონომიკური გარემოებების ცვლილებების საფუძველზე და დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამუშაო ძალის შემცირების შესახებ მოწონებულია უფლებამოსილი პირის მიერ. ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანებაში დირექციის მიერ განხორციელებულ შტატების შემცირებას, წინ უძღოდა სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 18 იანვრის წერილი სასპორტო გაერთიანების ადმინისტრაციისადმი (სასპორტო გაერთიანების უფლებამოსილ პირს ჩაბარდა 2016 წლის 20 იანვარს), რომლის მიხედვით, საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 25 ნოემბრის №594 დადგენილების შესაბამისად, 2016 წელს სენაკის მუნიციპალიტეტში ინფრასტრუქტურული პროექტების განსახორციელებლად ბიუჯეტით გაუთვალისწინებელი თანხის – 10380 ლარის მოძიების მიზნით (თანადაფინანსების თანხა 5%-ის ფარგლებში), მიეღო შესაბამისი ზომები. წერილის ავტორი აღნიშნული თანხის მოძიებას ითხოვდა სპორტის ხელშეწყობის პროგრამის (კოდი – 05 01 01) ფარგლებში. ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანების დირექტორის მიერ, სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობას იმავე დღეს, 2016 წლის 20 იანვარს) წერილობით ეცნობა, რომ საჭირო თანხა – 16 000 ლარი, მოძიებულ იქნა საშტატო ერთეულის შემცირების ხარჯზე, რის შემდეგაც, ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 26 თებერვლის №34 ბრძანების შესაბამისად, ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანებაში შტატების ოპტიმიზაციის საფუძველით, ამავე გაერთიანების ბიუჯეტის ხარჯების შემცირების მიზნით, განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილება (შტატების შემცირება), ამდენად, კასატორი მიიჩნევს, რომ შტატების შემცირების შესახებ ბრძანება გამოიცა ეკონომიკური მდგომარეობის გამო, ხოლო ის გარემოება რომ შტატების შემცირების შესახებ რეკომენდაცია მიეცა დასაქმებულს განერილია აუდიტის დასკვნაში, რომელიც მათ მიზანშეწონილად არ მიაჩნდათ წარედგინათ პირველი ინსტანციის სასამართლოში, მაგრამ წარადგინეს სააპელაციო ინსტანციაში.

სამოტივაციო ნაწილი:

32. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით საკასა-

ციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

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

34. კასატორი მოითხოვს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესახებ გასაჩივრებელი გადაწყვეტილების კანონიერების შემოწმებას, თუმცა, რაიმე პროცედურული წესის დარღვევაზე, მითითებას, რაც შეიძლებოდა საფუძვლად დასდებოდა საქმეზე ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენასა და მაშასადამე, არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანას, კასატორი არ მიუთითებს [სსსკ-ის 393.2 მუხლი].

35. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის მიერ წარმოდგენილი პოზიცია მოპასუხე ა(ა)იპ-ში განხორციელებული რეორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობისა და მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლის არსებობის, აგრეთვე, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის შესახებ, სააპელაციო საჩივარში მითითებულ საფუძვლებს იგივეობრივია, რაზედაც ამომწურავად აქვს ნამსჯელი სააპელაციო სასამართლოს.

36. მოპასუხე ა(ა)იპ-ში განხორციელებული რეორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობას კასატორი უკავშირებს ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 18 იანვრის წერილს (იხ., ამ განჩინების პ-32). მისი მითითებით, შტატების შემცირების შესახებ რეკომენდაციას ითვალისწინებს აუდიტის დასკვნაც.

37. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამართალწარმოებაში მხარის უფლება დაიცვას საკუთარი ინტერესები უზრუნველყოფილია შეჯიბრებითობის პრინციპით. იმავდროულად, საპროცესო მოქმედების შესრულების უფლება უკავშირდება საპროცესო ვადების დაცვასაც, ეს იმას ნიშნავს, რომ ახალ გარემოებებზე მითითება და მტკიცებულებების წარდგენა არ დაიშვება საქმის მომზადების დასრულების შემდეგ. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორი მიუთითებს სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზე წარდგენილ აუდიტის დასკვნაზე, რომელის დართვაზეც მას უარი ეთქვა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აუდიტის დასკვნაზე საკასაციო პალატას მსჯელობა ვერ ექნება [სსსკ-ის 380.2], რადგან ამ უფლებით მოპასუხეს არ უსარგებლია პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის მომზადების

ეტაპზე.

38. რაც შეეხება რეორგანიზაციის განხორციელების აუცილებლობაზე კასატორის მითითებას, აღნიშნულს საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს. პირიქით, მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად არ გულისხმობდა რეორგანიზაციას და დამსაქმებელი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად, არ დასტურდებოდა მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების მართლზომიერი საფუძველი (იხ., ამ განჩინების პპ: 20-25). იმავდროულად, დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში იურისტის, ხოლო შემდგომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმებულია 2007 წლიდან. ამ ხნის მანძილზე მის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევა არ დასტურდებოდა. დანიშვნის დღიდან სამუშაოდან გათავისუფლებამდე მოპასუხე მოსარჩელესთან მუდმივად აგრძელებდა შრომითი ხელშეკრულებას. თანამდებობისთვის შეუფერებლობა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ფუნქციების განახლების ან სანარმოს მოთხოვნის გაზრდის ფაქტი, რის გამოც, მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებდა დაწესებულ მოთხოვნებს (არაკომპეტენტურობა), საქმის მასალებით, ასევე, არ დასტურდება. ამ წინაპირობების არსებობისას კი, თუნდაც ყოფილიყო შტატების შემცირების აუცილებლობა, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერად ვერ ჩაითვლებოდა, ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებული იყო ინდივიდუალურად შეეფასებინა დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები (ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი) (საკასაციო პალატის მსჯელობა შეესაბამება დადგენილ პრაქტიკას იხ., სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016 წელი; №ას-679-650-2016, 13 ოქტომბერი, 2016 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი), რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება. გარდა აღნიშნულისა, საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებით დაირღვა, არა მხოლოდ კანონისმიერი, არამედ სახელშეკრულებო ვალდებულება: დადგენილია, რომ 2016 წლის 27 იანვარს, მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით მოსარჩელე გაერთიანების საზოგადოებრივი ურთიერთობის სპეციალისტის თანამდებობაზე გამწესდა უვადოდ. იმ შემ-

თხვევაშიც კი, როდესაც რეალურად არსებობს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან და ბ) უნდა მომდინარეობდეს სანარმოს, დანესებულების, თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭიროებიდან; მოცემულ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, კერძოდ, რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა და შესაბამისად, არ არსებობდა რაიმე საჭიროება, რაც სანარმოს დააყენებდა შტატების შემცირების აუცილებლობის წინაშე, სასამართლომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შეაფასა მოსარჩელის თანამდებობასთან შესაფერისობისა და კომპეტენციის თვალსაზრისითაც და მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ამ მხრივაც, არაგონივრული და დაუსაბუთებელი იყო.

39. კასატორის მითითება, რომ ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 26 თებერვლის №34 ბრძანება დღესაც ძალაშია და არ გასაჩივრებულა, მასზე არ უმსჯელია სასამართლოს, რაც სარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარისთქმის საფუძველია, ვერ იქნება გაზიარებული (იხ., ამ განჩინების პ – 31). ამასთან, აღნიშნულ საკითხზე ნამსჯელი აქვს ქვედა ინსტანციის სასამართლოს (იხ., ამ განჩინების პ – 10).

40. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის 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 დასაბუთებს, 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 გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკით-

ზზე 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 საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადანყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადანყვეტილების 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 გადანყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით, 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 საფუძვლით.

41. ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადანყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით. შრომით სამართლებრივ დავაზე არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა, რომელიც ასახულია წინამდებარე განჩინებაში.

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

43. კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან კანონის საფუძველზე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასპორტო გაერთიანების საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ განიხივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან უნარჩვევების შეუსაბამობის გამო

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-703-673-2016

31 ივლისი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადანყვეტილების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, კონკურსის შედეგების გაუქმება, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ზ. კ-ე (შემდეგში: დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი) სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში (შემდეგში: დამსაქმებელი, ცენტრი, მოპასუხე, მონინალმდებე მხარე) ამავე ცენტრის დირექტორის ბრძანების (№..., 1.02.2013წ.) საფუძველზე 2013 წლის 1 თებერვლიდან არქივარიუსის მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა.

2. მოსარჩელის, როგორც არქივარიუსის მოვალეობის შემსრულებლის მოვალეობებში შედიოდა: ცენტრის საარქივო დოკუმენტაციის სისტემატიზაცია; ცენტრის თანამშრომლების მიერ მოთხოვნილი დოკუმენტაციის მოძიება და, საჭიროების შემთხვევაში, მათი გადაცემა; მოსარჩელე დაინტერესებულ პირებს საარქივო დოკუმენტაციის ასლებს გადასცემდა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სანაცვლოდ.

3. 2013 წლის 3 აპრილს მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება (№102) ცენტრის საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის შექმნის შესახებ, ხოლო 2013 წლის 13 დეკემბერს გამოცემული ბრძანებით (№455) მასში ცვლილება შევიდა და საკონკურსო – საატესტაციო კომისიის შემადგენლობა, ნაცვლად 5 წევრისა, 8 წევრით (მათ შორის – 4 მონვეული) განისაზღვრა.

4. 2013 წლის 5 ნოემბერს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიამ გამოაცხადა კონკურსი ცენტრის არქივარიუსის თანამდებობაზე, საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის (www.hr.gov.ge) მეშვეობით, სამუშაოს აღწერისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნათა მითითებით. კონკურსის ჩატარება სამ ეტაპად განისაზღვრა: ა. განცხადებების შერჩევა; ბ. ტესტირება; ბ. გასაუბრება.

5. არქივარიუსის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად 19 განაცხადი შევიდა. საკონკურსო კომისიამ, რეზიუმეების მიხედვით, კონკურსის შემდეგ ეტაპზე 4 კანდიდატი გადაიყვანა. ტესტირების შედეგების მიხედვით კი, მათგან სამი შემდეგ ეტაპზე – გასაუბრებაზე დაუშვა. ტესტირებაზე მოსარჩელემ 21 ქულა, დანარჩენმა ორმა კანდიდატმა კი – 22 და 17 ქულა მიიღეს.

6. 2013 წლის 16 დეკემბრის საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის №37 სხდომის ოქმის (შემდეგში: სადავო ოქმი) მიხედვით, კონკურსის მესამე ეტაპს – გასაუბრებას ესწრებოდა კომისიის 4 წევრი; კონკურსზე სამივე კანდიდატი გამოცხადდა, რომელთაგან ერთ-ერთი ვაკანტური თანამდებობისთვის შერჩა (რომელთანაც შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 3.01.2014 წლიდან 31.12.2014 წლის ჩათვლით, აქედან, 01.01.2014 წლიდან 3.04.2014 წლის ჩათვლით – გამოსაცდელი ვადით), ხოლო მოსარჩელეს კომისიამ შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 31 დეკემბრიდან შეუნწყვიტა.

7. 2013 წლის 17 დეკემბერს მოსარჩელეს ზეპირსიტყვიერად აცნობეს, ხოლო 2013 წლის 20 დეკემბერს წერილობით შეატყობინეს კონკურსის შედეგი.

8. 2013 წლის 25 დეკემბერს ცენტრის დირექტორმა გამოსცა

(№43/კ) ბრძანება ცენტრის არქივარიუსის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ (შემდეგში: სადავო ბრძანება), რომლითაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, არქივარიუსის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 37-ე მუხლის მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის (და სხვა აქტების) საფუძველზე, მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2013 წლის 31 დეკემბრიდან. ამასთან, მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით 2 თვის ხელფასი მიეცა და 2013 წელს გამოუყენებელი ფასიანი შევებულების დღეებიც აუნაზღაურდა.

9. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა:

9.1. მოპასუხე დაწესებულების საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2013 წლის 16 დეკემბრის სხდომაზე კონკურსის ნაწილში მიღებული გადაწყვეტილების (№37 ოქმის) ბათილად ცნობა და კონკურსის შედეგების გაუქმება;

9.2. განთავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა;

9.3. თანამდებობაზე აღდგენა.

10. მოსარჩელე ამტკიცებდა, რომ კონკურსი ჩატარდა კანონის დარღვევით, კერძოდ, დაირღვა „საჯარო თანამდებობათა დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2009 წლის 5 თებერვლის №46 ბრძანებულება (შემდეგში: პრეზიდენტის ბრძანებულება). კონკურსი ჩატარდა არაობიექტურად და გაუმჭვირვალედ. არ არსებობდა კრიტერიუმები, რომლითაც კომისიას გამარჯვებული კანდიდატის გამოსავლენად უნდა ეხელძღვანელა, ასევე, არ შექმნილა პრეზიდენტის ბრძანებულებით გათვალისწინებული საპრეტენზიო კომისია. მოპასუხეს დისკრიმინაციულად მოეპყრნენ და გაურკვეველი იყო, რა გახდა სხდომაზე მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველი. ამასთან, კომისიის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მისი უფლებამოსილების ფარგლებს სცილდებოდა. მოსარჩელეს სადავო სხდომის ოქმი არასრულყოფილი სახით, ფრაგმენტულად გადაეცა.

11. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ კონკურსი გამოცხადდა და ჩატარდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით. მოსარჩელე ვერ ასაბუთებს ეჭვს კონკურსის მიკერძოებასთან დაკავ-

შირებით და ვერცერთი მტკიცებულებით ვერ ამტკიცებს, რომ ის მხოლოდ ფორმალურად ჩატარდა. რაც შეეხება სადავო სხდომის ოქმს, იგი მოსარჩელეს სრულყოფილად გადაეცა, დაფარული იყო მხოლოდ კონკურსანტთა პერსონალური მონაცემები. მოსარჩელემ კონკურსზე ვერ გამოავლინა დასაკავებელი თანამდებობის შესაბამისი პროფესიული უნარ-ჩვევები და კვალიფიკაცია. გამარჯვებული კონკურსანტის კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები კი, ვაკანტური თანამდებობის შესაბამისი იყო.

12. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 10 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

12.1. სასამართლომ კომისიის წევრთა მონმედ დაკითხვის საფუძველზე მიიჩნია, რომ არქივარიუსის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებელი კონკურსის მესამე ეტაპი – გასაუბრება, დისკრიმინაციის გარეშე, ობიექტურად ჩატარდა. ასევე, მონმეთა ჩვენებების საფუძველზე დაადგინა, რომ მოსარჩელემ გასაუბრებისას ვერ გამოავლინა მის მიერ დასაკავებელი ვაკანტური თანამდებობისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები, იგი თავს არიდებდა დასმულ შეკითხვებზე პირდაპირ პასუხს. ერთ-ერთი კომისიის წევრის ჩვენების მიხედვით, რომელიც მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელი იყო, დასაქმებული მუშაობის დროსაც ვერ ავლენდა არქივარიუსისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებს, რის გამოც სათანადოდ ვერ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს. ამასთან, გასაუბრებისას, მოსარჩელემ ვერ შეძლო იმ საქმიანობის აღწერა, რაც არქივარიუსის მოვალეობებში შედიოდა და, რაც წესით, მას ამ თანამდებობაზე მუშაობისას, წლების განმავლობაში, უნდა შეესრულებინა, მაშინ, როდესაც ერთ-ერთმა კონკურსანტმა შეძლო წარმოეჩინა მოთხოვნილი პროფესიული უნარ-ჩვევები.

12.2. პირველი ინსტანციის სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ გასაუბრების ეტაპზე, კონკურსი არ იყო საკმარისად გამჭვირვალე, კერძოდ: შეფასების კრიტერიუმები მეტად ნათლად და გასაგებად უნდა განსაზღვრულიყო, ამასთან, სადავო ოქმშიც მეტი ინფორმაცია უნდა ასახულიყო გასაუბრების შესახებ, თუმცა კონკურსის შესახებ არსებული მასალის ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, მოცემული დავის არსის გათვალისწინებით, სასამართლომ აღნიშნული ხარვეზი არსებითი მნიშვნელობის მქონედ არ მიიჩნია და დაასკვნა, რომ კონკურსი, მათ შორის, მესამე ეტაპი – გასაუბრება, მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით ჩატარდა.

12.3. მოსარჩელე 2013 წლის 1 თებერვალს არქივარიუსის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად ვაკან-

სიის კონკურსის წესით შევსებამდე დაინიშნა, შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა სშკ-ის მოთხოვნათა დაცვით შეწყვიტა და არ არსებობდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

12.4. რაც შეეხებოდა მოსარჩელის მოთხოვნას სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ის უშუალოდ იყო დაკავშირებული ზემოაღნიშნულ სასარჩელო მოთხოვნებთან და, უსაფუძვლობის გამო, არ დაკმაყოფილა. ამასთან, მიიჩნია, რომ მოთხოვნა, თავისი შინაარსით, არა აღდგენა, არამედ სამსახურში მიღება იყო, რადგან, კანონის თანახმად, მას შეეძლო, ემუშავა მხოლოდ ვაკანსიის კონკურსის წესით დაკავებამდე და, მოსარჩელის კონკურსში გამარჯვების შემთხვევაში, მასთან გაფორმდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება.

13. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

13.1. აპელანტის მტკიცებით, გასაუბრება კანონის მოთხოვნათა დარღვევით ჩატარდა. პროცესი იყო მიკერძოებული, ვინაიდან არ არსებობდა ნათლად ჩამოყალიბებული კონკურსანტის შეფასების, შერჩევის კრიტერიუმები. ამასთან, დასკვნა კონკურსის კანონის შესაბამისად ჩატარების თაობაზე, სასამართლომ მიკერძოებული კომისიის წევრების ჩვენებათა საფუძველზე დაადგინა. რაც შეეხება სადავო ოქმს, იგი გასაუბრების შესახებ არასაკმარის ინფორმაციას შეიცავდა.

13.2. აპელანტის განმარტებით, სავალდებულო ორგანოს – საპრეტენზიო კომისიის არარსებობამ უაპელაციო გახადა საკონკურსო კომისიის ნებისმიერი გადაწყვეტილება, რამაც მოსარჩელის უფლებები და კანონიერი ინტერესები შელახა.

14. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 31 მაისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

14.1. სააპელაციო სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა: საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტები; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი; სშკ-ის პირველი და მეორე მუხლები; ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი; „საჯარო სამსახურ-

რის შესახებ“ კანონის 11¹.1, 30.2 მუხლები.

14.2. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, მათი სამართლებრივი შეფასება და დასკვნა, რომ არ არსებობდა სადავო ოქმის ბათილად ცნობის, კონკურსის შედეგების გაუქმების, 25.12.2013 წლის ბრძანების ბათილად ცნობისა და თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

14.3. რაც შეეხება სააპელაციო საჩივარში მითითებულ არგუმენტს საპრეტენზიო კომისიის არარსებობასთან დაკავშირებით, პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელეს, კონკურსის შედეგების შეტყობინებისას და არც შემდგომ, კონკურსის მესამე ეტაპის და, ზოგადად, კონკურსის შედეგების თაობაზე, საპრეტენზიო წერილით ან/და განცხადებით არ მიუმართავს. ამდენად, დაუსაბუთებელია აპელანტის მსჯელობა საპრეტენზიო კომისიის არარსებობის საფუძველით მისი კანონიერი ინტერესების დარღვევის შესახებ.

15. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოსარჩელემ საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით, შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

15.1. საატესტაციო კომისიის სადავო ოქმი და ცენტრის ბრძანება ურთიერთდაკავშირებული სამართლებრივი დოკუმენტებია და ისინი სასამართლომ როგორც ცალ-ცალკე, ისე ერთიანი კონტექსტით უნდა განიხილოს. არც ოქმი და არც ბრძანება არ შეიცავს დასაბუთებას, თუ რატომ ვერ დაიკავა მოსარჩელემ კონკურსის შედეგად თანამდებობა, რატომ მიენიჭა უპირატესობა სხვა კანდიდატს. ოქმში მოცემულია მხოლოდ სარეზოლუციო ხასიათის გადაწყვეტილება, ისიც იმ საკითხზე, რომელიც კომისიის კომპეტენციაში არ შედიოდა. კომისიას უნდა შეეფასებინა კანდიდატები, დაესაბუთებინა ერთ-ერთი მათგანის უპირატესობა დანარჩენთან შედარებით და წარედგინა დასანიშნად. კომისიას არ ჰქონდა უფლებამოსილება, მოსარჩელე სამუშაოდან გაეთავისუფლებინა. შესაბამისად, მთელი ეს პროცესი მოსარჩელისადმი დისკრიმინაციული იყო;

15.2. კონკურსი ჩატარდა პრეზიდენტის ბრძანებულებით დამტკიცებული კონკურსის ჩატარების წესების დარღვევით, კერძოდ, დაირღვა ბრძანებულებით დეკლარირებული ობიექტურობის, გამჭვირვალობისა და კოლეგიურობის პრინციპები. მართალია, სასამართლომ დაადგინა რომ კონკურსი არ იყო გამჭვირვალე, თუმცა აღნიშნული ხარვეზი არსებითი მნიშვნელო-

ბის მქონედ არ მიიჩნია. კასატორის მტკიცებით, დამსაქმებლის ქმედება თუ უმოქმედობა ეწინააღმდეგება კანონს, რადგან კანონმდებელმა ობიექტურობა და გამჭვირვალობა კონკურსის სამართლიანად ჩატარების უმთავრეს პრინციპებად აღიარა, სასამართლომ კი, ამ პრინციპების დარღვევა არაარსებითად მიიჩნია;

15.3. კანონის დარღვევაა, ასევე, ბრძანებულებით გათვალისწინებული საპრეტენზიო კომისიის შეუქმნელობაც;

15.4. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის შემადგენლობა 8 წევრით განისაზღვრა. სადავო სხდომის ოქმის მიხედვით, სხდომას ესწრებოდა და გადაწყვეტილება მიიღო 4 წევრმა. ამდენად, კომისიის სხდომის გახსნისა და გადაწყვეტილების მისაღებად სათანადო კვორუმის (წევრთა ნახევარზე მეტი) არარსებობის გამო, სხდომა გადაწყვეტილებაუნარიანი არ იყო;

15.5. კანონის თანახმად, საკონკურსო კომისიისა და დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერება და დასაბუთებულობა უნდა დადასტურდეს წერილობითი მტკიცებულებებით – უშუალოდ სადავო აქტებით. მოწმედ დაკითხული კომისიის წევრთა ჩვენებები, რაიმე ფაქტის დამდგენ მტკიცებულებას არ წარმოადგენს. მოწმეთა ჩვენებები სანდოდ არ უნდა მიჩნეულიყო იმიტომაც, რომ ისინი შრომით ურთიერთობაში იყვნენ პროცესის ერთ-ერთ მხარესთან – მოპასუხესთან. ამასთან, მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელისა და რეკომენდატორის ჩვენება წარსული საქმიანობის შესახებ, სასამართლოს შინაარსობრივადაც არ უნდა მიეჩნია სანდოდ, მოსარჩელემ სადავო თანამდებობაზე 3 წელი იმუშავა და მოწმის მიერ მითითებული დარღვევების შემთხვევაში, იგი თანამდებობას ასეთი ხანგრძლივი დროით ვერ შეინარჩუნებდა. დასახელებულ პერიოდში მოსარჩელის რაიმე თანამდებობრივი გადაცდომისა და სახდელის დაკისრების დამადასტურებელი მტკიცებულება არ არსებობს. რაც შეეხება მეორე მოწმის ჩვენებას, მან პირიქით აღნიშნა, რომ მოსარჩელე მაღალკვალიფიციური, კომპეტენტური და გამოცდილი იყო, თუმცა სათანადოდ ვერ გადმოსცა არქივარიუსის მოვალეობები. აქვე საგულისხმოა, რომ მოწმემ სათანადოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რით აიხსნებოდა სხვა კანდიდატის მიერ ზემოხსენებული მახასიათებლის უკეთ წარმოჩენა. სარჩელის უსაფუძვლობის თაობაზე სასამართლოს დასკვნა, მხოლოდ მოპასუხესთან სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ მოწმეთა ჩვენებებზე დაყრდნობით, კრიტიკას ვერ უძლებს და არასაკმარისია სამართლიანი სასამართლოს უფლების უზრუნ-

ველსაყოფად.

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 16 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

17. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

18. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულიად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაუშვა სააპელაციო სასამართლომ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასება-დადგენის თვალსაზრისით კასატორმა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) წარმოადგინა.

19. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობა იმით გამოიხატა, რომ სააპელაციო სასამართლომ ყოველმხრივად, სრულად და ობიექტურად არ გამოიკვლია და სათანადოდ არ შეაფასა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტები (სსსკ-ის 105-ე მუხლის მეორე ნაწილი), რასაც შედეგად მოჰყვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა საკმარისი არგუმენტაციის გარეშე.

20. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის არადამაკმაყოფილებელი შეფასება გახდა, რის საფუძველზეც მოპასუხემ გა-

მოსცა ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, კერძოდ, ცენტრის დირექტორის 2013 წლის 25 დეკემბრის №43/კ ბრძანებით მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად არქივარიუსის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგის გათვალისწინებით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2013 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილების (ოქმი №37), საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან), 38-ე მუხლის, 21.4 მუხლისა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 სექტემბრის №89/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დებულების“ 5.1 მუხლის „ბ“ და „კ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

21. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მართალია, მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს, მაგრამ ისიც გასათვალისწინებელია, რომ სადავო ბრძანებას საფუძველად დაედო სსიპ განათლების ხარისხის ეროვნული ცენტრის დირექტორის 2013 წლის 3 აპრილის №102 ბრძანების მიხედვით შექმნილი საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2013 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილება (ოქმი №37). თავად ეს გადაწყვეტილება მიღებულია ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე, კერძოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის) 11¹ მუხლის თანახმად, ამ კანონის 29-ე-32-ე მუხლების (თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნა; თანამდებობაზე უკონკურსოდ დანიშვნა; კონკურსის გამოცხადება) მოქმედება, აგრეთვე, ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე, გარდა იმ საჯარო სამართლის იურიდიული პირისა, რომელიც ეწევა კულტურულ, საგანმანათლებლო ან რელიგიურ საქმიანობას და ეროვნულ მარეგულირებელ ორგანოსთან არსებული მომხმარებელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველის თანაშემწის დანიშვნის წესისა. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თანამშრომლებისათვის კონკურსის ჩატარებას უზრუნველყოფს შესაბამისი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საკონკურსო-საატესტაციო კომისია, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თანამშრომ-

ლებისათვის კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება ამ კანონის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ნორმატიული აქტით (პრეზიდენტის ბრძანებულებით). აქედან გამომდინარე, ცხადია, რომ გასაჩივრებული საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2013 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილების (ოქმი №37) კანონიერების შეფასებისას სასამართლო გვერდს ვერ აუვლის ადმინისტრაციული კანონმდებლობის გამოყენებას.

22. საგულისხმოა ისიც, რომ მოცემულ საქმეზე განსჯადობის საკითხის გადაწყვეტისას, ადმინისტრაციულ საქმეთა საკასაციო პალატამ მიუთითა, რომ დავა კომპლექსური ხასიათისაა და კერძოსამართლებრივ საკითხებთან ერთად შეიცავს საჯაროსამართლებრივი რეგულაციის ელემენტებს, შესაბამისად, ამ დავის გადაწყვეტისას სასამართლო არ არის შეზღუდული, ადმინისტრაციული კანონმდებლობაც გამოიყენოს. ამავე განჩინებაში, მართალია, საკასაციო პალატა უთითებს, რომ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მუშაკი არ არის საჯარო მოსამსახურე, თუმცა ფაქტია, რომ სადავო კონკურსი „საჯარო მოსამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის მე-2 პუნქტის (კონკურსის დროს მოქმედი რედაქციის) მიხედვით, პრეზიდენტის ბრძანებულებით დამტკიცებული „საჯარო თანამდებობათა კონკურსის ჩატარების წესის“ შესაბამისად ჩატარდა.

23. პრეზიდენტის ზემოხსენებული ბრძანებულების მიხედვით, კონკურსის მიზანია ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნათა გათვალისწინებით შესაბამისი კანდიდატის შერჩევა. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, საუკეთესო კანდიდატი კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების, პროფესიული გამოცდილებისა და მოტივაციის შეფასების შედეგად უნდა შეირჩეს. ამ ამოცანის შესრულებას უზრუნველყოფს კონკურსის ჩატარება პრეზიდენტის ბრძანებულების მე-3 მუხლით გათვალისწინებული პრინციპების საფუძველზე. კონკურსის ჩატარების ერთ-ერთი მთავარი პრინციპია გამჭვირვალობა, რომელიც გულისხმობს იმას, რომ კონკურსის ჩატარებისას გამოყენებული პროცედურები, მეთოდები და შეფასების კრიტერიუმები უნდა იყოს ნათლად ფორმულირებული, გასაგები და აღქმადი ყველა პრეტენდენტისათვის. მნიშვნელოვანია, ასევე, ობიექტურობის პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, კონკურსის პროცედურები უნდა იყოს არადისკრიმინაციული და მაქსიმალურად გამორიცხავდეს სუბიექტური გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას.

24. კასატორი სწორედ ამ პრინციპების დარღვევაზე მიუთითებს, რასაც საკასაციო პალატაც იზიარებს. კასატორის მოსაზ-

რებით, კონკურსი არ იყო საკმარისად გამჭვირვალე და ვერც სუბიექტური გადანყვეტილების მიღების შესაძლებლობას გამოორიცხავდა. საკასაციო პალატას კასატორის ეს პრეტენზია მართებულად მიაჩნია, კერძოდ, პალატა, უპირველესად, აღინიშნავს, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას არ დაუდგენია შეფასების კრიტერიუმები კონკურსის მესამე – გასაუბრების ეტაპისათვის. შეფასების კრიტერიუმების დადგენა კონკურსის (მათ შორის, გასაუბრების ეტაპის) გამჭვირვალედ ჩატარების ერთ-ერთი აუცილებელი წინაპირობაა. ეს პირდაპირ გამომდინარეობს კონკურსის ჩატარების დროს მოქმედი პრეზიდენტის ბრძანებულების მე-3 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტიდან, რომელიც კონკურსის გამჭვირვალობის პრინციპის შინაარსს განსაზღვრავს. ამ პრინციპის შინაარსის გათვალისწინებით, კანდიდატს უფლება აქვს იცოდეს, თუ რა კრიტერიუმების მიხედვით დადგინდება ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან მისი შესაბამისობა. ცხადია, რომ კონკურსის ჩატარებისას გამოყენებული პროცედურები, მეთოდები და შეფასების კრიტერიუმები ნათლად ფორმულირებული, გასაგები და აღქმადი უნდა იყოს კონკურსის ყველა ეტაპზე. ამასთან, ვინაიდან ტესტირებისაგან (ნერილობითი გამოცდისაგან) განსხვავებით, გასაუბრება ზეპირად ტარდება, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გასაუბრების ეტაპის შემაჯამებელი ოქმი სრულად, ნათლად და გასაგებად უნდა ასახავდეს, როგორც სხდომის მიმდინარეობას, ასევე – კომისიის წევრთა მიერ შეჯერებულ მოტივებს, რომელთა მიხედვითაც შესაძლებელი იქნება იმის გარკვევა, თუ რატომ მიენიჭა ამა თუ იმ კანდიდატს უპირატესობა სხვასთან შედარებით. თუ ზემოხსენებული კრიტერიუმები არ არსებობს ან, მათი არსებობის მიუხედავად, გასაუბრების ეტაპის ოქმი არ შეიცავს საკმარის ინფორმაციას კონკურსის შედეგების ობიექტური შეფასებისათვის, ჩატარებული კონკურსის მართლზომიერად მიჩნევა შეუძლებელი იქნება.

25. აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება, რომ კონკურსის ჩატარების დროს გამჭვირვალობის პრინციპის დარღვევა კონკურსის შედეგის გაუქმების საფუძველი ვერ გახდება. გამჭვირვალობის პრინციპის დაცვა იმიტომაცაა აუცილებელი, რომ, სადავობისას, კონკურსანტს ჰქონდეს თავისი პოზიციის დაცვისა და მისი კანონიერი უფლებების სრულად რეალიზების საშუალება, ხოლო, კონკურსის შედეგის წინააღმდეგ შეტანილი საჩივრის განხილვისას, საპრეტენზიო კომისიამ, ასევე, სასამართლომ შეძლოს ჩატარებული გასაუბრების კანონიერების შე-

ფასება. გამჭვირვალობის პრინციპის მიზანი ისიცაა, რომ შემფასებელთა მხრიდან გამოირიცხოს კონკურსანტის სუბიექტურად შეფასების შესაძლებლობა.

26. განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი სადავო ოქმი კონკურსის გასაუბრების ეტაპის ამსახველი ერთადერთი მტკიცებულებაა. სააპელაციო სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად პასუხობს მითითებული ოქმი გამჭვირვალობისა და ობიექტურობის პრინციპებით დადგენილ კრიტერიუმებს. ამ თვალსაზრისით, დამატებით უნდა შეფასდეს მოწმედ დაკითხული კომისიის წევრთა ჩვენებები. პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოწმეთაგან ერთ-ერთი სასამართლოში ჩვენების მიცემის დროისათვის, მოპასუხე ცენტრის სტრატეგიული სამსახურის უფროსი იყო, ხოლო მეორეს ამავე ცენტრის ადმინისტრაციის სამსახურის უფროსის თანამდებობა ეკავა. ამდენად, სასამართლოში ჩვენების მიცემის დროს, ორივე მოწმე თავად იმყოფებოდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მოპასუხესთან, რის გამოც სასამართლომ უნდა იმსჯელოს, თუ რამდენად აკმაყოფილებს მათი ჩვენებები ობიექტურობის კრიტერიუმს (მდრ. სუსგ, №ბს-463-451(კ-13), 18.02.2014წ). ამ თვალსაზრისით მოწმეთა ჩვენებების შეფასებისას, სასამართლომ ისიც უნდა გაითვალისწინოს, რომ მოწმედ დაკითხულ კომისიის წევრებს (ისევე როგორც სხვა წევრებს) შეეძლოთ და ვალდებულიც იყვნენ თავიანთი მოსაზრებები ოქმში აესახათ ობიექტური სურათის შესაქმნელად, რაც არ გაუკეთებიათ. მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: მტკიცებულებებს სასამართლო აფასებს ორი თვალსაზრისით: მათი სარწმუნოობისა თუ არასარწმუნოობის თვალსაზრისით და, ასევე, იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ ის მტკიცებულება. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების შეფასება გულისხმობს მტკიცებულებათა როგორც ინდივიდუალურად, ასევე – ერთობლივად შეფასებას, ამასთან, სასამართლო ვალდებულია, მოწმის ჩვენებაც და საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებებიც შეაფასოს მათი შინაარსის და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. აღნიშნული გულისხმობს ყველა იმ ობიექტური თუ სუბიექტური კრიტერიუმების (მხარეებთან დამოკიდებულებას, ფიზიკურ მდგომარეობასა და სხვა) განხილვასა და გამოირიცხვას, რამაც შეიძლება, გავლენა მოახდინოს მოწმის ჩვენების სისწორეზე (იხ. სუსგ, №ას-889-932-2011, 12.03.2012წ.).

27. საქმის ხელახლა განხილვისას, სააპელაციო სასამარ-

თლომ ყურადღება უნდა მიაქციოს მტკიცების ტვირთის სწორად განაწილებას, კერძოდ, ვინაიდან სადავოა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება, რომელსაც საფუძვლად უდევს კონკურსის შედეგები, მოპასუხის მტკიცების ტვირთია ამ კონკურსის პროცესის მართლზომიერების დადასტურება. შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (შდრ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015; №ას-922-884-2014, 16.04.2015). ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლება სშკ-ის 37-ე მუხლის მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი ჯეროვნად ვერ ართმევდა თავს ვალდებულებებს და გასაუბრებისთვის დაწესებული მოთხოვნები ვერ დააკმაყოფილა.

28. რაც შეეხება კასატორის პრეტენზიას კომისიის სხდომის უფლებათუარაიანობის თაობაზე (პრეზიდენტის ბრძანებულების 7.1 მუხლის მიხედვით, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომა უფლებამოსილია, თუ მას ესწრება წევრთა ნახევარზე მეტი), საგულისხმოა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა და სააპელაციო სასამართლომაც გაიზიარა, რომ კომისია 8 წევრისაგან შედგებოდა, თუმცა სასამართლოს აღარ შემოწმებია, რამდენი მათგანი ესწრებოდა სხდომას. მართალია, წევრთა კონკრეტულ რაოდენობაზე მოსარჩელე არ მიუთითებდა, თუმცა იმ პირობებში, როცა მოსარჩელე კონკურსის კანონსაწინააღმდეგოდ ჩატარებაზე აპელირებდა და ამტკიცებდა, რომ გადაწყვეტილება გათავისუფლებაზე სწორედ ამის გამო იყო უკანონო, მოპასუხეს უნდა ემტკიცებინა კონკურსის ჩა-

ტარებისა და გადაწყვეტილების კანონის შესაბამისად მიღების შესახებ (იხ. წინამდებარე განჩინების პუნქტი 22). საკასაციო პალატის მოსაზრებით, შეესაბამებოდა თუ არა კონკურსი ფორმალური თვალსაზრისით კანონის მოთხოვნებს, სასამართლოს თავად უნდა გამოერკვია, მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, კონკურსი ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე ჩატარდა. მოცემულ საკითხზე მსჯელობისას, საგულისხმოა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის განმარტება ერთ-ერთ საქმეზე, რომლის მიხედვითაც: გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს კონკრეტულ გარემოებებსა და ფაქტებს, რომელთა შეფასებასაც ადმინისტრაციული ორგანო მიჰყავს საკითხის ამა თუ იმ გადაწყვეტამდე, ანუ სწორედ კონკრეტული ფაქტები და საქმის გარემოებები განსაზღვრავს გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და არა პირიქით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ყოფა დაკარგავს უზრუნველყოფადობას, სტაბილურობას, გარანტირებულობას, დაირღვევა სამართლის ნორმა და ადმინისტრაციული ორგანოს მიმართ ნდობის პრინციპი, სამართლებრივი უსაფრთხოების განცდა, ხოლო ასეთ პირობებში, მყარი სამართლებრივი წესრიგის ადგილს დაიკავებს მმართველობითი ორგანოს სახელისუფლო ძალაზე დამყარებული თვითნებობა, მაშინ, როცა ადმინისტრაციული ორგანოსადმი, შესაბამისად, სახელმწიფოსადმი ნდობის პრინციპი და სამართლებრივი უსაფრთხოება, სამართლებრივი სახელმწიფოს ერთ-ერთი უმთავრესი ნიშანია (იხ. სუსგ, №ბს-463-451(კ-13), 18.02.2014წ.).

29. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთებულობა სათანადოდ არ გამოიკვლია, გადაწყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების სრულყოფილად გამოკვლევის გარეშე. საქმის ხელახალი განხილვისას კონკურსის შედეგების მართლზომიერად და კანონიერად მიჩნევისათვის სააპელაციო სასამართლომ დეტალურად უნდა გამოიკვლიოს მოდავე მხარეთა განმარტებები, მტკიცებულებები, მათ შორის – თითოეული მონმის პოზიციის დამაჯერებლობა და ისე მიიღოს საბოლოო გადაწყვეტილება.

30. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს სააპელაციო სასამართლოში საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა (სსსკ-ის 412.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი), ხოლო, სსსკ-ის 407-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამარ-

თლო მოკლებულია შესაძლებლობას, თავად დაადგინოს ფაქტობრივი გარემოებები.

სარეზოლუციო ნაწილი:

31. საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 408.3-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ზ. კ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 31 მაისის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესით დადგანილი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო

**განჩინება
საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-295-279-2017

19 მაისი, 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 აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სს „ს-ამ“ (შემდეგში: დამსაქმებელი, საწარმო, მოპასუხე, აპელანტი ან კასატორი) 2015 წლის 6 ივლისს უფადო შრომითი ხელშეკრულებები (კონტრაქტები) გააფორმა ნ. ტ-სა (შემდეგ-

ში: პირველი მოსარჩელე ან პირველი დასაქმებული) და მ. მ-ეს-თან (შემდეგი: მეორე მოსარჩელე ან მეორე დასაქმებული). ხელშეკრულებების თანახმად მოსარჩელები მიღებულ იქნენ დამსაქმებლის შიდა ქართლის რეგიონალურ ქსელში ელექტროგადამცემი ხაზების (ე.გ.ხ.) საექსპლუატაციო ბრიგადის მე-2 კატეგორიის მემალღივეებად; ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განესაზღვრათ 750 (შვიდას ორმოცდაათი) ლარით (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები).

2. დამსაქმებლის მმართველთა საბჭოს წევრის მიერ დამტკიცებული თანამდებობრივი ინსტრუქციის (სამუშაოს აღწერის) თანახმად, მე-2 კატეგორიის მემალღივე ასრულებს ეგხ-ების, მათი განშტოებების, გადაბმების, დამინების კონტურის ტექნიკურ მომსახურებას; მეტალური და რკინა-ბეტონის ანძების ტრავესერების შემონმებას კოროზიაზე, მათ განმენდას კოროზიისგან და შეღებვას; იზოლაციორების და სახაზო არმატურის შემონმებას და შეცვლას; ე.გ.ხ.-ების ტრასების განმენდას მწვანე ნარგავებისგან; გამტარების ჭანჭიკური შეერთების შემონმებას და აღდგენას; ხაზების მაღლივ დათვალიერებას და სხვა საექსპლუატაციო-პროფილაქტიკურ სამუშაოებს; მუშაობაში ხელმძღვანელობს ტექნიკური ექსპლუატაციის, უსაფრთხოების ტექნიკის, სახანძრო უსაფრთხოებისა და ელ. დანადგართა მონყობილობის წესებით, დაზარალებულთა პირველადი დახმარებით, ეგხ-ის ექსპლუატაციის ინსტრუქციებით და ასრულებს იმ სამუშაოებს, რომელთა შესრულებაც გათვალისწინებულია განაწესით ან განკარგულებით, უსაფრთხოების წესების მოთხოვნათა მიხედვით. ამასთან, ახორციელებს რეგიონალური ქსელის საქმიანობის შესახებ დებულებით გათვალისწინებულ უფლებამოსილებებს თავისი კომპეტენციის ფარგლებში (იხ. 5.4., 5.5., 5.6. პუნქტები). დასაქმებულთა მიერ შესასრულებელი სამუშაოები ასევე განერილია მათთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებში.

3. დამსაქმებლის 2015 წლის 1 სექტემბრის №20712 სამსახურებრივი ბარათის თანახმად, დასაქმებულებს 2015 წლის 1 სექტემბრიდან 10 სექტემბრის ჩათვლით გაუფორმდათ მივლინება 220კვ. ელექტროგადამცემი ხაზის „ხორგა-1,2“-ის გაორჯაჭვიანების პროექტებით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულების მიზნით; აღნიშნული მივლინება 2015 წლის 10 სექტემბრის №21528 სამსახურებრივი ბარათით მათ გაუგრძელდათ 10 (ათი) დღით – 2015 წლის 21 სექტემბრის ჩათვლით;

4. მოპასუხის 2015 წლის 28 სექტემბრის №08/კ-კ ბრძანების მიხედვით, დამსაქმებლის 220 კვ.-იანი ელექტროგადამცემი ხა-

ზი „ხორგა-1,2“-ის გაორჯაჭვიანების პროექტით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულების დროს შიდა ქართლის რეგიონალური ქსელის ელექტროგადამცემი ხაზების საექსპლუატაციო ბრიგადის თანამშრომლების მხრიდან დაფიქსირდა დისციპლინური გადაცდომის ფაქტები – სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულება, სამუშაო საათების გაცდენა ხელმძღვანელი პირის ნებართვის გარეშე. კერძოდ, მოსარჩელები ხშირად აგვიანებდნენ სამუშაო ადგილზე, არაკეთილსინდისიერად და ზერელედ ასრულებდნენ ანძების მონტაჟის სამუშაოებს, რაც აფერხებდა სამუშაოების დროულ და გეგმიურ შესრულებას. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, დასაქმებულები გადაყვანილი იყვნენ უფრო ნაკლები სირთულის სამუშაოებზე. მიუხედავად ამისა, ისინი 19 სექტემბერს თვითნებურად არ გამოცხადდნენ სამუშაო ადგილზე, რის გამოც მათ შეუწყდათ მივლინება და დაბრუნდნენ შიდა ქართლის რეგიონალური ქსელის ოფისში.

5. შრომითი ხელშეკრულებების 4.3 პუნქტის „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტების მოთხოვნების, თანამდებობრივი ინსტრუქციის 5.7 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო საქართველოს ორგანული კანონის – „საქართველოს შრომის კოდექსის“ (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მიღებული იქნა ბრძანება (შემდეგში: სადავო ბრძანება) №08/კ-პ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მითითებული ბრძანების მიღების საფუძველი გახდა ელექტროგადამცემი ხაზების რეაბილიტაციის სამსახურის უფროსის ვ. კ-ას 2015 წლის 25 სექტემბრის წერილი და ექსპლუატაციის დეპარტამენტის უფროსის ზ. პ-ას №22629 მოხსენებითი ბარათი.

6. სარჩელის საფუძვლები

6.1. დასაქმებულებმა 2015 წლის 23 ოქტომბერს სარჩელი აღძრეს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვეს ამ განჩინების მე-5 პუნქტში მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის, 2015 წლის 28 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიური ხელფასის – 750 ლარის ანაზღაურება.

6.2. მოსარჩელების მითითებით, ამ განჩინების მე-3 პუნქტში აღნიშნული სამუშაოს შესრულების პერიოდში, 2015 წლის 19 სექტემბერს დილით, მათ დაუკავშირდათ უშუალო ხელმძღვანელი ვ. კ-ა, რომელმაც მათ უთხრა, რომ ღამით ორივეს უნდა ედარაჯათ ტყეში დროებით განთავსებული დანადგარი-

სათვის და დღის განმავლობაში დაესვენათ. შემდეგ დააზუსტეს და დაავალეს, რომ ერთ საღამოს ერთი-ერთი მათგანი დაიცავდა ობიექტს, მეორე საღამოს – მეორე, რასაც დასაქმებულები არ დაეთანხმნენ.

6.3. მოსარჩელეთა განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის ბრძანებაში მითითებული არგუმენტები არასწორია (იხ. ამ განჩინების მე-4 პუნქტი), მათი მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას და დისციპლინურ გადაცდომას ადგილი არ ჰქონია, ასევე უსაფუძვლოა მითითება სამუშაოზე დაგვიანების შესახებ, რადგან მივლინებაში ყოფნის პერიოდში ობიექტზე მთელი ბრიგადა გადიოდა ერთად სამსახურის ავტომატურად.

7. მოპასუხის შესავებელი

7.1. დამსაქმებელმა არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელებმა დაარღვიეს საწარმოს შინაგანაწესი, დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ 2008 წლის 11 ივლისის №138 ბრძანებით დამტკიცებული წესები, რაც დასტურდება საქმეში წარდგენილი მოხსენებითი ბარათებით, ასევე დაირღვა მათთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებები, რის გამოც სარჩელი უსაფუძვლო იყო და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

8.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილებით დასაქმებულების სარჩელი დაკმაყოფილდა:

8.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი საწარმოს რეაბილიტაციის მმართველის/მმართველთა საბჭოს თავმჯდომარის 2015 წლის 28 სექტემბრის №08/კ-პ ბრძანება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ;

8.1.2. დასაქმებულები აღდგენილი იქნენ შიდა ქართლის რეგიონალური ქსელის ელექტროგადამცემი ხაზების საექსპლუატაციო ბრიგადის მე-2 კატეგორიის მემალღივის თანამდებობაზე;

8.1.3. დამსაქმებელს დასაქმებულების სასარგებლოდ დაეკისრა, იძულებითი განაცდურის სახით, თითოეულისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება 2015 წლის 28 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიური ხელფასი – 750-750 (შვიდას ორმოცდაათი) ლარი.

8.2. მოსარჩელებთან ერთად დასაქმებულმა პირებმა: გ. ბ-მა, პ. მ-ემ, კ. ლ-ემ, ი. მ-ემ და ვ. ფ-მა საქალაქო სასამართლოში მოწმის სახით დაკითხვისას განაცხადეს, რომ მივლინების კე-

რიოდში ობიექტებზე გასვლა ხდებოდა ერთდროულად სამსახურის ავტომანქანით და ობიექტზე დაგვიანება ფიზიკურად შეუძლებელი იყო. მოსარჩელეთა მხრიდან სამუშაოს ზერელე და არაჯეროვან შესრულებასთან დაკავშირებით არავისგან გაუგიათ და ასეთ ინფორმაციას არ ფლობდნენ.

8.3. სასამართლო სხდომაზე მონმის სახით დაკითხული ელექტროგადამცემი ხაზების რეაბილიტაციის სამსახურის უფროსის ვ. კ-ას განმარტების მიხედვით, მოსარჩელები ნაკლებად იყვნენ დატვირთული სამუშაოებით, დარჩენილი იყო ორი დღე სამუშაოების დასამთავრებლად, მან დაავალა დასაქმებულებს, დღისით დაესვენათ და ღამით ემორიგევათ, სამუშაო ადგილზე დარჩენილი სანარმოს კუთვნილი სატრანსპორტო საშუალებების დასაცავად, რაზეც ეს უკანასკნელნი დათანხმდნენ, ხოლო საღამოს, როდესაც ავტომანქანა გაუგზავნა ობიექტზე წასასვლელად, დასაქმებულებმა უარი განაცხადეს და უთხრეს, რომ იარაღის გარეშე ღამით არ დაიცავდნენ ობიექტს. ტერიტორია, რომელიც მოსარჩელებს უნდა დაეცვათ არ მდებარეობდა შორს მოსახლეობიდან. მონმემ მიუთითა, რომ სახლიდან ობიექტამდე თანამშრომლები გადაადგილდებოდნენ ერთად სამსახურებრივი ავტომანქანით, მაგრამ ახსოვს ერთი შემთხვევა, როდესაც თავისი ავტომანქანით წაიყვანა მოსარჩელები, რადგან დილის 11 საათზე არ იყვნენ გამოცხადებული ადგილზე, ამასთან, ბრიგადირიც გამოთქვამდა უკმაყოფილებას მოსარჩელეთა მოქმედებებთან დაკავშირებით.

8.4. საქალაქო სასამართლომ საქმის მასალებსა და მონმეთა განმარტებებზე დაყრდნობით დადგინლად მიიჩნია, რომ მივლინების პერიოდში ბრიგადის წევრების და მათ შორის მოსარჩელეთა გადაადგილება სახლიდან სამუშაო ადგილამდე ხდებოდა ერთად, სამსახურებრივი ავტომანქანით და ობიექტზე დაგვიანება (ხშირი დაგვიანება) მხოლოდ მოსარჩელეთა მხრიდან გამორიცხული იყო. ელექტროგადამცემი ხაზების რეაბილიტაციის სამსახურის უფროსის ვ. კ-ას 2015 წლის 25 სექტემბრის წერილში მითითებული გარემოებები სასამართლოს სხდომაზე დაკითხულ მონმეთა განმარტებებით არ დადასტურდა. თავად ვ. კ-ას ჩვენებით დადგინდა, რომ სამუშაოების დასრულებამდე დარჩენილი იყო ორი დღე, მოსარჩელები ნაკლებად იყვნენ დატვირთული და ამიტომ დაავალა ღამით მორიგეობა, რაც არ ადასტურებდა სამუშაოების შეფერხებას, დროულ და გემიურ შეუსრულებლობას, ასევე არ დასტურდებოდა ის გარემოება, რომ მოსარჩელები დისციპლინური გადაცდომის გამო გადაიყვანეს ნაკლები დატვირთვის სამუშაოზე – ობიექტის და-

საცავად, რაც ასახულია მოხსენებით ბარათსა და გასაჩივრებულ ბრძანებაში.

8.5. საქალაქო სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის მე-2, მე-11, 32-ე, 35-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 408-ე, 411-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) მე-4, 102-ე მუხლები და საწარმოში დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ წესის მე-2 მუხლის შესაბამისად განმარტა, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებისას მხედველობაში უნდა ყოფილიყო მიღებული ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე, მისი ჩადენის გარემოებები, დასაქმებულის წინანდელი შრომითი საქმიანობა და ყოფაქცევა, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შესაბამისობა ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმესთან.

8.6. შრომითსამართლებრივ დავაში დამსაქმებელს აწევს მტკიცების ტვირთი, მან უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილი იყო, რომ დასაქმებულების მიმართ საწარმოში დისციპლინური პასუხისმგებლობის წესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა გამოყენებული არ ყოფილა.

8.7. სშკ-ის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეები შეთანხმდნენ ორივე დასაქმებულის ერთდროულად მორიგეობაზე. ვ. კ-ას დავალებით დასაქმებულებს ღამით ობიექტი ცალცალკე უნდა დაეცვათ, რის გამოც მათ უარი განაცხადეს სამუშაოს შესრულებაზე. სხვა სამუშაო ადგილზე განთავსებულ სატრანსპორტო საშუალებებს იცავდა დაცვის პოლიციის ორ-ორი შეიარაღებული თანამშრომელი და შესაბამისად, თითოეული მოსარჩელისათვის ასეთი სახის სამუშაოს მარტო შესრულების დავალება, არ გამომდინარეობდა სშკ-ს 35-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნიდან, რომლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. ამასთან, მითითებული დავალების შესრულება არ ევალებოდათ მოსარჩელებს, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების და საწარმოს მიერ დამტკიცებული თანამდებობრივი ინ-

სტრუქციის (სამუშაოს აღწერის) მიხედვით, დამით ობიექტის დაცვა არ შედიოდა მოსარჩელეთა ვალდებულებაში (იხ. ამ განჩინების მე-2 პუნქტი).

8.8. ამ განჩინების 8.2-8.7 ქვეპუნქტებში მოცემული ფაქტობრივ-სამართლებრივი მსჯელობის საფუძველზე საქალაქო სამართლომ ბათილად ცნო დასაქმებულების სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, რამაც, სშკ-ს 32-ე, 35-ე, 44-ე და სსკ-ის 408-ე, 411-ე მუხლებზე დაყრდნობით, დასაქმებულთა სამსახურში აღდგენა და დამსაქმებლისათვის მათ სამსარგებლოდ გათავისუფლებიდან გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიური ხელფასის დაკისრება განაპირობა.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 6 ივნისის განჩინება

9.1. სსკ-ის 268-ე მუხლის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების თანახმად თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 6 ივნისის განჩინებით ამავე სასამართლოს 2016 წლის 30 მაისის გადანყვეტილება დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად იქნა გადაცემული, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და სამი თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში.

10. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

10.1. მოპასუხემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება და განჩინება, მათი გაუქმების, ახალი გადანყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებასა და გადანყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემაზე უარის თქმის მოთხოვნით.

10.2. აპელანტის განმარტებით, საქალაქო სასამართლოს ფაქტობრივ-სამართლებრივი მსჯელობა ურთიერთგამომრიცხველი იყო, რადგან დადგენილად იყო მიჩნეული, რომ დასაქმებულები სამსახურებრივ მოვალეობებს არაკეთილსინდისიერად და ზერელედ ასრულებდნენ, ასევე, უდავოდ ჩათვალა ის, რომ მოსარჩელები სამსახურებრივ მოვალეობებს ჯეროვნად და დარღვევების გარეშე ასრულებდნენ.

10.3. აპელანტმა ამ განჩინების 3-5 ქვეპუნქტებში მოცემულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებით აღნიშნა, რომ გასაჩივრებული გადანყვეტილებით არასწორად იყო შეფასებული მონმეთა ჩვენებები.

10.4. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 6 ივნისის განჩინება უკანონო იყო და უნდა გაუქმებულიყო, რადგან საქალაქო სასამართლოს მოსარჩელებისათვის გა-

დანყვეტილების აღსრულების შეზღუდვის უზრუნველყოფა უნდა მოეთხოვა. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოს არ ევალებოდა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის შესახებ განცხადების ზეპირი მოსმენით განხილვა, განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა მონაწილეობით უნდა განეხილა აღნიშნული განცხადება და არ უნდა დაეკმაყოფილებინა იგი.

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინება

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 დეკემბრის განჩინებით არ დაკმაყოფილდა მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი, შესაბამისად, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

11.2. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით სადავო ბრძანების საფუძვლად მითითებული ფაქტების დასადასტურებლად მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია სათანადო (სარწმუნო) მტკიცებულებები იმ პირობებში, როდესაც ამ ტიპის დავებში სადავო ბრძანების კანონიერების მტკიცების ტვირთი სწორედ დამსაქმებელს ეკისრება.

11.3. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტზე, სშკ-ის 11.2-ე, 44-ე მუხლებზე, სსკ-ის 408-ე, 409-ე, 411-ე მუხლებზე დაყრდნობით, სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა ამ განჩინების 8.4-8.8 ქვეპუნქტებში მოცემული ფაქტობრივ-სამართლებრივი მსჯელობა და მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო, დაემტკიცებინა ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენების მართლზომიერება.

11.4. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემასთან დაკავშირებით აპელანტის პრეტენზიაზე სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული პრეტენზია კერძო საჩივრისათვის დადგენილი წესით იქნა განხილული სასამართლოს ზეპირ მოსმენაზე და იგი არ დაკმაყოფილდა, რადგან სსსკ-ის 268-ე მუხლის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და სამი თვის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის შესაძლებლობა.

12. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი

12.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილე-

ბაზე უარის თქმა შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და სააპელაციო პრეტენზიების იდენტურ გარემოებებზე დაყრდნობით.

13. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

13.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 მარტის განჩინებით დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად. ამავ ე განჩინებით კასატორს გადაუვადდა სახელმწიფო ბაჟის – 2 700 ლარის გადახდა საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ საწარმოს საკასაციო განაცხადი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, ამიტომ იგი დაუშვებელია შემდეგი არგუმენტაციით:

14. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში 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 გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამარ-

თლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

15. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს 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 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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება), რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, არსებითად განსახილველად დაეშვა საკასაციო განაცხადი.

16. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.

17. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სააპელაციო სამართლოს განჩინების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არსებული პრაქტიკისაგან.

18. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მტკიცების ტვირთი სწორად გადანაწილდა მხარეებს შორის (იხ. წინამდებარე განჩინების 8.6-8.7 ქვეპუნქტები) სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ახასიათებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას. განსახილველ დავაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი, რაც სამართალწარმოებისას უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები) საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას.

19. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს დამსაქმებლის

პრეტენზიებს, რომ:

19.1. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა მონმეთა ჩვენებები, რადგან არც ერთ მონმეს არ დაუდასტურებია დასაქმებულთა მხრიდან სამუშაოზე დაგვიანებისა და სამუშაოს არაკეთილსინდისიერად შესრულების ფაქტი. აღნიშნულის დამტკიცება ვერც დამსაქმებელმა შეძლო მის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებით;

19.2. დასაქმებულები შედარებით მარტივ სამუშაოზე იმ მიზეზით გადაიყვანეს, რომ ისინი თავიანთი არაკეთილსინდისიერი და ზერელე მუშაობით სამუშაო პროცესს აფერხებდნენ, რაც ასევე, არც მონმეთა ჩვენებებით და არც სხვა მტკიცებულებით არ დადასტურდა;

19.3. კასატორის პრეტენზიის თაობაზე, რომ თუ დასაქმებულები ობიექტის დასაცავად ღამით მორიგეობაზე უარს ამბობდნენ, მათ მთელი დღე არ უნდა დაესვენათ, საკასაციო სასამართლო იზიარებს მოსარჩელეთა განმარტების, მონმეთა ჩვენებებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ დასაქმებულები 2015 წლის 19 სექტემბერს დღის განმავლობაში უფროსის – ვ. კ-ას ბრძანებით არ გამოცხადდნენ სამუშაოზე, ხოლო ღამით მორიგეობაზე უარი განაცხადეს იმ საფუძველით, რომ დასაცავი ობიექტი დაუსახლებელ ადგილას მდებარეობდა და მათ ცალ-ცალკე უნდა ემორიგევათ. მსგავს პირობებში არსებულ ობიექტებს დაცვის პოლიციის ორ-ორი შეიარაღებული თანამშრომელი იცავდა. დასაქმებულები კი ცალ-ცალკე და შეუიარაღებლად დაუსახლებელ ტერიტორიაზე მდებარე ობიექტის დაცვას ვერ შეძლებდნენ, რაც ისედაც არ შედიოდა მათ სამსახურებრივ მოვალეობებში (იხ. ამ განჩინების მე-2 პუნქტი). დამსაქმებელმა ვერ შეძლო დასაქმებულთა ამ განმარტების გაქარწყლება ვერც ერთი მის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებით, რამაც საკასაციო სასამართლოს გაუმყარა შინაგანი რწმენა სადავო ბრძანების არაკანონიერებასა და მისი გაუქმების დასაბუთებულობაზე;

19.4. კასატორის პრეტენზიას, რომ საქალაქო და სააპელაციო სასამართლოებმა დასაქმებულთა მიერ სამუშაოზე გამოუცხადებლობა დისციპლინურ გადაცდომად მიიჩნიეს და არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცეს მას, არ იზიარებს საკასაციო სასამართლო და ამის თაობაზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას მოიხმობს: „შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექ-

სის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისთ დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო ნინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის“ (იხ. სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.)

20. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ გამოიკვლია და შეაფასა საქმისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება და დადგინო ფაქტებს მართებული იურიდიული კვალიფიკაცია მისცა. კასატორს არ წარუდგენია არც ერთი არგუმენტი, დასაბუთებული შედავება, თუ რა საფუძვლით უნდა იქნეს დასაშვებად ცნობილი წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადი.

21. საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოების მსჯელობასა და დასკვნებს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების არამართლზომიერებისა და იურიდიული დაუსაბუთებულობის შესახებ. საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას გადანყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის მართლზომიერებასთან დაკავშირებით (იხ. ამ განჩინების 11.4 ქვეპუნქტი).

22. აღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ, დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დაუსაბუთებულობა ყოველმხრივ და ობიექტიურად გამოიკვლია, შესაბამისად, გადანყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე დადგენილი მტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, რაც გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებაზე მიუთითებს.

23. 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 № ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე № 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

24. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის, გათვალისწინებით, დასაბუთებულია და კანონიერი.

25. სსსკ-ის 401-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება ცნობილი, პირს დაუბრუნდება, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი. ვინაიდან, საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა ცნობილი და კასატორს გადავადებული ჰქონდა სახელმწიფო ბაჟის – 2 700 ლარის გადახდა საქმეზე საბოლოო გადანყვეტილების მიღებამდე, მას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 2 700 ლარის 30%-ის – 810 ლარის გადახდა უნდა დაეკისროს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3-ე მუხლებით და

დაადგინა:

1. სს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. სს „ს-ას“ (ს/კ 2..) დაეკისროს საქართველოს უზენაესი სამართლოს 2017 წლის 6 მარტის განჩინებით (საქმე №ას-295-279-2017) საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე გადავადებული სახელმწიფო ბაჟის – 2 700 ლარის 30%-ის 810 ლარის გადახდა საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ;
3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდის იქნეს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150;
4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის უხეშად დარღვევის გამო

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-333-312-2017

30 ივნისი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: ე. გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე,
ბ. ალავეიძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ზ. ხ-ე (შემდეგში – დასაქმებული, მოსარჩელე ან პირველი აპელანტი), 2011 წლიდან 2016 წლის 12 იანვრამდე, შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე ა(ა)იპ „ქალაქ ქუთაისის ბაგაბალების გაერთიანების“ (შემდეგში – დამსაქმებელი, ბაგაბალების გაერთიანება, მოპასუხე, მეორე აპელანტი ან კასატორი) დირექტორის წარმომადგენლის თანამდებობაზე №1 და №10

ბაგა-ბაღებში მუშაობდა (იხ. შრომითი ხელშეკრულებები; საქართველოს ორგანული კანონის – საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ, მე-6 მუხლი).

2. შრომითი ხელშეკრულების მესამე მუხლის თანახმად, დირექტორის წარმომადგენელი ანგარიშვალდებული იყო გაერთიანების დირექტორის წინაშე. ამ უკანასკნელს წარმომადგენელი აწვდიდა ინფორმაციას ფილიალში არსებული პრობლემებისა და მათი შესაძლო გადაწყვეტის გზების შესახებ, ახორციელებდა ფილიალის თანამშრომელთა მხრიდან შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგს, უზრუნველყოფდა გაერთიანების ადმინისტრაციისა და ფილიალის კოორდინირებულ მუშაობას, აღმზრდელობით-საგანმანათლებლო პროცესის მიმდინარეობას და სხვა.

3. 2015 წლის 11 დეკემბერს ბაგა-ბაღების თანამშრომლებმა, მათ შორის №1 ფილიალმაც, გამოაცხადეს გაფიცვა, არ მიიღეს აღსაზრდელები და ჩაშალეს სასწავლო-აღმზრდელობითი პროცესი.

3.1. ბაგა-ბაღების გაერთიანების დირექციამ ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს განცხადებით მიმართა გაფიცვის მონაწილე პირთა წინააღმდეგ და გაფიცვის უკანონოდ ცნობა და გაფიცვის შედეგად მოპასუხე ორგანიზაციისთვის მიყენებული ზიანის (894,81ლარის) ანაზღაურება მოითხოვა.

3.2. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 22 მარტის განჩინებით აღნიშნულ საქმეზე საქმისწარმოება შეწყდა მორიგების აქტის საფუძველზე. დადგინდა, რომ გაერთიანებამ გაფიცვაში მონაწილე პირებს დაუქვითა 1 დღის ხელფასი, რის შედეგადაც დაიფარა მის მიერ მოთხოვნილი ზიანის ნაწილი – 184,28 ლარი, ხოლო დარჩენილი ზიანის – 279,73 ლარის ანაზღაურებაზე დამსაქმებელმა უარი თქვა. მანვე უარი განაცხადა დასაქმებულთა წინააღმდეგ დისციპლინური ღონისძიებების გატარებაზე.

4. ბაგა-ბაღების გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 12 იანვრის №84 ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, ამ განჩინების პირველ პუნქტში დასახელებულ დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა №1 ფილიალში დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველად მოპასუხემ მიუთითა გაერთიანების წესდების მესამე მუხლის მეხუთე პუნქტის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტებზე, სშკ-ის 34-ე მუხლსა და 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე. კერძოდ, ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა უხეშად და-

არღვია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები და არ შეასრულა სამსახურებრივი მოვალეობები, დროულად არ შეატყობინა გაერთიანების ხელმძღვანელობას ფილიალის თანამშრომელთა მხრიდან მოსალოდნელი ქმედებების (გაფიცვის ორგანიზება და მასში მონაწილეობა) შესახებ, რითაც ხელი შეუწყო სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის ჩაშლას (იხ. 2016 წლის 12 იანვრის №84 ბრძანება).

5. სარჩელის საფუძვლები:

5.1. დასაქმებულმა 2016 წლის 1 თებერვალს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა:

5.1.1. ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 12 იანვრის №84 ბრძანების ბათილად ცნობა;

5.1.2. თანამდებობაზე აღდგენა, ან მისი ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა;

5.1.3. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – 2016 წლის 12 იანვრიდან მისი თანამდებობაზე აღდგენის დღემდე, სრული ოდენობით, თვეში 384 (სამას ოთხმოცდაოთხი) ლარის (ხელზე ასაღები თანხა) ოდენობით.

5.1.4. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 24 სამუშაო დღის ოდენობით;

5.1.5. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემა.

5.2. მოსარჩელემ წინამდებარე განჩინების 1-4 პუნქტებში აღწერილ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით განმარტა, რომ მას გავლილი აქვს დირექტორების კვალიფიკაციის შესაბამისი ყველა ტესტირება, 2011 წლიდან 2016 წლამდე მის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა. მიუხედავად ამისა, მოპასუხემ ის გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37.1-ე მუხლი „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას გულისხმობს, რაც დაუსაბუთებელია.

6. მოპასუხის შესაგებელი:

6.1. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო, მიუთითა წინამდებარე განჩინების მე-2 და მე-3 პუნქტებში აღწერილ გარემოებებზე და განმარტა, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები და არ შეასრულა სამსახურებრივი მოვალეობები; დროულად არ შეატყობინა გაერთიანების ხელმძღვანელობას მოსალოდნელი გაფიცვის შესახებ, რითაც ხელი შეუწყო უკანონო გაფიცვის მოწყობას, რამაც სასწავლო-სააღმზრდელო

პროცესის ჩაშლა გამოიწვია და ბაგა-ბალების გაერთიანებას ზიანი მიაყენა. ყოველივე აღნიშნული საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტას.

7. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

7.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

7.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 12 იანვრის №84 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

7.1.2. მოსარჩელეს უარი ეთქვა თანამდებობაზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე;

7.1.3. მოპასუხეს დაევალა მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 12 იანვრიდან იმავე წლის 1 სექტემბრამდე – თვეში 384 ლარის ოდენობით; აგრეთვე – გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 24 სამუშაო დღის ოდენობით;

7.2. სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით გამოიკვლია და დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-5 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებანი და დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუციის 28-ე და 30-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 54-ე, 115-ე, 408-ე, 411-ე, მუხლები, სშკ-ის მე-2 , 21-ე, 22-ე, 26-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები, აგრეთვე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე-367-ე, 369-ე მუხლები და განმარტა:

7.2.1. სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, საქმის განმხილველმა სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უხეშად არ დაურღვევია და არ არსებობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“

ქვეპუნქტით დადგენილი წინაპირობები. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ბაგა-ბაღების გაერთიანების დირექტორისათვის დილიდანვე იყო ცნობილი, რომ ბაღები გაიფიცებოდნენ, მაგრამ არაფერი მოიმოქმედა გაფიცული თანამშრომლების რეზერვში რიცხული თანამშრომლებით ჩასანაცვლებლად. შესაბამისად, გაერთიანების ხელმძღვანელობის უმოქმედობამ ხელი შეუწყო სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის ჩაშლას. ამდენად, მოსარჩელის მიერ სამსახურში მისვლისთანავე ბაგა-ბაღების გაერთიანებისათვის ინფორმაციის მიწოდება არსებითად ვერაფერს შეცვლიდა, რადგან დამსაქმებელმა დილიდანვე იცოდა, რომ ბაღები გაიფიცებოდნენ,

7.2.2. სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია, რომ შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ – მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“.

7.2.3. სშკ-ის 32.1-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამავდროულად 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით სასა-

მართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელისათვის მოპასუხის არამართლობიერი ქმედებით გამოწვეული მიუღებელი შემოსავლის – განაცდური ხელფასის სრულად ანაზღაურება და მოპასუხისათვის მისი გადახდის დაკისრება. სასამართლომ ასევე მიუთითა სშკ-ის 21-ე მუხლის მეოთხე ნაწილზე, რომლის მიხედვით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ-თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

7.2.4. რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის ან მისი ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ, სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან 2016 წლის 1 სექტემბერს გავიდა მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი იყო და ამ ნაწილში მოთხოვნა უსაფუძვლობის გამო არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

7.2.5. მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებასთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე (დასაქმებული), რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც

ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას იმაზე, რომ იგი ვალდებულია ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. სუსგ №ას-415-395-2015, 10.06.2015წ.).

7.2.6. სასამართლოს შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ ნაწილობრივ შეძლო დაემტკიცებინა სარჩელის საფუძვლიანობა. ხოლო, თავის მხრივ, მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ ამ უკანასკნელისათვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტი, შესაბამისად, ვერ შეძლო დაესაბუთებინა და დაემტკიცებინა სარჩელის უსაფუძვლობა და დაუსაბუთებლობა.

8. მოსარჩელისა და მოპასუხის სააპელაციო საჩივრები

8.1. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს როგორც მოსარჩელემ, ასევე – მოპასუხემ.

8.2. მოსარჩელემ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაუკმაყოფილებულ ნაწილში და სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:

8.2.1. სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელე ვადიან შრომით ურთიერთობაში იყო მოპასუხესთან, ამ უკანასკნელთან მოსარჩელე უწყვეტად – 2011 წლიდან იმყოფებოდა სახელშეკრულებო ურთიერთობებში, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა არსებობდა. ფაქტობრივი გარემოების არასწორმა შეფასებამ კი არასწორი სამართლებრივი შედეგი გამოიწვია;

8.3. მოპასუხემ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაუკმაყოფილებულ ნაწილში და დასაქმებულის სარჩელის მთლიანად უარყოფა შემდეგ არგუმენტებზე მითითებით:

8.3.1. მოწმე მ. ნ-ის განმარტება, რომელსაც სასამართლო არსებითად დაყრდნო, არასწორია. ეს მოწმე მუშაობდა ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექტორის პირველი მოადგილის თანამდებობაზე და გათავისუფლდა სამსახურიდან, რის გამოც განწყენებული იყო გაერთიანების დირექციაზე და მისი განმარტება ვერ მიიჩნეოდა ობიექტური და ნეიტრალური მოწმის ჩვენებად, მით უმეტეს, რომ მისი განმარტება არსებითად ეწინააღმდეგებოდა საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს;

8.3.2. დასაქმებულმა, როგორც ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექტორის წარმომადგენელმა, წინასწარ იცოდა მოსალოდნელი გაფიცვის შესახებ, და თავად მონაწილეობდა კიდევ გაფიცვაში. ამას ადასტურებს საქმეში არსებული ვიდეოჩანაწენ-

რი, სადაც ჩანს, რომ გაფიცვის წინა დღეს – 10 დეკემბერს მოსარჩელე იმყოფებოდა მერიის მიმდებარე ტერიტორიაზე გამართულ აქციაზე, რომელზედაც გაერთიანების თანამშრომლები ითხოვდნენ ხელფასების გაზრდას და ამ მიზნით – მერთან შეხვედრას. სწორედ ამ აქციაზე დაგეგმა მოსარჩელემ გაფიცვის მოწყობა და სასწავლო პროცესის ჩაშლა №1 ფილიალში. ამას ადასტურებს დასაქმებულის სატელეფონო ამონაწერი – შემავალი და გამავალი ზარები კონკრეტულ პირებთან – გაერთიანების №15 და №17 ფილიალების დირექტორებთან;

8.3.3. ბაგა-ბაღის თანამშრომელთა უკანონო გაფიცვამ გაერთიანებას მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი მიაყენა, რაც გამოიხატა 2015 წლის 11 დეკემბერს გაერთიანების №1 ფილიალის აღსაზრდელებისათვის განკუთვნილი საკვები პროდუქტების შექენაში, რომლის ღირებულებაც გაერთიანებამ იზარალა, ვინაიდან გაფიცვის დღეს აღსაზრდელთათვის განკუთვნილი საკვები ვერ გამოიყენა, ხოლო მისი მალფუჭებადობის გამო, საკვების გამოყენება მეორე დღეს არ დაიშვებოდა;

8.3.4. დაუსაბუთებელია ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითება მოსარჩელის დისციპლინურ გადაცდომაზე, ვინაიდან ეს უკანასკნელი სამსახურიდან გათავისუფლდა არა დისციპლინური გადაცდომისათვის, რომელიც შინაგანანგისთი განმარტებულია, როგორც სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება, არამედ-ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისთი დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევისათვის.

9. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება და დასკვნები:

9.1. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, პირველი აპელანტის (მოსარჩელის) სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მეორე აპელანტის (მოპასუხის) სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა;

9.2. გაუქმდა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, ხოლო დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

9.3. სააპელაციო სასამართლომ ნაწილობრივ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და სამართლებრივი შეფასებები და განმარტა:

9.3.1. დასაბუთებულია მოსარჩელის მტკიცება, რომ საქალა-

ქო სასამართლომ შეცდომით მიიჩნია მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება ვადიან ხელშეკრულებად. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-13 პუნქტის თანახმად, 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. უდავო იყო, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობებში უწყვეტად იმყოფებოდა 2011 წლის 6 იანვრიდან და ბოლო ხელშეკრულება მასთან დაიდო 2015 წლის 10 სექტემბერს 2016 წლის 1 სექტემბრამდე. ყველა შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო მიმდევრობით. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ სშკ-ის ზემოხსენებულ ნორმათა თანახმად, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება მიიჩნევა უვადო ხელშეკრულებად, ამასთან, გაერთიანებას არ მიუთითებია არც ერთ ფაქტორზე გარემოებაზე, რაც გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას გამორიცხავდა. შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელე უნდა აღდგენილიყო თანამდებობაზე;

9.3.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების მსჯელობა გაფიცვაზე, როგორც ადამიანისათვის კონსტიტუციით გარანტირებულ ბუნებით უფლებაზე, ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულს არ ავალბდა ფილიალის თანამშრომელთა ყველა ქმედების თაობაზე გაერთიანების დირექტორისათვის ინფორმაციის დაუყოვნებლივ მიწოდებას. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობით, დასაქმებული ვალდებული იყო, ხელი შეეწყო თანამშრომელთა გაფიცვის უფლების რეალიზებისათვის (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 4.14.3 ქვეპუნქტი), შესაბამისად, დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულება არ დაურღვევია, თუმცა, ეს ასეც რომ ყოფილიყო, სასამართლოს შეფასებით დამსაქმებულს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება არ უნდა შეენწყვიტა.

9.3.3. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, მარტოოდენ გაფიცვის თაობაზე ხელმძღვანელობისათვის ინფორმაციის შეუტყობინებლობა, შრომითი ხელშეკრულების მოშლას ვერ გაა-

მართლებდა.

9.4. მეორე აპელანტის (დამსაქმებლის) სააპელაციო პრეტენზიებთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა:

9.4.1. სშკ დასაქმების ადგილას გაფიცვას არ კრძალავს. პირიქით, ჩვეულებრივ, გაფიცვა სწორედ ამგვარად იმართება. დაუსაბუთებელი იყო ბაგა-ბაღების გაერთიანების განმარტება იმის თაობაზე, რომ გაფიცვის შედეგად საბავშვო ბაღის აღსაზრდელები დაზარალდნენ, რადგან საქმეში წარდგენილი არ ყოფილა საბავშვო ბაღის აღსაზრდელთა მშობლების არც ერთი პრეტენზია. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მტკიცება, რომ გაფიცვის თაობაზე ინფორმაციის დროულად შეუტყობინებლობით მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულება დაარღვია და განმარტა, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება ფილიალის თანამშრომელთა ყველა ქმედების თაობაზე ინფორმაციის მოპოვებასა და გაერთიანების დირექტორისათვის დაუყოვნებლივ მიწოდებას არ ავალებდა. პირიქით, ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის თანახმად, იგი ვალდებული იყო განეხორციელებინა „კონსტიტუციით მინიჭებული უფლებების დაცვის კონტროლი“, რაშიც, ცხადია, გაფიცვის უფლების რეალიზაციაც შედიოდა. გაფიცვა ადამიანის ძირითადი, ბუნებითი უფლებაა. ამიტომ, ამ უფლების შეზღუდვა, მხოლოდ გამოწვევის, განსაკუთრებულ შემთხვევაში შეიძლება და მხოლოდ იმგვარად, რომ შეზღუდვით გაფიცვის უფლების არსი არ დაირღვეს. სშკ-ის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლებოდა განხილულიყო შრომის დისციპლინის დარღვევად და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გამხდარიყო, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა. სშკ-ის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის უფლება აქვს მხოლოდ სასამართლოს, რომელსაც გაფიცვა უკანონოდ არ უცნია. სადავო ბრძანების გამოცემის მომენტისათვის აღნიშნულის თაობაზე სარჩელი აღძრულიც კი არ ყოფილა. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თაობაზე კანონსაწინააღმდეგო იყო (სსკ-ის 54-ე მუხლი). ამრიგად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში დასაბუთებული იყო და მისი გაუქმების საფუძველები არ არსებობდა (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება).

10. მოპასუხის საკასაციო საჩივარი

10.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპე-

ლაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, აგრეთვე – სასამართლოს 09.12.2016 წ. და 16.12.2016 წ. საოქმო განჩინებები, რომლებითაც მოპასუხეს უარი ეთქვა შუამდგომლობების დაკმაყოფილებაზე. კასატორმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებისა და განჩინებების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება ან საქმის დაბრუნება სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად შესაგებელში აღნიშნული ფაქტებისა და სააპელაციო პრეტენზიების იდენტურ გარემოებებზე დაყრდნობით (იხ. ამ განჩინების 6.1. და 8.1-8.3. ქვეპუნქტები);

10.2. კასატორმა იშუამდგომლა მის მიერ სააპელაციო საჩივარში საქმის წარმოების შეჩერების თაობაზე მითითებული შუამდგომლობის განხილვა საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე, რადგან ქვემდგომ სასამართლოს არ უმსჯელია მასზე.

11. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

11.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 5 მაისის განჩინებით საკასაციო განაცხადი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, ამიტომ იგი დაუშვებელია შემდეგი არგუმენტაციით:

12. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში 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 გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებული სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

13. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს 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 მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ 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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება), რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, არსებითად განსახილველად დაეშვა საკასაციო განაცხადი.

14. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. *ჯლარკავა საქართველოს 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)

15. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.

16. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სააპელაციო სა-

სამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არსებული პრაქტიკისაგან.

17. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის გადაანაწილა სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ახასიათებს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას და იცავს კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციურ პრინციპს. აღნიშნული უზრუნველყოფს სამართალწარმოებისას მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას (სსსკ-ის მე-4-მე-5 მუხლები).

18. მოპასუხის ერთ-ერთ საკასაციო პრეტენზიას წარმოადგენს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასახული მსჯელობა გაფიცვის კანონიერების თაობაზე. კასატორის მტკიცებით, გაფიცვის კანონიერება დავის საგანს არ წარმოადგენდა და სასამართლოს არ უნდა ემსჯელა მასზე. კასატორი ვრცლად განმარტავს, თუ მისი შეფასებით, რატომ იყო გაფიცვა უკანონო.

18.1.1. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის მსჯელობას, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობა სასამართლოს პრეროგატივაა (სშკ-ის 51.6-ე მუხლი), თუმცა, არ ეთანხმება მის პოზიციას, რომ განსახილველ შემთხვევაში საქმის განმხილველმა სასამართლომ შეაფასა გაფიცვის კანონიერება, რაც საფუძველად დაედო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიღებას. მოპასუხის აღნიშნული მტკიცების საწინააღმდეგოდ, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირო-

ბებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულება-საც, შესაგებლის ფარგლებში უზრუნველყოს (სსსკ-ის 201.2-ე მუხლი) მოსარჩელის მიერ წარდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება. გარდა სსსკ-ით დადგენილი ზოგადი პრინციპებისა, როგორც წინამდებარე განჩინების მე-17 პუნქტში აღინიშნა, მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიკური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. ამ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, მოპასუხე ვალდებული იყო, გაექარწყლებინა მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: იყო თუ არა მოსარჩელის ქმედება (მისი მონაწილეობა გაფიცვაში ან მის მიერ ბაგა-ბაღების გაერთიანებისთვის მოსალოდნელი გაფიცვის შეუტყობინებლობა) იმდენად სერიოზული დარღვევა, რომ იგი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის ერთადერთ და გონივრულ ღონისძიებას წარმოადგენდა, რაში გამოიხატებოდა ზიანი, რომელიც ამ ქმედების შედეგად დამსაქმებელს მიაღდა.

18.1.2. სააპელაციო სასამართლოს მითითება, რომ გაფიცვა არ იყო უკანონო, ეფუძნება მსჯელობას, რომ არ გამოიკვეთა სსკ-ის 52-ე მუხლის პირველი ნაწილის შემადგენლობა: „გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევის“. სასამართლომ, სწორედ იმაზე დაყდნობით, რომ არ არსებობდა გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ, გამორიცხა ამ საფუძველით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, ანუ სასამართლოს განხილვის საგანს არა გაფიცვის კანონიერების დადგენა და/ან მისი შესწავლა წარმოადგენდა, არამედ მან, სხვა გარემოებებთან ერთობლიობაში, დამატებით მიუთითა, რომ არ არსებობდა სასამართლოს გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ მიჩნევის შესახებ. საკასაციო სასამართლო მხოლოდ იმას აღნიშნავს, რომ არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ მოსარჩელეს ევალებოდა გაფიცვის ხელშეწყობა (იხ. ამ განჩინების 9.3.2. ქვეპუნქტი), რადგან კონსტიტუციით გარანტირებული აღნიშნული უფლების გამოყენება დამოკიდებულია თითოეული კონკრეტული პირის ნების გამოვლენაზე, რაც თავისუფალია და ამ კონტექსტში მხოლოდ ის უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელს არ ევალებოდა ამ უფლების რეალიზებაში სხვა პირების არც ხელშეწყობა და არც გაფიცვაში მონაწილეობის ხელშეშლის ვალდებულება ეკისრებოდა, ხოლო უშუალოდ გაფიცვაში მონაწილეობის საკითხი თავად დასაქმე-

ბულის გადასაწყვეტი იყო, მსგავსად მოპასუხის სხვა თანამშრომლებისა.

18.2. კასატორი პრეტენზიას წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს 09.12.2016წ. და 16.12.2016წ. საოქმო განჩინებებთან დაკავშირებით, რომლებითაც არ დაკმაყოფილდა მის მიერ წარდგენილი შუამდგომლობები (იხ. საოქმო განჩინებები. მოპასუხის მტკიცებით, ამ უკანასკნელისათვის მიყენებული ზიანის არსებობაში სასამართლო დარწმუნდებოდა, რომ დაეკმაყოფილებინა აპელანტის შუამდგომლობა და წარმოებაში მიეღო შემდეგი მტკიცებულებები: სატელეფონო ზარების ამსახველი დოკუმენტაცია (საიდანაც დგინდება, რომ მოსარჩელეს მონმე ნ-სთან გაფიცვის დღეს არ ჰქონია კომუნიკაცია და რომ მონმე იცრუა, როდესაც თქვა, რომ იმ დღეს ესაუბრა მოსარჩელეს), მტკიცებულება (ახსნა-განმარტება), სადაც მოსარჩელე სხვა სამოქალაქო დავაში, როგორც მონმე, გაფიცვის დღეს განვითარებულ მოვლენებს განსხვავებულად აღწერს, მოპასუხის მიერ გაფიცულთა და მათ შორის მოსარჩელის ხელფასიდან დაქვითვის დოკუმენტი (რომელსაც კასატორი მოსარჩელის მიერ ბაგა-ბალების გაერთიანებისთვის მიყენებული ზიანის აღიარების უკაშირებს) და 2016 წლის 7 დეკემბრის მორიგების აქტის საფუძველზე მიღებული განჩინება (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.2. ქვეპუნქტი). დამსაქმებლის განმარტებით, იგი სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე შუამდგომლობდა, რომ სასამართლოს საქმის განხილვა შეეჩერებინა მანამ, სანამ არ გადაწყდებოდა კასატორის მიერ მოსარჩელისა და სხვა დასაქმებულების წინააღმდეგ აღძრული დავა გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე. აპელანტის აღნიშნული შუამდგომლობები არ დააკმაყოფილა სასამართლომ სსსკ-ის 380-ე მუხლზე მითითებით. კასატორის ანალოგიური შინაარსის შუამდგომლობებს არც საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე გააჩნია პროცესუალურად ვარგისი საფუძვლები და ვერ ჩაითვლება სათანადო მტკიცებულებებად შემდეგი დასაბუთების გამო:

18.2.1. საკასაციო სასამართლო იზიარებს მტკიცებულებათა მიუღებლობის შესახებ სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას სსსკ-ის 380-ე მუხლიდან გამომდინარე და შინაარსობრივად განიხილავს ამ მტკიცებულებათა კავშირს სასარჩელო დავის საგანთან და შესაგებლის ფარგლებში წარდგენილ მსჯელობასთან; დადგენილია, რომ სააპელაციო სასამართლოს 09.12.2016წ. და 16.12.2016წ. საოქმო განჩინებებით, მოპასუხეს, სსსკ-ის 380-ე მუხლის შესაბამისად, უარი ეთქვა წინამდებარე განჩინების 18.2 ქვეპუნქტში მოხსენიებული მტკიცებულებე-

ბის საქმისათვის დართვაზე.

18.2.2. სააპელაციო სასამართლომ შეისწავლა მოპასუხის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების როგორც შინაარსი, ასევე შედგენის (წარმოშობის) თარიღი და მიუთითა მხარეს, რომ მათი უმეტესობა ან უკვე არსებობდა საქმეში, ან შედგენილი იყო სასარჩელო წარმოების დაწყებამდე ან პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმისწარმოების ეტაპზე, რაც იმას ნიშნავდა, რომ მოპასუხეს ჰქონდა საშუალება, რომ შესაგებელში მითითებული ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებები საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და ვადის დაცვით (სსსკ-ის 201-ე მუხლი) წარედგინა სასამართლოსთვის, ხოლო მათი წარუდგენლობის დამაბრკოლებელი მიზეზები არ არსებობდა და ამაზე არც აპელანტს მიუთითებია სასამართლოსთვის (იხ. სააპელაციო სასამართლოს 09.12.2016.წ. სხდომის ოქმი – 11.48.00-დან და 12.14.00-დან). სააპელაციო სასამართლომ ასევე არ მიიღო მტკიცებულებად სასამართლოს წარმოებაში არსებული გადაწყვეტილება, რომელიც წინამდებარე განჩინების 3.2. ქვეპუნქტშია მითითებული და შესაბამისად, არ მისცა მას სამართლებრივი შეფასება თავისი თანმდევი შედეგებით (სსსკ-ის 279-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი), რადგან აღნიშნულ დავას კავშირი არ ჰქონდა განსახილველ დავასთან. პირველ შემთხვევაში სადავო იყო გაფიცვის კანონიერება, ხოლო განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევა იყო.

18.3. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები, კერძოდ: ხელფასის დაქვითვის შესახებ ბრძანება და ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 22.03.1016 წლის განჩინება მხარეთა მორიგების გამო საქმისწარმოების შეწყვეტის შესახებ, განსახილველ სამართალწარმოებაში დაშვების შემთხვევაშიც კი, დასაქმებულის ბრალეულობის აღიარების, ან დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანის დასადასტურებლად განკუთვნიად და დასაშვებ მტკიცებულებად ვერ იქნებოდა მიჩნეული, რადგან მორიგების შესახებ განჩინებაში არ მონაწილეობდა მოსარჩელე, როგორც პროცესუალური მხარე, ხოლო ბაღის თანამშრომლებისათვის (მათ შორის მოსარჩელისთვისაც) ერთი დღის ხელფასის დაქვითვის ფაქტი, დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების აღიარებად ვერ იქნებოდა მიჩნეული, რადგან ამ უკანასკნელმა დარღვეული შრომითი უფლებების აღდგენის მიზნით მოპასუხის წინააღმდეგ სასამართლოს მეშვეობით აღძრა დავა, აღნიშნული გარემოება კი გამორიცხავს მოსარჩელის მიერ ბრალეულობის აღიარებას ან

მის მიერ მოპასუხისათვის ზიანის მიყენების დადასტურებას. რაც შეეხება სატელეფონო ამონაწერების ნუსხას, საიდანაც, კასატორის მტკიცებით, დგინდებოდა მოსარჩელესა და გაერთიანების ადმინისტრაციას შორის განხორციელებული საუბარი, ამ მტკიცებულების წარდგენა მოპასუხის მიერ შესაგებლის ფარგლებში შესასრულებელ საპროცესო ვალდებულებას (სსსკ-ის 201-ე მუხლი) წარმოადგენდა, რაც ამ უკანასკნელმა არ შეასრულა და იმავდროულად, არც ის მიუთითებია, თუ რატომ ვერ უზრუნველყო მისი დროულად წარდგენა. ასეც რომ ყოფილიყო, ზოგადად სატელეფონო ზარების ამონაწერი ერთმნიშვნელოვნად და სარწმუნოდ ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის ქმედებას გარკვეული ზიანი მოჰყვა. განსახილველ საქმეზე კი დადგენილია, რომ ბაგა-ბალების გაერთიანების ხელმძღვანელობამ ისედაც იცოდა გაფიცვის თაობაზე, მაშასადამე, პროცესუალურად დასაშვები მტკიცებულებების საფუძველზე, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მართებულად არის დადგენილი, რომ მოპასუხეს ზიანი არ მისდგომია, ხოლო იმ მტკიცებულებების შესახებ, რომლებიც არ იქნა დაშვებული საქმეში, მოპასუხემ სააპელაციო სასამართლოსაგან დასაბუთებულ განმარტება (სსსკ-ის 380-ე მუხლი) მიიღო გასაჩივრებული განჩინებების სახით (იხ. სხდომის ოქმი).

18.4. წინამდებარე განჩინების 3.2. ქვეპუნქტში მითითებულ განჩინებას კასატორი, მატერიალურის გარდა, პროცესუალურ შედეგსაც უკავშირებს, რაც მისი აზრით, სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად არ გაიზიარა. კასატორს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს უნდა შეეჩერებინა საქმისწარმოება მოსარჩელის მიმართ, რადგან ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს წარმოებაში იმყოფება კასატორის (ამ დავაში მოპასუხის, ანუ დამსაქმებლის) სარჩელი ზემოხსენებული გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ. საკასაციო სასამართლო ამ შემთხვევაშიც სავსებით იზიარებს საპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ აღნიშნულ საქმეებს შორის არ არსებობს სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ურთიერთკავშირი, შესაბამისად, მოპასუხის მოთხოვნა არ გამომდინარეობს საპროცესო კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან. სსსკ-ის 272-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს, რომ „სასამართლო ვალდებულია შეაჩეროს საქმის წარმოება შემდეგ შემთხვევებში: საქმის განხილვა შეუძლებელია სხვა საქმის გადაწყვეტამდე, რომელიც განხილულ უნდა იქნეს სამოქალაქო სამართლის ან ადმინისტრაციული წესით“. სსსკ-ის 272-ე მუხლის გამოყენებასთან დაკავშირებით ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარ-

ტა: „აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით საქმის წარმოების შეჩერების საკითხის გადაწყვეტისას უნდა დადგინდეს, არსებობს თუ არა საქმეთა შორის ისეთი აუცილებელი კავშირი, რაც შეჩერების ღონისძიების გამოუყენებლობის პირობებში ობიექტურად შეუძლებელს გახდის სასამართლოს წარმოებაში არსებული საქმის განხილვას. ამრიგად, საქმის წარმოების შეჩერება დასაშვებია მხოლოდ იმ პირობით, თუ სხვა საქმეზე გამოტანილ გადაწყვეტილებას შეიძლება მიეცეს პრეიუდიციული მნიშვნელობა სასამართლოს განხილვაში არსებული საქმის გადაწყვეტისას. აქედან გამომდინარე, საქმის წარმოების შეჩერებამდე სასამართლომ ზუსტად უნდა განსაზღვროს რა კავშირი არსებობს მის მიერ განსახილველ საქმესა და იმ საქმეს შორის, რომელიც სხვა სასამართლოს მიერ განიხილება“ (იხ. სუსგ №ას-266-253-2016, 14.06.2016წ.). მაშასადამე, მოხმობილი ნორმის შინაარსი და განმარტება ცხადყოფს, რომ აღნიშნული პროცესუალური შედეგი განპირობებულია რა კანონის ძალით, ამავდროულად, სასამართლომ, მოთხოვნის ფარგლების, დავის მონაწილე სუბიექტების, დავის არსის, დავათა შორის სამართლებრივი ურთიერთკავშირისა და სხვა გაერმოებების გათვალისწინებით, უნდა განსაზღვროს, მიზანშეწონილია თუ არა საქმისწარმოების შეჩერება.

18.5. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე ვერ ასაბუთებს აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საქმისწარმოების შეჩერებისთვის აუცილებელი და დამაჯერებელი წინაპირობების არსებობას, ვერ მიუთითებს, მითითებული საქმის გადაწყვეტამდე, რატომაა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელი დავის განხილვა, ან თუ განიხილება, მისი შედეგით რა შეუქცევადი ზიანი მიადგება მას.

18.6. მოცემულ შემთხვევაში განიხილება დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა მისი არამართლზომიერად გათავისუფლების შესახებ, ხოლო დავა, რომელზეც კასატორი (მოპასუხე) მიუთითებს, გაფიცვის კანონიერებას და მისგან გამომდინარე იურიდიული ინტერესის დაკმაყოფილებას – ზიანის ანაზღაურებას შეეხება და არა უკანონო გაფიცვის გამო დასაქმებულ(ებ)ის სამსახურიდან გათავისუფლებას. სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაშიც კი, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან და თავისებურებიდან გამომდინარე, შრომითსამართლებრივ დავაში სასამართლოს შეფასების საგნად შეიძლება მაინც დარჩეს (ბუნებრივია, დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე) დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშად დარღვევის და ზიანის მიყენების

ფაქტის კვლევა. გაფიცვის უკანონოდ ცნობის მიუხედავად, მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს შეფასებით არ არის დადგენილი დასაქმებულის მიერ საკუთარი ველდებულებების შეუსრულებლობა უხეში დარღვევის სახით. დასაქმებულის გათავისუფლებას კი მართლზომიერებას მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ ფაქტი ანიჭებს, ხოლო უმნიშვნელო დარღვევა გათავისუფლების მართლზომიერებას საფუძველს აცლის, რაც დამსაქმებლის (კასატორის) მტკიცებას აქარწყლებს.

18.7. საკასაციო სასამართლო იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას (იხ. ამ განჩინების 7.2.2. ქვეპუნქტი), რომელსაც დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოც და შეესატყვისება საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკას, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერების კვლევისას სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შესაფასებელია „უხეში დარღვევის“ არსი. საკასაციო სასამართლო განმარტავს: „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის“

(იხ. სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ; შდრ, სუსგ №ას-295-279-2017, 19.05.2017წ.)

18.8. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული გათავისუფლდა იმის გამო, რომ მან ხელმძღვანელობას არ აცნობა თანამშრომელთა მიერ გაფიცვის მოწყობისა და მასში მონაწილეობის შესახებ, რაც მოსარჩელეს უხეშ დარღვევად შეეარაჯა. საკასაციო სასამართლო გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლს მსჯელობის იმ ნაწილს, რომ გაფიცვა კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებაა, რომელიც დაკავშირებულია ასევე შრომის კონსტიტუციურ უფლებასთან, ამასთან, განმარტავს, რომ ეს უფლება უკავშირდება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლით დადგენილ უფლებას (შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება). განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის იმ ინფორმაციის მიუწოდებლობა, რომელიც ამ უკანასკნელისათვის ისედაც ცნობილი იყო ან იმ დაშვებითაც, რომ არ იყო ცნობილი, არ შეიძლება, ამ საქმეზე დადგენილი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, „უხეშ დარღვევად“ შეფასდეს და დარღვევის პროპორციულ და მართლზომიერ სახდელად იქნეს მიჩნეული დასაქმებულის გათავისუფლება.

18.9. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს სშკ-ის 52-ე მუხლის პირველ ნაწილზე (ნორმის დეფინიცია იხ. 18.1.2. ქვეპუნქტში), რომელიც უკანონო გაფიცვაში მონაწილეობას ორ სამართლებრივ შედეგს უკავშირებს: გათავისუფლებას და დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას. რომელი ღონისძიება იქნება უფრო ადეკვატური და პროპორციული ყოველ კონკრეტულ ვითარებაში, ამას დამსაქმებელი ფაქტობრივი გარემოებების შენონადობისა და უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში გადაწყვეტს. ე.ი. უკანონო გაფიცვაში მონაწილეობა, შესაძლოა, გახდეს დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის 52-ე მუხლის გამოყენების წინაპირობა, თუმცა არა უპირობოდ, არამედ – იმგვარად, რომ არ გამოიკვეთოს უფლების ბოროტად გამოყენება (სსკ-ის 115-ე მუხლი). გაფიცვა უკანონოა თუ კანონიერი, ეს ფაქტი გავლენას ვერ მოახდენს დამსაქმებლის მიერ უფლების მართლზომიერად გამოყენების ვალდებულებაზე, ნებისმიერ შემთხვევაში, დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით უნდა შეფასდეს და არა მარტოდენ იმაზე მითითებით, რომ გაფიცვა უკანონო იყო. ერთ-ერთ საქმეზე, რომელიც შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებლის მიერ უფლების მართლზომიერად გამოყენების აუცილებლობას შეეხებოდა, საკასაციო სასამართლომ განმარტა:

„საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო 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 №ას-1391-1312-2012, 10.01.2016.).

18.10. შრომით ურთიერთობებში უფლების მართლზომიერად გამოყენების თაობაზე საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია ერთგვაროვანი პრაქტიკა, რომელიც ამ უფლებას იცავს და დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას სასამართლოსთვის უმნიშვნელოვანეს საკითხს წარმოადგენს (იხ. სუსგ-ები №ას-1391-1312-2012; №ას-733-701-2016; №ას-570-545-2016; №ას-98-94-2016).

19. კასატორი შედავებს წარმოადგენს იმ მტკიცებულებათა შეფასების თვალსაზრისითაც, რომლებიც დაშვებულია საქმეში და მისი განმარტებით, ადასტურებენ დამსაქმებლისთვის და ბალის აღსაზრდელთათვის მიყენებულ ზიანს. კერძოდ, მოსარჩელე მიუთითებს მოწმის ჩვენებაზე, რომელმაც განმარტა, რომ გაფიცვის მეორე დღესვე გადაყარა მალფუჭებადი საკვები პროდუქტები; გაფიცვის დღეს გაფიცულებმა არ შეასრულეს დავალებული სამუშაო, მათ უკანონოდ მოიხმარეს ელექტროენერგია და წყალი; იზარალებს მშობლებმა, რომლებმაც ბავშვები სახლებში წაიყვანეს, საფრთხე შეექმნა სოციალურად დაუცველი 60 ოჯახის ბავშვის სიცოცხლეს და ჯანრთელობას, რადგან ვერ მიიღეს ბავა-ბალების გაერთიანებისგან მომსახურება.

19.1. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ მოსარჩელის მიერ წარდგენილი

მტკიცებულებები, ობიექტურად და დამაჯერებლად ვერ ადასტურებენ გარემოებას მოპასუხისათვის მიყენებული ზიანისა და სხვა პირთათვის შესაძლო საფრთხის შესახებ. უფრო კონკრეტულად, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, რომლებიც გარდა იმისა, რომ მწირია, არ დგინდება, რომ გაფიცვის დღეს, ზამთრის პერიოდში მოხმარებული ელექტროენერჯის ხარჯი ბაგა-ბალების გაერთიანებისათვის უჩვეულო ხარჯს წარმოადგენდა; არ დგინდება ბავშვებისათვის და მათი მშობლებისათვის ზიანის მიყენების ფაქტი, ვინაიდან არც ერთი პრეტენზია ამგვარი ზიანის შესახებ მშობლებს არ წარუდგენიათ დამსაქმებლისათვის. მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი ძირითადად ეფუძნება მხოლოდ მხარის ახსნა-განმრტებას და არაა გამყარებული უფრო მაღალი სამართლებრივი ღირებულების მეორე მტკიცებულებებით. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტსაც, რომ ზიანი, რომელიც კასატორის მოსაზრებით, ბაგა-ბალების გაერთიანებას წარმოეშვა, გაფიცულებმა ნაწილობრივ აანაზღაურეს საკუთარი ხელფასიდან, ხოლო ზიანის დარჩენილ ნაწილზე მორიგების ფარგლებში მოპასუხემ უარი თქვა.

20. ზემოაღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად გათავისუფლდა, რაც გასაჩივრებული ბრძანების ბათილობის საფუძველია. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელემ მტკიცების კუთვნილი ტვირთის ფარგლებში მიუთითა და წარადგინა მტკიცებულებები მისი გათავისუფლების არამართლზომიერებისა და მასსა და დამსაქმებელს შორის უწყვეტი შრომითი ურთიერთობის (უვადო ხელშეკრულების) არსებობის შესახებ, ხოლო მოპასუხემ ამის საწინააღმდეგო, სამართლებრივად წონადი და ვარგისი მტკიცებულებები ვერ წარუდგინა სასამართლოს, გამოიკვეთა სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველები, რაც დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენაში გამოიხატა.

21. სააპელაციო სასამართლომ, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დაუსაბუთებულობა ყოველმხრივ და ობიექტურად გამოიკვლია, შესაბამისად, გადაწყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე დადგენილი მტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებაზე მიუთითებს. კასატორს არ წარუდგენია არც ერთი არგუმენტი, დასაბუთებული შედა-

ვება, თუ რა საფუძვლით უნდა იქნეს დასაშვებად ცნობილი წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადი.

22. საკასაციო სასამართლო დასკვნის სახით 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 ნესთა 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 №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე №1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

23. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სამართლოს გასაჩივრებული განჩინება სამართლიანობის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის გათვალისწინებით, დასაბუთებულია და კანონიერი, შესაბამისად, არ არსებობს დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადის არსებითად განსახილველად დასაშვებად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

24. სსსკ-ის 401-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება ცნობილი, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ა(ა)იპ „ქალაქ ქუთაისის ბაგა-ბალების გაერთიანების“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. ა(ა)იპ „ქალაქ ქუთაისის ბაგა-ბალების გაერთიანებას“ (ს/კ ...) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზი-

ნა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 300 ლარის (საგადახდო მოთხოვნა №07980, გადახდის თარიღი 2017 წლის 24 აპრილი), 70% – 210 ლარი;

3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისციპლინური
პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან 1 წლის
განმავლობაში მშრომითი ხელშეკრულების ან
შინაგანაწესის დარღვევის გამო**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-783-750-2016

15 მაისი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: ნ. ბაქაქუური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ბ. ალავიძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. ხ-მა (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „კასატორი“ ან „საკა-
საციო საჩივრის ავტორი“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ
სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს (შემდგომ-
ში – „მოპასუხე“ ან „სააგენტო“) მიმართ და მოითხოვა მოსარ-
ჩელის თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ საა-
გენტოს თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებლის 2015
წლის 20 მაისის №... ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობა-
ზე აღდგენა, ყოველთვიური სახელფასო სარგოს – 870 ლარის
ანაზღაურება.

2. სარჩელი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს: მოსარჩელე
2012 წლის 16 ივლისიდან მუშაობდა სააგენტოს ა-ს სამოქალა-
ქო რეესტრის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად განუსაზ-

ღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი თანამდებობრივი სარგო სამსახურიდან გათავისუფლების დროს შეადგენდა 870 ლარს (დარიცხული).

3. მოსარჩელის განმარტებით, მისი საქმიანობა იყო ძალიან შრომატევადი, რადგან მხოლოდ იგი მუშაობდა სამოქალაქო აქტივის რეგისტრაციის მიმართულებით და ემსახურებოდა ა-ს მუნიციპალიტეტის მოსახლეობას.

4. მოსარჩელეს პირველი დისციპლინური სახდელი – შენიშვნა დაეკისრა 2014 წლის 11 ივნისს სამსახურში 20 წუთით დაგვიანების საფუძველზე, ხოლო 2014 წლის 22 აგვისტოს გამოუცხადეს სასტიკი საყვედური იმ საფუძველზე, რომ მან ახალშობილის დედის გრაფაში, ნაცვლად დედის გვარის – გ-ა, მიუთითა ყოფილი მეუღლის გვარი – ჯ-ე.

5. 2015 წლის 6 მარტს ა-ს სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში გამოვლინდა მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომები. მოსარჩელის განმარტებით, ეს შეცდომები გამოწვეული იყო მისი სამსახურებრივი გადატვირთულობით, რაიმე სახის მძიმე შედეგი არ გამოუწვევია, შესაბამისად, არ შეიძლება გამხდარიყო მის მიმართ ისეთი მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი, როგორცაა სამსახურიდან გათავისუფლება.

6. მოსარჩელის განმარტებით, უვადო შრომით ხელშეკრულებაში მითითებულია, რომ დისციპლინური სახდელის დადებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამოყენების საფუძველია სააგენტოს თავმჯდომარის 2008 წლის 3 დეკემბრის №... ბრძანებით დამტკიცებული „სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელოს“ წესების შეუსრულებლობა, რომელიც ძალადაკარგულად არის გამოცხადებული 2013 წლის 31 ოქტომბერს დამტკიცებული შინაგანანუსის ამოქმედების შემდეგ, ხოლო აღნიშნული შინაგანანუსიც ძალადაკარგულად არის გამოცხადებული 2015 წლის 28 იანვრის შინაგანანუსის ამოქმედების შემდეგ. შინაგანანუსი, რომლის ნორმების დარღვევასაც ედავება მოპასუხე, მოსარჩელის შრომის ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული და, შესაბამისად, არ არის შრომის ხელშეკრულების ნაწილი. ამდენად, არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად.

7. მოპასუხემ წარდგინილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. მისი განმარტებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიწვია იმ გარემოებამ, რომ მან ზედიზედ სამჯერ ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა ისე, რომ წინა მათგანი არ იყო

გაქარწყლებული, კერძოდ, 2014 წლის 16 ივნისს მას გამოეცხადა შენიშვნა, მეორე სახდელი – სასტიკი საყვედური შეეფარდა 2014 წლის 22 აგვისტოს – 3 თვის გასვლამდე, ხოლო ბოლო დარღვევა, რომელიც გახდა სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი, გამოვლინდა სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურის 2014 წლის 5 მაისის №... დასკვნით – სასტიკი საყვედურის გამოცხადებიდან 1 წლის გასვლამდე. ამასთან, ეს უკანასკნელი დასკვნა შეიცავდა მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების საკმაოდ ვრცელ ჩამონათვალს.

8. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ 2014 წლის 16 ივნისის №... ბრძანებით გამოცხადებული შენიშვნისა და იმავე წლის 22 აგვისტოს №... ბრძანებით გამოცხადებული სასტიკი საყვედურის კანონშესაბამისობის საკითხის განხილვა არ წარმოადგენს წინამდებარე სასარჩელო დავის საგანს და არც მოსარჩელეს გაუსაჩივრებია აღნიშნული აქტები, რაც იმას ნიშნავს, რომ დისციპლინური წარმოების შედეგებისადმი მას იმ მომენტისათვის პრეტენზია არ გააჩნდა.

9. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, მოსამსახურის ვალდებულებებს განეკუთვნება – დაიცვას და განუხრელად შეასრულოს დამსაქმებლის ბრძანებები და მითითებები. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, 2013 წლის 31 ოქტომბრის №... და 2015 წლის 28 იანვრის №... სააგენტოს თავმჯდომარის ბრძანებების შესრულება და დაცვა მოსარჩელის პირდაპირ ვალდებულებას წარმოადგენდა, ამასთან, მოსარჩელე იცნობდა აღნიშნულ ბრძანებებს.

10. თელავის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც საპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 ივლისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა თელავის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილება.

12. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

13. 2012 წლის 16 ივლისს მოპასუხესა და მოსარჩელეს შორის განუსაზღვრელი ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა სააგენტოს ა-ს სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად.

14. შრომითი ხელშეკრულების II თავის (მხარეთა უფლებები და მოვალეობები) მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა უზრუნველყო დამსაქმებლის საქმიანობასთან დაკავშირებული დოკუმენტების დადგენილი ფორმით წარმოება, პასუხი ეგო მათ სისწორესა და საჭიროების შემთხვევაში, შენახვაზე.

15. შრომითი ხელშეკრულების V თავის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა/მოშლა) თანახმად, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების პირობების სისტემატურად დარღვევა ან/და შრომითი ხელშეკრულების ან სააგენტოს თავმჯდომარის 2008 წლის 3 დეკემბრის №... ბრძანებით დამტკიცებული „სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელო“ შეუსრულებლობა, თუ დასაქმებულის მიმართ უკვე იყო გატარებული დისციპლინური ზომა.

16. სააგენტოს 2015 წლის 20 მაისის №... ბრძანებით ა-ს სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მთავარ სპეციალისტს – მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

17. მოსარჩელე იცნობდა, როგორც 2013 წელს დამტკიცებულ, ისე – 2015 წელს დამტკიცებულ შინაგანაწესს.

18. დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, კერძოდ: სააგენტოს 2014 წლის 16 ივნისის ბრძანებით მოსარჩელეს გამოეცხადა შენიშვნა. მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენდა სააგენტოს შიდა აუდიტის 2014 წლის 12 ივნისის №... დასკვნა. სააგენტოს 2014 წლის 22 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. მოსარჩელისთვის დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენდა სააგენტოს შიდა აუდიტის 2014 წლის 20 აგვისტოს №... დასკვნა.

19. სააგენტოს 2014 წლის 16 ივნისისა და 22 აგვისტოს ბრძანებები მოსარჩელისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ მოსარჩელის მიერ სადავოდ არ გამხდარა.

20. თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ 2015 წლის 20 მაისის ბრძანების გამოცემის საფუძველს წარმოადგენს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდი-

ტის სამსახურის 2015 წლის 5 მაისის ... დასკვნა. აუდიტის დასკვნის თანახმად, შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ განხორციელებდა 2014 წლის 1 იანვრიდან 2015 წლის 1 იანვრამდე პერიოდში სააგენტოს ა-ს სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მიერ გაწეული სამსახურებრივი საქმიანობის შერჩევითი წესით შემოწმება. კერძოდ, სამსახურში შემოწმდა სავარაუდო გაყალბების შემთხვევაში მასალების საგამოძიებო ორგანოში გადაგზავნის, მექანიკური ხასიათის შეცდომების საქმის წარმოების კანონიერება, ასევე „ამნისტიის შესახებ“ საქართველოს კანონით წარდგენილ განცხადებათა განხილვისა და განცხადების გარეშე დაწყებული საქმისწარმოების კანონიერება. 2015 წლის 5 მაისის დასკვნით დასტურდება 2014 წლის 22 აგვისტოს შემდგომ (ანუ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდგომ) ერთი წლის გასვლამდე დასაქმებულის მხრიდან მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით სამსახურებრივად დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა – ადმინისტრაციული წარმოების საქმის მასალების „ამნისტიის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2014 წლის 28 იანვრის №6 ბრძანებით დამტკიცებული „ამნისტიის მოთხოვნით განცხადების წარდგინისა და განხილვის, აგრეთვე საგამოძიებო ორგანოსთვის საქმის განსახილველად გადაგზავნის წესის“ შესაბამისად შემდგომი რეაგირებისათვის საგამოძიებო ორგანოებში გადაგზავნის ვალდებულების შეუსრულებლობა.

21. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ, გათვალისწინებით იმისა, რომ 2015 წლის 5 მაისის დასკვნაში მოყვანილი დარღვევები წარმოადგენდა აუდიტის მიერ ჩატარებული შემოწმების პერიოდში გამოვლენილ დარღვევებს, რომლებზეც რეაგირება ობიექტურად მანამდე ვერ მოხდებოდა, ფიქსირდებოდა არაერთი ერთგვაროვანი დარღვევა. ამასთან, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ გადაუგზავნელ საქმეთა რაოდენობა არ თამაშობდა გადამწყვეტ როლს. კერძოდ, იმ პირის მიერ, რომლის მიმართაც ორჯერ იქნა გამოყენებული დისციპლინური სახდელი და ბოლო სახდელის დადებიდან (სასტიკი საყვედურის გამოცხადებიდან) გასული არ იყო ერთი წელი, თუნდაც ერთი ადმინისტრაციული საქმის წარმოების მასალების საგამოძიებო ორგანოებისათვის გადაგზავნის ვალდებულების შეუსრულებლობა საკმარისი იყო მისი დისციპლინური პასუხისმგებლობისათვის, რადგან ერთობლიობაში სახეზე იყო შრომითი მოვალეობების არაერთგზისი დარღვევა.

22. სააპელაციო პალატამ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი მოვალეობების შესრულების ხარისხის ზოგადი დახასიათებისთვის

მიუთითა დასკვნაში ასახულ ისეთ დარღვევებზე, რომლებიც ჩადენილ იქნა სასტიკი საყვედურის გამოცხადებამდე, მაგრამ გამოვლინდა მისი გამოცხადების შემდეგ, კერძოდ: ა) 2014 წლის მაისი – 2014 წლის ივლისის პერიოდში შეცდომით მოხდა საქართველოს მოქალაქის სტატუსის განსაზღვრა ი. ქ-ე, მ. ხ-ე და ქ. მ-ზე, რის გამოც გაუქმდა ბავშვებისთვის არასწორად მინიჭებული პირადი ნომრები და შესაბამისი შესწორება შევიდა მათი დაბადების აქტების ჩანაწერებში; ბ) 2014 წლის 14 აპრილს სააგენტოს ა-ს სამოქალაქო რეესტრის სამსახურს მიმართა მოქალაქემ და ითხოვა მისივე ქორწინების სამოქალაქო აქტის ჩანაწერში საცოლის სახელის შესწორება. მოსარჩელის მიერ გადამყვეტილება ცვლილების თაობაზე მიღებულია „სამოქალაქო აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 81-ე მუხლით დადგენილი 15-დღიანი ვადის დარღვევით, კერძოდ, ნაცვლად 28 აპრილისა, 30 აპრილს; გ) ამავე დასკვნის თანახმად, 2014 წლის მარტიდან 2014 წლის 22 აგვისტომდე პერიოდში ფიქსირდება ისეთი დარღვევა, როგორც არის ადმინისტრაციული წარმოების საქმის მასალების „ამნისტიის შესახებ“ საქართველოს კანონისა და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2014 წლის 28 იანვრის №6 ბრძანებით დამტკიცებული „ამნისტიის მოთხოვნით განცხადების წარდგენისა და განხილვის, აგრეთვე საგამოძიებო ორგანოსთვის საქმის განსახილველად გადაგზავნის წესის“ შესაბამისად შემდგომი რეაგირებისათვის საგამოძიებო ორგანოებში გადაგზავნის ვალდებულების შეუსრულებლობა.

23. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შიდა აუდიტის სამსახურმა მიიჩნია, რომ სააგენტოს ა-ს სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის თანამშრომელმა – მოსარჩელემ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს გამოიჩინა უყურადღებობა და დაარღვია კანონმდებლობის მოთხოვნები, რითაც ჩაიდინა სააგენტოს შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული გადაცდომები, რომლის თანახმადაც დისციპლინურ გადაცდომად ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან მათდამი დაუდევარი დამოკიდებულება და სააგენტოს საქმიანობის მარეგულირებელი საქართველოს კანონმდებლობის ან სხვა სამართლებრივი აქტების მოთხოვნათა დარღვევა. დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან მათდამი დაუდევარი დამოკიდებულება და სააგენტოს საქმიანობის მარეგულირებელი საქართველოს კანონმდებლობის ან სხვა სამართლებრივი აქტების მოთხოვნათა დარღვევა დისციპლინურ გადაცდომად დაკ-

ვალდებულნი ვართ 2015 წელს დამტკიცებული შინაგანანგის 52-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით, ხოლო 2013 წელს დამტკიცებული შინაგანანგის 53-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით.

24. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე (აპელანტი) სააპელაციო საჩივრით სადავოდ არ ხდოდა აუდიტის დასკვნის საფუძველზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი დარღვევების არსებობის ფაქტებს.

25. სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის პრეტენზიები იმის თაობაზე, რომ დარღვევები გამოიწვია გადამეტებულმა დატვირთვებამ და აღნიშნული დარღვევები არ არის ისეთი სიმძიმის, რომლის თანაზომიერ სახდელსაც შეიძლება წარმოადგენდეს სამუშაოდან გათავისუფლება.

26. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით და დამსაქმებლის შინაგანანგის გაცნობით მოსარჩელე შებოჭილი იყო მათში გათვალისწინებული ვალდებულებებით. შესაბამისად, მისთვის ცნობილი იყო მისი შრომითი უფლება-მოვალეობები და მათი დარღვევის სამართლებრივი შედეგები. ამასთან, არც პირველი ორი დისციპლინური სახდელის დადებაზე და არც მათი დადების შემდეგ, მას არ მიუძღვნა თავს დამსაქმებლისათვის დატვირთვის შემცირების მოთხოვნით. უფრო მეტიც, სხდომაზე მოსარჩელის (აპელანტის) განმარტებით, მას დატვირთვა მიაჩნდა ადეკვატურად, მიჩვეული იყო ასეთ დატვირთვას და ეგონა, რომ არსებულ დატვირთვას გაართმევდა თავს, თუმცა შემდგომ აღმოჩნდა დარღვევები.

27. სახდელის თანაზომიერებასთან დაკავშირებით, სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობებთან და პროცედურასთან მიმართებაში გათვალისწინებული იყო ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით მოწესრიგებული გრძელვადიანი ხელშეკრულების მოშლისათვის გათვალისწინებული წესი და პირობები. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობით, სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ხელშეკრულების მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევისას გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლით გათვალისწინებული წესი. მხარეს, რომელმაც დაარღვია ვალდებულება, მეორე მხარის მიერ განესაზღვრება დამატებითი ვადა ნაკლის გამოსასწორებლად ან, ვალდებულების დარღვევის სპეციფიკის მიხედვით, მიეცემა გაფრთხილება. შრომითი ურთიერთობის თავისებურება სწორედ გაფრთხილების გამოყენებას გულისხმობდა. გაფრთხილების უშედეგოდ ანუ შესაბამისი დარ-

ღვევის გამეორების შემთხვევაში, მხარე უფლებამოსილი იყო შეენწყვიტა ხელშეკრულება. გაფრთხილების დანიშნულება, სააპელაციო პალატის მტკიცებით, არის დასაქმებულის მიერ აღნიშნული გარემოებების არსებობის, მისი აღკვეთის აუცილებლობისა და შესაძლო სამართლებრივი შედეგების გაცნობიერება. იმ შემთხვევაში, თუკი გაფრთხილებას სასურველი შედეგი არ მოჰყვება, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება.

28. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში დადგენილი იყო დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ვალდებულებების არაერთგზის დარღვევა და შესაბამისი სანქციების (შენიშვნა, სასტიკი საყვედური) დაკისრება, ასევე შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი ბოლო დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომაც, რაც საკმარის საფუძველს წარმოადგენდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის.

29. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის დამსაქმებელმა მიიღო ყველა ზომა, რომელიც დასაქმებულ მუშაკს უფრო გულისხმიერად მოქცევას აიძულებდა, რაც მიუთითებდა იმ ფაქტზე, რომ უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ჰქონდა დაკარგული. შესაბამისად, 2015 წლის 20 მაისის მდგომარეობით აღარ არსებობდა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენების საფუძველი და ისეთი უკიდურესი ფორმა, როგორც არის სამსახურიდან განთავისუფლება, ადეკვატური იყო დარღვევების ხასიათიდან და არაერთგზისობიდან გამომდინარე.

30. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველ და მე-4 პუნქტებზე, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველ და მე-2 ნაწილებზე, მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილზე, აღნიშნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2015 წლის 20 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი, შესაბამისად, არ არსებობდა სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ნაწამძღვრები.

31. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოსარჩელემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა თბილისის სააპელა-

ციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 ივლისის განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

32. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ სათანადო შეფასება არ მისცა დამსაქმებლის შრომის შინაგანანენისის იმ ნორმებს, რომლებიც ადგენს დისციპლინური სახდელის შერჩევასას გასათვალისწინებელ გარემოებებს. კერძოდ, დამსაქმებელმა არ გაითვალისწინა შინაგანანენისის 51-ე მუხლი – დისციპლინური პასუხისმგებლობის პრინციპები, რაც გულისხმობს იმას, რომ სახდელის შერჩევასას უნდა იქნას გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე, მიზანი, მოტივი და გარემოებები, შედეგი, რომელიც გამოიწვია ან შეიძლება გამოეწვია დისციპლინურ გადაცდომას. სააპელაციო სასამართლომ ვერ დაასაბუთა, რა უარყოფითი შედეგის გათვალისწინებით იყო განპირობებული 2015 წლის 20 მაისის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების მიღება.

33. კასატორმა მიუთითა შინაგანანენისის 57-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, „სასტიკი საყვედური გაქარწყლდება, თუ ერთი წლის განმავლობაში მუშაკის მიმართ არ იქნა გამოყენებული იგივე ან სხვა დისციპლინური სახდელი“. სახდელის მოქმედების ვადის არსებობა გულისხმობს მისი მოქმედების პერიოდში ანუ შემდგომ პერიოდში ერთი წლის განმავლობაში რაიმე დარღვევის არდაშვებას, რის შემდეგაც იგი ავტომატურად გაქარწყლდება. სააპელაციო სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ გაფრთხილება დასაქმებულისათვის მომავალში ახალი დარღვევის აღკვეთის საშუალებაა და, თუ გაფრთხილებას შედეგი არ მოჰყვება, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება.

34. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორმა მიუთითა, რომ სასტიკი საყვედურის გამოცხადებამდე ჩადენილი დარღვევების გამო მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ ახალი სახდელი – სამსახურიდან გათავისუფლება არ უნდა გამოეყენებინა, მით უფრო, რომ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდეგ მოპასუხეს შეეძლო გამოეყენებინა უფრო მძიმე შემდეგი სახდელები – არაუმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაქვითვა და უფრო დაბალ სახელფასო საფეხურზე გადაყვანა. საკასაციო საჩივრის ავტორის განმარტებით, ახალი სახდელი პირს უნდა დაედოს სახდელის დადების შემდეგ ახალი დარღვევის ჩადენისას.

35. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29

სექტემბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამონმებლად.

სამოტივაციო ნაწილი:

36. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემონმების შედეგად, მიიჩნევს, რომ მ. ხ-ის საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც მიჩნეულ უნდა იქნას დაუშვებლად.

37. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, 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 გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე 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.

38. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოთ მითითებული საფუძვლით.

39. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო საჩივრით სადავოდ არის გამხდარი დაკავებული თანამდებობიდან დასაქმებულის

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერება. კასატორის ძირითადი პრეტენზია ეფუძნება იმას, რომ მის მიმართ დამსაქმებელს არ უნდა გამოეყენებინა ყველაზე მკაცრი სახდელი – სამუშაოდან დათხოვნა. მას შეეძლო გამოეყენებინა უფრო მსუბუქი ხასიათის ღონისძიებები – არაუმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაქვითვა ან უფრო დაბალ სახელფასო საფეხურზე გადაყვანა.

40. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანების კანონიერება უნდა შემოწმდეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტთან მიმართებაში, რომლის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

41. 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. 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. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით, არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

42. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულებების არაერთგზის დარღვევა, რაც დადასტურებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებების – დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებებისა და შიდა აუდიტის დასკვნების შესაბამისად. კერძოდ, მოპასუხის 2014 წლის 16 ივნისის ბრძანებით მოსარჩელეს დისციპლინური გადაცდომისთვის გა-

მოცხადდა შენიშვნა (დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენდა სააგენტოს შიდა აუდიტის 2014 წლის 12 ივნისის №... დასკვნა), სააგენტოს 2014 წლის 22 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელეს დისციპლინური გადაცდომისთვის გამოცხადდა სასტიკი საყვედური (დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენდა სააგენტოს შიდა აუდიტის 2014 წლის 20 აგვისტოს №... დასკვნა), ხოლო თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ 2015 წლის 20 მაისის ბრძანების გამოცემას საფუძველად დაედო სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურის 2015 წლის 5 მაისის ... დასკვნა, რომლის შესაბამისად ირკვევა, რომ 2014 წლის 22 აგვისტოს შემდგომ (ანუ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდგომ) ერთი წლის გასვლამდე დასაქმებულმა დაარღვია მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით სამსახურებრივად დაკისრებული არაერთი ვალდებულება, მათ შორის: ა) 2014 წლის მაისი – 2014 წლის ივლისის პერიოდში შეცდომით მოხდა საქართველოს მოქალაქის სტატუსის განსაზღვრა ი. ქ-ე, მ. ხ-ე და ქ. მ-ზე, რის გამოც გაუქმდა ბავშვებისთვის არასწორად მინიჭებული პირადი ნომრები და შესაბამისი შესწორება შევიდა მათი დაბადების აქტის ჩანაწერებში; ბ) 2014 წლის 14 აპრილს სააგენტოს ა-ს სამოქალაქო რეესტრის სამსახურს მიმართა მოქალაქემ და ითხოვა მისივე ქორწინების სამოქალაქო აქტის ჩანაწერში საცოლის სახელის შესწორება. მოსარჩელის მიერ გადაწყვეტილება ცვლილების თაობაზე მიღებულია „სამოქალაქო აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 81-ე მუხლით დადგენილი 15-დღიანი ვადის დარღვევით, კერძოდ, ნაცვლად 28 აპრილისა, 30 აპრილს; გ) 2014 წლის მარტიდან 2014 წლის 22 აგვისტომდე პერიოდში ფიქსირდება ისეთი დარღვევა, როგორც არის ადმინისტრაციული წარმოების საქმის მასალების „ამნისტიის შესახებ“ საქართველოს კანონის და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2014 წლის 28 იანვრის №6 ბრძანებით დამტკიცებული „ამნისტიის მოთხოვნით განცხადების წარდგენისა და განხილვის, აგრეთვე საგამოძიებო ორგანოსთვის საქმის განსახილველად გადაგზავნის ნუსის“ შესაბამისად შემდგომი რეაგირებისათვის საგამოძიებო ორგანოებში გადაგზავნის ვალდებულების შეუსრულებლობა.

43. დადგენილია ასევე და არც საკასაციო საჩივრის ავტორი ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ ზემოაღნიშნულ დასკვნებში ასახული გადაცდომები ჩადენილია მის მიერ. მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია ასევე სააგენტოს ბრძანებები მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების თა-

ობაზე.

44. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ხოლო, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებების დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

45. საკასაციო პალატა აღნიშნულ ნორმებზე დაყრდნობით, განმარტავს, რომ სარჩელსა და შესაგებელში ფაქტობრივი გარემოებების მითითებისა და მათი მტკიცების ვალდებულება მხარეებს აკისრიათ. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნასა თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებაზე, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

46. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად დაადგინა სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა ფაქტობრივი გარემოება, და სწორი იურიდიული კვალიფიკაცია მიანიჭა მათ. მოსარჩელემ კი ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების საპირისპიროდ, სასამართლოს ვერ წარუდგინა დასაშვები და სარწმუნო მტკიცებულება, რომელიც გააქარწყლებდა მის მიერ ჩადენილი გადაცდომების ფაქტს და საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს გააბათილებდა.

47. რაც შეეხება კასატორის პრეტენზიას დამსაქმებლის მიერ მის მიმართ უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობის თაობაზე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნულს

ვერ გაიზიარებს და მიუთითებს შემდეგს:

48. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

49. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.). ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანაწესის არაერთგზის დარღვევის, ასევე ჩადენილი გადაცდომების გამო ერთი წლის განმავლობაში მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების ორჯერ გამოყენების ფაქტი (შენიშვნისა და სასტიკი საყვედურის სახით), საკასაციო პალატა თვლის, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის ქმედებები მარ-

თებულად შეაფასა იმგვარი ხასიათის დადევნებად, რომელთა მიმართ არ იყო რეკომენდირებული დამსაქმებლის მიერ დამატებით გამაფრთხილებელი ღონისძიებების გამოყენება დასაქმებულის გამოსწორების მიზნით. სასამართლომ მართებულად დაასკვნა, რომ მოსარჩელის ქმედებები წარმოადგენდა დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. აღნიშნული კი გამორიცხავდა დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას და, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

50. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

51. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან (იხ. სუსგ-ები №ას-602-577-2016, 2 სექტემბერი, 2016 წელი; №ას-1052-1013-2016, 28 თებერვალი, 2017წელი), არც დასაბუთებული პოზიციისა წარმოდგენილი ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასთან ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობის საფუძვლით.

52. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, დაუშვას საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. მ. ხ-ის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარ-

ჩეს განუხილველი;

2. კასატორს მ. ხ-ს (პ/ნ: ...) დაუბრუნდეს მის მიერ 2016 წლის 21 სექტემბერს №0 საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 300 (სამასი) ლარის 70% – 210 (ორას ათი) ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან 1 წლის განმავლობაში შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის დარღვევის გამო

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-654-610-2017

29 სექტემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2015 წლის 14 აგვისტოს სს „ს-სა“ და შპს „ს-ს“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, კომპანია ან კასატორი) შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, სს „ს-სა“ მისი საქმიანობის ნაწილი ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ფარგლებში მოპასუხეს გადასცა. დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენდა – სს „ს-ს“ მიერ გადაცემული ქონების მხოლოდ ხელშეკრულების მიზნებისათვის გამოყენება და მისი რაიმე ფორმით ექსპლუატაციის არდაშვება მესამე პირთა სასარგებლოდ; მათი მოვლა და ყოველგვარი ხელყოფისგან დაცვა; სს „ს-ს“

დავალებით აბონენტებისათვის მომსახურების განევა (იხ. ხელშეკრულება 15-615).

2. 2015 წლის 17 აგვისტოს კომპანიასა და ი. კ-ს (შემდგომი: მოსარჩელე, დასაქმებული ან აპელანტი) შორის, განუსაზღვრელი ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება (შემდგომი: ხელშეკრულება). მოსარჩელე გაფორმდა ქართლის რეგიონალური მომსახურების ცენტრის უბნის უფროსის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება თვეში 800 (რვაასი) ლარით (საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) განისაზღვრა. დასაქმებულის საერთო მოვალეობები განისაზღვრა ხელშეკრულებით, შიდა ინსტრუქციებითა და დამსაქმებლის შინაგანანესით (იხ. ხელშეკრულება).

3. დასაქმებულს უნდა შეესრულებინა სანიტარული მოთხოვნები, როგორცაა სამუშაო ადგილის მოწესრიგება; კომპანიის ქონებისა და მოწყობილობების სათანადო მოპყრობა და დაცვა, რაც მოიცავდა ამ უკანასკნელის მიერ დასაქმებულისათვის გადაცემულ ქონებაზე მატერიალურ/ფინანსურ პასუხისმგებლობას, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე. მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული, დამსაქმებელს შეეძლო დაუყოვნებლივ შეენწყვიტა ხელშეკრულება თუ დასაქმებული დაარღვევდა მის პირობებს.

4. დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმის, მისი ჩადენის გარემოების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო დასაქმებულის მიმართ გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთი ან რამდენიმე ფორმა – ა) სიტყვიერი გაფრთხილება; ბ) შენიშვნის გამოცხადება; გ) საყვედურის გამოცხადება; დ) სასტიკი საყვედურის გამოცხადება; ე) ადმინისტრაციულ ჯარიმის დანესება/ხელფასის დაკავება; ვ) სამუშაოდან დათხოვნა/ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა (იხ. კომპანიის შინაგანანესი).

5. ა. ხ-ის სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური იმ საფუძველით, რომ ამ უკანასკნელმა არ მოაწესრიგა გორის უბნის ეზო და მეორადი ტპპ კაბელები სანყოფში არ ჩააბარა. დისციპლინური გადაცდომის თარიღია 2016 წლის 15 აპრილი, ხოლო დისციპლინური გადაცდომის საფუძველი შინაგანანესის 17.8.21 მუხლი – დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება (იხ. კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 30 მაისის ბრძანება).

6. მ. ფ-ის სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე, დასაქმე-

ბულს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. დისციპლინური გადაცდომის თარიღია 2016 წლის 17 მაისი, ხოლო დისციპლინური გადაცდომის საფუძველი შინაგანანესის 17.8.21 მუხლი – დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება (იხ. კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 3 ივნისის ბრძანება).

7. დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 13 ივნისის ბრძანებით, კომპანიის წესებისა და რეგულაციების დარღვევის გამო, დასაქმებული, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტისა და კომპანიის შინაგანანესის 17.8.14 ქვეპუნქტების საფუძველზე, 2016 წლის 14 ივნისიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა (იხ. ბრძანება).

8. სარჩელის საფუძვლები

8.1. 2016 წლის 4 ივლისს, დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა კომპანიის წინააღმდეგ, საყვედურისა და სასტიკი საყვედურის გამოცხადების, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

8.2. მოსარჩელემ ამ განჩინების 1-7 პუნქტებში დასახელებულ გარემოებებზე მითითებით აღნიშნა, რომ კომპანია მიზანმიმართულად ახორციელებდა მის დისციპლინურ დევნას, რათა დისციპლინური სახდელების დაკისრებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლები შეექმნა.

9. მოპასუხის შესაგებელი

9.1. მოპასუხემ მის წინააღმდეგ აღძრული სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოწვეული იყო დასაქმებულისათვის დაკისრებული ძირითადი მოვალეობების უხეში დარღვევით.

9.2. მოპასუხემ 2016 წლის 20 მაისის ახსნა-განმარტებით ბარათზე მიუთითა, რომლითაც დასაქმებული აღიარებდა მის მიერ შეუსრულებელ და არაჯეროვნად შესრულებულ სამუშაოებს.

10. გორის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

10.1. გორის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 24 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

10.2. სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) მე-3, მე-4, 102-ე, 105-ე მუხლებით, სშკ-ის პირველი, მეორე, 37-ე, 38-ე მუხლებით.

ბით და დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანანგესით გათვალისწინებული ვალდებულება დაარღვია, იგი არ ასრულებდა თანამდებობრივი ინსტრუქციით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რასაც მისივე ახსნა-განმარტებითი ბარათები ადასტურებდა.

10.3. სასამართლომ, ასევე გამოიყენა ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც მხარეებს ავალდებულებს აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, სანარმოს შინაგანანგესიდან.

10.4. სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია, მოსარჩელს მტკიცება, რომ მისი მოპასუხეს სამსახურიდან გათავისუფლების ინტერესი გააჩნდა მოპასუხეს, ვინაიდან აღნიშნული არ დასტურდებოდა. მოპასუხემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ ანალოგიური დარღვევებისათვის სხვა უზნის უფროსებიც გაათავისუფლა.

11. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

11.1. მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა გორის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება, მისი გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა შემდეგ არგუმენტებზე მითითებით:

11.2. აპელანტის განმარტებით, მოპასუხემ ვერ წარადგინა მტკიცებულებები, რაც დასაქმებულის მიერ ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებას დაადასტურებდა და შესაბამისად, მის მიმართ სახდელების გამოყენებას გაამართლებდა.

11.3. აპელანტის მითითებით, მას წესები და რეგულაციები არასდროს დაურღვევია და თანამდებობრივ ინსტრუქციას ყოველთვის პირნათლად ასრულებდა. პირიქით, არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად, თავად კომპანია არ ქმნიდა შესაბამის სამუშაო პირობებს და სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას დიდი ძალისხმევის შედეგად ახერხებდა.

11.4. აპელანტის მოსაზრებით, მოკლე პერიოდში მის მიმართ სახდელის დადების თაობაზე ბრძანების გამოტანა და ამის შემდეგ დასაქმებულის გათავისუფლება იმ გარემოებაზე მიუთითებდა, რომ დამსაქმებლის მიზანს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა. ამასთან, მოპასუხემ თავისი უფლება არამართლზომიერად გამოიყენა, რადგან ერთი გადაცდომისათვის დასაქმებულს ჯერ საყვედური გამოუცხადა და შემდეგ იმავე დარღვევისათვის იგი სამსახურიდან გაათავისუფლა.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი 2016 წლის 13 ივნისის ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, იგი აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე და კომპანიას დასაქმებულის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 800 ლარის გადახდა დაეკისრა; დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

12.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების 1-7 პუნქტებში აღნიშნული გარემოებები და განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელი იყო მხოლოდ ადმინისტრაციის ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

12.3. სასამართლომ დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი დადასტურებულად მიიჩნია, თუმცა აღნიშნა, რომ კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 13 ივნისის ბრძანება, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დაუსაბუთებელი იყო.

12.4. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველს კომპანიის წესების და რეგულაციების დარღვევა წარმოადგენდა, მხარეები სადავოდ არ ხდიდნენ იმ გარემოებას, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული დარღვევებისათვის, მოსარჩელეს სადავო ბრძანების გამოცემამდე, კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 3 ივნისის ბრძანებით საყვედური გამოეცხადა.

12.5. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულების და შინაგანანგისის ის დებულება, რომელსაც დამსაქმებელი დაეყრდნო, ბათილი იყო, რადგან ეწინააღმდეგებოდა სშპ-ის პირველი მუხლის მესამე ნაწილს და მე-13 მუხლის მეოთხე ნაწილს. კერძოდ დადგენილი იყო, რომ დასაქმებულმა არ შეასრულა შრომის ხელშეკრულებით გათვალის-

წინებული ვალდებულება და ამისთვის მას დისციპლინარულ სახდელად სასტიკი საყვედური შეეფარდა, დამსაქმებელმა კი, იმავე დარღვევის ჩადენისათვის კიდევ დასაჯა დასაქმებული და ათი დღის შემდეგ სამსახურიდან დაითხოვა.

12.6. სასამართლომ განმარტა, რომ დაუშვებელია ერთი გადაცდომისათვის ერთდროულად ორი დისციპლინარული სახდელის გამოყენება. მისი გამოყენების მიზანია ხელახალი დარღვევის პრევენცია, რომლის მიღწევაც თავდაპირველად შესაძლებელია შედარებით მსუბუქი სახდელის გამოყენებით, ხოლო ერთდროულად ორი სახდელის გამოყენება დაუშვებელია, რადგან ამ დროს დასაქმებულს არ ეძლევა საშუალება გამოასწოროს დაშვებული გადაცდომა.

12.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 54-ე მუხლის თანახმად, სასამართლომ ბათილად ცნო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, ხოლო სსკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის, 44-ე მუხლის, სსკ-ის 408-ე, 411-ე მუხლების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ მოცდენად მიიჩნია და მისი ანაზღაურება დააკისრა მოპასუხეს.

12.8. სასამართლომ სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით განმარტა, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია.

12.9. სასამართლომ მიუთითა, რომ პირველ რიგში მხედველობაში უნდა ყოფილიყო მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოების თაობაზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრებოდა, კერძოდ,

მას უნდა დაედგინებინა რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს ან დაკავებულია (ისეთი პირის მიერ, ვინც ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია). მოპასუხეს არ წარუდგენია სასამართლოსათვის იმის დამადასტურებელი არც ერთი მტკიცებულება, რომ დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია იყო.

13. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

13.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ მისი გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით.

13.2. კასატორმა აღნიშნა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლებას წინ უძღოდა მის მიერ ვალდებულების დარღვევა, რაც საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით ნათლად დასტურდება და რასაც თავად დასაქმებულიც აღიარებდა.

13.3. კასატორის განმარტებით, მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენა შეუძლებელია, რადგან კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად აღნიშნული შტატი აღარ არსებობს.

14. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

14.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 19 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაშია მიღებულია სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის საკასაციო განაცხადი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, ამიტომ იგი დაუშვებელია შემდეგი არგუმენტაციით:

15. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში 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 გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არ-

სებულის პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე 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. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

16. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს 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 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 კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება), რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, არსებითად განსახილველად დაეშვა საკასაციო განაცხადი.

17. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.

18. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არ-

სებული პრაქტიკისაგან.

19. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მი-
აჩნია, რომ მტკიცების ტვირთი სწორად გადანანილდა მხარე-
ებს შორის (იხ. წინამდებარე განჩინების 12.2-12.9 ქვეპუნქტე-
ბი) სწორედ იმ სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ნი-
შანდობლივია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისათვის.
„შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქარ-
თველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითა-
დი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-
ნ პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკ-
რულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რად-
გან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილე-
თა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრო-
მით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მე-
ორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016,
26.07.2016წ). „საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამო-
ქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქა-
ლაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასა-
მართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მარ-
თლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. ნებისმიე-
რი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამომწებს
უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის სა-
ფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე და-
ყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების
მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გა-
მოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერე-
ბის საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობა-
ზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწ-
მოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმე-
ბელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშ-
ნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრო-
მითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის
ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების სა-
ფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ №1391-1312-2012,
10.01.2014წ; შდრ. სუსგ №ას-570-545-2016, 03.02.2017წ.). მო-
ცემულ შემთხვევაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანას-
წორობის კონსტიტუციური პრინციპი, რაც სამართალწარმოე-
ბისას უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანას-
წორობის (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები) საფუძველზე დავის გან-
ხილვასა და გადაწყვეტას.

20. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს დამსაქმებლის

პრეტენზიებს, რომ:

20.1. სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება უკანონოდ, რადგან საქმეში წარდგენილი მთელი რიგი მტკიცებულებებით დასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტები;

20.2. დასაქმებულის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია, რადგან კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად უბნის უფროსის შტატი აღარ არსებობს.

21. კასატორის პრეტენზიებთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადებიდან 10 დღეში, იმავე დარღვევისათვის, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება არაგონივრული და მიზანშეუწონელია. აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას მოიხმობს: „შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანენსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის“

(იხ. სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.)

22. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ გამოიკვლია და შეაფასა საქმისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება და დადგინო ფაქტებს მართებული იურიდიული კვალიფიკაცია მისცა. კასატორს არ წარმოუდგენია არც ერთი არგუმენტი, დასაბუთებული შედაგება, თუ რა საფუძვლით უნდა იქნეს დასაშვებად ცნობილი წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადი.

23. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების არამართლობიერებისა და იურიდიული დაუსაბუთებულობის შესახებ. ასევე, დასაბუთებულია სააპელაციო პალატის მსჯელობა, სსკ-ის 38.8-ე მუხლის თაობაზე (იხ. 12.8-12.9 ქვეუქტები). მოპასუხე კომპანიას არ წარმოუდგენია იმის დამადასტურებელი არც ერთი მტკიცებულება, რომ დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია, რაც მისი კუთვნილი მტკიცების ტვირთი იყო, რომლის ჯეროვნად შესრულება მხარემ ვერ უზრუნველყო. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება ამ თვალსაზრისითაც შეესაბამება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას (იხ. სუსგ-ები: №ას-705-659-2017, 12.09.2017წ; №ას-416-399-16, 29.06.2016წ; №ას-812-779-2016, 19.10.2016წ; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.). საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი; იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 02.02.2016წ; №ას-545-513-2012, 05.10.2012წ; №ას-549-517-2010, 19.10.2010 წ; №ას-545-513-2012, 05.10.2012წ.).

24. აღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ, დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დაუსაბუთებულობა ყოველმხრივ და ობიექტიურად გამოიკვლია, შესაბამისად, გადანყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე დადგენილი მტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, რაც გასაჩივრებული გადანყვეტილების კანონიერებაზე მიუთითებს.

25. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადანყვეტილება სამართლიან-

ბის, კანონიერებისა და მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპების, შრომითი დავის განხილვისას მხარეთა შორის თანაზომიერი ბალანსის დაცვის გათვალისწინებით, დასაბუთებული და კანონიერია.

26. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე, დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი არ აკმაყოფილებს საპროცესო კოდექსით დადგენილ წინაპირობებს, რათა არსებითად განსახილველად იქნეს დაშვებული.

27. სსსკ-ის 401-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება ცნობილი, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3 მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. შპს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. შპს „ს-ს“ (ს/წ 4-) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 1440 ლარის (საგადახდო დავალეზა №125, გადახდის თარიღი 2017 წლის 8 ივნისი), 70% – 1008 ლარი;

3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების
შენიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების გათილად
ცნობის შედეგები**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-1122-1042-2017

4 ნოემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ნ. ბაქაქუერი,
ბ. ალავეცი**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ზ. გ-ასა (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე) და შპს „დ-ს“ (შემდეგში: დამსაქმებელი ან მოპასუხე) შორის 2012 წლის 03 დეკემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების მიხედვით, დასაქმებული დაინიშნა ამცრელი ექთნის პოზიციაზე.

2. დამსაქმებლის 2013 წლის 3 იანვრის №01/03 ბრძანებით თანამშრომლებისათვის 2012 წლის 03 დეკემბერს გაფორმებული ხელშეკრულებები გაგრძელდა 2013 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

3. 2014 წლის 3 იანვარს (12/2014წ. კონტრაქტი) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც დასაქმებული ამცრელი ექთნის პოზიციაზე დაინიშნა.

4. დამსაქმებლის 2014 წლის 2 ივლისის №01/25 ბრძანებით საზოგადოებაში 2014 წლის 3 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებები ექვსი თვით გაგრძელდა.

5. 2015 წლის 05 იანვრიდან დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №12/2015წ., რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა ამცრელი ექთნის პოზიციაზე.

6. დამსაქმებლის 2015 წლის 8 ივნისის №02/01 ბრძანებით საზოგადოების თანამშრომლებს 2015 წლის 5 იანვრის შრომითი

ხელშეკრულებები 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაუგრძელდათ.

7. დამსაქმებლის 2016 წლის მარტის №01/12 ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებულს დადგენილი დისციპლინური ნორმების, ეთიკისა და დანებსებულების ხელმძღვანელის მიმართ გაკეთებული ცილისმწამებლური და შეურაცხმყოფელი განცხადებების გამო საყვედური მიეცა.

8. 2016 წლის 16 ივნისის №02/03 ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომი: სშკ-ის) 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ პუნქტები.

9. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, რომლითაც მოითხოვა: დისციპლინურ პასუხისმგებლობაში მიცემის შესახებ, მოპასუხის 2016 წლის 16 მარტის №01/12 ბრძანების ბათილად ცნობა, ამცრელი ექთნის თანამდებობაზე მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის დირექტორის 2016 წლის 16 ივნისის №02/03 ბრძანების ბათილად ცნობა და მოსარჩელის ამცრელი ექთნის პოზიციაზე სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება [საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომი: სსკ-ის) 54-ე, 409-ე, 411-ე; სშკ-ის 44-ე, 32-ე მუხლები].

10. სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: მოპასუხის 2016 წლის 16 ივნისის №02/03 ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ამცრელი ექთნის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის – თვეში 150 ლარი, (საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა გადასახადის ჩათვლით) ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

11. გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მე-4 და მე-5 პუნქტები და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 4000 ლარის ოდენობით. სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლო ანაზღაურებაზე მოსარჩელეს ეთქვა უარი.

13. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ გან-

ჩინების პპ: 1-8 დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები.

14. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების ნაწილში, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომის ხელშეკრულების დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ტვირთის რეალიზების თვალსაზრისით, წარმოდგენილ უნდა იქნეს არამხოლოდ დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენებისა და მისი გათავისუფლების ამსახველი მტკიცებულებები, არამედ თავად დისციპლინური ზომის გამოყენებისა და, შემდეგომ, დასაქმებულის გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველები, რამეთუ, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენება და მისი გათავისუფლება შედეგია, რომლის მართლზომიერების შემოწმება იმ პროცესის შეფასებით ხორციელდება, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებელი აღნიშნულ შედეგამდე მივიდა.

15. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის (დამსაქმებლის) ახსნა-განმარტებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი ის გარემოება გახდა, რომ მოსარჩელე შრომის შინაგანანესს უხეშად არღვევდა და სამსახურში ქცევის ელემენტარულ წესრიგს არ იცავდა, არაერთხელ შევიდა კონფლიქტში თანამშრომლებთან, როგორც სამსახურში, ისე მის გარეთ. კონფლიქტური სიტუაციების გამო, მოსარჩელე სამსახურის ნორმალურ მუშაობას ხელს უშლიდა და თანამშრომლებს არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებდა. შესაბამისად, იგი სამსახურში არაჯანსაღ სამუშაო გარემოს ქმნიდა.

16. ზემოაღნიშნული გარემოებების დასადასტურებლად, დამსაქმებელმა გ. გ-ას ჩვენებაზე მიუთითა, რომელი ჩვენებაც ასახულია დეტექტივის თანაშემწე/გამომძიებელთან ზეპირი გასაუბრების ოქმში და რომლითაც დასტურდება, რომ დასაქმებულმა გ. გ-ას მის საცხოვრებელ სახლთან სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ გ. გ-ა მოპასუხე პოლიკლინიკის ერთ-ერთი თანამშრომლის – ნ. ე-ს მეუღლეა. სააპელაციო პალატის მითითებით თანაშემწე/გამომძიებელთან ზეპირი გასაუბრების ოქმიდან არ ჩანს შელაპარაკების მიზეზი, გამომწვევი ფაქტორები, მაპროვოცირებელი გარემოებები და ა. შ. უფრო მეტიც, დასაქმებულის მხრიდან ხელმძღვანელის მეუღლესთან ქუჩაში შელაპარაკება, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველად უნდა იქნეს მიჩნეული.

17. სააპელაციო პალატამ აგრეთვე შეაფასა საქმეში წარმოდგენილი ოჯახის ექიმის, შ. ა-ს 2013 წლის 18 იანვრის განცხადე-

ბა, სადაც იგი განმარტავდა, რომ მოსარჩელე მას ხშირად შეუ-
რაცხყოფას აყენებდა, რის გამოც, იგი შესაბამისი ზომების მი-
ღებას ითხოვდა. საგულისხმოა, რომ აღნიშნული განცხადების
საფუძველზე მოსარჩელეს 2013 წლის 22 იანვარს, დისციპლი-
ნური ღონისძიების სახით, მკაცრი საყვედური გამოეცხადა. საქ-
მის მასალებით არ დასტურდება აღნიშნულ დარღვევასთან და-
კავშირებით მოკვლევის ჩატარება, გარემოებები, რამაც შ. ა-სა
და მოსარჩელეს შორის ურთიერთობის დაძაბვა გამოიწვია. უფ-
რო მეტიც, საქმის მასალებით არ მტკიცდება აღნიშნულ გარე-
მოებასთან დაკავშირებით მოსარჩელის გამოკითხვის ფაქტი.
საქმის მასალებით არც მოსარჩელისათვის მითითებული დის-
ციპლინური სახდელის შეფარდების თაობაზე ბრძანების გაც-
ნობა დასტურდება. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ
მიიჩნია, რომ მხოლოდ 2013 წლის 22 იანვრის ბრძანებაზე დაყ-
რდნობით არ დასტურდებოდა მოსარჩელის მხრიდან შ. ა-სათ-
ვის სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენება. მით უფ-
რო, რომ თავად შ. ა. სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხუ-
ლი არ ყოფილა.

18. სააპელაციო სასამართლომ შეაფასა მოწმის ქ. ლ-ს ჩვენ-
ების შინაარსიც. (იხ. სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის 2016 წლის
28 სექტემბრის სხდომის ოქმი). მოწმის განმარტებით, მას მო-
სარჩელესთან კონფლიქტი არ ჰქონია. მოსარჩელემ ბოლო დროს
სამსახურზე გული აიყარა. იგი რასაც საჭიროდ თვლიდა, იმას
აკეთებდა. პაციენტებს ნაწილობრივ თავად იღებდა, ნაწილობ-
რივ მოსარჩელე. იგი მის მითითებებს არ ასრულებდა, თუმცა,
პედიატრიულ კაბინეტში წინააღმდეგობის თავიდან აცილების
მიზნით პრობლემებს არ ქმნიდა. მოწმის განმარტებით, მოსარ-
ჩელემ თავისი საქმე იცის. მას თანამშრომლებთან კონფლიქ-
ტის შესახებ სმენია, თუმცა, დეტალები არ იცის. არც სურვილი
აქვს დეტალებზე საუბრის. მისი მხრიდან კი ვალდებულების
დარღვევა იმაში მდგომარეობდა, რომ ასაცრელი მასალა მას
(ექიმს) თავად მოჰქონდა, რაც ექთნის ვალდებულებას წარმო-
ადგენდა. ჟურნალს მითითებისამებრ არ ავსებდა. ამდენად, სა-
აპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს უშუალო
ექიმთან კონფლიქტური ურთიერთობა არ ჰქონდა, თუმცა, იგი,
როგორც ექთანი, მასზე დაკისრებულ ყველა მოვალეობას არ
ასრულებდა.

19. იმავედროულად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მო-
სარჩელის პროფესიონალიზმი და კვალიფიკაცია სადავო არ იყო,
თუმცა, მოპასუხე (აპელანტი, დამსაქმებელი) შესაგებელსა და
მის მიერ წარმოდგენილ მოწმის ჩვენებაზე დაყრდნობით ამ-

ტკიცებდა, რომ მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ რიგ ვალდებულებებს არ ასრულებდა. მის მოვალეობათა შორის ჟურნალის სათანადო და ჯეროვანი წარმოება შედიოდა.

20. დამსაქმებელმა დასაქმებულის ვალდებულების წარმოშობის წყაროდ შინაგანანესზე მიუთითა, რასთან დაკავშირებითაც სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების დარღვევას ედავება, ასეთ ვითარებაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაადასტუროს შრომითი მოვალეობის დარღვევის ფაქტი. აღნიშნული მიზნით დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს დასაქმებულის ვალდებულების არსებობა – შეესრულებინა ესა თუ ის საშუაო.

21. იმავდროულად, სააპელაციო პალატამ სსკ-ის 317-ე მუხლის პირველ ნაწილზე მიუთითა, რომლითაც ვალდებულების წარმომშობ ერთ-ერთ საფუძველს ხელშეკრულება წარმოადგენს და განმარტა, რომ როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევას ედავება, დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიერ ხელმოწერილი შრომითი ხელშეკრულება უნდა წარმოადგინოს, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მხრიდან შინაგანანესის დარღვევაზე აპელირებს, ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, თუ რის საფუძველზეა დასაქმებული შინაგანანესის შესრულებაზე ვალდებული სუბიექტი. გარდა ამისა, შინაგანანესის დებულებები საჯარო და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს. შინაგანანესის ტექსტი და მასში შემდგომ განხორციელებული ნებისმიერი ცვლილება დასაქმებულისათვის ცნობილი უნდა იყოს. შინაგანანესის ხელმისაწვდომობას დამსაქმებელი უნდა უზრუნველყოფდეს. დამსაქმებლის მითითებული ვალდებულება გამომდინარეობს დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების „განჭვრეტადობის“ პრინციპიდან, სხვაგვარი დაშვების პირობებში, დასაქმებული მის ხელთ არსებულ შინაგანანესში, თავისი ინიციატივით, ისეთ პირობებს (ცვლილებებს) შეიტანს, რომელიც დასაქმებულისათვის ცნობილი არ იქნება და ყოველთვის შეიქმნება დასაქმებულის მხრიდან აღნიშნული შინაგანანესის დარღვევის წინაპირობა. უფრო მეტიც, დასაქმებულის უფლება-მოვალეობა შეიძლება ისეთი სპეციფიური ღონისძიებების გატარებასა, თუ უფლებამოსილების განხორციელებას მოითხოვდეს, რაც დასაქმებულის საშუაო აღწერილობიდან პირდაპირ არ დგინდება. ასეთ შემთხვევაშიც ინფორმაციის მიწოდება დამსაქმებლის ვალდებულებაა და აღნიშნული ვალდებულების განხორციელების დამადასტუ-

რეზილი მტკიცებულება ც მისი წარმოსადგენია [სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილი და სსკ-ის 318-ე მუხლი]. ამდენად, დამსაქმებელს უნდა წარმოედგინა მტკიცებულება მასზე, თუ რა სამუშაო აღწერილობა შედიოდა მოსარჩელის, როგორც ამცრელი ექთნის მოვალეობაში, ასევე უნდა წარმოედგინა მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა, რომ აღნიშნული მოვალეობების თაობაზე მოსარჩელე ინფორმირებული იყო. მასვე უნდა უზრუნველყო მტკიცებულებების წარმოდგენა იმის დასამტკიცებლად, რომ მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობას არ ასრულებდა. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული გარემოებების დადასტურება მხოლოდ მონმის ჩვენებაზე დაყრდნობით შეუძლებელია. მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც მონმე სრულყოფილად ვერ განმარტავს, თუ რა შედიოდა მოსარჩელის ვალდებულებაში, რის საფუძველზე ამტკიცებდა, რომ აღნიშნული სწორედ ამცრელი ექთნის მოვალეობას წარმოადგენდა და ა.შ. მხოლოდ დამკვიდრებული შეხედულება, რომ „ყველა ექთანი ასე იქცევა..“, მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის დამადასტურებელ მტკიცებულებად ვერ გამოდგებოდა.

22. საბოლოოდ, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა ვერ დაადასტურა, რაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო, რის გამოც, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი.

23. იმავდროულად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები, შემდეგ გარემოებათა გამო:

24. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ უვადო ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან ხელშეკრულების გაგრძელებულად მიჩნევაა, თუმცა, ხელშეკრულების ავტომატურად გაგრძელებულად მიჩნევაა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი გამორიცხავს და ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს ითვალისწინებს: პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებას, ან კომპენსაციას.

25. ზემოაღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულებით

ბის ბათილობის პირობებში, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა. შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის უპირველესი და ყველაზე მართებული სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა.

26. თუმცა, ვინაიდან სშკ-ი დასაქმებულის უფლებებში რესტიტუციის სხვა შესაძლებლობებსაც იძლევა, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, გამოკვლეულ უნდა იქნეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის გაცემის შესაძლებლობა.

27. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის №ას-588-556-2014 განჩინებაზე და აღნიშნა, რომ დასახელებულ განჩინებაში სასამართლო განმარტავს, რომ: „სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეკვლია არსებობდა, თუ არა, ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელე ითხოვს. იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული თანამდებობა გაუქმებულია და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ, შესაძლებელია, მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე იმსჯელოს, ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს, თუ არა, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდის წინაპირობები“.

28. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა ისიც, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა, აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზეა დამოკიდებული. სწორედ ამგვარი

მსჯელობის განვითარების შედეგია სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომის უფლებებში აღდგენის სამი ალტერნატივა. ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოების თაობაზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ადასტუროს ფაქტი მასზე, რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, დაკავებულია. მისივე მტკიცების საგანში შედის იმის დადასტურება, რომ მესამე პირი სადავო პოზიციას იკავებს და იგი ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია, და რომ სადავო პოზიციის მესამე პირის მხრიდან დაკავება ფორმალურ ხასიათს არ ატარებს და მხოლოდ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარეობს. ამავდროულად, დამსაქმებლის პატივისცემის ინტერესი გათავისუფლებულ დასაქმებულთან სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაშიც შეიძლება მდგომარეობდეს.

29. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე კლინიკაში ყველა ექთნის პოზიცია დაკავებულია. გარდა ამისა, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მხედველობაში იყო მისაღები ის გართულებული ურთიერთობები, რაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულ შორის არსებობდა. სააპელაციო პალატის მითითებით აღნიშნულ გარემოებას ადასტურებდა თავად მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები და მოსარჩელის განმარტება მასზე, რომ „...ხოლო რაც შეეხება, 04.04.2012 წლის მოხსენებით ბარათს მინისტრის მოვალეობის შემსრულებლის სახელზე, მოგახსენებთ, რომ პოლიკლინიკის დირექტორის თანამდებობაზე მისი დანიშვნის წინააღმდეგი იყო მთელი კოლექტივი და ყველა გამოთქვამდა პროტესტს და არა მხოლოდ მე და ქ-ნი ქ. ლ-ა, როგორც მოხსენებით ბარათშია აღნიშნული. ამის დასადასტურებლად გამოდგება ის ფაქტი, რომ 04.04.2012 წ. როცა ქ-ნ ე-ს თანამშრომლები არ უშვებდნენ დაწესებულებაში, თანამშრომელთა დასაწყნარებლად საკმარისი არ აღმოჩნდა წ-ში მოქმედი პოლიციის განყოფილების თანამშრომლები და ქ. თბილისიდან გამოძახებული იქნა დამხმარე ძალა, რომლებიც შემდგომში მთელი კვირის განმავლობაში პატრულირებდნენ პოლიკლინიკის შენობას“.

30. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გართულებულ შრომით ურთიერთობაზე მეტყველებდა ასევე ის არაერთი განცხადება, რომლითაც მოსარჩელე ადმინისტრაციულ ორგანოებს მიმართავდა.

31. შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გამძაფრებული კონფლიქტის ნიადაგზე არასწორად შეწყდა, თუმცა, შეწყვეტის მართებული სამართლებრივი შედეგი მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა კი არა, მისი გონივრული კომპენსირებაა. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა მიზანშეწონილი არ არის, მაშინ, როდესაც გართულებული შრომითი ურთიერთობა სამუშაოს შესრულების შემთხვევებელ გარემოებად განიხილება, რაც, განსახილველ შემთხვევაში, ცხადად სახეზეა. ამ მოსაზრებას ისიც ამყარებდა, რომ დღეის მდგომარეობით ექთნის ვაკანტური პოზიცია არ არსებობდა, მოპასუხე პოლიკლინიკა კი, სახელმწიფოს დაფუძნებული საზოგადოებაა, შესაბამისად, შტატების გაზრდის თაობაზე სახელმწიფოს სათანადო ორგანოს ნებაა საჭირო.

32. კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ი არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ, ან მაქსიმალურ ოდენობას. არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შესაბამისად, სასამართლომ იმ შრომის სამართლებრივი „კარგი პრაქტიკით“ უნდა იხელმძღვანელოს, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს. შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესაბამისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.

33. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ მხედველობაში მიიღო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღი (2016 წლის 16 ივნისი), ის ანაზღაურება, რასაც ის ყოველთვიურად იღებდა (150 ლარი), ასევე ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გასული დროის პერიოდი (12-13 თვე) და მივიდა დასკვნამდე, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, 4 000 ლარი (ხელზე ასაღები) უკანონოდ დათხოვნილი თანამშრომლისათვის ჯეროვანი კომპენსაცია იქნებოდა.

34. სააპელაციო სასამართლომ აგრეთვე იმსჯელა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყობის დაუდასტურებლობაზე და მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კო-

დექსის (შემდეგში: სსსკ-ის) 3633-ე მუხლზე, რომლის შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც, მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. იგივე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმარტებულ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა პირმა ფაქციე დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან ეს ოფფიციო, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძველით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა, აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი).

35. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ.

36. პირველმა კასატორმა მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება კომპენსაციის (4000 ლარი) დაკისრების ნაწილში და სადავოდ მიიჩნია კომპენსაციის გონივრულობა. იმავდროულად, აღნიშნა, რომ გადაწყვეტილება კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში დაუსაბუთებელია.

37. მეორე კასატორმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში. მეორე კასატორის მოსაზრებით, ვინაიდან დამსაქმებლის 2016 წლის 16 ივნისის №02/03 ბრძანება ცნობილია ბათილად, რაც სააპელაციო ინსტანციაშიც უცვლელად დარჩა, იგი აღდგენილი უნდა იქნას განთავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე, ან უნდა დაკმაყოფილდეს ტოლფასი სამსახურით. მხოლოდ ამ ორი ვარიანტის არ არსებობის შემთხვევაში შეუძლია სასამართლოს მიაკუთვნოს კომპენსაცია. სასამართლოს მსჯელობა მოსარჩელის ექთნის პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობის თაობაზე, მაშინ როდესაც მას არ ეკავა ეს თანამდებობა და არც ითხოვდა ამ პოზიციაზე აღდგენას, დაუსაბუთებელია. მოსარჩელე ითხოვდა აღდგენას ამცრელი ექთნის პოზიციაზე. მეორე კასატორის განმარტებით, ამცრელი ექთნის პოზიცია არ წარმოადგენს სრულ სამუშაო ერთეულს, ვინაიდან აღნიშნული პოზიცია ითვალისწინებს სამსახურეობრივი ვალდებულების შესრულებას შეთავსებით. მოსარჩელე არის დევნილი, ცხოვრობს იმავე ტერიტორიაზე, სადაც დაარსებიდან განლაგებულია ზემოაღნიშნული სამედიცინო დაწესებულება და 23 წლის განმავლობაში მუშაობდა აღნიშნულ ცენტრში. მისი უკანონოდ განთავისუფლების შემდგომ, აღნიშნულ პოზიციაზე შეთავსებით იქნა მონვეული თანამშრომელი, რომლისთვისაც მოსარჩელისაგან განსხვავებით აღნიშნული სამსახური არ არის ერთადერთი. მოსარჩელეს და მის სამსუღიან ოჯახს სამსახურის დაკარგვის შედეგად მიენიჭა სოციალურად დაუცველის სტატუსი და დაენიშნა ყოველთვიური შემწეობა 50.00 ლარის ოდენობით. მიუხედავად წარმოდგენილი მტკიცებულებისა, სააპელაციო ინსტანციამ არ გაითვალისწინა მისი სოციალური მდგომარეობა და უგულვებელყო ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული დაწესებულების გარდა სხვა სამუშაო არ ჰქონია არც წ-ის დასახლებებში და არც თბილისში და მისი დასაქმების პერსპექტივაც არ არსებობს. ამასთან, გაუგებარია კომპენსაციის ოდენობაც, რაც სოციალურად დაუცველი დევნილი ოჯახის მატერიალურ

მდგომარეობას ვერ შეამსუბუქებს.

38. მეორე კასატორი სადავოდ ხდის აგრეთვე დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტის არარსებობასაც და მიაჩნია, რომ სარჩელში დანვრილებით ჩამოყალიბებულია დისკრიმინაციის ფაქტები: მოსარჩელის გადაყვანა უზნის ექთნის პოზიციიდან ამცრელი ექთნის პოზიციაზე არ გამომდინარეობდა დაწესებულების საჭიროებიდან. უფრო მეტიც, პოზიციების ასეთი ცვლილებით ირღვეოდა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 19 ივნისის №01-25/6 ბრძანება, რომლის თანახმად, პირველადი ჯანმრთელობის მინოდებას აწარმოებს გუნდ(ებ)ი, რომელიც შედგება ექიმი სპეციალისტისგან და ექთნისაგან (მუხლი 1. პუნქტი 2). დამსაქმებელმა მოსარჩელეს უზნის ექთნის მოვალეობის მხოლოდ ერთი ნაწილი – ბავშვთა მოსახლეობის აცრა დაუტოვა. ექთნის დანარჩენი სამუშაო კი ექიმს დააკისრა, რაც მოწმის სტატუსით მოწვეულმა ექიმმა ქ. ლ-მ დაადასტურა სააპელაციო სასამართლოში, სადაც აღნიშნა, რომ ექთნის მოვალეობას თავად ასრულებდა, რაც მინისტრის ბრძანებასთან წინააღმდეგობაშია. ასევე, ქ. ლ-ს, ჩვენებით და მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელეს აკისრებდნენ და ის ასრულებდა უზნის ექთნის მოვალეობას სრული მოცულობით 2015 წლის ოქტომბრის ჩათვლით. უფრო მეტიც, მას აკისრებდნენ ექიმის მოვალეობასაც – კერძოდ, ვაქცინაციის რეგისტრაციის ფორმების შევსებას. მრავალი წლის განმავლობაში ამცრელი ექთნის პოზიციაზე დასაქმებულს ევალეობდა 2 სამუშაო დღის ნაცვლად ემუშავა 5 სამუშაო დღე ანუ, ევალეობდა სამუშაოს შესრულება სრული სამტატო ერთეულის ექთნის პოზიციის, მაშინ როდესაც გაფორმებული იყო ამცრელი ექთნის პოზიციაზე და იღებდა ხელფასს აღნიშნული პოზიციის გათვალისწინებით. ამასთან, მხოლოდ მოსარჩელე არ იღებდა პრემიას და დანამატს (იხ. სარჩელი სამოქალაქო საქმეზე). აღნიშნულთან დაკავშირებით დირექტორს არცერთ ინსტანციაში არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, რომელიც გააბათილებდა დასახელებულ ფაქტებს.

39. სააპელაციო სასამართლომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გართულებული შრომით ურთიერთიერთობა ჩათვალა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მიზანშეწონილობის შემაფერხებელ გარემოებად და არ გაითვალისწინა ის, რომ მოსარჩელე იბრძოდა თავისი უფლებების დასაცავად და ამიტომ ამხელდა დირექტორს უკანონო ქმედებებში და მიმართავდა მაკონტროლებელ ორგანოებს კანონიერი

გზით, რაც მისი კონსტიტუციით მინიჭებული უფლებაა. ამ გარემოების სამუშაოს შესრულების შემაფერხებლად მიჩნევა, ზოგადად და ამ კერძო შემთხვევაში, ხელს შეუწყობს დამსაქმებლის უფლებების შეუზღუდაობას და დასაქმებულის უფლებების შელახვას.

40. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 სექტემბრის განჩინებით ორივე საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2017 წლის 18 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით.

სამოტივაციო ნაწილი:

41. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, ასევე, მტკიცებულებების შეჯერებისა და გაანალიზების, საკასაციო საჩივრების იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგი მოტივაციით:

42. მოცემულ შემთხვევაში, განსახილველი ორი საკასაციო საჩივრიდან პირველი საკასაციო შედაგება წარმოდგენილია სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის სამართლებრივი საფუძვლით სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნილი მუშაკისათვის კომპენსაციის სახით მისაცემი თანხის შეუსაბამოდ განსაზღვრის კუთხით, ხოლო მეორე საკასაციო შედაგება შეეხება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის არასწორ სამართლებრივ განმარტებას.

43. მეორე კასატორს მიაჩნია, რომ სამსახურიდან დათხოვნის უკანონოდ ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგად უმართებულოდ იქნა მიჩნეული მუშაკის მხოლოდ კომპენსირება თანხის გადახდით, მაშინ როდესაც სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობასა ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ვალდებულებას ადგენდა. გარდა აღნიშნულისა, მეორე კასატორს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით განსაზღვრული იურიდიული შედეგის განმაპირობებელ საფუძვლად ექთნის ვაკანტური თანამდებობის არარასებობის შესახებ, მაშინ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი მუშაკი არც ექთნის თანამდებობაზე

მუშაობდა, არც ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებულა და შესაბამისად, აღარც მასზე აღდგენას ითხოვდა. უკანონოდ დათხოვნილი მუშაკი იკავებდა ამცრელი ექთნის თანამდებობას. შესაბამისად, სწორედ ამ თანამდებობაზე აღდგენა იყო სასარჩელო მოთხოვნა, რაზედაც უკანონოდ ეთქვა უარი.

44. წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზიების შინაარსის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო პალატამ მართებულად დაადგინა, რომ მეორე კასატორთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად, არაკანონიერად. შესაბამისად, საკასაციო პალატამ მსჯელობა უნდა იქონიოს მეორე კასატორის პრეტენზიაზე, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილი მუშაკის გათავისუფლებულ თანამდებობაზე აღდგენის იურიდიული შედეგის დადგომისკენაა მიმართული სპე-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის იმ ნორმატიული შინაარსის საფუძველზე, რომელიც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი. გამომდინარე იქიდან, რომ თუკი იარსებებს მეორე საკასაციო საჩივრის გაზიარების საფუძველი, შედეგობრივი თვალსაზრისით გამოირიცხება შედავების მართებულობის კვლევა კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში.

45. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

46. მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2012 წლის 03 დეკემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების მიხედვით, დასაქმებული დაინიშნა ამცრელი ექთნის პოზიციაზე.

47. დამსაქმებლის 2013 წლის 3 იანვრის №01/03 ბრძანებით თანამშრომლებისათვის 2012 წლის 3 დეკემბერს გაფორმებული ხელშეკრულებები გაგრძელდა 2013 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

8. 2014 წლის 03 იანვარს (№12/2014წ. კონტრაქტი) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც დასაქმებული ამცრელი ექთნის პოზიციაზე და-

ინიშნა.

49. დამსაქმებლის 2014 წლის 2 ივლისის №01/25 ბრძანებით საზოგადოებაში 2014 წლის 3 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებები ექვსი თვით გაგრძელდა.

50. 2015 წლის 5 იანვრიდან დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №12/2015წ., რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა ამცრელი ექთნის პოზიციაზე.

51. დამსაქმებლის 2015 წლის 8 ივნისის №02/01 ბრძანებით საზოგადოების თანამშრომლებს 2015 წლის 5 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებები 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაუგრძელდათ.

52. დამსაქმებლის 2016 წლის მარტის №01/12 ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებულს დადგენილი დისციპლინური ნორმების, ეთიკისა და დაწესებულების ხელმძღვანელის მიმართ გაკეთებული ცილისმწამებლური და შეურაცხმყოფელი განცხადებების გამო, მიეცა საყვედური.

53. 2016 წლის 16 ივნისის №02/03 ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომი: სშკ-ის) 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ პუნქტები [დისკოზიკია: (ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; (თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა].

54. დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის საფუძველზე დისციპლინურ პასუხისმგებლობაში მიცემის შესახებ, მოპასუხის 2017 წლის 16 მარტის №01/12 ბრძანება და ამცრელი ექთნის თანამდებობაზე მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის დირექტორის 2016 წლის 16 ივნისის №02/03 ბრძანება ბათილდაა ცნობილი პირველი ინსტანციის სასამართლოს 2016 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით. ამ ნაწილში, გადაწყვეტილება უცვლელადაა დატოვებული.

55. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ 2016 წლის 6 ივლი-

სის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება იმგვარად ჩამოაყალიბა რომ მოსარჩელეს მიაკუთვნა კომპენსაცია სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის სამართლებივი საფუძვლით, ხოლო სამსახურში აღდგენის შესახებ მოთხოვნა უარყო.

56. სააპელაციო პალატის დასაბუთება სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში დასაბუთებულია იმ გარემოებებსა და მოსაზრებებზე მითითებით, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული გართულებული შრომით ურთიერთობის ფონზე მართებული იქნებოდა არა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა, არამედ მისი გონივრული კომპენსირება. სააპელაციო პალატის ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს მისი იმ მოსაზრებიდან, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა მიზანშეწონილი არ არის, მაშინ, როდესაც გართულებული შრომითი ურთიერთობა სამუშაოს შესრულების შემაფერხებელ გარემოებად განიხილება. სამსახურში აღდგენის შესახებ აღნიშნული მოსაზრების გასამყარებლად სააპელაციო პალატამ აგრეთვე იმ გარემოებაზე მიუთითა, რომ ექტნის ვაკანტური პოზიცია მოპასუხე პოლიკლინიკაში არ არსებობდა.

57. საგულისხმოა, რომ მეორე კასატორის პრეტენზია სწორედ იმ გარემოებას ემყარება, რომ სასამართლოს მსჯელობა მოსარჩელის ექტნის პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობის თაობაზე გაუმართლებელია, მაშინ, როდესაც მოსარჩელეს საერთოდ არ ეკავა ეს თანამდებობა და არც ითხოვდა ამ პოზიციაზე აღდგენას. მოსარჩელე ითხოვდა აღდგენას ამცრელი ექტნის პოზიციაზე.

58. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში, წარმოდგენილია დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია. 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, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემონიშნა შეუძლებელია. მოცემული ნორმე-

ბის ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას, შეამოწმოს გასაჩივრებული განჩინების კანონიერება, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება.

59. საქმის ხელახლა განხილვისას სააპელაციო პალატამ პირველ რიგში, ჯეროვნად უნდა გამოიკვლიოს რა თანამდებობა ეკავა მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე და ამის შესაბამისად, იმსჯელოს სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნიდან გამომდინარე, სამსახურში აღდგენის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნაზე.

60. გარდა ამისა, ორივე კასატორის პრეტენზია კომპენსაციის ოდენობას შეეხება.

61. კომპენსაციის ოდენობის 4000 ლარით განსაზღვრისას სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ი არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ, ან მაქსიმალურ ოდენობას. არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შესაბამისად, სასამართლომ იმ შრომის სამართლებრივი „კარგი პრაქტიკით“ უნდა იხელმძღვანელოს, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს (ამ განჩინების პ-32). ამ ნაწილში, კასატორმა წარმოადგინა შემდეგი შინაარსის საკასაციო პრეტენზია: მოსარჩელეს და მის სამსულიან ოჯახს სამსახურის დაკარგვის შედეგად მიენიჭა სოციალურად დაუცველის სტატუსი და დაენიშნა ყოველთვიური შემწეობა 50.00 ლარის ოდენობით. მიუხედავად წარმოდგენილი მტკიცებულებისა, სააპელაციო ინსტანციამ არ გაითვალისწინა მისი სოციალური მდგომარეობა და უგულვებელყო ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული დაწესებულების გარდა სხვა სამუშაო არ ჰქონია არც წყნეთის დასახლებაში და არც თბილისში და მისი დასაქმების პერსპექტივაც არ არსებობს.

62. ხოლო რაც შეეხება პირველ საკასაციო საჩივარს, აღნიშნულით მოთხოვნილი იყო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში.

63. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან და მითითებებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების სამართლებრივი შედეგით მეორე საკასაციო საჩივარიც ნაწილობრივ დასაკმაყოფილებელია. რადგან კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იურიდიულად საკმარისად არ არის და-

საბუთებუი. აღნიშნული კი, კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში გადანყვეტილები გაუქმების საფუძველია.

64. დავის ხელახლა განხილვისას სააპელაციო პალატამ ჯერ უნდა გამოარკვიოს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა, ხოლო შემდგომ, საჭიროების მიხედვით, იმსჯელოს კომპენსაციის სამართლიან და გონივრულ ოდენობაზე. რა დროსაც, მხედველობაშია მისაღები საქმის კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებები: ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ობიექტური საფუძველი, სამომავლოდ დასაქმების პერსპექტივა, მუშაკის მატერიალური მდგომარეობა და ა.შ.

65. სსსკ-ის 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 გადანყვეტილების მიღებისას უნდა გადანყვიტოს სასამართლო ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების საკითხიც.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. შპს „ც-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. ზ. გ-ას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 ივლისის გადანყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე
სანდაზმულობა**

**განჩინება
საქართველოს სასჯელით**

№ას-1343-1263-2017

20 დეკემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ი. კ-ესა (შემდეგში: მოსარჩელე ან დასაქმებული) და შპს „ს. ნ-იას“ (შემდეგში: მოპასუხე კომპანია ან დამსაქმებელი) შო-
რის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

2. მხარეთა შორის წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში 2012 წლის 19 დეკემბრიდან დასაქმებული იკავებ-
და მოპასუხე კომპანიაში საპროექტო დეპარტამენტის უფრო-
სის პოზიციას.

3. ზემოაღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმებული დანიშნული იყო 2012 წლის 19 დეკემბრიდან, 2013 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

4. შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 2500 ლარს ყოველთვი-
ურად.

5. 2013 წლის 13 მარტის ბრძანებით (შემდეგში: სადავო ბრძა-
ნება) დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქარ-
თველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ი) იმ პერიოდისათ-
ვის მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“
ქვეპუნქტის საფუძველზე.

6. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, და-
საქმებულის აღდგენა მოპასუხე კომპანიის საპროექტო დეპარ-
ტამენტის უფროსის ან ტოლფას პოზიციაზე და იძულებითი გა-
ნაცდურის ანაზღაურება 2013 წლის 13 აპრილიდან სამსახურში
აღდგენამდე ყოველთვიურად 2500 ლარის ოდენობით (დარიც-
ხული).

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

კოლეგიის 2017 წლის 14 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ზიანის – მიუღებელი შემოსავლის სახით 21500 (დარიცხული) ლარი. სარჩელი დანარჩენ ნაწილში უარყოფილი იქნა.

8. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების პპ: 1-5-ით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები. იმავედროულად, დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხე კომპანიაში დავის განხილვის დროისათვისაც არსებობდა საპროექტო დეპარტამენტის უფროსის საშტატო ერთეული, თუმცა, ამ ერთეულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა არა 2500 ლარს, არამედ 3800 ლარს.

9. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების მოთხოვნით წარდგენილი მოპასუხე კომპანიის სააპელაციო საჩივარი უარყოფილი იქნა.

10. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ამ განჩინების პპ: 1-5, 7-ში მითითებული და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები.

11. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით, აღნიშნა, რომ სადავო ბრძანებით დადგენილი იქნა დასაქმებულისათვის ერთი თვის კომპენსაციის გადახდა.

12. უდავოა სადავო ბრძანების დასაქმებულისათვის გაცნობის ფაქტობრივი გარემოება. აღნიშნული დასტურდება დასაქმებულის მიერ ბრძანებაზე ხელმოწერითაც.

13. დადგენილი იქნა ისიც, რომ სარჩელი სასამართლოში აღძრული იქნა 2016 წლის 23 თებერვალს (იხ., ამ განჩინების პ-6).

14. უარყოფილი იქნა მოპასუხე კომპანიის შედაგება მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელ (სადავო ბრძნების გასაჩივრების ვადის გაშვება) შედაგებაზე.

15. დავის მოსანესრიგებლად სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა სშკ-ის პირველი ნაწილით, რომლის თანახმად, ეს კოდექსი არეგულირებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, საკითხები, რომლებიც არ წესრიგდება სპეციალური კანონით ან შრომის კოდექსით, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით. მოხმობილი ნორმის პირველი ნაწილით დადგენილია ქცევის წესი, რომლის მიხედვით შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობები შესაძლებელია შრომის კოდექსისაგან განსხვავებულად დარეგულირდეს სპეციალური კანონით ან სა-

ქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამ შემთხვევაში, სადავო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად გამოიყენება სწორედ ეს სპეციალური კანონი ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ ის საკითხები, რომლებიც არ წესრიგდება სპეციალური კანონით ან შრომის კოდექსით, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

16. სააპელაციო სასამართლომ უარყო აპელანტის წარმომადგენლის მოსაზრება სადავო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად გასაჩივრებული ბრძანების გამოცემის შემდეგ ამოქმედებული (12.06.2013წ.) შრომის კოდექსის რედაქციის და მითუმეტეს, ისეთი კონვენციის (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“) გამოყენების შესახებ, რომლის სავალდებულო აღიარებაზეც საქართველოს თანხმობა გაცემული არ აქვს.

17. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანება გამოცემული იქნა სშკ-ში იმგვარი ცვლილების შეტანამდე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრებას გათავისუფლების საფუძვლის დასაბუთებას უკავშირებს და მისი გასაჩივრებისთვის 30 კალენდარული დღის ვადას განსაზღვრავს, ბრძანების გამოცემის მომენტში შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია კი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრებისთვის რაიმე სპეციალურ ვადას არ ადგენდა, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხის გადანყვეტისას მართლზომიერად იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით.

18. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მართალია, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის დღეს მოქმედი რედაქცია ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიან ვადას, მაგრამ ამ ნორმის მოქმედება ვერ გავრცელდება იმ შრომით ურთიერთობაზე, რომელიც შეწყდა შრომის კოდექსში შესაბამისი ცვლილების განხორციელებამდე. ეს დასკვნა ეფუძნება „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის პირველ პუნქტს, რომლის თანახმად, ნორმატიულ აქტს უკუძალა აქვს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ არის დადგენილი ამ ნორმატიული აქტით. განსახილველ შემთხვევაში, სშკ-ის

53-ე მუხლი ადგენს, რომ ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. ამდენად, ეს კანონი არ ვრცელდება იმ შრომით ურთიერთობებზე, რომლებიც წარმოიშვა და დასრულდა მის ამოქმედებამდე.

19. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ/აპელანტმა, რომელმაც მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

20. საკასაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგი საფუძვლებს:

21. კასატორი აღნიშნავს, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებაში უმართებულოდ არის განმარტებული მოსარჩელის მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხი. საკასაციო საჩივრის ავტორის მითითებით სადაო არ არის ის ფაქტი, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2013 წლის 13 მარტს. სასარჩელო განცხადება კი სასამართლოში წარმოდგენილია 2016 წლის 23 თებერვალს, მას შემდეგ რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გავიდა 2 წელი და 11 თვე. აპელანტის აზრით, მართალია, მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსში იმ ცვლილებების განხორციელებამდე, რომლებიც დაანესებდნენ გარკვეულ ვადას გათავისუფლების შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვისათვის, მაგრამ აქ გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ამგვარი ვადით, 30 კალენდარული დღით, გათავისუფლებული თანამშრომლის შეზღუდვა სწორედ იმით იყო განპირობებული, რომ სსკ-ით დადგენილი 3-წლიანი ხანდაზმულობის ვადის გავრცელება შრომითი დავების შემთხვევებზე კანონმდებლის მიერ არამიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სხვადასხვა გარემოებების გამო.

22. საკასაციო საჩივრის ავტორი არ იზიარებს სასამართლოს განმარტებას იმის შესახებ, რომ რადგან მოსარჩელის გათავისუფლებისას მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის რედაქცია არ შეიცავდა გათავისუფლების ბრძანების გასაჩივრების ვადებს და წესს, საკითხის გადასაწყვეტად გამოყენებული უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის რეგულაცია.

23. კასატორი აქვე სასამართლოს მიერ ხშირად მითითებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციასთან მიმართებით განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო წინამდებარე კონვენციის მონაწილე არ არის, მაინც ვალდებულია დანერგოს ამ კონვენციაში გარანტირებული საერთაშორისო სტანდარტები. მოპასუხე მხარის მსჯელობის თანახმად, მართალია, აღნიშნული კონვენცია ძირითადად და-

საქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისგან დაცვაზეა ორიენტირებული, მაგრამ ამავე დროს მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობების მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენციის მე-8 მუხლი შეიცავს დანაწესს, რომლის მიხედვითაც, თუ დასაქმებულმა გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება არ გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში, ითვლება, რომ მან უარი თქვა გასაჩივრების უფლებაზე. კასატორს მიაჩნია, რომ აღნიშნული გონივრული ვადა უნდა იყოს 6 თვე. საქართველოს შრომის კოდექსი 6-თვიანი ვადით ზღუდავს დამსაქმებელს, როდესაც იგი გამოსაცდელი ვადით იწყებს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. კასატორის მითითებით, ეს ის ვადაა, რომლის განმავლობაში დამსაქმებელი უნდა დააკვირდეს და შეაფასოს დასაქმებულის უნარები და პირიქით, დასაქმებულმა უნდა გამოავლინოს საკუთარი შესაძლებლობები, კვალიფიკაცია, პროფესიული უნარები. შესაბამისად, კასატორის განმარტებით, აღნიშნული 6-თვიანი ვადა რელევანტური ვადაა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლო წესით გასაჩივრებისთვის.

სამოტივაციო ნაწილი:

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 7 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

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

26. კასატორი სადავოდ ხდის სარჩელის აღძვრის ხანდაზმულობის საკითხის არასწორ შეფასებას, რამაც მისი მოსაზრებით, მოცემულ საქმეზე განაპირობა უმართებულო გადაწყვეტილების გამოტანა. სახელდობრ, კასატორი მიიჩნევს, რომ სადაო არ არის ის ფაქტი, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2013 წლის 13 მარტს. სარჩელი კი, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით სასამართლოს წარედგინა 2016 წლის 23 თებერვალს, მას შემდეგ რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გავიდა 2 წელი და 11 თვე. იმავდროულად, საკასაციო შედავება წარმოდგენილია სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადების სსკ-ის ნორმებით რეგულირების თვალსაზრისითაც.

27. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს კასატორის მიერ წარმოდგენილი პრეტენზიის საფუძველზე, ვინაიდან არაერთ საქმეზე საკასაციო პალატა შეეხო სშკ-ის ახალი რედაქციის იმ დანაწესის მოწესრიგების სფეროს, რომელიც შეეხება სამსახურიდან მუშაკის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის საკითხს. ერთ-ერთ საქმეში, რომელშიც სარჩელი ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული, სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „დასაქმებულს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების მიხედვით ჩაბარდა შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და მას უნდა მიემართა კომპანიისათვის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ან მიღებაზე უარის თქმიდან (ეს ვადა მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარულ დღეს შეადგენს) 30 კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებული უფლებამოსილი იყო სასამართლოში გაესაჩივრებინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. მას დამსაქმებლის შეტყობინება 2013 წლის 14 აგვისტოს ჩაბარდა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მოსარჩელეს არ მიუმართავს კომპანიისათვის. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა 2015 წლის 18 სექტემბერს. შესაბამისად, სარჩელი ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული (იხ., სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი). სხვა საქმეშიც, რომელშიც სარჩელი უარყოფილი იქნა ხანდაზმულობის მოტივით დადგენილი იქნა შემდეგი: სარჩელი სასამართლოში მუშაკმა შეიტანა 2014 წლის 15 სექტემბერს, ანუ სამსახურიდან გათავისუფლებიდან 3 წლისა და 9 თვის შემდეგ. დასაქმებულის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახელფასო განაცდურთან დაკავშირებულ სარჩელებზე ხანდაზმულობა უნდა შეფასდეს სსკ-ის 129-ე მუხლით განსაზღვრულ 3-წლიან ვადაში, დასახელებულ საქმეში კი, მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით 3 წლისა და 9 თვის გასვლის შემდეგ მიმართა (სუსგ №ას-1140-1072-2015, 15 იანვარი, 2016 წელი). მოცემულ შემთხვევაში კი, სახეზე არ არის სარჩელის ხანდაზმულობის განმარტობებელი ფაქტობრივი გარემოებები. კასატორის მითითებას, რომ სადავო ბრძანების ბათილობა მუშაკს უნდა მოეთხოვა 30 დღის ვადაში, არ გააჩნია ვარგისი სამართლებრივი საფუძველი, გამომდინარე

იქიდან, რომ სშკ-ში განხორციელებულია ცვლილება 2013 წლის 12 ივნისიდან და სწორედ ამ დროიდანაა დადგენილი კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილით გასჩივრების 30 დღიანი ვადა (12.06.2013. №729).

28. რაც შეეხება შედავებას სშკ-ის ახალი რედაქციის ამოქმედებამდე სადავო ბრძანების გასაჩივრების საკითხის სსკ-ით რეგულირების კუთხით, ამ თვალსაზრისითაც საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს, ვინაიდან საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებას და კანონის დროში მოქმედების პრინციპიდან გამომდინარე, მიიჩნევს, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ, შრომის კოდექსის (მუშაკის გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქცია) პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, მართებულად იხელმძღვანელა სამოქალაქო კოდექსის დებულებებით და სწორად განსაზღვრა მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა სამი წლით (სკ-ის 129.1 მუხლი) (იხ., სუსგ №ას-1140-1072-2015, 15 იანვარი, 2016 წელი)

29. რაც შეეხება საქართველოს სახელმწიფოს მიერ არარატიფიცირებული ნორმატიული აქტების გამოყენების კუთხით წარმოდგენილ შედავებას, აღნიშნულს საკასაციო პალატა არ იზიარებს და მიუთითებს ამავე საკითხზე საკასაციო პალატის მიერ გაკეთებულ განმარტებას: „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 განეკუთვნება, 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). ამდენად, საქართველოს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე აუცილებელია, რომლის თაობაზეც გადაწყვე-

ტილებას 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 უფლება დასაცავად შეიმუშაოს შესაბამისი ნორმატიული აქტები (პოზიტიური ვალდებულება). ვინაიდან 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 გადაწყვეტილების, დაფუძნება უმართებულოა. თუმცა, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ვინაიდან განსახილველი დავის გადაწყვეტისათვის გამოყენებულ ძირითად ნორმატიულ აქტებს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსი და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, ამიტომ, მოცემული დავის გადაწყვეტის საბოლოო შედეგზე ზემოთ მითითებული ნორმატიული აქტის გამოყენებას ზეგავლენა ვერ ექნება (იხ., სუსგ №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-776-733-2015, 2 დეკემბერი, 2015 წელი).

30. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის 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 გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 ემოქ-

მედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე 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 საფუძვლით, 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 საფუძვლით.

31. ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის საკითხზე არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა, რომელიც ასახულია წინამდებარე განჩინებაში.

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

33. სსკ-ის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული, კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო საჩი-

ვარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს. წ-ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. კასატორ შპს „ს. წ-ას“ უკან დაუბრუნდეს 2017 წლის 20 ოქტომბერს საგადახდო დავალებით №25132971 გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან გადახდილი (1075.00 ლარი) 752.50 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საკიბეალო

1. შრომითი ურთიერთობა	
დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში	3
2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა	
უვალო შრომითი ხელშეკრულება	
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	
ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო	19
3. დისციპლინური პასუხისმგებლობა	
დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობა	28
4. შრომის ანაზღაურება	
შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს	47
5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა რეორგანიზაციისას	
სამუშაოზე აღდგენა	60
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა რეორგანიზაციისას	87
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის	
კვალიფიკაციის ან უნარჩვევების შეუსაბამობის გამო	103
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი	
ხელშეკრულების ან შინაგანანესით დადგენილი	
ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო	117
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი	
ხელშეკრულების ან შინაგანანესის უხეშად დარღვევის გამო	130
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისციპლინური	
პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან	
1 წლის განმავლობაში მშრომითი ხელშეკრულების ან	
შინაგანანესის დარღვევის გამო	153; 168
სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის	
შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები	180
შრომითი ხელშეკრულებიდან	
გამომდინარე ხანდაზმულობა	198