

# შრომითი დაჯიბი

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/court-decisions/>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი  
სამოქალაქო საქმეებზე

2020, №9

Decisions of the Supreme Court of Georgia  
**on Civil Cases**  
(in Georgian)

2020, №9

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien  
**in Zivilsachen**  
(in der georgischen Sprache)

2020, №9

Решения Верховного Суда Грузии  
**по гражданским делам**  
(на грузинском языке)

2020, №9

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი  
**ქატიკვან შენგელია**

ტექნიკური რედაქტორი

**მარიკა მაღალაშვილი**

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6, ტელ: 298 21 03;  
[www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)

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

## საკიეხელი

<b>1. შრომითი ურთიერთობა</b>	
დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში .....	4
<b>2. შრომის ანაზღაურება</b>	
შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა .....	22
შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს .....	40
<b>3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა</b>	
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა რეორგანიზაციისას;	
სამუშაოზე აღდგენა .....	55
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის	
კვალიფიკაციის ან უნარჩვევების შეუსაბამობის გამო .....	73
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების ან	
შინაგანანესის უხეში დარღვევის გამო .....	83
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისციპლინური	
პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან 1 წლის განმავლობაში	
შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანანესის დარღვევის გამო ....	101
სხვა ობიექტური გარემოება,	
რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას .....	116
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი .....	136
სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ	
გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები .....	149
დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრების ვადა .....	163

# 1. შრომითი ურთიერთობა

## დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობაში

### ბანკინება საქართველოს სახელმწიფო

№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, მონინააღმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა მოპასუხის:

ა) 2014 წლის 29 ივლისის №04-227/ო ბრძანების („სააგენტოს დანახარჯების განყოფილებაში ჩატარებული შემონმების 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 სოცი-ალური 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 (დაბეგრილი) ანაზღაურება.

**1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მო-**

პასუხის მონიტორინგის სამმართველოს მიერ განხორციელდა 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 სპეციალისტს (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. შემონების 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, პატივსაგები, 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 შემონებისას) 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. შემონემების 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 სამართლის 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 გამო-  
რიცხავს უფროსი სპეციალისტის ამავე ვალდებულების არსებო-  
ბას და პირიქით, ხოლო, ორივე მათგანის ვალდებულების არსებო-  
ბის 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 ვალდებულე-  
ბებთან, რომელსაც ასევე დაეკისრა თანხის 50%-ის გადახდა;

1.1.2. სააპელაციო სასამართლომ პასუხისმგებლობის კასატო-  
რისათვის დაკისრების დასტურად მიუთითა „განყოფილებაში დამ-  
კვიდრებულ წესზე“, თუმცა, რას ემყარება სასამართლოს მსჯე-  
ლობა, გაურკვეველია, ისევე, როგორც მისი მოსაზრება, თუ რა უფ-  
ლება ჰქონდა იურისტს, არ ენდოს უფროსი სპეციალისტის მოხსე-  
ნებით ბარათს;

1.1.3. გასაჩივრებული განჩინება განსხვავდება საქართველოს  
უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკისაგან (საქმე №ას-1236-1159-  
2015), სადაც განმარტებულია, რომ დისციპლინური პასუხისმგებ-  
ლობის ზომის დაკისრება გადაცდომის გამოვლენიდან ერთი თვის  
ვადაში უნდა განხორციელდეს. თუკი სასამართლო სამართალდარ-  
ღვევის გამოვლენად მიიჩნევდა დასაქმებულის მოხსენებით ბა-  
რათს, 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 მის-  
ცემია 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 სააგენ-  
ტოს ზიანი არ მიდგომია. სააგენტო, მიუხედავად ჩატარებული მოკ-  
ვლევის ფარგლებში კორექტირების კანონდარღვევით გამოვლე-  
ნის 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 ხელენიფებოდა 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 მოხსენებით ბარათის თანახმად, შემონიშნულ პირებს შორის გამოვლინდა სხვადასხვა სახის დარღვევა-ნაკლოვანებები. აქედან 18 შემთხვევაში გამოვლინდა დ-ის განყოფილების პასუხისმგებელი პირების მიერ „ოჯახის დეკლარაციაში“ 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 №141/6 ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2011 წლის №01-47/6 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 შექ-

მნილ კომისიას;

1.2.3. „სოციალური მომსახურების სააგენტოს ადმინისტრირების სფეროს მიკუთვნებული ფუნქციების უკეთ განხორციელებისა და განუვლი 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 შემონმგების 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, შემონმგების მასალებში დაფიქსირებული დარღვევების გამო შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება სააგენტოს დ-ის რაიონული განყოფილების უფროსს ლ. ჯ-თან, ხოლო მოსარჩელე დ. ო-ს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური და ერთი თვის შრომის ანაზღაურებიდან დაუკავდა 50%. ბრძანების პირველი პუნქტით, „ოჯახის დეკლარაციაში“ განხორციელებული კორექტირებისას მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის გამო, ზედმეტად გაცემული ფულადი სოციალური დახმარების თანხების ბიუჯეტში აღდგენის უზრუნველყოფა დაეკისრათ: სააგენტოს დ-ის რაიონული განყოფილების უფროსს 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 მ-ის რეგიონალურ-

რი საკოორდინაციო ცენტრის უფროსს დაევალა უზრუნველყო 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 26<sup>1</sup> მუხლი და სხვ. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონის 26<sup>1</sup> 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 გადაწყვეტილება 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 ხელშეკრულებით 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, თა-

ვის 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) მოწესრიგებულია 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 მეო-

რადი მოთხოვნის მარეგულირებელი წესი (სკ-ის 394-ე მუხლი), შე-საბამისად, 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 იქნეს 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 გამოყენების საკითხი შეიძლება ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა 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 ნაწი-

ლიდან გამომდინარე, ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში მყოფი სუბიექტია და შესაბამის დოკუმენტბრუნვას აწარმოებს, აქედან გამომდინარე, მას სრულად ხელენიფება 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 წარმმართველი 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, სასამართლოს მოსარჩელის შედავების 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 წარმოდგე-

ნილი 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 შინაგანანგისი 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. ოის მოხსენებითი ბარათი არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს 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 შედავებულია მოსარჩელის მხრიდან და მასში გადმოცემული ინფორმაციის ნამდვილობა წარმოადგენს სწორედ წინამდებარე დავაში მტკიცების 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-60<sup>1</sup> მუხლი), არამედ, აგრძელებდა შესაბამისი თანხის ბენეფიციარებისათვის გადახდას. ამგვარ ვითარებაში კრედიტორის გადასაწყვეტი იყო გაცემული თანხის (ქონებრივი დანაკლისის) დაბრუნება (ანაზღაურება) მოითხოვდა ბენეფიციარიებისაგან კონდიქციური 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, რო-

გორც მისი კუთვნილი თანხის არასწორად განკარგვის შემთხვევაში მოთხოვნის უშუალო კრედიტორმა, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონის 26<sup>1</sup>-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 დისციპლინური 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 იქნეს გამართლებულად, თუმცა, დადგენილი რეგულაცია არ არის ამომწურავი, ამავდევ 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 სადავოობისას სწორედ ზემოხსენებული დათქმიდან გამომდინარე, ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის ნორმით გაუთვალისწინე-



ბელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემონიშნებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის ნეკრ 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“, 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, 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 ობიექ-

ტური 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 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 ნონადი 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 ფაქ-

ტის 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-7<sup>3</sup> კარის დებულებებით, კერძოდ: 363<sup>3</sup>-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 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 გაუზიარებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცებულების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსახილველ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* 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 დამსაქ-

მებლის 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 იქნეს, 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 განეულია 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.

## 2. შრომის ანაზღაურება

### შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა

#### განმარტება საქართველოს სასახლო

№ას-461-429-2017

10 ნოემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

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

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

#### აღწერილობითი ნაწილი:

1. შ. ლ-ე, დ. ყ-ე, ხ. შ-ე, ა. ხ-ი, გ. კ-ე და ბ. მ-ი (შემდეგში – დასაქმებულები, მოსარჩელები, აპელანტები, კასატორები) 2014 წლიდან მუშაობდნენ ააიპ „თბილისის განვითარების ფონდში (შემდეგში – დამსაქმებელი, მოპასუხე, ფონდი, აპელანტი, კასატორი (საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში – სშკ, მე-6 მუხლი; იხ. შრომითი ხელშეკრულებები).

2. მოსარჩელები 2014 წელს, სხვადასხვა დროს, ფონდის თავმჯდომარის ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან, კერძოდ:

2.1. 2014 წლის 29 აგვისტოს №02-93 ბრძანებით 2014 წლის 1 სექტემბრიდან შ. ლ-ე გათავისუფლდა საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობიდან, საფუძველი: სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი;

2.2. 2014 წლის 29 აგვისტოს №02-85 ბრძანებით 2014 წლის 29 აგვისტოდან ბ. მ-ი გათავისუფლდა იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან, საფუძველი: სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი;

2.3. 2014 წლის 12 სექტემბრის №02-132 ბრძანებით 2014 წლის 12 სექტემბრიდან დ. ყ-ე გათავისუფლდა მასმედიასთან ურთიერთობის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობიდან, საფუძველი: სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი;

2.4. 2014 წლის 8 სექტემბრის №02-110 ბრძანებით 2014 წლის 9

სექტემბრიდან ხ. შ-ე გათავისუფლდა ინფრასტრუქტურული პროექტების უზრუნველყოფის სამსახურის ტექნიკური ზედამხედველობის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან, საფუძველი: სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი;

2.5. 2014 წლის 9 სექტემბრის №02-115 ბრძანებით 2014 წლის 9 სექტემბრიდან ა. ხ-ი გათავისუფლდა საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობიდან, საფუძველი: სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი;

2.6. 2014 წლის 19 აგვისტოს №02-52 ბრძანებით 2014 წლის 19 აგვისტოდან გ. კ-ე გათავისუფლდა შიდა აუდიტის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან, საფუძველი: სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

### **3. სარჩელის საფუძვლები:**

3.1. 2014 წლის 30 სექტემბერს ამ განჩინების პირველ პუნქტში დასახელებულმა დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვეს წინამდებარე განჩინების მე-2 პუნქტში მითითებული ბრძანებების ბათილად ცნობა, თანამდებობებზე აღდგენა და, მოსარჩელების სასარგებლოდ, მოპასუხისთვის სამსახურიდან გათავისუფლებიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება.

3.2. მოსარჩელეთა განმარტებით, მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის ბრძანებების სამოტივაციო ნაწილში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა, ფონდმა არ დაასაბუთა, რაში გამოიხატა დასაქმებულების მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა (იხ. სასარჩელო განცხადება).

### **4. მოპასუხის შესაგებელი**

4.1. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო, იგი უსაფუძვლოდ მიიჩნია და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა. მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელები გათავისუფლდნენ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, ბრძანებები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულია კანონმდებლობის სრული დაცვით და არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი (იხ. შესაგებელი).

### **5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები:**

5.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 21 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულების სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა:

5.1.1. ბათილად იქნა გასაჩივრებული ბრძანებები დასაქმებუ-

ლებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს მოსარჩელეთაგან ხუთის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 8 თვის ხელფასის თანხის გადახდა, თითოეულის მიმართ ცალ-ცალკე; ხოლო დ. ყ-ის სასარგებლოდ – 5 თვის ხელფასის ოდენობით;

5.1.2. სასარჩელო მოთხოვნა დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

5.2. სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით გამოიკვლია და დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებანი და დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი, სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 54-ე, 408.1 და 411-ე მუხლები, აგრეთვე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 247-ე-249-ე, 257-ე მუხლები და განმარტა:

5.2.1. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება არის უკიდურესი ღონისძიება, იგი გამოიყენება მაშინ, როცა სხვა სახის დისციპლინურმა ღონისძიებებმა ვერ გამოიღო შედეგი და სამსახურის გაგრძელება მუშაკთან შეუძლებელია. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელები არღვევდნენ შრომით დისციპლინას, მაგრამ განსახილველ შემთხვევაში ყველა მოსარჩელის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე დისციპლინური ღონისძიება. დისციპლინური ღონისძიების სახით გაფრთხილება გამოყენებულია მხოლოდ შემდეგი მოსარჩელების – ბ. მ-ისა და შ. ლ-ის მიმართ; დ. ყ-ის მიმართ გამოყენებულია – საყვედური, ხოლო ხ. შ-ის, ა. ხ-ისა და გ. კ-ის მიმართ არც ერთი დისციპლინური ღონისძიება არ გატარებულა. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელების მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიებები ისე გამოიყენებოდა, რომ მათ ამის თაობაზე არ იცოდნენ, არ ეძლეოდათ შესაძლებლობა, რომ წარედგინათ თავიანთი პოზიცია, ან სულაც გაესაჩივრებინათ სახდელი, ზოგიერთ შემთხვევაში კი მცირე გადაცდომები იყო მკაცრი სახდელის დადების საფუძველი.

5.2.2. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ თუ დარღვევა არის მცირე მნიშვნელობის, მაგრამ სისტემატიურად ხდება, დამსაქმებელს აქვს უფლებამოსილება, მიიღოს შესაბამისი ზომები და დასაქმებულს საფუძვლიანად აუხსნას, რომ ასეთი ქმედება არღვევს სამსახურის შრომის დისციპლინას. ასეთ ღონისძიებას აქვს გამაფრთხილებელი ეფექტი და დასაქმებულს აიძულებს, რომ ყურადღებით მოეკიდოს სამსახურებრივ საქმიანობას და აღარ გაი-



მეორის დარღვევა, ხოლო მეორე მხრივ, თუ დასაქმებულს მიაჩნია, რომ არ არღვევს სამსახურებრივ საქმიანობას, მას უფლება აქვს, იდავოს სახდელის კანონიერებაზე. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ფონდში არ იყო დადგენილი მუშაკთა კონკრეტული საქმიანობის დანაწესი, რაც ერთი მხრივ, მუშაკს მისცემდა სწორ ორიენტირს საქმიანობის თაობაზე, ხოლო დამსაქმებელი იქნებოდა უფლებამოსილი, რომ კონკრეტული დავალებები მიეცა მოსარჩელებისათვის. სშკ-ი პირდაპირ მიუთითებს, რომ შრომის შინაგანაწესის დარღვევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება იქნეს გათავისუფლების საფუძვლად მიჩნეული, როცა იგი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია (სშკ-ის 37-ე მუხლი). ამრიგად, კანონმდებელი მიიჩნევს, რომ დასაქმებულს ზუსტად უნდა ეცნობოს თავისი ვალდებულებების თაობაზე და მხოლოდ ასეთ შემთხვევაში შეიძლება ისეთი მკაცრი ღონისძიების გატარება, როგორცაა გათავისუფლება. ისეთ ვითარებაში, როცა დასაქმებულებისთვის ცნობილი არაა შინაგანაწესის შესახებ, დაუსაბუთებელია დამსაქმებლის მიერ ისეთი მკაცრი ღონისძიების გატარების კანონიერება, რაც წინამდებარე შემთხვევაშია გამოყენებული.

5.2.3. სშკ-ის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. დასახელებული ნორმა სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გამოიყენოს ერთ-ერთი ზემოხსენებული ალტერნატივა. სასამართლოს ვალია, ერთი მხრივ, ხელი შეუწყოს უკანონოდ გათავისუფლებულის უფლებების დაცვას, მაგრამ მეორე მხრივ, გასათვალისწინებელია დამსაქმებლის ინტერესებიც. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია გათავისუფლების ბრძანებების ბათილად ცნობის შედეგად არა სამსახურში აღდგენა, არამედ – კომპენსაციის გადახდის დაკისრება (იხ. სასამართლოს გადაწყვეტილება).

## **6. მოსარჩელების და მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი**

6.1. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს, როგორც მოსარჩელებმა, ისე – მოპასუხემ;

6.1.1. დასაქმებულებმა მოითხოვეს სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება, მათ შორის, დაყოვნებული თანხის 0.07

პროცენტის დაკისრება მოპასუხისათვის შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:

6.1.2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, მართალია, ბათილად იქნა ცნობილი ბრძანებები გათავისუფლების შესახებ, თუმცა სასამართლოში აღდგენის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილებულა სასამართლოს მიერ. ზოგადსამართლებრივი პრინციპებიდან გამომდინარე, ბათილად ცნობას ყოველთვის უკავშირდება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, რაც გულისხმობს უკანონო მოქმედებათა შედეგების გაუქმება/აღმოფხვრას. ბათილად ცნობილი ბრძანების შედეგის აღმოფხვრაში მოიაზრება პირის სამსახურში აღდგენა მისი გათავისუფლებისას მოქმედი პირობების შესაბამისად და იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ დამსაქმებლისათვის განაცდურის დაკისრება. აპელანტების აზრით, სასამართლომ არასწორად განმარტა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი. ზემოაღნიშნული ნორმა იძლევა არა დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში ერთ-ერთი გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას, არამედ იმპერატიულად აღგენს სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგებს. მათ შორის პირველი ადგილი უკავია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ვალდებულებას. რაც შეეხება დავის გადაწყვეტის ალტერნატიულ შესაძლებლობას, რაც შეიძლება გამოიხატებოდეს ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ვალდებულების დაკისრებაში, ამგვარი შედეგი დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მოპასუხე დამსაქმებელი დაასაბუთებს, რომ შეუძლებელია უკანონოდ გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა. რაც შეეხება მესამე ალტერნატივას – კომპენსაციას, კომპენსაცია გადაიხდება მაშინ, როდესაც შეუძლებელია წინა ორი ღონისძიების გატარება. აპელანტებმა მიუთითეს, რომ ვინაიდან მოპასუხეს არ წარუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება და მსჯელობის საგანიც არ ყოფილა პირვანდელ სამუშაო ადგილებზე მოსარჩელეთა აღდგენის შეუძლებლობა, დაუსაბუთებელია სასამართლოს მიერ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ამგვარი ინტერპრეტაცია და მისი ამ სახით გამოყენება.

## **6.2. მოპასუხემ მოითხოვა სასარჩელო მოთხოვნის უარყოფა შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:**

6.2.1. დასაქმებულები არათუ არ ასრულებდნენ მათთვის დაკისრებულ მოვალეობებს, არამედ ზიანსაც კი აყენებდნენ ფონდის საქმიანობას. საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ დასაქმებულთა დიდი ნაწილი საერთოდ არ ცხად-

დებოდა სამსახურში. სასამართლომ დასაქმების შეწყვეტისათვის საპატიო მიზეზების არარსებობა დაადგინა იმ პირობებში, როდესაც მტკიცებულებების სახით წარდგენილია არაერთი მოხსენებითი ბარათი, საყვედური და გაფრთხილებები დასაქმებულთა მიერ ჩადენილ გადაცდომებზე. აღნიშნული გარემოება აბათილებს სასამართლოს მსჯელობას, რომ არ შეიძლება ისეთი უკიდურესი ღონისძიების პირდაპირ გამოყენება, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. სასამართლოს მიერ სათანადოდ არ შეფასდა გ. კ-ის სამსახურებრივი დარღვევები, ასევე, ა. ხ-ისა და შ. ლ-ის ქმედებები, რომლებიც, როგორც საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის წამყვანი სპეციალისტები, ვალდებული იყვნენ მატერიალური მარაგების მიღება/აღრიცხვასა და შენახვაზე, მაგრამ არ შეასრულეს დაკისრებული მოვალეობა; სასამართლომ არ შეაფასა, რომ ხ. შ-ემ არ წარადგინა ცნობა ნასამართლობის შესახებ, რომლის წარდგენის ვალდებულებაც ეკისრებოდა როგორც „ფონდის შინაგანანესის შემუშავებამდე ზოგიერთი შიდასამსახურებრივი საკითხის გადაწყვეტის თაობაზე“ ფონდის თავმჯდომარის 2014 წლის 15 აგვისტოს №02-38 ბრძანების შესაბამისად, ასევე – ფონდის თავმჯდომარის 2014 წლის 20 აგვისტოს №02-55 ბრძანებით დამტკიცებული ფონდის შრომის შინაგანანესის თანახმად. თუ დასაქმებულებს მიაჩნდათ, რომ არ არღვევდნენ სამსახურებრივ უფლებამოსილებას, მათ უფლება ჰქონდათ, რომ ედავათ სახდელის კანონიერებაზე, თუმცა განსახილველ შემთხვევაში, არცერთ მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია არც ერთი დისციპლინური სახდელი. საქმეზე ობიექტური და სამართლიანი გადაწყვეტილების მისაღებად მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინებაც, რომ დასაქმებულთა მიერ ვალდებულებათა არაჯეროვანი შესრულების პირობებში, მოსარჩელები ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან არა მხოლოდ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურებას, არამედ, ნახალისების სახით, პრემიებსაც იღებდნენ.

## **7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება და დასკვნები**

7.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილებით, მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილა; მოსარჩელების სააპელაციო საჩივრები ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ნაწილობრივ გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.2. პუნქტი და მე-2 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება და დაკმაყოფილა მოსარჩელეთა მოთოვნა თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დამსაქმებლისათვის დაკისრების ნაწილ-

ში, კერძოდ:

7.1.1. გ. კ-ე აღდგენილ იქნა ამ განჩინების 2.6 ქვეპუნქტში დასახელებულ თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – 2014 წლის 19 აგვისტოდან – გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 2500 (საშემოსავლო გადასახადისგან თავისუფალი; დაუბეგრავი) ლარის ოდენობით;

7.1.2. შ. ლ-ე აღდგენილ იქნა ამ განჩინების 2.1 ქვეპუნქტში დასახელებულ თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – 2014 წლის 29 აგვისტოდან – გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1500 (საშემოსავლო გადასახადისგან თავისუფალი, დაუბეგრავი) ლარის ოდენობით;

7.1.3. ბ. მ-ი აღდგენილ იქნა ამ განჩინების 2.2 ქვეპუნქტში დასახელებულ თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – 2014 წლის 29 აგვისტოდან – გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 2500 (საშემოსავლო გადასახადისგან თავისუფალი, დაუბეგრავი) ლარის ოდენობით;

7.1.4. დ. ყ-ე აღდგენილ იქნა ამ განჩინების 2.3 ქვეპუნქტში დასახელებულ თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – 2014 წლის 12 სექტემბრიდან – გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1500 (საშემოსავლო გადასახადისგან თავისუფალი, დაუბეგრავი) ლარის ოდენობით;

7.1.5. ხ. შ-ე აღდგენილ იქნა ამ განჩინების 2.4 ქვეპუნქტში დასახელებულ თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – 2014 წლის 8 სექტემბრიდან – გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 2000 (საშემოსავლო გადასახადისგან თავისუფალი, დაუბეგრავი) ლარის ოდენობით;

7.1.6. ა. ხ-ი აღდგენილ იქნა ამ განჩინების 2.5 ქვეპუნქტში დასახელებულ თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – 2014 წლის 9 სექტემბრიდან – გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1500 (საშემოსავლო გადასახადისგან თავისუფალი, დაუბეგრავი) ლარის ოდენობით.

7.1.7. დანარჩენ ნაწილში დასაქმებულების სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

7.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოები, რომ-

ლებიც აღწერილია წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში და დამატებით განმარტა:

7.2.1. სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა მოსარჩელეთა პრეტენზიებს იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულებებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობა საქმეში არსებული მტკიცებულების საფუძველზე არ დასტურდებოდა. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა გასაჩივრებულ ბრძანებებში დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე მითითებულ საფუძველებზე: სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტი (ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) და „თ“ პუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა);

7.2.2. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, საქმეში წარდგენილი და დასაქმებულ პირებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებებში მითითებული მოხსენებითი ბარათები, მათი შინაარსის, მოდავე მხარეთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებებისა და საქმის სხვა მასალების გათვალისწინებით, არ იძლეოდა იმგვარი დასკვნების საფუძველს, რომ უტყუარად დადასტურებული იყო დასაქმებულთა მიერ ვალდებულებების უხეში, ან სისტემატიური დარღვევა.

7.3. მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების კვლევისას სააპელაციო სასამართლომ განმარტა:

7.3.1. გ. კ-ის (ფონდის შიდა აუდიტის უფროსი) გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამას დამსაქმებელი ადასტურებს ფონდის თავმჯდომარის მოადგილის მოხსენებით ბარათზე მითითებით; დასახელებულ მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ 2014 წლის 13 აგვისტოს მდგომარეობით და ბოლო ერთი თვის ტაბელის მონაცემებით, ფონდის რამდენიმე თანამშრომელი არ ცხადდებოდა სამსახურში გაურკვეველი მიზეზების გამო, კონკრეტული დასაქმებული კი უგულებელყოფდა ამ ფაქტს და სათანადო ზომებს არ ღებულობდა, რაც ამ უკანასკნელის მოვალეობა იყო.

7.3.2. ა. ხ-ის (საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის წამყვანი სპეციალისტი) მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად დამსაქმებელი მიიჩნევს ამავე პირის მიერ შედგენილ

მოსხენებით ბარათებში ასახული მოვალეობების შეუსრულებლობას; მოგვიანებით დამსაქმებელმა ამ და 7.3.1 ქვეპუნქტში დასახელებული დასაქმებულების მიმართ არსებული პრეტენზია, მათზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის თაობაზე, გაამყარა ფონდის სანყოფინში არსებული მარაგების არაგეგმიური შიდა აუდიტორული შემოწმების ანგარიშზე მითითებით. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნულ ანგარიშს არ შეიძლება მტკიცებულების ძალა მიეცეს შემდეგი გარემოების გამო: ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა მოპასუხის სანყოფინში არსებული მარაგების არაგეგმიური შიდა აუდიტორული შემოწმების ანგარიში დაამტკიცა 2015 წლის 27 მარტს, დასახელებული პირების სამუშაოდან გათავისუფლებიდან ექვსი თვის შემდეგ. შესაბამისად, ეს მტკიცებულება არ არსებობდა სადავო ბრძანებების გამოცემის დროისათვის და ცხადია, საფუძვლად ვერ დაედებოდა ამ პირებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტას.

7.3.3. შ. ლ-ის (საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის წამყვანი სპეციალისტი) სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია ის გარემოება, რომ იგი პასუხისმგებელი იყო ფონდისათვის აუცილებელი სამეურნეო და სანიტარულ-ჰიგიენური საშუალებების შეძენის, მიღება/აღრიცხვასა და შენახვაზე; დამსაქმებლის მტკიცებით, ფონდის მიერ მოძიებული ინფორმაციის თანახმად, მისი საქმიანობისათვის შეძენილი საკანცელარიო საქონლის გაცემის აღრიცხვა-ჩაბარება არ ხდებოდა; ასევე დამსაქმებელი მიუთითებს, რომ დასახელებული პირს 2014 წლის 21 აგვისტოს მიეცა გაფრთხილება; აღნიშნულ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია ფონდის კონტროლისა და შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის 2014 წლის 27 აგვისტოს №კ-155 მოხსენებითი ბარათი; აღნიშნული მტკიცებულების შეფასებისას სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მისი შინაარსი არ იძლეოდა კატეგორიული დასკვნის შესაძლებლობას დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეში დარღვევის თაობაზე; დასკვნაში მითითებულია, ამ დასაქმებულის მიერ მიღებული საკანცელარიო ნივთების თანამშრომლებზე განაწილების და მათი ოთახებში განთავსების პროცესზე გამოთქმული ვარაუდები; აღნიშნულია, რომ ვერ დგინდება, კონკრეტულად რომელი თანამშრომელია ოთახში განთავსებულ ძირითად საშუალებებზე პასუხისმგებელი პირი, რაც არასაკმარისი არგუმენტია პირის გასთავისუფლებლად;

7.3.4. დ. ყ-ესთან (მასმედიასთან ურთიერთობის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტი) შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელმა შეწყვიტა 2014 წლის 12 სექტემბერს, ხოლო იმავე წლის 19 სექ-

ტემბრის წერილობით დასაბუთებაში აღნიშნა, რომ დასაქმებული არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებას, რაც გამოიხატა ფონდის ვებ-გვერდის მეთვალყურეობის არასათანადოდ განხორციელებაში; ამ ფაქტის გამო დასაქმებულს 2014 წლის 11 სექტემბერს გამოეცხადა საყვედური, ხოლო მეორე დღეს გამოიცა ბრძანება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე; დამსაქმებელმა მიუთითა, რომ ამ ღონისძიების გატარება განაპირობა 2014 წლის 12 სექტემბერს დასაქმებულის სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებამ, რაც არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო „ჩვეულებრივ, მორიგი დაგვიანების ფაქტად“, რადგან მას წინა დღეს უკვე მიღებული ჰქონდა საყვედური. დამსაქმებელი ასევე აღნიშნავს, რომ ფონდის თავმჯდომარის 2014 წლის 21 აგვისტოს №02-58 ბრძანებით, სამსახურში დაგვიანების გამო, დასაქმებულს გამოეცხადებული ჰქონდა გაფრთხილება;

7.3.5. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტი დაედო საფუძვლად 2014 წლის 29 აგვისტოს №02-85 ბრძანებას ბ. მ-თან (ფონდის იურიდიული განყოფილების უფროსი) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე; დამსაქმებელი წერილობით დასაბუთებაში მიუთითებდა, რომ ამ პირს 2014 წლის 21 აგვისტოს სამსახურში დაგვიანებით გამოეცხადების გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად განესაზღვრა გაფრთხილება, ხოლო 22 აგვისტოს ბრძანებით – საყვედური, რომლის შეფარდების საფუძველი გახდა მისი მხრიდან ფონდის თავმჯდომარის შეცდომაში შეყვანა; კერძოდ, დამსაქმებელმა მიუთითა, რომ იურიდიული სამსახურის უფროსმა ხელი მოაწერინა ფონდის თავმჯდომარეს იმგვარი შინაარსის წერილზე, რომლითაც ფონდის თავმჯდომარე სთხოვდა ცალკეულ პირებს კუთვნილი შვებულების შეწყვეტას და სამსახურში გამოეცხადებას; ფაქტობრივად, ამ პირებს თვითნებურად ჰქონდათ მიტოვებული სამსახური და ამგვარი შინაარსის წერილზე ხელმოწერით შეიქმნა საფუძველი მათი კუთვნილ შვებულებაში ყოფნის ფაქტის აღიარების. ასევე, ფონდის თავმჯდომარის წერილში მიუთითებულია, რომ ფონდის კონტროლისა და შიდა აუდიტის მოკვლევამ დაადასტურა ამ დასაქმებულის მხრიდან ცალკეული თანამშრომლების არამართლზომიერი ქმედებების დაფარვის ფაქტი და ფონდის თავმჯდომარის მიერ გამოცემული ბრძანებების გაყალბება. აგრეთვე დაადასტურდა, რომ დასაქმებული არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას და თვეების განმავლობაში არ პასუხობდა მოსახლეობის წერილებს, რომელთა მომზადება იურიდიული განყოფილების კომპეტენციაში შედიოდა;

7.3.6. ბ. შ-ესთან (ფონდის ინფრასტრუქტურული პროექტების

უზრუნველყოფის სამსახურის ტექნიკური ზედამხედველობის მთავარი სპეციალისტი) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, დამსაქმებლის მიერ 2014 წლის 8 სექტემბრის №02-110 ბრძანების საფუძველად მითითებულია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ დასაქმებულმა არ წარადგინა ფონდის თავმჯდომარის 2014 წლის 15 აგვისტოს №02-38 ბრძანებით განსაზღვრული „ზოგიერთი შინადასამსახურებრივი საკითხის მოწესრიგების დროებითი წესის“ პირველი მუხლის მეორე პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (შინაგანაწესის შემუშავებამდე), ასევე თავმჯდომარის 2014 წლის 20 აგვისტოს №02-55 ბრძანებით დამტკიცებული ფონდის შრომის შინაგანაწესის მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ცნობა ნასამართლობის შესახებ; სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილშიც დაუსაბუთებულად მიიჩნია ბრძანება და განმარტა, რომ ნასამართლობის ცნობის ზემოაღნიშნულ ვადებში წარუდგენლობა არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო შრომის შინაგანაწესის უხემ დარღვევად, რომელიც საფუძველად დაედებოდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

7.4. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მითითება დასაქმებულთა მიერ შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესების დარღვევის თობაზე და განმარტა: ფონდის შრომის შინაგანაწესი 2014 წლის 20 აგვისტოს №02-55 ბრძანებით დამტკიცდა. საქმის მასალებში წარდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში, კერძოდ, 8.2 პუნქტში, მითითებულია, რომ „დამსაქმებლის მიერ შემოღებული შინაგანაწესი, თანამდებობრივი ინსტრუქციები და დამსაქმებლის საქმიანობის მარეგულირებელი სხვა აქტები, წარმოადგენენ ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს“. დასაქმებულები უარყოფენ დამსაქმებლის მხრიდან შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტს და მიუთითებენ, რომ ფონდს არ გააჩნდა შრომის შინაგანაწესი და მათ იგი არ გადასცემიათ, ხოლო თავის მხრივ, ფონდი ვერ ადასტურებდა, რომ მან არა მხოლოდ ფორმალურად მიუთითა შრომითი ხელშეკრულებების მე-8 მუხლის 8.2 პუნქტით შინაგანაწესზე, როგორც ამ ხელშეკრულებების განუყოფელ ნაწილზე, არამედ გააცნო კიდევ ის დასაქმებულებს;

7.4.1. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე: „შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, ამ პირობის დადგომისათვის სავალდებულოა დასტურდებოდეს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებულისათვის შინაგანაწესის გაცნობის, ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ცვლილებების გაცნობის ფაქტი. ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი (საქმე №ას-1157-1088-2015;



22.01.2016წ)“. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა აღნიშნული მტკიცების ტვირთი ვერ დაძლია და სასამართლოში დავის განხილვისას ვერ წარადგინა კონკრეტული მტკიცებულება, რაც დასაქმებულთათვის შინაგანანგის გაცნობის ფაქტს დაადასტურებდა; ამ გარემოების დასაბუთებისას იგი შემოიფარგლებოდა მხოლოდ ზოგადი და ზეპირი მითითებებით.

7.5. სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ მსჯელობასაც, რომ თუ დარღვევა არის მცირე მნიშვნელობის, მაგრამ სისტემატიური, დამსაქმებელს აქვს უფლებამოსილება, მიიღოს შესაბამისი ზომები და დასაქმებულს საფუძვლიანად აუხსნას, რომ ასეთი ქმედება არღვევს სამსახურის შრომის დისციპლინას. ასეთ ღონისძიებას აქვს გამაფრთხილებელი ეფექტი და დასაქმებულს აიძულებს, რომ ყურადღებით მოეკიდოს სამსახურებრივ საქმიანობას და აღარ გაიმეოროს დარღვევა. მეორე მხრივ, თუ დასაქმებულს მიაჩნია, რომ არ არღვევს სამსახურებრივ საქმიანობას, მას უფლება აქვს იდავოს სანქციის კანონიერებაზე. საქმის მასალების მიხედვით, მოსარჩელების მიმართ გამოიყენებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიებები ისე, რომ აღმინისტრაციის მხრიდან მათი ინფორმირება არ ხდებოდა. შესაბამისად, არ დასტურდება არც ის გარემოება, რომ მათ ეძლეოდათ შესაძლებლობა წარედგინათ თავიანთი პოზიცია, ან სულაც გაესაჩივრებინათ სანქცია. გასათვალისწინებელი იყო ისიც, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში მცირე გადაცდომები იყო მკაცრი სახდელის გამოყენების საფუძველი.

7.6. სშკ-ის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ზემოხსენებული ნორმით კანონმდებელი ადგენს დასაქმებულის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის სტანდარტს და ითვალისწინებს უფლების აღდგენის ყველა შესაძლებლობას, რაც უპირველესად დასაქმებულის სამსახურში აღდგენაში უნდა გამოიხატოს, მაგრამ ამ შესაძლებლობის გამორიცხვის შემთხვევაში, დამსაქმებელს ეკისრება კომპენსაციის გადახდა, რათა აღდგენილ იქნეს დარღვეული შრომითი უფლება, რომელიც დამსაქმებლის უკანონო გადანყვეტილებით იქნა შელახული. საა-

პელაციო სასამართლოს შეფასებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ ისე დააკისრა დამსაქმებელს კომპენსაციის გადახდა, რომ არ გამოუკვლევია, იყო თუ არა შესაძლებელი დასაქმებულების აღდგენა სამსახურში. სშკ-ის 38.8 მუხლი, უპირველესად, დასაქმებულის სამსახურში აღდგენას ითვალისწინებს და აღნიშნულის შეუძლებლობის შემთხვევაში უნდა მოხდეს შემდგომი ორი ალტერნატივის განსაზღვრა. კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. შრომის კოდექსის ზემოხსნებული ნორმა 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 იანვარი, 2016 წელი). მოსარჩელეების მოთხოვნას წარმოადგენდა სამსახურში აღდგენა. ამ მოთხოვნის საწინააღმდეგო შეპასუხება მოპასუხეს პირველი ინსტანციის სასამართლოში არ განუხორციელებია; შესაბამისად, ამ პირობებში, სათანადო არგუმენტებისა და მტკიცებულებების წარუდგენლად, სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში მხოლოდ ზეპირი მითითება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელეთა სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, საკმარისად არ მიიჩნია სასამართლომ.

7.7. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულთა მოთხოვნა, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის ნაწილში, რაც მოიცავდა სამუშაოდან გათავისუფლებიდან – სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თითოეულის დასაქმებულის მიმართ ყოველთვიური ხელფასის გათვალისწინებით, დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის მოპასუხისათვის დაკისრებას. სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ სახეზეა გადახდის ვალ-

დებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა – ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიპოვოთ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ვინაიდან კომპენსაცია წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში სარჩელის დასაკმაყოფილებლად შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის გამო, ამ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება არ უნდა მომხდარიყო (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება).

#### **8. მოსარჩელების საკასაციო საჩივარი:**

8.1. მოსარჩელებმა საკასაციო წესით ნაწილობრივ გაასაჩივრეს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, მათი დაუკმაყოფილებელი სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილში, მოითხოვეს ამ ნაწილში მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება სააპელაციო პრეტენზიების იდენტურ გარემოებებზე დაყრდნობით (იხ. ამ განჩინების 6.1 და 6.1.1. ქვეპუნქტები).

#### **9. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი:**

9.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის განჩინებით მოსარჩელების საკასაციო განაცხადი დასაშვებად იქნა ცნობილი არსებითად განხილვის მიზნით საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომი: სსსკ) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლისა და დასაქმებულთა საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო განაცხადი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად უნდა დარჩეს შემდეგი არგუმენტაციით:

10. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრების ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებ-

ში 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 კასატორებს არ წარმოუდგენიათ დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) და ქვემოთ იმსჯელებს საკასაციო განაცხადის უარყოფის საფუძვლებზე.

11. დასაქმებულების საკასაციო პრეტენზიაზე მსჯელობისას, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს, რომ მათი შედავება არ არის გამყარებული სამართლებრივად წონადი მტკიცებულებებით, რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, დაეკმაყოფილებინა საკასაციო განაცხადი.

**12. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორები ითხოვენ უკანონოდ გათავისუფლების გამო თითოეული დასაქმებულის იძულებითი განაცდური ხელფასის – დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის გადახდას, რადგან მათი მოსაზრებით, სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მოთხოვნები არასწორად არის შეფასებული ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილთან მიმართებით;**

12.1. კასატორები იზიარებენ სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, თუმცა, მათთვის საკმარისად ცხადი არ არის, თუ რატომ დაუკავშირა სააპელაციო სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნის აღნიშნული ნაწილი სშკ-ის 38.8 მუხლით დადგენილ კომპენსაციას;

12.2. კასატორთა მტკიცებით სშკ-ის 31-ე, 32-ე, 44-ე მუხლები-სა და სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის, 412-ე მუხლის ერთობლიობით დადგენილია, რომ სშკ-ის 38.8 მუხლის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის და მისი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ან თუნდაც ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის ზიანის ანაზღაურება – პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – ჯეროვნად და სათანადოდ შესრულებულად უნდა ჩაითვალოს მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი სრულად შეასრულებს იმ ვალდებულებებს, რომლებიც არ შეუსრულებია შრომითი უფლების დარღვევიდან აღდგენამდე პერიოდში და რომელთა შესრულებაც მისთვის სავალდებულო იქნებოდა უკანონოდ/ბათილად ცნობილი ხელშეკრულება მოქ-

მედი რომ ყოფილიყო (იხ. საკასაციო საჩივარი).

13. 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).

14. სააპელაციო სასამართლომ დასაქმებულებს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის დამსაქმებლისათვის დაკისრების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარი განუცხადა იმ მოტივით, რომ სშკ-ის 38.8 მუხლის საფუძველზე დაკისრებული კომპენსაცია არ ექცევა იმ მოწესრიგებაში, რომელიც სშკ-ის 31.3 მუხლშია მოაზრებული: „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი“. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ შრომის კოდექსით დადგენილი კომპენსაცია, ვინაიდან კომპენსაცია წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დასაქმებული-სათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს.

14.1. სსკ-ის 393-ე მუხლის თანახმად, „1. საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. 2. სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ: ა) არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; ბ) გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა; გ) არასწორად განმარტა კანონი. 3. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.“

14.1.1. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა დასაქმებულთა სააპელაციო საჩივარი, ისინი აღდგენილ იქნენ სამუშაოზე და მიეკუთვნათ იძულებით განაცდური ხელფასი. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-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%. აღნიშნუ-

ლი თანხის გადახდის ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ – ხელშეკრულების მოქმედების (არსებობის) პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ამ უკანასკნელის მუშაობის გამო ხელფასის (ანაზღაურების) გადახდის ვალდებულების არსებობა და მისი გადახდის დაგვიანება (დაყოვნება) და/ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა. ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი, პირგასამტეხლოს სახით, უკავშირებს დაყოვნებული (გადასახდელი, მაგრამ დაგვიანებული) თანხის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება იძულებითი განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების გამო დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხა იძულებით განაცდური ანუ ხელფასი, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა, რომ არა მისი იძულებითი, არაკანონიერი მოცდენა არ შეიძლება გაიგივებული იქნეს სშკ-ის 38.8 მუხლით განსაზღვრულ კომპენსაციასთან;

14.1.2. სსკ-ის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალე უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად საკასაციო პალატას მიიჩნია, რომ ამ ნაწილ-

ში, სარჩელის დაკმაყოფილებისათვის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არ არსებობის გამო, ამ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე სასამართლომ სწორად უთხრა უარი მოსარჩელეს“ – [იხ. სუსგ №ას-285-271-2016, 27.04.2016წ]. მაშასადამე, განსახილველ შემთხვევაში, იმისთვის, რომ მხარემ მის სასარგებლოდ განახორციელოს სშკ-ის 31-ე მუხლით დადგენილი უფლება, აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს ამ მუხლის ამოქმედებისათვის აუცილებელი წინაპირობები (შემადგენლობა): ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება – მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდ დღიან ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულთა დავის საგანი და შინაარსი არ გამომდინარეობს ზემოაღნიშნული მუხლით მონესრიგებული უფლებიდან: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სადავო იყო გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება, ამ ბრძანების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დამსაქმებელმა და მას აღარ გააჩნდა ვალდებულება, რომ ყოველთვიური ანაზღაურება გადაეხადა დასაქმებულისთვის, შესაბამისად, არ არსებობდა მისაღები ხელფასი, რომელიც სშკ-ის 31.3. მუხლით, რაც შრომის ანაზღაურების მე-7 თავში მოთავსებული ნორმაა ორგანულ კანონში, გათვალისწინებული უფლების გამოყენების სამართლებრივი საფუძველი გახდებოდა; ამ ნორმის რეგულირების სფეროში ექცევა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილი მოთხოვნა – შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო დაყოვნებული თანხის პროცენტის ანაზღაურების შესახებ (იხ. სუსგ: №ას-285-271-2016, 27.04.2016წ; №ას-268-255-2016).

15. ზემოხსენებული მოტივაციით, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, რაც გასაჩივრებული გადანყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **და ა დ გ ი ნ ა :**

1. გ. კ-ის, შ. ლ-ის, ბ. მ-ის, დ. ყ-ის, ხ. შ-ისა და ა. ხ-ის საკასაციო

საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილება;

3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

## **შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს**

### **განჩინება საქართველოს სახელით**

№ას-1206-1126-2017

13 ივლისი, 2018 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: ბ. ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ე. გასიტაშვილი,  
ზ. ძლიერიშვილი**

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

**1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:**

1.1. ქ. ც-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტის მონინა აღმდეგე მხარე, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ შ-ის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორის მონინა აღმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის 10.09.2015წ. №პ-1... ბრძანების ბათილად ცნობა, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, 2015 წლის ივნისიდან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე დამსაქმებლისათვის განაცდურისა (ყოველთვიური ხელფასი) და ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე 2010 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში საგადასახადო მონიტორინგის დეპარტამენტის იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის მთავარ ოფიცრად. 2015 წლის 16 აპრილიდან 7 მაისის ჩათვლით დასაქმებული იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებუ-



ლებაში, გერმანიაში. ორსულობის გამო საზღვარგარეთ ყოფნისას, გაუუარესდა ჯანმრთელობა და გამოკვლევების ჩასატარებლად მიმართა ადგილობრივ ექიმს. 2015 წლის 7 მაისის სამედიცინო ცნობის თანახმად, ამავე წლის 10 დეკემბრამდე მოსარჩელის ჯანმრთელობისა და ნაყოფის მდგომარეობის გათვალისწინებით დასაქმებულს აეკრძალა მგზავრობა, რის გამოც, 2015 წლის 8 მაისიდან 10 დეკემბრამდე გახსნა ბიულეტენი, ამის შესახებ ინფორმაცია ტელეფონით მიაწოდა დამსაქმებელს. მოპასუხემ სიტყვიერად განუმარტა, რომ რაიმე პრობლემა არ შეექმნებოდა და ურჩია საავადმყოფო ფურცლის გახსნა, სოციალურ ქსელ სკაიპის მიმონერით ირკვევა, რომ დამსაქმებლის ხელმძღვანელობის მოთხოვნით ყველა საჭირო დოკუმენტი გადაეგზავნა მოპასუხეს. 2015 წლის 20 ივლისს დასაქმებულმა მიმართა მოპასუხეს განცხადებით და წარდგენილი დოკუმენტაციით მოითხოვა დეკრეტული შვებულების მიცემა. 2015 წლის 22 ივლისის წერილით დამსაქმებელმა ითხოვა დამატებითი დოკუმენტების წარდგენა. ამ საკითხის გარკვევის მიზნით, მოსარჩელემ 2015 წლის 3 აგვისტოს წერილობით მიმართა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, რომლის პასუხადაც განემარტა განსახორციელებელი მოქმედებები, დასაქმებულის წარმომადგენელმა დაიწყო საჭირო დოკუმენტების მოძიება, თუმცა, პირის გამოცხადების გარეშე, საავადმყოფოებმა უარი განაცხადეს საავადმყოფო ფურცლის გაცემაზე (შპს „ქ-ის“ 05.11.2015წ. №91 ცნობა; შპს „ქ-ის 19.10.2015წ. №518 ცნობა). დამსაქმებლის 2015 წლის 10 სექტემბრის №3-1... ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ დასაქმებული გათავისუფლდა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით (შ-ის სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლი, შ-ის სამსახურის უფროსის 18.07.2014წ. №34134 ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი, მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი). დეკრეტული შვებულების მიცემის შესახებ მოსარჩელის მიერ წარდგენილ განცხადებას ერთვოდა გერმანელი ექიმის მიერ გაცემული სამედიცინო დოკუმენტაცია, რომელიც არ შეესაბამება ჯანდაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის ბრძანების 4.2 მუხლის მოთხოვნებს, ასევე წარმოდგენილია მოპასუხის უფლებამოსილი პირის წერილი, რომლითაც ირკვევა ის გარემოება, რომ მოსარჩელს ზემოხსენებული სამედიცინო დოკუმენტაცია დაუბრუნდა კანონთან შეუსაბამობის

გამო. მიუხედავად ამისა, დასაქმებულს დადგენილი წესით არ მიუმართავს მოპასუხისათვის. საყურადღებოა, რომ გერმანელი ექიმის მიერ სამედიცინო დოკუმენტაცია გაცემულია 2015 წლის 20 ივლისს, ხოლო ეს დოკუმენტები სანოტარო წესით 2015 წლის 24 სექტემბერსაა დამონმებული. გარდა ამისა, ხელმძღვანელობის საქმის კურსში ჩაყენების ფაქტს გამორიცხავს საქმეში არსებული 2015 წლის 27 ივლისისა და 29 ივლისის სამსახურებრივი ბარათები. მართალია, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას კანონი გამორიცხავს, თუმცა, ეს ნორმა ითვალისწინებს გამონაკლისს – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაიშვება ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევისას, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა.

### **3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შ-ის 2015 წლის 10 სექტემბრის №პ-1... ბრძანება და დასაქმებული აღდგენილ იქნა შ-ში საგადასახადო მონიტორინგის დეპარტამენტის იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამმართველოს მთავარი ოფიცრის თანამდებობაზე, მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის ივნისიდან ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით, ასევე, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე.

### **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

### **5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება შეიცვალა თანხის დაკისრების ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილებით მოსარჩელეს უარი ეთქვა 2015 წლის ივნისიდან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე განაცდურის სახით ყოველთვიურად 800 ლარისა და დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდაზე.

### **6. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, ასევე, 2017 წლის

27 იენისის საოქმო განჩინება (სააპელაციო საჩივარზე ნაწილობრივ უარის თქმის შესახებ შუამდგომლობის განუხილველად დატოვების შესახებ) საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტის მონინალმდეგე მხარემ, მოითხოვა მათი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ასევე, საპროცესო ვადის დარღვევის გამო სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვება.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

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

### **1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

#### **1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორის პრეტენზიები):**

საკასაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ დეკრეტული შევებულების პერიოდში დასაქმებული-სათვის განაცდურის ანაზღაურების წინაპირობების არსებობა. ამ თვალსაზრისით უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელმა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება, გასაჩივრების მიუხედავად, ნებაყოფლობით აღასრულა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, ხოლო სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ სახეზე არ იყო დამსაქმებლის მხრიდან პირის იძულებითი მოცდენის ფაქტი, რაც, განაცდურისა და მისი დაყოვნების გამო, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნას უარყოფდა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონიშნებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა სწორედ კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში შეამოწმებს. ამ მხრივ კი, დასაქმებულის ძირითადი შედავებები შემდეგია:

– სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ ემყარება სხდომაზე წარდგენილი მტკიცებულებების ყოველმხრივ კვლევას, ამასთანავე, იგი არ არის დასაბუთებული, რადგანაც ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის, 36-ე მუხლის მე-3 პუნქტის, 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის, შრომის კოდექსის 27-ე და 36-ე მუხლების, „ევროპის სოციალური ქარ-

ტიის“ მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტისა (რომელიც რატიფიცირებული არ არის საქართველოს მიერ, თუმცა, ამ ქარტიაზე მიერთებით საქართველომ იკისრა ქარტიით გათვალისწინებული რიგი უფლებების უზრუნველყოფის ვალდებულება) და „დამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნებს. სააპელაციო სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი, თუმცა, იგი დაეთანხმა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, რომლის თანახმადაც, არ არსებობდა კასატორის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, ამ გარემოებას დაეთანხმა კიდევაც დამსაქმებელი და 2016 წლის 2 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე აღადგინა დაკავებულ თანამდებობაზე (ბრძანების შინაარსით დასტურდება, რომ ეს ქმედება თბილისის საქალაქო სასამართლოს 15.04.2016წ. გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით ხორციელდებოდა), თუმცა მან არასწორად შეაფასა ეს საკითხი, რადგანაც დასაქმებულის აღდგენის საფუძველი არ ყოფილა შეუსაბამოდ მაღალი განაცდურის ანაზღაურებისათვის თავის არიდება (განაცდურის დარიცხვა შეწყდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანისას, ამასთანავე, სააპელაციო პალატის 17.07.2017წ. სხდომაზე აპელანტიმა დაადასტურა კიდევაც გადაწყვეტილების ცნობის ფაქტი);

– შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტითა და მე-3 ნაწილით დგინდება, რომ დამსაქმებელს ეკისრება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვალდებულება დეკრეტული შვებულების თაობაზე დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ეს მოთხოვნა კასატორმა სულ მცირე 2015 წლის 20 ივლისს წარუდგინა დამსაქმებელს და ამ პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული გამონაკლისებისა, დაუშვებელია;

– საქმის მასალებით დასაქმებულის მხრიდან იძულებითი მოცდენის ფაქტი არ დგინდება, შესაბამისად, სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომ არ არსებობს დამსაქმებლის მიერ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი, ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 32-ე მუხლისა და საქართველოს კონსტიტუციის მოთხოვნებს, ხოლო სასამართლო ვერ ასაბუთებს, თუ რატომ არ უნდა მიეცეს დასაქმებულს დეკრეტული შვებულების პერიოდში ანაზღაურება (თუკი დამსაქმებელი უკანონოდ არ გაათავისუფლებდა დასაქმებულს, მაშინ ის მიიღებდა შრომის ანაზღაურებას დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში საქართველოს კანონმდებლობის დაცვით);

– სააპელაციო პალატამ 2017 წლის 17 ივლისის სხდომაზე განიხილა და უსაფუძვლოდ არ დააკმაყოფილა აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარის შუამდგომლობა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე, 259<sup>1</sup>, 364-ე და 369-ე მუხლების საფუძველზე, მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების თაობაზე, რადგანაც სააპელაციო საჩივარი წარდგენილ იქნა საპროცესო ვადის დარღვევით, კერძოდ, გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღე იყო 2016 წლის 15 მაისი, შესაბამისად, სააპელაციო საჩივრის წარდგენის ვადის დენა დაიწყო 16 მაისს და ამოიწურა 30 მაისს, რადგანაც უკანასკნელი დღე იყო დასვენების დღე – კვირა.

## **1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:**

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალისაა სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. 2010 წლიდან მოსარჩელე დასაქმებულია სსიპ შ-ის საგანდასახადო დეპარტამენტის იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სამმართველოს მთავარ ოფიცრად;

1.2.2. დამსაქმებლის 2015 წლის 6 აპრილის ბრძანებით, მოსარჩელე 2015 წლის 6 აპრილიდან 7 მაისის ჩათვლით იმყოფებოდა კუთვნილ ანაზღაურებად შვებულებაში;

1.2.3. 2015 წლის 20 ივლისის მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა სსიპ შ-ს და 2015 წლის 17 ივლისიდან 17 დეკემბრის ჩათვლით მოითხოვა კუთვნილი დეკრეტული შვებულების გაფორმება, განცხადებას დაურთო გერმანიის ფედერაციის, ქ. მოერსის ექიმ-გინეკოლოგის, დოქტ. ს. ჰ-ის მიერ გაცემული ცნობები განმცხადებლის ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ;

1.2.4. სსიპ შ-მა 2015 წლის 22 ივლისის წერილით დასაქმებულს დაუბრუნა საბუთები და განუმარტა, რომ იგი ვალდებული იყო დამსაქმებლისათვის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/6

ბრძანების (დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ) შესაბამისად, წარედგინა სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული საავადმყოფო ფურცელი;

1.2.5. გერმანიის ფედერაციის, ქ. მოერსის ექიმ-გინეკოლოგის დოქტორ ს. ჰ-ის მიერ გაცემული ცნობებით დასტურდება, რომ 2015 წლის 7 მაისის მდგომარეობით ქ. ც-ი იმყოფებოდა გინეკოლოგიურ მკურნალობაზე და ორსულობისა და მასთან დაკავშირებული რისკების გამო, პაციენტს სავარაუდოდ, 2015 წლის 10 დეკემბრამდე მგზავრობა არ შეეძლო;

1.2.6. შ-ის 2015 წლის 10 სექტემბრის №პ-1... ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა – სამსახურიდან გათავისუფლება;

1.2.7. სსიპ შ-მა სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება სრულად გაასაჩივრა, თუმცა, ამავდროულად, სამსახურის უფროსის 2016 წლის 2 აგვისტოს ბრძანებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა საგადასახადო მონიტორინგის დეპარტამენტის იმერეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის განყოფილების მთავარი ოფიცრის თანამდებობაზე;

1.2.8. სამსახურში აღდგენის მიუხედავად, დასაქმებული არ ასრულებს შრომით მოვალეობებს ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტის გამო.

### **1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:**

1.3.1. უპირველესად საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მხარე სადავოდ ხდის სააპელაციო პალატის 2017 წლის 17 ივნისის საოქმო განჩინების კანონიერებას და მოითხოვს სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვებას აპელანტის მხრიდან საჩივრის წარდგენის ვადის დარღვევის მოტივით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს აგრეთვე სასამართლოს ის განჩინებები, რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილებას, იმისგან დამოუკიდებლად, დასაშვებია თუ არა მათ მიმართ კერძო საჩივრის შეტანა. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საერთო წესის მიხედვით, სასამართლოს ნებისმიერი განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს. თავისებურება მხოლოდ იმაში მდგომარეობს, რომ ზოგიერთი განჩინება შეიძლება, გასაჩივრდეს სასამართლოს საბოლოო გა-

დანყვეტილებსაგან დამოუკიდებლად (ცალკე) – კერძო საჩივრით (საჩივრით), ხოლო ზოგიერთი – მხოლოდ გადანყვეტილებასთან ერთად. სასამართლოს იმ განჩინებების უსწორობასა და დაუსაბუთებლობაზე, რომლებიც შეიძლებოდა გასაჩივრებულიყო კერძო საჩივრით, მაგრამ ამა თუ იმ მიზეზით არ გასაჩივრებულა, აგრეთვე, იმ განჩინებებზე, რომლებზეც კერძო საჩივრის შეტანა დაუშვებელია, შეიძლება მიეთითოს სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილების წინააღმდეგ შეტანილ საკასაციო საჩივარში. უნდა აღინიშნოს, რომ საბოლოო გადანყვეტილების წინმსწრები განჩინებების ამ გადანყვეტილებასთან ერთად გასაჩივრების მიზანი შეიძლება იყოს გასაჩივრებული გადანყვეტილების იურიდიული დაუსაბუთებლობის, მისი კანონის დარღვევით მიღების დადასტურება, შესაბამისად, თუ შემომნების შედეგად აღმოჩნდება, რომ საბოლოო გადანყვეტილებასთან ერთად გასაჩივრებული წინმსწრები განჩინებები კანონის დარღვევითაა მიღებული, რამაც შემაჯამებელი გადანყვეტილების იურიდიული დაუსაბუთებლობა განაპირობა, საკასაციო სასამართლო გააუქმებს როგორც შემაჯამებელ გადანყვეტილებას, ისე კანონის დარღვევით მიღებულ განჩინებებსაც (იხ. სუსგ-ებები: №3კ/393-01, 19 ოქტომბერი, 2001 წ; №ას-112-415-04, 4 მარტი, 2004წ; №ას-217-209-2013, 20 სექტემბერი, 2013 წ.).

1.3.2. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 27 ივნისის საოქმო განჩინების აუდიოჩანაწერის შესწავლით დასტურდება, რომ სააპელაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 98-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარზე უარის თქმის უფლების არარსებობის გამო, განუხილველად დატოვა აპელანტის შუამდგომლობა, რომლითაც იგი დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისა და გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში მხარს აღარ უჭერდა სააპელაციო მოთხოვნას. ამ განჩინების მიმართ კასატორს არ გააჩნია პრეტენზიები, უფრო მეტიც, საქმის მასალების შესწავლით ირკვევა, რომ საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება ზემოხსენებულ ნაწილში აღსრულებულია და რეალურად კასატორს არც შეიძლება გააჩნდეს ნამდვილი ინტერესი ზემოხსენებული საკითხის (განჩინების კანონიერება) მიმართ, ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველი (სსსკ-ის 393-ე-394-ე მუხლები). რაც შეეხება საკასაციო საჩივარში გამოთქმულ პრეტენზიას სააპელაციო საჩივრის წარდგენის ვადის დარღვევის თაობაზე, ზემოხსენებული ოქმიდან ირკვევა, რომ სააპელაციო სასამართლომ მოისმინა მხარის პრეტენზია, თუმცა, სხდომა მორიგების მიზნით გადაიდო სხვა

დროისათვის და მოსარჩელის შუამდგომლობაზე განჩინება არ მიღებულია. ასეც რომ არ იყოს, საკასაციო სასამართლო მაინც არ იზიარებს კასატორის პოზიციას აპელანტის მიერ საპროცესო ვადის დარღვევის შესახებ და განმარტავს, რომ სსიპ შ-ი, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს 5.1 მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259<sup>1</sup>-ე მუხლის პირველი ნაწილი, მართალია, ადგენს გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარის ვალდებულებას, შემაჯამებელი გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან 20-30-დღიანი ვადის დაცვით გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის დენა ავტომატურად დაიწყება 31-ე დღიდან, თუმცა, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილი ადგენს ნორმის პირველი ნაწილისაგან საგამონაკლისო წესს და განსაზღვრავს, რომ სასამართლოში გამოცხადების ვალდებულება არ ეკისრებათ მათ შორის ამავე კოდექსის 46-ე მუხლის სუბიექტებს. საკითხის სწორად შესაფასებლად, უნდა შემოიწმინდეს თავად 46-ე მუხლის რეგულირების სფერო და ფარგლები: სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული იმ შემთხვევათა ჩამონათვალი, როდესაც კანონმდებლობა პირს ათავისუფლებს სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ნორმის ფართო განმარტებით ირკვევა, რომ ძირითადად კანონმდებლის მიზანია დავის სოციალური მხარიდან გამომდინარე, პირი ზედმეტად არ დაავალდებულოს სასამართლოში გამოცხადებაზე, თუმცა, თავად ნორმა არ შეიცავს ამომწურავ ჩამონათვალს, რადგანაც მისი მე-2 ნაწილის თანახმად, კანონით შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან მხარეთა გათავისუფლების სხვა შემთხვევებიც. ამგვარ შემთხვევებს კი, ადგენს „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი (კანონის პირველი მუხლი: სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის), რომლის სუბიექტსაც წარმოადგენს კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე (5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტი: საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან დაწესებულებები (ორგანიზაციები), რომელთა ხარჯები ფინანსდება მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან – ყველა საქმეზე). ამდენად, დამსაქმებლის მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კო-



დექსის 259<sup>1</sup>-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოქმედება ვერ იქნება გავრცელებული, არამედ სასამართლო ვალდებულია, დასაბუთებული გადაწყვეტილება მას ჩააბაროს ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლების მოთხოვნათა დაცვით, რაც შესრულდა კიდეც საქალაქო სასამართლოს მხრიდან და მოპასუხეს მიღებული გადაწყვეტილება ჩაჰბარდა 2016 წლის 31 მაისს. საქმეში წარდგენილი მმართვეის თანახმად, სააპელაციო საჩივარი სასამართლოში რეგისტრირებულია 2016 წლის 13 ივნისს, შესაბამისად, აპელანტს არ დაურღვევია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 369-ე მუხლის მოთხოვნები.

1.3.3. რაც შეეხება დავის მატერიალურ-სამართლებრივ კანონიერებას, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში დასაქმებულს ასევე არ წარმოუდგენია იმგვარი შედეგება, რომლის გაზიარებაც თანხის დაკისრების თაობაზე მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილებას გამოიწვევდა. უპირველესად უნდა აღინიშნოს, რომ კასატორი თანხის მიღების წინაპირობების არსებობას უკავშირებს დამსაქმებლის ქმედებას, რომლის შესაბამისადაც სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მან ნებაყოფლობით აღასრულა გადაწყვეტილება, ამ მხრივ მხარე მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ პრაქტიკულად ცნო სარჩეული, ხოლო გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ აღიარება სასამართლოების მხრიდან საფუძვლად უნდა დაედოდა განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნას. საკასაციო პალატა არ იზიარებს მხარის ხსენებულ არგუმენტს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით შესრულება არ შეიძლება პირდაპირ უკავშირდებოდეს სარჩელის ცნობას. ამ მხრივ სააპელაციო პალატამ სწორად არ გაითვალისწინა წარმომადგენლის მიერ 2017 წლის 27 ივნისის სხდომაზე დაყენებული შუამდგომლობის შინაარსი (სააპელაციო საჩივარზე ნაწილობრივ უარის თქმა), ვინაიდან საქმეში არსებული მინდობილობის თანახმად, სარჩელის ცნობისათუ სააპელაციო საჩივარზე უარის თქმის შესახებ უფლებამოსილება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 98-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მარწმუნებელს არ მიუნიჭებია რწმუნებული სათვის. რაც შეეხება უშუალოდ სამუშაოზე აღდგენის ფაქტს, ვინაიდან ამ ნაწილში გადაწყვეტილება ფორმალური თვალსაზრისით გასაჩივრებული იყო, სასამართლომ სწორად იმსჯელა და დაადგინა, რომ იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობა – მისი სამუშაოზე გამოუცხადებლობა არასაპატიო მიზეზით არ მომხდარა, ეს კი გამორიცხავდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძ-

ვლებია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა), სსიპ შ-ის შინაგანანგის დამტკიცების შესახებ ამავე სამსახურის უფროსის №34134 ბრძანების მე-17 მულის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა (დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურის შინაგანანგის უხეში ან სისტემატური დარღვევა) და მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის (თანამშრომლის მიერ სამსახურებრივი დისციპლინის დარღვევისა და მისთვის დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, სამსახურის უფროსი უფლებამოსილია, პირდაპირ გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – სამსახურიდან გათავისუფლება) შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლის შესაძლებლობას. ამ შემთხვევაში სააკველაციო პალატამ სწორად მიუთითა ამავე ბრძანების მე-19 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტზე, რომელიც კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულ ქალთან ამ უკანასკნელის მიერ ორსულობის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირების შემდგომ.

1.3.4. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით პალატა აღნიშნავს, რომ ამ მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმას შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი წარმოადგენს. მოთხოვნის წარმატებას განაპირობებს არა მხოლოდ ის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის არამართლზომიერი ნება, არამედ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის მტკიცების ტვირთს შეადგენს ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად არარსებობის პერიოდში დასაქმებული მზად იყო და ობიექტურად შეეძლო, შეესრულებინა სამუშაო, ხოლო იძულებითი მოცდენა განპირობებული იყო მხოლოდ დამსაქმებლის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რადგანაც განსახილველი ნორმის მე-2 ნაწილი იმპერატიულად ადგენს, რომ დასაქმებულის ბრალით გამონვეული მოცდენა ანაზღაურებას არ ექვემდებარება. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობა, შრომის კოდექსის მიზნებისათვის წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების წინაპირობას (შკ-ის 36.1 მუხლი: შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას). შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ლეგალურ საფუძვლებს (შკ-ის 36.2 მუხლი: შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია: ა) გაფიცვა; ბ) ლოკაუტი; გ) აქტიური ან/და პასიური

საარჩევნო უფლების განხორციელება; დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება; ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში განწვევა; ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევა; ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო; თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ მას აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა; ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს; ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება; მ) ანაზღაურებადი შვებულება) და ნორმის მე-4 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ იმგვარი იძულებითი მოცდენა, რომელიც გამომწვეულია პირის სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევით ან ანაზღაურებადი შვებულებით, ასევე, დროებითი შრომისუუნარობით თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში საკითხის მოწესრიგება ცდება ორგანულ კანონს და იგი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 20.02.2009წ. №87/ნ ბრძანებით დამტკიცებული დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესით რეგულირდება (რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ეს წესი აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ დასაქმებულთათვის (შემდგომში – დასაქმებულები) და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ სახელმწიფო/საჯარო მოსამსახურეთათვის (შემდგომში – მოსამსახურეები) დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნის, გაანგარიშებისა და გაცემის საკითხებს). რაც შეეხება დეკრეტულ შვებულებას, შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურე-

ბადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარის. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე (დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების ორგანიზაციული პირობები კი, რეგულირდება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 25.08.2006წ. №231/6 ბრძანებით დამტკიცებული ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შევილად აყვანის გამო შვებულებების ანაზღაურების წესით). პალატა განმარტავს, რომ შრომისუნარობის, ასევე, დეკრეტული შვებულების წინაპირობების არსებობის შესახებ, შესაბამისი ანაზღაურების მისაღებად დამსაქმებელს უნდა ეცნობოს კანონით დადგენილი წესით, კერძოდ, მას უნდა წარედგინოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 25.09.2007წ. №281/6 ბრძანებით დამტკიცებული დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის მოთხოვნათა დაცვით შედგენილი საავადმყოფო ფურცელი.

1.3.5. განსახილველ საკითხს თუ მივუბრუნდებით, უდავოა, რომ დასაქმებულმა, კუთვნილი ფასიანი შვებულებით სარგებლობისას, რომელსაც საზღვარგარეთ ატარებდა, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის შესახებ დასაქმებულს აცნობა და ნაცვლად დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის მოთხოვნათა დაცვით შედგენილი საავადმყოფო ფურცლისა, წარუდგინა გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში გაცემული ცნობა (ხსენებული წესის 4.2. მუხლის თანახმად, პირებს, რომლებიც დროებით შრომისუნარობი გახდნენ საზღვარგარეთ ყოფნისას... ადგილზე გაცემული შესაბამისი საბუთების საფუძველზე მიეცემა საავადმყოფო ფურცელი საქართველოს სამედიცინო დაწესებულებების მიერ მკურნალობის ... მთელ პერიოდზე), რაც, ბუნებრივია, შესაბამისი სამართლებრივი შედეგების მომტან ქმედებად ვერ განიხილება (შრომის კოდექსის 36.2 მუხლი), უფრო მეტიც, დოკუმენტაციის ქართულ კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის გამო, დამსაქმებელმა დაუბრუნა კიდევაც მოსარჩელეს გერმანულენოვანი ცნობა, თუმცა ქ. ც-ს არც მოგვიანებით წარუდგინა საქართველოს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული საავადმყოფო ფურცელი, ამასთანავე, სააპელაციო პალატამ სწორად აღნიშნა, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას ვერ გააქარწყლებს საქმეში წარმოდგენილი შპს „ქ-ისა“ და შპს „ქ-ის“ მიერ გაცემული წერილობითი მტკიცებულებები საავადმყოფო ფურცლის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ.

1.3.6. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო

პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიებს სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან ეროვნული თუ საერთაშორისო სამართლით დადგენილი საკანონმდებლო ნორმების მოთხოვნათა დარღვევის თაობაზე (ამ განჩინების სამოტივაციო ნაწილის 1.1. პუნქტი) და მიიჩნევს, რომ დასაქმებულმა ვერ დაამტკიცა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ დამსაქმებლის კანონით დადგენილი წესით ინფორმირების ფაქტი, რაც გამართლებულს ხდის დამსაქმებლის უარს ქ. ც-ის განცხადების დაკმაყოფილებაზე (დეკრეტული შვებულების მიცემა). ამასთანავე, ვინაიდან დავის საგანს არ წარმოადგენს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება, ხოლო, იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია დასაქმებულის ბრალით (საქმეში წარმოდგენილი ექიმის დოქტორ ს. ჰ-ის დასკვნის მიხედვით, ქ. ც-ს მგზავრობა 2015 წლის 10 დეკემბრამდე არ შეეძლო, შესაბამისად, მისი მოცდენა 2015 წლის მაისიდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე – 2015 წლის 10 სექტემბრამდე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული არ იყო. სარჩელი სასამართლოში წარმოდგენილია 2015 წლის 9 ოქტომბერს, ხოლო საქმის მასალებით არ დასტურდება, თუ როდის დაბრუნდა მოსარჩელე გერმანიიდან (სარჩელი ქ. ც-ის წარმომადგენლის მიერაა ხელმოწერილი, ხოლო უფლებამოსილება პირდაპირი ელექტრონული კომუნიკაციის მეშვეობით არის მიღებული), ამასთანავე, დამსაქმებლის მიერ პირის სამსახურში აღდგენის მიუხედავად იგი საქმიანობას არ ახორციელებს შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით კვლავ შეწყვეტის გამო), ეს უკანასკნელი გარემოება სავსებით მართებულად დაედო საფუძვლად იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის შესახებ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას. რაც შეეხება კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების საკითხს, ვინაიდან არ არსებობს ანაზღაურების მავალდებულებელი წინაპირობები, პალატა, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, მოთხოვნას ამ ნაწილშიც წარუმატებლად მიიჩნევს.

#### **1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად (საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას), საკასაციო სასამართლო უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, რად-

განაც მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ დაამტკიცა მოთხოვნის განხორციელების წინაპირობების არსებობის ფაქტი, რაც ამავე კოდექსის 393-ე მუხლის შესაბამისად, საფუძვლად დაედებოდა მისი სარჩელის დაკმაყოფილებას.

## **2. სასამართლო ხარჯები:**

ვინაიდან წინამდებარე განჩინებით საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, კასატორი, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

## **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე, 404-ე, 410-ე მუხლებით და

## **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. ქ. ც-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 ივნისის განჩინება და ამავე სასამართლოს 2017 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.
3. კასატორის შუამდგომლობა საპროცესო ვადის დარღვევის გამო სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

### **3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა**

#### **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ჩაორგანიზაციისას**

#### **სამუშაოზე აღდგენა**

#### **ბანძინება საქართველოს სახელით**

№ას-192-181-2017

26 ნოემბერი, 2018 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

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

**დავის საგანი:** შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

**1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:**

1.1. ნ. ნ-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, პირველი კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ ს-ოს (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მონინალმდევე მხარე, მეორე კასატორი, სააგენტო ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 26 იანვრის №04-32/ო ბრძანების ბათილად ცნობა, სააგენტოს ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა, სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდის განმავლობაში (გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე) განაცდურისა (ყოველთვიურად 1 600 ლარისა და წინასწარ გათვალისწინებული დანამატის – 500 ლარის) და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული პროცესის ხარჯების ანაზღაურება.

**1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:**

მოსარჩელე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წლების მანძილზე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაქვემდებარებაში მდებარე სასამართლოში.

ნისტროს მმართველობის სფეროში შემავალ სსიპ ს-ოსთან. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, დასრულებისთანავე გრძელდებოდა იმავე ვადით, რაც საბოლოოდ, 2012 წელს გადაიზარდა უვადო შრომით ურთიერთობაში. გათავისუფლებამდე დასაქმებულს ეკავა სააგენტოს ქ-ის რეგიონალური და საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის თანამდებობა. შტატით გათვალისწინებული ერთეულის კუთვნილი დარიცხული თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 600 ლარს, რასაც ემატებოდა წინასწარ გათვალისწინებული ყოველთვიური თანამდებობრივი დანამატი, დარიცხული 500 ლარის ოდენობით. შრომითი ურთიერთობის მთელ პერიოდში ჯეროვნად ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებებს, არაერთგზის იქნა ნახალისებული და არასდროს ყოფილა მიცემული დისციპლინურ პასუხისგებაში. სააგენტოს თავმჯდომარის 2015 წლის 12 იანვრის №04-6/ო ბრძანებით დადგინდა მისი ზოგიერთი ტერიტორიული ერთეულის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი სტრუქტურული, ფუნქციური და შტატების რაოდენობრივი ოპტიმიზაციის მიზნით. ამავე ბრძანებით გათვალისწინებულ იქნა ქ-ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის რეორგანიზაცია. დამსაქმებლის დირექტორის 2015 წლის 30 იანვრის №04-30/ო ბრძანებით განხორციელდა სააგენტოს რეორგანიზაცია და ცვლილება შევიდა მისი ცენტრალური აპარატისა და ტერიტორიული ერთეულების დებულებებში, რეორგანიზებულ იქნა ქ-ის რეგიონული საკოორდინაციო, ასევე, რ-ის სოციალური მომსახურების ცენტრი და სააგენტოს ამ ორი ტერიტორიული ერთეულის შერწყმით ჩამოყალიბდა ახალი ტერიტორიული ერთეული – ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი, რომელიც ჩაითვალა რეორგანიზებული ერთეულების უფლებამონაცვლედ და აღებულ ვალდებულებებზე პასუხისმგებლად. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა სააგენტოს სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის ტიპური დებულება, რაც იმეორებს გაერთიანებული/შერწყმული ერთეულების უფლებამოსილებებს, ფუნქციებსა და კომპეტენციას. იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელისათვის დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს ითვალისწინებს რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ტერიტორიული ერთეული, მის უფროსად დაინიშნა სხვა, ამავე სისტემაში არასოდეს მომუშავე პირი და ამასთან, გაიზარდა სხვა მენეჯერული პოზიციებიც – სამხარეო ცენტრის უფროსის მოადგილეების რაოდენობა, ხოლო ყველა ამ თანამდებობაზე სხვა პირთა განწესებით დამსაქმებელმა გამოორიცხა მოსარჩელის დასაქმების შესაძლებლობა. სამინისტროს 2015 წლის 26 იანვრის წერილობითი თანხმობით, იმავე დღეს, შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე მოსარჩე-



ლესთან მოიშალა შრომითი ურთიერთობა. 2015 წლის 16 თებერვალს მოსარჩელემ მიმართა დამსაქმებელს გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების თხოვნით. მოპასუხემ დაადგინა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთებისათვის შორმის კოდექსით გათვალისწინებული ვადა.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა. დამსაქმებელს სადავოდ არ გაუხდია სარჩელში მითითებული ძირითადი ფაქტები, არამედ, შემოიფარგლა სამართლებრივი შედავებით და განმარტა, რომ სააგენტოში 2015 წელს განხორციელდა რეორგანიზაცია, რაც საფუძვლად ისახავდა სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდას, გარკვეული სტრუქტურული და ფუნქციური ცვლილებების გზით. საჭირო გახდა სამუშაო ძალის შემცირება (კადრების ოპტიმიზაცია). სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, რეორგანიზაცია განხორციელდა ქ-ის რეგიონალურ საკოორდინაციო ცენტრსა და რ-ის სოციალური მომსახურების ცენტრში, ამ ორი ტერიტორიული ორგანოს შერწყმით, ჩამოყალიბდა ერთი სტრუქტურული ერთეული – ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი. ქ-ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრიდან გაუქმდა 30, ხოლო რ-ის სოციალური მომსახურების ცენტრიდან – 28 სამტატო ერთეული. სააგენტოში, მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და კადრების შემცირების შესახებ დამსაქმებულები გაფრთხილებული იყვნენ სააგენტოს 2015 წლის 12 იანვრის №04-6/ო ბრძანებით, რომლის მე-2 პუნქტით განმარტებულია, რომ წინამდებარე ბრძანება ჩაითვალოს გაფრთხილებად, მის პირველ პუნქტში ტერიტორიულ ერთეულებში დამსაქმებული პირებისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სააგენტოს 2015 წლის 26 იანვრის №04-32/კ ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებები სააგენტოს რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრების უფროსებთან, მათ შორის – მოსარჩელესთან. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, ამავე ბრძანების მე-3 პუნქტში გათვალისწინებულ იქნა მათთვის კომპენსაციის გაცემა 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამდენად, სადავო ბრძანება მიღებულია კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით და არ არსებობს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების წინაპირობები.

## **3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 23 ივნისის გა-

დანყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

#### **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

#### **5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2015 წლის 26 იანვრის №04-32/კ ბრძანება სააგენტოს ქ-ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის თანამდებობიდან განთავისუფლების ნაწილში, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ამავე სააგენტოს ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე, დამსაქმებელს მის სასარგებლოდ იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისათვის დაეკისრა თვეში 1 600 ლარის, ასევე, ყოველთვიური დანამატის 500 ლარის ანაზღაურება 2015 წლის 27 იანვრიდან სააგენტოს ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

#### **6. კასატორის მოთხოვნა:**

6.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სააგენტოსათვის პირველსა და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებში ადვოკატის დახმარებისათვის, ასევე, საქმის განხილვის უზრუნველსაყოფად განუული ხარჯების დაკისრება (იხ. 07.03.2017წ. №ა-943-17 განცხადება მოთხოვნის დაზუსტების თაობაზე, ასევე, საკასაციო სასამართლოს 17.03.2017წ. განჩინება);

6.2. ამავე გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმა, რომლითაც სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივ-

რების საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ ისინი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

**1.1. საკასაციო განაცხადების მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორის პრეტენზიები):**

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამომნოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა შეამონმებს იმ შედეგებათა ფარგლებში, რომლებიც საკასაციო საჩივრებშია გადმოცემული. საკასაციო საჩივრების შესწავლის შედეგად კი, ირკვევა, რომ:

1.1.1. პირველი კასატორის პრეტენზია მიმართულია სასამართლოს მხრიდან პროცესის გარეშე ხარჯების ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში, კერძოდ, მოსარჩელე დავობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ შეფასებებსა და დასკვნებზე, რომლებიც მტკიცებულებათა წარუდგენლობის გამო ფაქტობრივად განეული ხარჯების მოთხოვნის უარყოფას უკავშირდება. ამ მხრივ დასაქმებული პრეტენზიას აცხადებს სასამართლოს მიერ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის არასწორი განმარტების თაობაზე.

1.1.2. რაც შეეხება მეორე კასატორს, მისი პრეტენზიები მიმართულია დავის მატერიალურ-სამართლებრივი მოთხოვნის დაკმაყოფილების კანონიერებისკენ და მხარე აცხადებს, რომ განხორციელებული რეორგანიზაცია მიზნად ისახავდა სააგენტოს წინაშე დასახული მიზნების მიღწევის ორგანიზებასა და შტატების ოპტიმიზაციას, რისი მაგალითიცაა, მსგავსად მოსარჩელისა, სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის მოშლა, მოსარჩელეს პირველი ინსტანციის სასამართლოში სადავო არ გაუხდია რეორგანიზაციის ფაქტი, მან შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძვლად, სასამართლო სხდომაზე მიუთითა დისკრიმინაციის ფაქტზე, რომელიც, მისი მტკიცებით, უკავშირდებოდა დასაქმებულის ოჯახის წევრის პოლიტიკურ საქმიანობას, რაც არ დადგინდა. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა რეორგანიზაციის ფაქტი, ამ მიზნით, კანონის მოთხოვნათა დაცვით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, თუმცა ბათილად ცნო ბრძანება და აღადგინა გათავისუფლებული მუშაკი იმ თანამდებობაზე,

რომელიც განსხვავებულია მის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობისაგან. პალატამ ვერ განასხვავა ეს ორი თანამდებობა ერთმანეთისაგან და ამ მხრივ არასწორი შეფასება მისცა დამსაქმებლის წარმომადგენლის მიერ სხდომაზე მიცემულ განმარტებას. ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ რეგიონალურ საკოორდინაციო ცენტრის უფროსისა და ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობები ვერ განიხილება ერთი და იგივედ. სასამართლოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე უნდა შეეფასებინა ის გარემოება, რომ დღეისათვის დასაქმებულის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობს, ამასთან, სახელფასო მაჩვენებლითა და ფუნქციური დატვირთვით შეუძლებელია ტოლფასი თანამდებობის დადგენაც, რადგანაც ორი სამსახურის შერწყმით ჩამოყალიბებული უწყება უფრო ფართო ფუნქციის მატარებელია თავისი არსით და ამ ფაქტზე მეტყველებს მხარის მიერ წარდგენილი დებულებების შედარებაც. სასამართლო მხედველობის მიღმა ტოვებს იმ ფაქტსაც, რომ რეორგანიზებული სამსახურის უფროსის თანამდებობა კონკურსის წესით დაიკავა სხვა პირმა კეთილსინდისიერად, ხოლო, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, თანამდებობაზე მუშაეის აღდგენით არ უნდა შეილახოს იმ მესამე პირთა უფლებები, რომლებიც ლეგიტიმურად იკავებენ შტატს. ამდენად, სასამართლოს არც კი გამოუკვლევიან ის გარემოება, თუ რამდენადაა შესაძლებელი პირის სამუშაოზე აღდგენა იმგვარად, რომ დამოუკიდებელი დავა არ წარმოიშვას გადაწყვეტილების აღსასრულებლად. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან არ არსებობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის წინაპირობა, სარჩელი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში ასევე უსაფუძვლოა. გარდა ამისა, სასამართლოს არც კი უმსჯელია დანამატის გაცემის შესაძლებლობაზე, რომელიც დასაქმებულის ნახალისების ფორმაა და მისი გაცემის წესს ადგენს სააგენტოს 2014 წლის 25 ოქტომბრის №04-32/ო ბრძანება. ამ ბრძანების მე-2 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრულია შემთხვევა, როდესაც დანამატი არ ექვემდებარება გაცემას, ხოლო, მე-3 პუნქტის თანახმად, მისი გაცემა კალენდარული თვის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დღეების მიხედვით და/ან დასაქმებულთა ფუნქციური დატვირთვის მოცულობაზე ან პასუხისმგებლობის ხარისხზე დამოკიდებული და გაცივმა სამინისტროსთან შეთანხმების შესაბამისად. უნდა ითქვას, რომ დანამატის გაცემა არ არის სავალდებულო და დამოკიდებულია დაწესებულების ხელმძღვანელის ნებაზე. სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან მტკიცებულებათა არასრულ გამოკვლევაზე მეტყველებს ის გარემოება, თითქოს

დამსაქმებელმა დაარღვია შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ გადანყვეტილების წერილობით დასაბუთების ვადა. ამ შემთხვევაში, სასამართლომ ყურადღება არ მიაქცია დოკუმენტის შექმნის ელექტრონულ თარიღს და იხელმძღვანელა მისი ასლის ამობეჭდვის თარიღით, რაც ყოველი ამობეჭდვის შემთხვევაში ცვალებადია. კასატორი არ ეთანხმება სააგენტოსათვის სახელმწიფო ბაჟის დაკისრებას, რადგანაც ის „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ ხარჯისაგან გათავისუფლებულია, უფრო მეტიც, სააპელაციო სასამართლომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის დარღვევით მიიღო და საქმეს დაურთო იურიდიული მომსახურების განწვეისა და მოთხოვნის დათმობის შესახებ ხელშეკრულება.

## **1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:**

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალა გააჩნია სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორებს არ მიუთითებიათ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. მოსარჩელე უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან (2005 წლის 13 ივლისიდან დასაქმებული იყო სსიპ ს-ოში, იგივე სსიპ ს-ი ქ-ის საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის მოადგილის და შემდგომ ამავე ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე და იღებდა შესაბამის ანაზღაურებას. 2012 წლის 19 ოქტომბრის სააგენტოს №04-962/კ ბრძანებით, მის სისტემაში, დირექტორის 2012 წლის 20 დეკემბრის №04-428/ო ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის მიხედვით, დასაქმებულ პირებთან შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრა უვადოდ);

1.2.2. სააგენტოს 2014 წლის 31 დეკემბრის №04-400/ო ბრძანებით, 2015 წლის 1 იანვრიდან დამტკიცდა სააგენტოს საშტატო განრიგი და ხელფასის ფონდი, რომლის თანახმად, რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის თანამდებობრივი სარგო 1 600

ლარით განისაზღვრა, ხოლო საშტატო ერთეულის რაოდენობა – 30 თანამშრომლით, მათ შორის, ერთი ცენტრის უფროსი და ორი უფროსის მოადგილით;

1.2.3. სააგენტოს 2015 წლის 12 იანვრის №04-6/ო ბრძანებით მის ტერიტორიულ ერთეულებში, მათ შორის, ქ-ის რეგიონალურ საკოორდინაციო ცენტრსა და რ-ის სოციალური მომსახურების ცენტრში დაინყო ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი სტრუქტურული, ფუნქციური და დასაქმებულთა რაოდენობის ოპტიმიზაციის პირობით. ნორმატიული აქტის მე-2 პუნქტის თანახმად, ეს ბრძანება ჩაითვალა გაფრთხილებად მის პირველ პუნქტში მითითებულ ტერიტორიულ ერთეულებში დასაქმებული პირებისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2.4. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2015 წლის 26 იანვრის წერილით სსიპ ს-ოს ეცნობა სამინისტროს თანხმობა სააგენტოს რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრების უფროსებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რის საფუძველზეც მოპასუხის 2015 წლის 26 იანვრის №04-32/კ ბრძანებით, მოსარჩელეს, როგორც სააგენტოს ქ-ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის უფროსს, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. დადგინდა ცენტრის უფროსისათვის (თანამდებობრივი სარგო) კომპენსაციის – 2 თვის შრომის ანაზღაურების გაცემა, დასაქმებულის მიერ კომპენსაციის მიღების ფაქტი სადავო არაა;

1.2.5. დამსაქმებლის 2015 წლის 30 იანვრის ბრძანების მიხედვით, სააგენტოს ზოგიერთი ტერიტორიული ერთეულის საქმიანობის გაუმჯობესებისა და დაკისრებული ფუნქციების ოპტიმიზაციის მიზნით, „საშტატო განრიგისა და ხელფასის ფონდის დამტკიცების შესახებ“ სააგენტოს დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის №04-400/ო ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ“ სააგენტოს დირექტორის 2015 წლის 25 იანვრის №04-19/ო ბრძანებით განხორციელებული ცვლილებების გათვალისწინებითა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 27 ივნისის №190/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – ს-ოს დებულების“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტის, ასევე, მე-4 მუხლის საფუძველზე, რეორგანიზებულ იქნა ქ-ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრი და რ-ის სოციალური მომსახურების ცენტრი. სააგენტოს ამ ორი ტერიტორიული ერთეულის შერწყმით (გაერთიანებით) ჩამოყალიბდა ახალი ტერიტორიული ერთეული – ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი. ამავე ბრძანების თანახმად, სოციალური

მომსახურების სამხარეო ცენტრები წარმოადგენენ სამართალმემკვიდრეს რეორგანიზაციამდე (შერწყმა/გაერთანება) არსებული სააგენტოს შესაბამისი ტერიტორიული ერთეულების იმ ფუნქცია-მოვალეობებში, რაც გათვალისწინებულია რეორგანიზაციის (შერწყმა/გაერთანების) შედეგად ჩამოყალიბებული სააგენტოს ახალი ტერიტორიული ერთეულის (სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი) დებულებითა და სხვა შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით;

1.2.6. 2015 წლის 16 თებერვალს სააგენტოს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს განცხადებით მიმართა მოსარჩელემ და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობით დასაბუთება. სააგენტოს 2015 წლის 20 თებერვლის №04/12092 წერილის თანახმად, დასაქმებულს ეცნობა, რომ მიმდინარე წელს სააგენტოს სისტემაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებები მიზნად ისახავდა სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდას, სტრუქტურული და ფუნქციური ცვლილებების გზით, რაც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. ცვლილებების შედეგად, სხვა შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების მსგავსად, რეორგანიზებულ იქნა ქ-ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრი და რ-ის სოციალური მომსახურების ცენტრი. სააგენტოს ამ ორი ტერიტორიული ერთეულის შერწყმით (გაერთიანებით), ჩამოყალიბდა ახალი ტერიტორიული ერთეული – ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი. ამასთან, ქ-ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრიდან გაუქმდა 30, ხოლო რ-ის სოციალური მომსახურების ცენტრიდან – 28 საშტატო ერთეული;

1.2.7. სააგენტოს 2015 წლის 25 იანვრის №04-19/ო ბრძანებით, „საშტატო განრიგისა და ხელფასის ფონდის დამტკიცების შესახებ“ სააგენტოს დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის ბრძანებით დამტკიცებულ დანართებში შეტანილ იქნა ცვლილებები და დამტკიცდა დანართის სახით, სადაც ქ-ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის 2015 წლის 1 თებერვლიდან მოქმედი საშტატო ნუსხით განისაზღვრა 49 საშტატო ერთეული, მათ შორის, ცენტრის უფროსის ერთი და ცენტრის უფროსის მოადგილის სამი თანამდებობა;

1.2.8. დასაქმებულის კომპეტენცია და მისი საქმიანობის შესრულების ჯეროვნება ეჭვქვეშ არ დამდგარა, მის მიმართ რაიმე სამსახურებრივი პასუხისმგებლობის ზომა არ გამოყენებულა, ამასთან, მიღებული აქვს პრემიები;

1.2.9. საქმეში წარმოდგენილია რეორგანიზაციამდე არსებული 2009 წლის 31 დეკემბრის №0-ო ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ ს-ოს რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის ტიპური დებულე-

ბა, რომელიც განსაზღვრავს სსიპ ს-ოს რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრების სტატუსს, უფლებამოსილებას, ანგარიშვალდებულებას და აწესრიგებს მის საქმიანობასთან დაკავშირებულ სხვა ურთიერთობებს. დებულების მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით დადგინდა ცენტრის საქმიანობის მიზანი – შესაბამის ადმინისტრაციულ-ტერიტორიულ ერთეულებში ხელი შეუწყოს და ზედამხედველობა გაუწიოს (ა) სახელმწიფო გასაცემლების ადმინისტრირებას და სოციალური დახმარების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის, ბავშვზე ზრუნვის და სხვა სახელმწიფო პროგრამების რეალიზაციას; (ბ) მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოსათვის კანონმდებლობით განსაზღვრული ფუნქციების განხორციელებას. დებულების მე-3 მუხლში განერილია ზედამხედველობისა და კონტროლის სფეროში მოქცეულ ფუნქციათა კონკრეტული ჩამონათვალი. რეორგანიზაციის შემდგომ მოქმედი სსიპ ს-ოს სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის ტიპიური დებულების მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ცენტრის საქმიანობის მიზნებსა და ამოცანებს სამოქმედო არეალების მიხედვით წარმოადგენს შესაბამის ადმინისტრაციულ ტერიტორიულ ერთეულში ხელი შეუწყოს და ზედამხედველობა გაუწიოს (ა.ა) სახელმწიფო გასაცემლების ადმინისტრირებას, ჯანმრთელობის დაცვის და სოციალური დახმარების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის, ბავშვზე ზრუნვის, დასაქმების ხელშეწყობის და სხვა შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამების რეალიზაციას; (ა.ბ.) მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოსათვის კანონმდებლობით განსაზღვრული ფუნქციების განხორციელებას; (ბ) კონკრეტულ სამოქმედო ტერიტორიაზე (განისაზღვრება მისი უშუალო ადგილმდებარეობის მიხედვით): (ბ.ა.) სააგენტოს ფუნქციებს მიკუთვნებული სახელმწიფო გასაცემლების ადმინისტრირება (დანიშვნა, შეწყვეტა, შეჩერება და სხვა) კანონმდებლობის შესაბამისად; (ბ.ბ) ბავშვზე ზრუნვის სოციალური და ჯანმრთელობის შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამების რეალიზება და/ან ამ პროცესში მონაწილეობის მიღება უფლებამოსილების ფარგლებში; (ბ.გ) მეურვეობისა და მზრუნველობის ტერიტორიული ორგანოს ფუნქციების შესრულება (ბ.დ) შრომის ბაზრის ინფორმაციის მართვის სისტემის ფორმირებისა და დანერგვის პროცესში მონაწილეობა და კომპეტენციის ფარგლებში დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების რეალიზაცია და მონიტორინგი. დებულების მე-3 მუხლში განერილია ზედამხედველობისა და კონტროლის სფეროში მოქცეული ფუნქციათა კონკრეტული ჩამონათვალი.

1.2.10. მოსარჩელე სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერებას იმ პოზიციიდან გამომდინარე,



რომ რეორგანიზებული ერთეულების უფლებამონაცვლე და აღებულ ვალდებულებებზე პასუხისმგებელი არის შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბებული ერთეული, მისი მტკიცებით, რეალურად არ მომხდარა შტატების შემცირება, ცენტრის უფროსის თანამდებობა კვლავ სახეზეა და ამ თანამდებობას იკავებს სხვა ამავე სისტემაში არასდროს მომუშავე პირი, ამასთან, გაიზარდა სხვა მენეჯერული პოზიციები – ახალი სამხარეო ცენტრის უფროსის მოადგილეების რაოდენობა. დასაქმებულის დათხოვნა უკავშირდებოდა მის მიმართ სუბიექტურ დამოკიდებულებას, რაც არ შეესაბამება სამსახურიდან გათავისუფლების მითითებულ საფუძველს. მოპასუხე რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის განთავისუფლებას კანონიერად მიიჩნევს იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მართალია, ცენტრის უფროსის თანამდებობა არ გაუქმებულა, თუმცა რეორგანიზაციის შემდგომ ფორმირებულ დებულებაში გაიზარდა რა ცენტრის უფროსის ფუნქციური დატვირთვა, მოსარჩელე არ იყო უნარიანი ასეთი ფუნქციის შესრულებისათვის. სააგენტომ ახალი ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე განიხილა რამდენიმე კანდიდატურა და შეფასების შედეგად მიიღო გადაწყვეტილება, რომ ნ. ნ-ზე მეტი უპირატესობით სარგებლობდა სხვა პირი აღნიშნულ თანამდებობაზე გასამწესებლად.

### **1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:**

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების შეფასების საგანი იქნება, როგორც სასამართლო ხარჯების განსაზღვრისა და მხარეთა შორის განაწილების პროცესუალურ-სამართლებრივი სტანდარტი და მისი გამოყენების კანონიერება, ისე – დავის მატერიალური მოთხოვნის წარმატებულობა. საკასაციო სასამართლო ხსენებულ საკითხებზე იმსჯელებს ცალცალკე.

1.3.1. პალატა იზიარებს პირველი კასატორის პოზიციას სასამართლოს მხრიდან მოგებული მხარის სასარგებლოდ ხარჯების ანაზღაურების პრინციპის არასწორად განსაზღვრის თაობაზე და განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის V თავი ეძღვნება პროცესის ხარჯებს. კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. იმავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით განმარტებულია, თუ რას შეადგენს თითოეული მათგანი, კერძოდ, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებები

ბათა უზრუნველსაყოფად განეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოგებული მხარის სასარგებლოდ წაგებული მხარისათვის პროცესის ხარჯების დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლები მოცემულია საპროცესო კოდექსის 53-ე და 54-ე მუხლებში. ზოგადი პრინციპი ასეთია – იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სასამართლო ხარჯის სახით კონკრეტული ოდენობით მატერიალური სახსრების განკარგვა, რა თქმა უნდა, მტკიცებას ექვემდებარება და ეს უნდა ამტკიცოს ამ ხარჯის გამწვემა მხარემ, თუმცა, თუკი არ იქნება წარდგენილი მტკიცებულება ამა თუ იმ ოდენობის დანახარჯის შესახებ, ეს არ შეიძლება დავის წარმატებით დასრულების შემთხვევაში შუამდგომლობის უარყოფის უპირობო საფუძველი გახდეს, სასამართლოს ყოველთვის აქვს შესაძლებლობა გონივრული სტანდარტით შეაფასოს მოთხოვნილი თანხის ოდენობა და, თუკი იგი გადაჭარბებული ეჩვენება, ამ თანხის ფარგლებში ნაწილობრივ მაინც დააკმაყოფილოს შუამდგომლობა, რადგანაც დავას არ ინვესს ის ფაქტი, რომ საპროცესო დოკუმენტების მომზადება გარკვეულ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული (საკანცელარიო ნივთების, საბეჭდო მასალისა და სხვა ხარჯი). ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც მხარეს წარმომადგენლის მომსახურებისათვის განეული ხარჯების დამადასტურებელი დოკუმენტი არ ჰქონდა წარდგენილი, საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა, რომ არსებობდა მოგებული მხარისათვის სასამართლოსგარეშე ხარჯის ანაზღაურების წინაპირობები. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „როგორც წესი, მართლმსაჯულების განხორციელება დაკავშირებულია სასამართლო ხარჯებთან და სასამართლოსგარეშე ხარჯებთან... ამგვარი ხარჯების ოდენობა უნდა განისაზღვროს მხარის მიერ სასამართლოში წარდგენილი ფაქტობრივად განეული ხარჯების ოდენობის დამადასტურებელი მტკიცებულებების საფუძველზე. ამგვარი მტკიცებულების არარსებობის შემთხვევაში, სასამართლოს მხარის მოთხოვნის საფუძველზე თვითონაც შეუძლია გონივრულ ფარგლებში განსაზღვროს დახმარებისათვის განეული ხარჯების ოდენობა, თუკი აშკარაა, რომ პირის უფლების დარღვევის აღკვეთის მიზნით ხარჯი გაღებულია (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „პინკოვა და პინკი ჩხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“). სასამართლომ მხარეს ხარჯების ანაზღაურება უნდა დააკისროს მხო-

ლოდ იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც ისინი რეალურად და საქირო-ებისამებრ იქნა გაღებული იმ მიზნით, რომ აღკვეთილიყო სამოქალაქო უფლების დარღვევა (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „ასანიძე საქართველოს წინააღმდეგ“). ამდენად, სასამართლომ ხარჯების განსაზღვრისას უნდა მოახდინოს მხარის სამართლიანი დაკმაყოფილება. სასამართლოს შეხედულებით ხარჯების ოდენობის განსაზღვრისას, დავის საგნის ღირებულებიდან გამომდინარე, პროცენტული ცენზის დადგენა გამორიცხავს ხარჯების ხელოვნურად გაზრდას და უზრუნველყოფს იმ მხარის ინტერესების დაცვას, რომელსაც ხარჯების გადახდა უნდა დაეკისროს (მრავალთა შორის იხ: სუსგ-ებები: №ას-792-1114-07, 11 თებერვალი, 2008 წელი; №ას-330-315-2015, 29 ივნისი, 2015 წელი).

1.3.2. საკასაციო პალატა აქვე უარყოფს მეორე კასატორის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ იურიდიული მომსახურების შესახებ ხელშეკრულების საქმისათვის დართვით სააპელაციო პალატამ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის მოთხოვნები. უპირველესად უნდა აღინიშნოს, რომ თითოეული ინსტანციის სასამართლომ განეული ხარჯების საკითხი ამ ინსტანციის სასამართლოში უნდა იქნეს მოთხოვნილი და მიღებული გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს კანონით დადგენილი წესით. ერთერთ საქმეზე საკასაციო პალატამ ასევე განმარტა, რომ თუკი მხარე, მაგალითად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში არ შუამდგომლობს პროცესის ხარჯების ანაზღაურებას, მას სააპელაციო სასამართლოში აღარ აქვს უფლება, პირველი ინსტანციის სასამართლოში გაღებული ხარჯების ანაზღაურება მოითხოვოს, რადგანაც ივარაუდება, რომ უარი განაცხადა ამ მოთხოვნაზე (იხ. სუსგ №ას-165-158-2013, 27 იანვარი, 2014 წელი). აქვე უნდა განიმარტოს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა სააპელაციო განხილვის ეტაპზე წარდგენის შეზღუდვა ძირითადად შეეხება არა პროცესის ხარჯების ანაზღაურების საკითხს, არამედ, მატერიალურ-სამართლებრივი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების დადასტურებას, ამ ნორმის სხვაგვარი განმარტება ალოგიკურიცაა, ვინაიდან საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის ეტაპზე მხარეთათვის უცნობია გადაწყვეტილების გასაჩივრებისა და ზემდგომ ინსტანციებში დავის გაგრძელების ფაქტი, შესაბამისად, მხარე წინასწარ ვერც გაიღებს ზემდგომი წესით საქმის განხილვასთან დაკავშირებულ შესაძლო ხარჯებს და, ბუნებრივია, მას უფლების პრევენციული დაცვა არც მოეთხოვება. სააპელაციო წარმოების დაწყება მოდავე მხარეთა დისპოზიციური ნების გამოვლინებაა და ხარჯე-

ბის გაღებაც დამოკიდებულია იმაზე, გაასაჩივრებს თუ არა ერთ-ერთი მხარე ან ორივე მათგანი გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეუძლებელია, მოდავე სუბიექტს სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპისათვის განეული ხარჯების დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენა მოეთხოვოს პირველი ინსტანციის სასამართლოში.

1.3.3. რაც შეეხება მეორე კასატორის მოთხოვნას, საკასაციო პალატა მას ასევე იზიარებს და მიაჩნია, რომ სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილითა და 394-ე მუხლი „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი. განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის უდავოა და პირველი ინსტანციის სასამართლომაც დაადგინა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებული სამსახურის რეორგანიზაცია რეალურად განხორციელდა, გაუქმდა სამსახურის ორი ტერიტორიული ერთეული და ისინი შეირწყა ერთ ახალ სუბიექტად. რეორგანიზაციის კანონიერება სარჩელის საგანს არ წარმოადგენს, ამასთანავე, დასაქმებულის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად სადავო ბრძანებაში დამსაქმებელმა მიუთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი. ხსენებული ნორმის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამავე ნორმის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, ხსენებული საფუძველი შრომითი ურთიერთობის მოშლის კანონისმიერი წინაპირობაა, თუმცა, დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისას, ბუნებრივია, კანონის ფორმალური მოთხოვნების დაცვა არ არის საკმარისი, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დავისას სასამართლო სარჩელის ფარგლებში ამოწმებს რეორგანიზაციის ნამდვილობას და იკვლევს ამ საფუძვლით ხომ არ გადაიფარა რაიმე მართლსაწინააღმდეგო ქმედება, თუმცა, ამა თუ იმ ქმედების კანონიერების შემოწმებისათვის სავალდებულოა მოდავე მხარე საპროცესო ნესების დაცვით ჯერ კიდევ საქმის მომზადების დასრულების ეტაპამდე აყენებდეს ფაქტის შემოწმების საკითხს სასამართლოს წინაშე, რადგანაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება შეჯიბრებითობის პრინციპს ემყარება და სასამართლო არ არის უფლებამოსილი საკუთარი ინიციატივით გასცდეს მხარეთა მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტობრივი გარემოებების კვლევას. საქმეში წარმოდგენილი სარჩელის შესწავლით დასტურდება, რომ შრომითი ურთიერთო-

ბის მოშლის შესახებ ბრძანების კანონიერებას მოსარჩელე უკავშირებს შერწყმამდე არსებული სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ახალი სტრუქტურული ერთეულის უფლებამონაცვლეობას და იმას, რომ ახალჩამოყალიბებული სამსახური ითვალისწინებს უფროსის სამტატო ერთეულს, თუმცა მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ახალი სამსახურის უფროსად კონკურსის წესით დაინიშნა სხვა პირი. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მოთხოვნის საფუძველად მითითებული მეორე გარემოება – დისკრიმინაციის ნიშნით მოსარჩელის გათავისუფლება საქმის მასალებით არ დადგინდა, ხოლო თავად დისკრიმინაციის ფაქტზე მოსარჩელეს სარჩელში არ აქვს მითითებული (იხ. სსსკ-ის 219.1 მუხლი).

1.3.4. დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შეფასებისას ყურადღება უნდა გამახვილდეს სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ გარემოებაზე, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია გათავისუფლების საფუძვლის წერილობით დასაბუთებისათვის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით განსაზღვრული ვადა, რის გამოც, ამავე მუხლის მე-7 ნაწილიდან გამომდინარე, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დააკისრა მოპასუხეს (მართალია, კასატორი არ ეთანხება ამ მსჯელობას და განმარტავს, რომ სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს წერილობით დასაბუთებაზე მითითებული თარიღით და არა ამავე დოკუმენტზე მითითებული მისი ამობეჭდვის თარიღით, რომელიც შეიძლება ასლის ამობეჭდვისას შეიცვალოს, თუმცა პალატა არ იზიარებს ამ შედეგებს და მიიჩნევს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლიდან გამომდინარე, სწორედ მოპასუხეს ეკისრებოდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით გათვალისწინებული ვადის დაცვის მტკიცება, მას კი, ამ კუთხით სარწმუნო მტკიცებულება არ წარმოუდგენია), თუმცა, ბრძანების კანონიერებასთან მიმართებით მხოლოდ ეს გარემოება ვერ გახდება გადამწყვეტი. ამ შემთხვევაში, პალატა მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ სარჩელის საფუძველს ახალჩამოყალიბებული სამსახურის უფროსის პოსტზე სხვა პირის გამწესების კანონიერება არ წარმოადგენს და როგორც ზემოთ არაერთხელ აღინიშნა, სასამართლო დავის ფაქტობრივ ფარგლებს ვერ გასცდება, შესაბამისად, კონკურსის ჩატარების კანონიერება და უპირატესობის მინიჭების საფუძვლიანობა წინამდებარე დავის ფარგლებს ცდება, მტკიცების საგანში არმყოფი ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებების მიღება კი, არ შეესაბამება მტკიცებულებათა დასაშვებობის საპროცესო სტანდარტს. ამ მხრივ გასათვალისწინებელია თავად სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გა-

რემოება, რომ შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბებული სამსახურის უფლებამოსილება გაფართოვდა და შეიცვალა სამუშაოს პირობები (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.9.)

1.3.5. საკასაციო სასამართლო რასაკვირველია ეთანხმება დადგენილ ერთგვაროვან პრაქტიკას, რომლის თანახმადაც რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (სუსგ №ას-104-99-2014, 16 ივნისი, 2014 წელი), ასევე, გასაჩივრებულ გადანყვეტილებაში გადმოცემულ შრომის სოციალური უფლების განმარტებასა თუ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის მოთხოვნას შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლოდ მოშლის აკრძალვის თაობაზე, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ცალმხრივი ნების მართლწინააღმდეგობაზე მსჯელობისას სასამართლომ სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით უნდა მოიძიოს მოთხოვნის დამფუძნებელი ის ნორმა, რომელთან შესაბამისობაშიც უნდა შემონმდეს სადავო გარიგება (ნება), წინააღმდეგ შემთხვევაში, რეორგანიზაციის საფუძვლით პირის გათავისუფლება მიჩნეულ უნდა იქნეს მართლზომიერად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამ მხრივ გასაჩივრებული გადანყვეტილება არ შეიცავს დამაჯერებელ დასაბუთებას.

1.3.6. პალატა იზიარებს მეორე კასატორის პოზიციას სასამართლოს მხრიდან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის არასწორი განმარტებისა და მტკიცებულებათა არასაკმარისად შეფასების თაობაზე (სსსკ-ის 105-ე მუხლი). იმ შემთხვევაში, თუკი სასამართლო დაადგენს, რომ დამსაქმებლის სადავო ბრძანება მართლაც ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს, დღის წესრიგში დგება მისი თანმდევი შედეგების განსაზღვრის საკითხი: სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით (შკ-ის 38.8 მუხლი). დამსაქმებლის მიერ მართლწინააღმდეგო ნების გამოვლენის შემთხვევაში, მოხმობილი ნორმიდან გამომდინარე, განისაზღვრება დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განი-

მარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია ამ დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. ნორმაში მითითებული რეგულაციით 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.). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ იმგვარად მიიჩნია დასაშვებად პირის აღდგენა რეორგანიზებული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, რომ არ შეუფასებია თავად რეორგანიზაციის შედეგები. მართალია, რეორგანიზაციის პროცესის მარეგულირებელი აქტით ახალჩამოყალიბებული სამსახური მიჩნეულ იქნა ძველი სამსახურების უფლებამონაცვლედ, თუმცა, შეფასება უნდა მიეცეს სააგენტოს 2015 წლის 30 იანვრის №04-30/ო ბრძანების მე-2 პუნქტს, რომლის თანახმადაც ძველ ერთეულებსა და ახალ ერთეულს შორის უფლებამონაცვლეობა დაშვებულია იმ ფუნქცია-მოვალეობებში, რაც გათვალისწინებულია რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული სააგენტოს ახალი ტერიტორიული ერთეულის დებულებითა და სხვა შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით. აქვე, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის კონტექსტში შესაფასებელია თავად ახალი ტერიტორიული ერთეულის ჩამოყალიბების ფაქტიც, რომელიც არა ერთი რომელიმე სამსახურის შიგნით განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების, არამედ, ორი ტერიტორიული ორგანიზაციის შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბებული სრულიად ახალი ერთეულია და მას გააჩნია უფროსის მხოლოდ ერთი პოზიცია. ამდენად, მტკიცებულებათა ერთობლიობაში შეფასების შედეგად უნდა დადგინდეს ახალი ტერიტორიული ერთეულის უფროსის პოზიცია წარმოადგენს იმავე თანამდებობას თუ მის ტოლფასს და დაიშვება თუ არა არამართლზომიერად გათავისუფლებული პირის მასზე აღდგენა.

1.3.7. საკასაციო სასამართლო ნაწილობრივ იზიარებს მეორე კასატორის პოზიციას განაცდურის ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით და განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, განაცდურის ანაზღაურების საკითხი უნდა მოწესრიგდეს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის ფარგლებში, რამდენადაც, ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილიდან გამომდინარე, ის სამოქალაქო კოდექსის ნორმებთან შედარებით სპეციალური ნორმაა და ადგენს, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარე კი, განსაზღვრული შედეგის დადგომის წინაპირო-

ბებს წარმოადგენს დასაქმებულის მზაობა, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება; მისი იძულებითი მოცდენა, რომელიც გამოწვეულია დამსაქმებლის ბრალით. თავის მხრივ, განაცდური წარმოადგენს იმ შემოსავლის წყაროს, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. მოცემულ შემთხვევაში გასაჩივრებული გადანყვეტილებით სააპელაციო პალატამ ხელფასთან ერთად ისე მიაკუთვნა დასაქმებულს დანამატი, რომ არ გამოუკვლევიან ამ თანხის გაცემის ნორმატიული წესი, არ შეუფასებია, წარმოადგენს თუ არა ხსენებული თანხა მოპასუხის მხრიდან სავალდებულო გასაცემელს და იგი, მსგავსად ხელფასისა, გარანტირებული იყო თუ არა სამუშაოს შესრულების პირობებში, ამ მხრივ მეორე კასატორის მხრიდან დასაბუთებული შედეგება იქნა წარმოდგენილი, ხოლო, გასაჩივრებული გადანყვეტილება იურიდიულად იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება.

#### **1.4. საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლების შესაბამისად, აუქმებს გასაჩივრებულ გადანყვეტილებას და რადგანაც სარჩელის საფუძვლიანობის დასადგენად საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადანყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები) საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს იმავე სასამართლოს, რომელმაც საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი კვლევის შედეგად უნდა დაადგინოს დავის ფაქტობრივი გარემოებები და ამ გზით განსაზღვროს უფლების საკითხი.

#### **2. პროცესის ხარჯები:**

ვინაიდან საკასაციო პალატის წინამდებარე განჩინებით საქმის წარმოება არ დასრულებულა, პალატა მიიჩნევს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად (თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრი-



დან დანყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით), ხარჯების საკითხი უნდა გადანყდეს შემაჯამებელი გადანყვეტილების მიღებისას.

**სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

**და ა დ გ ი ნ ა:**

1. ნ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. სსიპ ს-ოს საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 დეკემბრის გადანყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან უნარჩვევების შეუსაბამობის გამო**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

№ას-1649-2018

17 აპრილი, 2019 წ., ქ. თბილისი

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

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

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. მ. თ-ა (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, მონინალმდეგე მხარე, დასაქმებული ან ბიოქიმიკოსი) წლე-

ბის განმავლობაში სს „მ.ს.ც-ში“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი, სამედიცინო ცენტრი ან კლინიკა) ექიმ ბიოქიმიკოსის თანამდებობაზე იყო დასაქმებული. მისი შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა გამომუშავების მიხედვით და ყოველთვიურად მერყეობდა 1000-2000 ლარის ფარგლებში. ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლებიდან, მისი ყოველთვიური ხელფასის საშუალო მაჩვენებელი 1600 ლარს შეადგენდა.

2. დასაქმებულის ფუნქციას ნარმოადგენდა კონკრეტული პაციენტების ანალიზების ლაბორატორიული კვლევის ჩატარება.

3. მოსარჩელის მიერ ჩატარებული ლაბორატორიული კვლევის პასუხები, რამდენიმე პაციენტმა იმავე და სხვა კლინიკაში გადაამონმა, სადაც კვლევის პასუხებს შორის არსებითი სხვაობა გამოვლინდა. ერთ-ერთმა პაციენტმა (გ. კ-ძე), მოსარჩელის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგები ორ სხვადასხვა ექიმ-ლაბორანტთან გადაამონმა, რა დროსაც გამოვლინდა, რომ ამ უკანასკნელთა მიერ გაცემული დასკვნები თანხვედრაში იყო ერთმანეთთან და მკვეთრად განსხვავდებოდა მოსარჩელის მიერ გაცემული დასკვნისაგან.

4. სამედიცინო ცენტრში დასაქმებულმა ექიმებმა, კერძოდ: ყელ-ყურ-ცხვირის განყოფილების გამგე – თ. ბ-ემ და ექიმ-უროლოგმა – ვ. ზ-ძემ წერილობითი განცხადებებით მიმართეს კლინიკის დირექტორს და მოითხოვეს მოსარჩელის ჩამოცილება მათი პაციენტების ანალიზების ლაბორატორიული კვლევისგან, იმ საფუძველით, რომ დასაქმებული არასწორად და არაკვალიფიციურად უწევდა პაციენტებს ლაბორატორიულ მომსახურებას.

5. 2017 წლის 28 აპრილის სამედიცინო ცენტრის ექიმთა კონფერენციაზე, სადაც მსჯელობა იყო დისციპლინის განმტკიცებისა და სამედიცინო მომსახურების დონის ამაღლებაზე, მოსარჩელე კონფერენციაზე მყოფ ერთ-ერთ თანამშრომელს – ექიმ ბიოქიმიკოს ნ. მ-ძეს ჯანმრთელობის დაზიანებით (დაბრმავებით) დაემუქრა (იხ. 2017 წლის 28 აპრილის №4 ოქმი, სამედიცინო ცენტრის ექიმთა კონფერენცია).

6. სამედიცინო ცენტრის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 ივლისის №25/ა ბრძანებით (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ან სადავო ბრძანება) მოსარჩელეს 2017 წლის 17 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მის გათავისუფლებას სამედიცინო ცენტრმა საფუძველად საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი, ასევე, სამედიცინო ცენტრის დებულების მე-10 მუხლი და შინაგანანუსის 8.9 მუხლი

დაუდო.

7. 2017 წლის 11 აგვისტოს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, უწინდელ თანამდებობაზე (ექიმ ბიოქიმიკოსის პოზიციაზე) აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, 2017 წლის 17 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის – 1600 ლარის გათვალისწინებით. მოსარჩელე ამტკიცებდა, რომ: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებაში მითითებული გარემოებები დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლო იყო. მართალია, რამდენიმე პაციენტის ანალიზის პასუხები იმავე კლინიკაში გადამოწმდა და კვლევის შედეგებს შორის დადგინდა სხვაობა, თუმცა ის გარემოება, რომ მის მიერ გაკეთებული ანალიზის კვლევა (პასუხი) უსწორო იყო, რაიმე სარწმუნო მტკიცებულებით არ დადასტურებულა. ბრძანებაში ასევე უსაფუძვლოდ მიეთითა, რომ მის (დასაქმებული) მიერ დაშვებული პროფესიული შეცდომის გამო სამედიცინო ცენტრი სასამართლოს წინაშე წარსდგა; სიმართლეს არ შეესაბამება ასევე სადავო ბრძანებაში მითითებული ის ფაქტი, რომ მის მიმართ მიმდინარეობს სისხლის სამართლებრივი დევნა, იმ საფუძვლით, რომ ის სალაროს გვერდის ავლით იღებდა სამედიცინო მომსახურების საფასურს. საყურადღებოა, რომ სამედიცინო ცენტრში ექიმ ბიო-ქიმიკოსის პოზიციაზე მოსარჩელესთან ერთად მუშაობდა მეორე ექიმი – ნ. მ-ძეც, რომელსაც სამედიცინო ცენტრის ადმინისტრაცია პაციენტებთან ხშირად უწევდა რეკომენდაციას, რათა სამედიცინო გამოკვლევები სწორედ მასთან ჩატარებინათ. აღნიშნული ფაქტი დასტურდება მიმართვებზე გაკეთებული მინაწერებით – „ნ. მ-ძე“, რაც ცხადყოფს იმას, რომ მოსარჩელეს დამსაქმებელი იმავე კაბინეტსა და იმავე თანამდებობაზე მომუშავე სხვა ექიმთან, არათანაბარ პირობებში აყენებდა. თუკი ის მართლაც არაკვალიფიციური იყო და პროფესიულ შეცდომებს უშვებდა, აღნიშნული უნდა დადასტურებულყო სარწმუნო მტკიცებულებებით, რომლითაც გამოვლინდებოდა, რომ დასაქმებულის კვალიფიკაცია დაკავებულ თანამდებობას არ შეესაბამებოდა.

8. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო როგორც სშპ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოება, ასევე, მოსარჩელის მიერ სამედიცინო ცენტრის შრომის შინაგანანგის მე-3 მუხლის 3.2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, რომლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებული იყო დაეცვა შრომის დისციპლინა, ასევე, ხსენებული შინაგანანგის 6.5 პუნქტით

გათვალისწინებული გარემოება – დასაქმებულის მხრიდან სალაროს გვერდის ავლით პაციენტისაგან მომსახურების საფასურის აღების აკრძალვის თაობაზე. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ სამედიცინო ცენტრის ადმინისტრაცია პაციენტებს არ მიუთითებდა თუ რომელ ბიო-ქიმიკოსთან უნდა ჩაეტარებინათ ლაბორატორიული კვლევები. პაციენტი კლინიკაში მიმართავს მკურნალ ექიმს, ვინაიდან ექიმები უნდობლობას უცხადებდნენ მოსარჩელის მიერ ჩატარებულ კვლევებს, მკურნალ ექიმებს ჰქონდათ უფლება მიეთითებინათ პაციენტისათვის თუ ვისთან ჩაეტარებინათ კვლევები.

9. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი გაასაჩივრებული ბრძანება და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ბიო-ქიმიკოსის თანამდებობაზე; მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2017 წლის 17 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება დაეკისრა, მისი ყოველთვიური ხელფასის – 1600 ლარის გათვალისწინებით. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, 115-ე, 54-ე, 408-ე და 411-ე მუხლები, სშკ-ის პირველი, მე-2, 44-ე, 32-ე, „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 7.1, 57-ე, 66.1, 70-ე, 71-ე და 81-ე მუხლები, ასევე, 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი გამოიყენა.

10. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით. მანვე მოითხოვა პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ განჩინების გაუქმებაც, რომლითაც სამართალდამცავი ორგანოებიდან მოსარჩელის საქმის მასალების გამოთხოვის შესახებ მოპასუხის შუამდგომლობა არ დაკმაყოფილდა.

**11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.**

11.1. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო მისი წილი მტკიცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომ გაექარნებინა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მითითებული გარემოებების უტყუარობა და დაედასტურებინა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. მოპასუხის მხრიდან, სადავო ბრძანებაში, მხოლოდ გარემოებებზე მითითება, მაშინ, როდესაც, ეს

ფაქტები სათანადო მტკიცებულებებით დადასტურებული არ ყოფილა, ვერ განიხილებოდა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევად და სამუშაოდან მისი გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად;

11.2. სააპელაციო პალატის დასკვნით, დასაქმებული სამსახურიდან მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გათავისუფლებულიყო, როდესაც, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ექნებოდა დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა იმ პრინციპს ეფუძნება, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას პრიორიტეტი აქვს მის რღვევასთან შედარებით. ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ შეიძლება გახდეს, ვინაიდან აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, რომ მოპასუხემ, რაიმე ღონისძიება გამოიყენა დარღვევების აღმოსაფხვრელად უშუალოდ მოსარჩელესთან კომუნიკაციის გზით ან დისკიპლინური სახდელის შეფარდებით;

11.3. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, უდავო იყო, რომ მოსარჩელე 2010 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში ექიმ ბიოლოგის თანამდებობაზე, შესაბამისად, სშკ-ის 6.13 მუხლის თანახმად, დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება უვადო ხელშეკრულებად უნდა დაკვალიფიცირებულიყო, რაც ადასტურებდა იმ ფაქტს, რომ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა საფუძვლიანი იყო და მართებულიად დაკმაყოფილდა;

11.4. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტის წარმომადგენელმა თავისი მოსაზრების ჩამოყალიბებისას დააზუსტა წინმსწრები განჩინების გაუქმების თაობაზე მოთხოვნა და მიუთითა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ, 2017 წლის 27 ნოემბრის სასამართლოს სხდომაზე არ დააკმაყოფილა მათი შუამდგომლობა პოლიციის განყოფილებიდან საქმის მასალების გამოთხოვის თაობაზე. პალატის დასკვნით, სასამართლო სხდომის ოქმით ირკვეოდა, რომ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 27 ნოემბრის სხდომაზე მოპასუხის (აპელანტი) მიერ ასეთი შუამდგომლობა დაყენებული არ ყოფილა და არც სასამართლოს მიერ მიღებული განჩინება შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე. შესაბამისად, აპე-

ლანტის აღნიშნული მოთხოვნა დაუსაბუთებელი იყო და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

**12. აღნიშნული განჩინება, საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით. მანვე მოითხოვა პირველი ინსტანციის სასამართლოს იმ შუალედური განჩინების გაუქმება, რომლითაც მოპასუხის შუამდგომლობა ბათუმის პოლიციის მე-3 განყოფილებიდან მოსარჩელის საქმის მასალების გამოთხოვის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა. კასატორის მტკიცებით:**

12.1. ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მიერ ჩატარებული ანალიზების პასუხებს გადამოწმება დასჭირდა, თავისთავად მიუთითებდა კვლევის პასუხების მცდარობაზე. საყურადღებოა, რომ კონკრეტული ანალიზის პასუხზე დამოკიდებულია განსაზოვრებული სამედიცინო დახმარება და მკურნალობის ტაქტიკა, რომელსაც ატარებს მკურნალი ექიმი. შესაბამისად, პაციენტის პირადი ექიმის მხრიდან მოსარჩელის მიერ გაკეთებული ანალიზების გადამოწმების აუცილებლობა სწორედ იმ გარემოებას ადასტურებს, რომ ჩატარებული კვლევები/პასუხები მცდარი იყო;

მოცემულ შემთხვევაში, კონკრეტულად გ. კ-ძის ანალიზის პასუხი ორი სხვადასხვა სპეციალისტის მიერ იქნა გადამოწმებული, პასუხი ერთი და იგივე აღმოჩნდა და მკვეთრად განსხვავდება მოსარჩელის მიერ გაკეთებული დასკვნისაგან, რის გამოც, პაციენტისა და მისი მკურნალი ექიმის ეჭვი გამართლდა ანალიზის მცდარობასთან დაკავშირებით;

12.2. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა არ გაითვალისწინეს ის გარემოება, რომ დასაქმებულთან არსებული შრომითი ხელშეკრულება ვადიანი იყო, რომელიც გათავისუფლებიდან 4 თვეში – 2017 წლის 30 დეკემბერს, იწურებოდა;

12.3. სასამართლოებს დადგენილად უნდა მიეჩნიათ ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ მიიღო შესაბამისი კომპენსაცია – ორი თვის შრომის ანაზღაურება, რომლითაც ფაქტობრივად დაადასტურა მისი გათავისუფლების კანონიერება და შეცდომების არ ქონა;

12.4. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებს დადგენილად უნდა მიეჩნიათ, რომ მოსარჩელის ემოციური მდგომარეობა და პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასა და შესასრულებელ სამუშაოს. საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის მიერ პროფესიული გადაცდომების დამადასტურებელი მასალები, მათ შორის ცდომილებები ანალიზების პასუხებზე. ასევე წარმოდგენილია სამედიცინო ცენტრის სხვა თანამშრომლებთან კონფლიქტის დამადასტურებელი მასალები, ერთ-

ერთი მსგავსი შემთხვევა აღწერილია №4 ოქმში. გარდა აღნიშნულისა, დამსაქმებელმა სასამართლოს წარუდგინა ის მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელის მიერ დაშვებულ პროფესიულ გადაცდომებზე, პასუხისგება სამედიცინო ცენტრს უწევდა.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 12 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტებით, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივრებული განჩინება უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი უარყოფილ უნდა იქნეს.

14. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ ნამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის პრეტენზიები, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორად განმარტა კანონი, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები სარჩელის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით, დასაბუთებულია.

15. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 (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) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამონგეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის)

და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

**16. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების დასკვნას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არამართლზომიერად შეწყდა, სახელდობრ:**

16.1. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამონიშნავს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი და შინაგანანგის 8.9 მუხლი დაედო.

16.2. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს დასაქმებულს.

კასატორი მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძვლად უთითებს, რომ მოსარჩელე არაკვალიფიციურად აღარებდა ლაბორატორიულ კვლევებს და არღვევდა შრომის შინაგანანგს.

ამდენად, მთავარი საკითხია შეწყდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება აღნიშნული ნორმის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი) მოთხოვნათა დაცვით, რაც თავის მხრივ, სადავო გადაწყვეტილების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

16.3. დადგენილი სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, შრომით-სამართლებრივ დავებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურება ახასიათებს, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფ-



ლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (შდრ. სუსგ №ას-483-457-2015, 07.10.2015).

16.4. დაუსაბუთებელია სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომ მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო მისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება, რაც პალატის მოსაზრებით გამოიხატა იმაში, რომ მან ვერ შეძლო სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მითითებული გარემოებების უტყუარობის გაქარწყლება და მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება. სასამართლოს ეს დასკვნა არა მარტო დამაჯერებლობასაა მოკლებული, არამედ წინააღმდეგობრივიცაა, რადგანაც პალატა აფასებს რა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, აღნიშნავს რომ დასაქმებული სამსახურიდან მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გათავისუფლებულიყო, როდესაც, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ექნებოდა დაკარგული, ანუ არ უარყოფს დამსაქმებლის მხრიდან გადაცდომის ჩადენის ფაქტს.

16.5. საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა წარმატებით გაართვა თავი მის მიერ შესაგებელში მითითებული გარემოებების მტკიცების მოვალეობას და შესაბამისად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება ცხადად და დამაჯერებლად დაასაბუთა. მოპასუხე, რომელიც ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში საქმიანობს, ვალდებულია დაიცვას თითოეული მოქალაქის/პაციენტის უფლება და კეთილდღეობა, რომელსაც უფლება აქვს სამედიცინო მომსახურების ყველა გამწვანისაგან მიიღოს ქვეყანაში აღიარებული და დანერგილი პროფესიული და სამომსახურეო სტანდარტების შესაბამისი სამედიცინო მომსახურება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე არა თუ უფლებამოსილი, არამედ ვალდებულიც იყო პაციენტების უპირატესი ინტერესის გათვალისწინებით სამედიცინო მომსახურებისგან ჩამოეცილებინა მოსარჩელე. ამ დასკვნის შესაძლებლობას იძლევა საქმეზე დადგენილი შემდეგი გარემოებები: მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა იმან, რომ ეს უკანასკნელი სამედიცინო ცენტრში მუშაობის უკანასკნელ თვეებში დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას უხემ შეცდომებს უშვებდა, რაც გამოიხატებოდა პაციენტების ანალიზების არასწორ კვლევასა და შედეგებში; საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ ჩატარებული ლა-

ბორატორიული კვლევების პასუხები, რამდენიმე პაციენტმა იმავე და სხვა კლინიკაში გადაამოწმა, რამაც კვლევის პასუხებს შორის არსებითი სხვაობა გამოავლინა; ერთ-ერთი პაციენტის – გ. კ. ის ანალიზის პასუხი ორმა სხვადასხვა სპეციალისტმა გადაამოწმა, ამ უკანასკნელთა კვლევის შედეგები/პასუხები ერთმანეთს დავემთხვა, თუმცა ისინი მკვეთრად განსხვავდებოდა მოსარჩელის მიერ ჩატარებული კვლევის პასუხისაგან. სამედიცინო ცენტრში დასაქმებული ექიმების წერილობითი განცხადებებიდან ნათლად იკვეთება, რომ ისინი სრულ უნდობლობას უცხადებდნენ მოსარჩელეს და მიიჩნევდნენ, რომ ეს უკანასკნელი დაკისრებულ მოვალეობას არაპროფესიონალურად და არაკვალიფიციურად ასრულებდა, სწორედ ამიტომ, ექიმები თავს ვალდებულად მიიჩნევდნენ, პაციენტებისთვის ერჩიათ ანალიზების კვლევა სამედიცინო ცენტრის სხვა ბიოქიმიკოსთან ჩატარებინათ.

16.6. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა დაკავებული თანამდებობის/შესასრულებელი სამუშაოს შესატყვისი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები, შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ მისი სამუშაოდან გათავისუფლება განხორციელდა მართლზომიერად და მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობს.

17. გარდა ზემოხსენებულისა, საკასაციო პალატა იზიარებს სატორის პრეტენზიას იმ ნაწილშიც, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საკმარის საფუძველს წარმოადგენდა ამ უკანასკნელის მხრიდან შრომის შინაგანანგის დარღვევაც, რაც მოსარჩელის მიერ თანამშრომლის მიმართ განხორციელებულ მუქარაში გამოიხატა (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-5 პუნქტი).

18. ვინაიდან მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი უარყოფილ იქნა, არც თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნების (სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება) დაკმაყოფილების საფუძველი აღარ არსებობს.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 408.3 და 411-ე მუხლებით და

### **გ ა ლ ა ნ ე შ ი ტ ა :**

1. სს „მ.ს.ც-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 ივლისის განჩინება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. მ. თ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

4. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

## **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო**

### **გადანყვითლება საქართველოს სახელით**

№ას-1327-2018

3 ივნისი, 2019 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: ბ. ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ე. გასიტაშვილი,  
ზ. ძლიერიშვილი**

**დავის საგანი:** შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის, პირგასამტეხლოსა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

**1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:**

1.1. თ. კ-ამ (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „კ-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, მონინააღმდეგე მხარე, დამსაქმებელი ან კომპანია) მიმართ და მოითხოვა:

- i შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2017 წლის 17 მაისის №3082 ბრძანების (შემდგომში – სადავო ბრძანება) ბათილად ცნობა;
- ii კომპანიის სისტემების მხარდაჭერის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;
- iii 2017 წლის 18 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყო-

- ველთვიურად განაცდურის – 2 500 ლარის ანაზღაურება;
- iv განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგა-  
დაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრე-  
ბა;
- v 2013 წლიდან დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულე-  
ბული სამუშაოს გამო, 24 250 ლარის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მო-  
სარჩელე 2008 წლიდან მუშაობდა მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია  
„კ-ში“, შემდეგ კი – სს „კ-ში“. შრომითი ურთიერთობის მოშლის დრო-  
ისათვის, უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, იყო სის-  
ტემების მხარდაჭერის განყოფილების უფროსი და მისი ყოველ-  
თვიური ხელფასი შეადგენდა 2 500 ლარს. რაიმე დისციპლინური  
ლონისძიება მის მიმართ არასოდეს გამოეყენებულა. 2017 წლის 11  
აპრილს, როდესაც მოსარჩელე გამოცხადდა სამსახურში, მაგიდა-  
ზე არ დახვდა კომპიუტერი. კომპანიის თანამშრომლებმა განუმარ-  
ტეს, რომ საკუთარი დედის ანგარიშზე 305 ლარის დარიცხვის გა-  
მო, მან შრომითი ვალდებულება დაარღვია და მიუთითეს, დაენე-  
რა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ, რის საფუძველ-  
ზედაც იგი მიიღებდა კომპენსაციას ერთი თვის თანამდებობრივი  
სარგოს ოდენობით, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ბრძანებით დაით-  
ხოვდნენ სამსახურიდან. დასაქმებულს განზრახ არავითარი დარ-  
ღვევა არ ჩაუდენია და შესაძლებელია ადგილი ჰქონოდა ტექნი-  
კურ შეცდომას, რის შესახებაც საქმის კურსში არ იყო, უფრო მე-  
ტიც, აღნიშნულით კომპანიას რაიმე ზიანი არ მისდგომია, შესაბა-  
მისად, არსებითი დარღვევა, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო შრო-  
მის ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, არ არსებობდა. მიუხე-  
დავად აღნიშნულისა, მოსარჩელეს ეზღუდებოდა მისი ვალდებუ-  
ლებების შესრულება, კერძოდ, არ ჰქონდა სამუშაო კომპიუტერი.  
2017 წლის 18 აპრილიდან 17 მაისის ჩათვლით დასაქმებულმა ისარ-  
გებლა კუთვნილი შვებულებით და სამსახურში დაბრუნებისთანა-  
ვე იურიდიული სამსახურის უფროსმა განუმარტა, რომ უნდა დაე-  
წერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ, რის სანაცვლო-  
დაც მიეცემოდა 2 თვის ხელფასი. აღნიშნულზე დასაქმებულმა უა-  
რი განაცხადა, რის შემდეგაც ჩააბარეს ბრძანება გათავისუფლე-  
ბის შესახებ. 2017 წლის 22 მაისს, მოსარჩელემ მოითხოვა გათავი-  
სუფლების საფუძველის წერილობითი დასაბუთება, რაც მოპასუ-  
ხეს არ შეუსრულებია. გარდა ამისა, შრომითი ურთიერთობის გან-  
მავლობაში, დასაქმებული იძულებული იყო, შეესრულებინა ზეგა-  
ნაკვეთური სამუშაო. 2013 წელს ზეგანაკვეთურმა სამუშაომ შე-  
ადგინა 195 საათი, 2014 წელს – 202 საათი, 2015 წელს – 238 საათი,  
ხოლო, 2016 წლის თებერვლიდან ხელშეკრულების მოშლამდე –

400 საათი. თავის მხრივ, მოსარჩელის ზეგანაკვეთური შრომის სა-ათობრივი ანაზღაურება შეადგენდა საათში 15,62 ლარს.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოპასუხემ სარჩელის წინააღმდეგ წარადგინა მოთხოვნის გა-მომრიცხველი შესაგებელი და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერ-თობა მოიშალა კანონიერად და არ არსებობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის საფუძველი. შესაგებლის თანახმად, 2017 წლის 29 მარტს, მოსარჩელემ საკუთარი ე.წ იუზერის მეშვეობით განა-ხორციელა დაუშვებელი ტრანზაქცია ბანკის ანგარიშიდან (რომელ-ზედაც ხდება კლიენტების მიერ შემოტანილი თანხების აკუმული-რება), კერძოდ, ანგარიშიდან თანხა გადაიტანა დედის – მ. ქ-ას (შემდგომში – მსესხებელი) სესხის დასაფარად ისე, რომ თანხა რე-ალურად არ იყო შეტანილი. აღნიშნული ტრანზაქცია დასრულდა 31 მარტს. ხსენებული დარღვევის გამო, 2017 წლის 17 მაისის ბრძა-ნებით, 18 მაისიდან მოიშალა შრომითი ხელშეკრულება. 2017 წლის 18 თებერვალს, კომპანიასა და მოსარჩელის დედას შორის გაფორ-მდა სესხის ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისად, ამ უკანასკნელს სესხად გადაეცა 4 000 ლარი. გადახდის გრაფიკის შესაბამისად, ყოველთვიურ შენატანად განისაზღვრა 278,61 ლარი, რომელიც პირველად უნდა გადახდილიყო პირველ აპრილს. 2017 წლის 29 მარტს დაფიქსირდა ტრანზაქცია, კერძოდ, ბანკის ანგარიშიდან მსესხებლის ანგარიშზე 379,46 ლარის გადატანის მცდელობა. იმის გამო, რომ ტრანზაქციაში არ იყო მითითებული სავალდებულო ვე-ლი – ბანკის ფილიალი, პროგრამამ ვერ გაატარა თანხა და დაფიქ-სირდა ხარვეზი, შესაბამისად, მოსარჩელემ თანხა პროგრამულად დააბრუნა ბანკის ანგარიშზე. 31 მარტს, დასაქმებულმა საკუთარი ე.წ იუზერით განახორციელა ტრანზაქცია – 305,17 ლარი კვლავ კომპანიის შემოსავლების ანგარიშიდან გადაიტანა მსესხებლის ან-გარიშზე, ისე, რომ რეალურად თანხა შეტანილი არ ყოფილა. ხსე-ნებული დადასტურებულია საბანკო აუდიტის შემოწმებისა და სა-სამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს დასკვნებით. შრომი-თი ხელშეკრულების მე-5 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტისა და „კ-ს ადამი-ანური რესურსების პოლიტიკისა და პროცედურების შინაგანანე-სის“ მე-6 მუხლის შესაბამისად, კომპანია უფლებამოსილია, შინა-განანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის შემ-თხვევაში, თანამშრომელი გაათავისუფლოს დაუყოვნებლივ დის-ციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენების გა-რეშე, აუდიტის დასკვნის საფუძველზე. განსახილველ შემთხვე-ვაში, მოსარჩელემ ჩაიდინა უხეში დარღვევა, რამდენადაც მან გან-ზრახ, უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებით შეასრულა უკა-ნონო ტრანზაქცია – ბანკის ანგარიშიდან თანხა მიითვისა დედის

სესხის დასაფარად. ერთ შემთხვევაში ჰქონდა ამის მცდელობა, რაც ვერ განახორციელა, ხოლო, მეორე შემთხვევაში – დაასრულა წარმატებით, რაც სრულიად გამორიცხავს მოსარჩელის მხრიდან შეცდომის დაშვებას. იქიდან გამომდინარე, რომ მოსარჩელემ ბოროტად გამოიყენა საკუთარი უფლებამოსილება და არსებობს ამგვარი ქმედების შემდგომში განმეორების მაღალი რისკი, მოპასუხემ დაკარგა მის მიმართ ნდობა, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენასა და მასთან საქმიანი ურთიერთობის გაგრძელებას. გარდა ხსენებულისა, მოპასუხე არ დაეთანხმა მოსარჩელის მოთხოვნას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე იმ დასაბუთებით, რომ მოთხოვნა ბუნდოვანია, არ დგინდება, მოსარჩელე სამუშაო საათების დასრულების შემდგომ ასრულებდა თუ არა შრომით მოვალეობას, მან სადავო გახადა ასევე მოთხოვნილი თანხის გამოთვლის წესი და ოდენობა, ისევე, როგორც მოთხოვნის განხორციელების ვადა. შეპასუხების თანახმად, მოთხოვნა ხანდაზმულია და არ ექვემდებარება ანაზღაურებას.

### **3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 7 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი უარყოფილ იქნა.

#### **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

#### **5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში. შეიცვალა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ამ ნაწილში სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 1 706 ლარის ანაზღაურება, დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

#### **6. კასატორის მოთხოვნა:**

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

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ მოისმინა მხარეთა არგუმენტები, შე-

ისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

**1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

**1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა:**

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების შესაბამისობა მოქმედ კანონმდებლობასთან, უარყოფით შემთხვევაში, ასევე ის, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის, კანომისმიერი პირგასამტეხლოსა და ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წინაპირობები. ამ თვალსაზრისით ქვემდგომმა სასამართლოებმა მიიჩნიეს, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი მოვალეობა, რაც გამართლებულს ხდიდა მასთან დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლას, შესაბამისად, არ არსებობდა, როგორც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის, ისე – მეორადი მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველი. რაც შეეხებოდა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოსათვის ხელფასის ანაზღაურებას, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოთხოვნათა ნაწილი (2013 წლისა და 2014 წლის 8 ნოემბრის ჩათვლით) ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული, ამასთან, სასამართლომ ჩათვალა, რომ 2014 წლის ნოემბრიდან 2015 წლის ბოლომდე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი ვერ დაამტკიცა მოსარჩელემ, ხოლო, 2016-2017 წლებში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ექვემდებარებოდა ანაზღაურებას.

**1.1.1. საკასაციო განხილვის ფარგლები (საკასაციო საჩივრის საფუძვლები):**

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის მიზნებისათვის კანონდარღვევად განიხილება სასამართლოს მიერ მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის არასწორი მოძიება ან მისი არასწორი გამოყენება ან/და განმარტება. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. თავის მხრივ, განსახილველი ნორმიდან გამომდინარეობს ის დასკვნაც, რომ საკასაციო საჩივრის წარმატებას თავად კასატორის მიერ ზემოხსენებულ საფუძვლებზე მითითება და ამ გზით საკასაციო შედავება-

თა დასაბუთება განაპირობებს. ამავე კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონშებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას სწორედ კასატორის მიერ გამოთქმულ პრეტენზიათა ფარგლებში შეამოწმებს, რომლებიც, როგორც სასამართლოს მხრიდან მატერიალური სამართლის ნორმის განმარტების კანონიერებას, ისე – საპროცესო წესების დარღვევას შეეხება, კერძოდ, კასატორი მიიჩნევს, რომ:

– სასამართლომ დაარღვია ე.წ. Ultima Ratio-ს პრინციპი და შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დაშვებული გადაცდომა არასწორად მიიჩნია ვალდებულების მძიმე ხარისხის დარღვევად იმ ვითარებაში, როდესაც მოსარჩელე 10 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში მუშაობდა კომპანიაში, იყო წარმატებული თანამშრომელი და მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების რაიმე ზომა არ გამოყენებულა. გარდა ამისა, სადავო ქმედებით კომპანიას ზიანი არ მისდგომია. დამსაქმებელმა დაარღვია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით გათვალისწინებული გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთების ვალდებულება, რის გამოც, მტკიცების ტვირთი ეკისრება კომპანიას, რომელიც ვერ მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების და/ან შინაგანანგის რომელი პუნქტი დაარღვია დასაქმებულმა;

– სასამართლოს ყოველმხრივ არ შეუფასებია მოწმეთა ჩვენებები, რომელთა შინაარსით დასტურდება, რომ კასატორისათვის, როგორც კვალიფიციური კადრისათვის, ცნობილი იყო პროგრამაში – T24 მუშაობის წესი, მან კარგად უწყოდა, თუ რომელი ველები უნდა შეესვებულებოდა და როგორ მოხდებოდა კლიენტის ანგარიშზე თანხის გადატანა, ისევე, როგორც ე.წ. საექვო ტრანზაქციების მონიტორინგი, შესაბამისად, თუკი მას სადავო ქმედების ჩადენის განზრახვა ექნებოდა, შესარულებდა კიდევაც. სადავო ტრანზაქციაზე მსჯელობისას სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ იგი საკმაო დატვირთულობის პირობებში შესრულდა, რაც დადასტურებულია მოწმეთა ჩვენებებით. სადავო ტრანზაქცია, რომელიც განახორციელა კასატორმა უნდა შესრულებულიყო, თუმცა, არა მსესხებლის, არამედ, სხვა კლიენტის ანგარიშზე. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ დაუსრულებელი ტრანზაქცია შეეხებოდა 379,46 ლარს (მაშინ, როდესაც მსესხებლის დავალიანება იყო 278,61 ლარი), ხოლო, დასრულებული ტრანზაქცია – 305,16 ლარს. დამსაქმებელი თავად ადასტურებს, რომ სადავო თანხას კლიენტი რეალუ-



რად ვერ გაიტანდა. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მსესხებელი მოპასუხესთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში 4 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში იმყოფებოდა და მსგავს ქმედებას ადგილი არ ჰქონია. ამ გარემოებათა, ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ ბანკში ტრანზაქციები ხდებოდა ხელით, შეცდომის დაშვების ალბათობა მაღალია. რაც შეეხება მოწმეთა ჩვენებებს, სასამართლოს მხრიდან მოწმედ დაკითხული იქნა მხოლოდ კომპანიის მოქმედი თანამშრომლები, რომელთა ჩვენებებიც მიკერძოებულია, შესაბამისად, სასამართლოს არ უნდა გაეთვალისწინებინა ისინი (სუსგ №ბს-463-451(კ-13));

– მართალია, სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე, თუმცა, არასწორად შეაფასა საქმის მასალები და არასწორადვე განმარტა კანონის ნორმები. სადავო 2016-2017 წლების ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით პალატა დაეყრდნო მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ ექსპერტის დასკვნას, თუმცა, საეჭვოა მისი კომპეტენცია და როგორც სასამართლო მოიხსენიებს, სპეციალური ცოდნა. მსგავს ვითარებაში სასამართლოს თავად შეეძლო ზედმეტად ნამუშევარი საათების კალკულაცია, რომლის დროსაც უნდა ეხელმძღვანელა დასაქმებულის წასვლა-მოსვლის გრაფიკით, რომლის თანახმადაც 2016-2017 წლებისათვის იგი 400 საათს და არა სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ 114 საათსა და 44 წუთს წარმოადგენს. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია მოწმედ დაკითხული დასაქმებული ყოფილი ხელმძღვანელის ჩვენება, რომელმაც დაადასტურა, რომ კასატორს უწევდა ზეგანაკვეთურად შრომა. რაც შეეხება 2014-2015 წლების ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოს, სასამართლომ ამ შემთხვევაშიც არასწორად გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტი მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე, მართალია, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზნაესი სასამართლო პრაქტიკაზე, თუმცა, მისგან განსხვავებულ მსჯელობას ავითარებს გადაწყვეტილებაში. სასამართლოს მხედველობაში უნდა მიეღო, რომ სარჩელი 2017 წლის ივნისშია აღძრული და ამ დროიდან მოყოლებული ითხოვდა მოსარჩელე მტკიცებულებათა გამოთხოვას ზედმეტად ნამუშევარი საათების კალკულაციისათვის, შესაბამისად, ხანდაზმულად შეიძლება მიჩნეული ყოფილიყო 2014 წლის ივნისამდე და არა ნოემბრამდე ნამუშევრის ანაზღაურება. ენ ჰელფდესკის რეპორტი აღნიშნავს მხოლოდ მოსარჩელის მიერ ელექტრონულად შესრულებულ სამუშაოს, ხოლო მოპასუხეს, როგორც ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს, უნდა გააჩნდეს შესაბამისი მტკიცებულებები და ამ ფაქტის მტკიცებაც დასაქმებულის ნაცვლად, მას უნდა დაეკისროს;

– სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი დაადგინა 1.1 კოეფიციენტით მაშინ, როდესაც დასაქმებული მოითხოვდა, რომ გონივრული და სამართლიანი იქნებოდა მისი 1.5 კოეფიციენტით განსაზღვრა. სასამართლო დაეყრდნო კომპანიის ადამიანური რესურსების პოლიტიკას, რომელიც მხარეთა შეთანხმებული დოკუმენტი არ არის, სასამართლოს არაერთხელ მიეთითა, რომ ხსენებულის მოსარჩელისათვის გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულებაც კი არ არსებობს, შესაბამისად, აღნიშნული ვერც ხელშეკრულების არსებითი პირობა და ვერც შინაგანანესი გახდება, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება სახელშეკრულებო პირობას წარმოადგენს.

## **1.2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ:**

წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალა გააჩნია სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა, დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. მოსარჩელე 2008 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში;

1.2.2. გათავისუფლების დროისათვის უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ეკავა სისტემების მხარდაჭერის განყოფილების უფროსის თანამდებობა;

1.2.3. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 2 500 ლარს;

1.2.4. მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება;

1.2.5. განყოფილება, რომელშიც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, მომსახურებას უწევდა კომპანიის თანამშრომლებს, მისი ძირითადი მოვალეობები იყო: იუზერების მართვა, სესხის/განვადების გაცემის მხარდაჭერა, ოპერაციული სისტემა T 24-ის მუშავებით სესხის/განვადების დაფარვის მხარდაჭერა, სესხის გრაფიკის ცვლი-

ლების მხარდაჭერა, რაც ხორციელდებოდა მხოლოდ შესაბამისი სერვისცენტრის ან ფილიალის მოთხოვნის საფუძველზე, ხოლო, მოსარჩელე, როგორც განყოფილების უფროსი, ხელმძღვანელობდა სისტემის მხარდაჭერის განყოფილების ოფიცრების საქმიანობას, მას ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა ოფიცრების მართვაზე. ბანკის სხვადასხვა სფეროს განყოფილებებისათვის მაღალი ხარისხის მხარდაჭერის უზრუნველყოფის მიზნით, მას ევალებოდა ოფიცრების მუშაობისა და დავალებების მინიჭორინგი და კოორდინაცია, ფილიალებიდან და სხვა დეპარტამენტებიდან შემოსული არასტანდარტული სახის პრობლემების/კონფლიქტური მოთხოვნების შემოწმება და მოგვარება;

1.2.6. 2017 წლის 18 თებერვლის სესხის ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელის დედასთან კომპანია იმყოფებოდა სასესიო ურთიერთობაში. სესხის დაფარვის გრაფიკის შესაბამისად, მსესხებლის ყოველთვიური გადასახდელი შეადგენდა 278,61 ლარს. თანხის პირველი გადახდაც უნდა განხორციელებულიყო 2017 წლის 1 აპრილს;

1.2.7. 2017 წლის 29 მარტს, OFSUSER1\_OFS\_SYS.OFS „მომხმარებლის“ და OFS სერვისის გამოყენებით, მოსარჩელემ სცადა ბანკის შემოსავლების (PL) ანგარიშიდან კლიენტის (მსესხებლის) სესხის (DDA) ანგარიშზე თანხის – 379,46 ლარის გადატანა. ვინაიდან, აღნიშნულ ტრანზაქციაში არ იყო მითითებული სავალდებულოდ შესავსები ველი – ბანკის ფილიალის კოდი, პროგრამამ ვერ გაატარა თანხა და დაფიქსირდა ხარვეზი. ბანკის თანაშრომლის – თ. მ-ის მიერ აღნიშნული გაუტარებელი ოპერაციის შესახებ ეცნობა დასაკმებულს, რომელმაც 30 მარტს აღნიშნული თანხა პროგრამულად დააბრუნა ბანკის ანგარიშზე. 2017 წლის 31 მარტს, მოსარჩელემ, ბანკის ოპერაციული სისტემა „T 24-შ“ საკუთარი (პირადი იუზერების) „მომხმარებლების“: „T.“ და „T-A“ გამოყენებით, განმეორებით უკვე წარმატებით განახორციელა ტრანზაქცია იმავე კლიენტის სესხის ანგარიშზე, კერძოდ, ბანკის შემოსავლების ანგარიშიდან 305,17 ლარი გადაიტანა მსესხებლის ანგარიშზე, ისე რომ კლიენტის მიერ რეალურად თანხა შეტანილი არ იყო. სესხის დაფარვის გრაფიკის თანახმად, მსესხებლისათვის გადახდის ვადა იყო 1 აპრილი, სესხი ვადაგადაცილებაში არ დაფიქსირდა. სესხის თანხის რეალურად შეტანა მსესხებლის ანგარიშზე განხორციელდა 2017 წლის 11 აპრილს, მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ შეიტყო, რომ აღნიშნული ტრანზაქციის შესახებ ცნობილი გახდა მოპასუხისათვის. კომპანიის წინაშე 2017 წლის 10 მაისს გაკეთებულ ახსნა-განმარტებაში მოსარჩელემ აღიარა მითითებული ოპერაციების განხორციელების ფაქტი, თუმცა, განმარტა, რომ ეს არ იყო მიზანმი-

მართული ქმედება და გამოწვეული იყო შეცდომის, გადაღლილობის ნიადაგზე. მსგავსი ოპერაციები დასახელებული პროგრამის ტესტირების რეჟიმში მოსარჩელეს არ შეუხრულებია და ამ ოპერაციების შესახებ ბანკისათვის ცნობილი გახდა შემთხვევით (2017 წლის 29 მარტის ეპიზოდში – გადარიცხვა არ გაატარა საბუღალტრო პროგრამამ ფილიალის კოდის არარსებობის გამო, ხოლო, 31 მარტის ეპიზოდში – საოპერაციო პროგრამა T 24-ით განხორციელებული შესაძლო არასანქცირებული ოპერაციების გამოვლენის მიზნით ჩატარებული შიდა აუდიტორული შემოწმებისას). სადავო ტრანზაქციის მსგავს ოპერაციებს მოსარჩელე ახორციელებდა მხოლოდ ფილიალების მოთხოვნის საფუძველზე, თუმცა, 31 მარტს სადავო ტრანზაქციის მსგავსი ოპერაციის განხორციელების მოთხოვნა მას ფილიალებიდან არ მიუღია, ანუ ფილიალებიდან არ მომხარა მოთხოვნის მიღება რომელიმე კლიენტისათვის ბანკის შემოსავლების ანგარიშიდან თანხის დაბრუნების ან 300 ლარის ოდენობით სხვა რომელიმე ტრანზაქციის განხორციელების შესახებ;

1.2.8. დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი გახდა მისი მხრიდან დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც ფაქტობრივად გამოიხატა მოსარჩელის მიერ კუთვნილი „იუ-ზერის“ გამოყენებით 2017 წლის 31 მარტს დაუშვებელი ტრანზაქციის განხორციელებაში;

1.2.9. მოსარჩელე 2016-2017 წლების ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებს ანგარიშობს ე.წ შემოსვლისა და გასვლის აღრიცხვის მონაცემების მიხედვით და აჯამებს სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ სამსახურში ყოფნის საათებს. აღნიშნულისა და საქმეში წარმოდგენილი აუდიტის დასკვნის (რომელშიც მოცემულია სამუშაო საათების გაანგარიშება თვეების ქრილში) თანახმად, 2016 წლის თებერვლიდან 2017 წლის მარტის ჩათვლით დასაქმებულის მიერ ბანკის ოფისის დატოვებისას დაფიქსირებულ დროსა და სამუშაო დროის დასრულებას შორის სხვაობამ შეადგინა 114 საათი და 44 წუთი. გარდა ამისა, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მითითებულ პერიოდში კომპიუტერულ პროგრამაში მუშაობდა მოსარჩელე, კერძოდ, აუდიტის დასკვნის მიხედვით, 17:00 საათის შემდეგ შესული დავალებების 64-65% იმავე დღეს შეასრულა მოსარჩელემ (სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ);

1.2.10. კომპანიის სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროის პოლიტიკის თანახმად, ზეგანაკვეთური ნამუშევარი ანაზღაურდება თავისუფალი დროით, (სამაგიერო დასვენების დროის გამოყენებით) ან 1.1. კოეფიციენტით, ასევე, დგინდება, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის დეკემბრის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები აუნაზღაურდა 1.1. კოეფიციენტით.

### **1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:**

1.3.1. როგორც უკვე აღინიშნა, სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთერთობის მოშლის კანონიერება. დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება ემყარება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, ასევე, უდავოა, რომ გამოვლენილი ნების ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენდა დასაქმებულის მხრიდან საკუთარი „მომხმარებლის“ გამოყენებით ოჯახის წევრის ანგარიშზე თანხის გადატანის მცდელობა და შემდგომ მისი განხორციელება (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.7.). მოსარჩელის ძირითად არგუმენტს სადავო ქმედებასთან მიმართებაში მისი მხრიდან შეცდომის დაშვება წარმოადგენს, რაც გადატვირთულობაზე, ასევე, კომპანიაში მსგავსი შეცდომის არსებობის შესაძლებლობაზეა დამყარებული. საკასაციო სასამართლომ ამ თვალსაზრისით შეისწავლა საქმის მასალები, მხარეთა მიერ სხდომაზე გაჟღერებული ზეპირი განმარტებები, თუმცა, არ ჩამოუყალიბდა შინაგანი რწმენა იმისა, რომ სადავო ქმედება შეცდომით იყო გამოწვეული. პალატა განმარტავს, რომ მხარეთა შორის სადავო ფაქტების დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით საქმეში წარმოდგენილი დასაშვები მტკიცებულებებით, რომლებიც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილითაა რეგლამენტირებული. შეფასების პროცესში მოსამართლის ძირითადი ვალდებულებაა ერთმანეთისაგან გამიჯნოს პირდაპირი და არაპირდაპირი მტკიცებულებები, შეაფასოს ისინი იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით და მტკიცებულებათა ერთობლივი კვლევის გზით, საკუთარ შინაგან რწმენაზე დაყრდნობით განსაზღვროს სადავო ფაქტის დადასტურების საკითხი (სსსკ-ის 105-ე მუხლი). ამდენად, საკასაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებებს სადავო ქმედებასთან დაკავშირებით და მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ გააქარწყლა ქვემდგომი სასამართლოს მოსაზრებები.

1.3.2. ხსენებული საკითხის გადაჭრის შემდგომ სასამართლო მხედველობაში იღებს თავად განხორციელებულ ქმედებას და განსაზღვრავს წარმოადგენს თუ არა იგი ხელშეკრულებიდან გასვლის საკმარის საფუძველს. ამ მხრივ პალატა შეფასების თავისუფალი სტანდარტით ადგენს თავად ამ დარღვევის სიმძიმეს, მის ნეგატიურ შედეგებსა და თანაზომიერებას დასაქმებულის გადაცდომასა

და დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანს შორის. საბანკო სფეროსათვის, რომელიც ფულად ბრუნვას ახორციელებს და ინსტიტუტის გამართული საქმიანობა დიდწილად დამოკიდებულია დასაქმებულთა მხრიდან მოვალეობების ჯეროვან შესრულებაზე, ლეგიტიმურია განსაკუთრებულ ნდობაზე დაფუძნებული თანამშრომლობის მოთხოვნა, შესაბამისად, დასმული საკითხის სრულყოფილად შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის არსებული ის უდავო გარემოებები, რომ დასაქმებული მრავალი წლის განმავლობაში ახორციელებდა უფლებამოსილებას მოპასუხე ორგანიზაციაში, იყო წარმატებული თანამშრომელი და არაერთხელ დაწინაურდა. სასამართლო სხდომაზე მიცემული განმარტებებით მონინაალმდეგე მხარეს არ უარუყვია მოსარჩელის დადებითი პროფესიული უნარ-ჩვევები, ასევე ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მიმართ რაიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობები არ არსებულა და რაც მთავარია, მის ქმედებას შედეგად კომპანიისათვის ზიანის მიყენება არ მოჰყოლია.

1.3.3. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლა დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების მოტივით დასაშვებია არა დამსაქმებლის თვითნებური გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, არამედ, იგი უკიდურეს სახეს უნდა წარმოადგენდეს და ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატურ სხვა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას არ უნდა ადგენდეს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები. საკასაციო პალატამ, საკითხის ზეპირი განხილვისას მონინაალმდეგე მხარისაგან ვერ მიიღო მოტივირებული და დამაჯერებელი არგუმენტები იმის თაობაზე, თუ რატომ არ შეეძლო დამსაქმებელს გამოვლენილი გადაცდომის გამო დასაქმებულისათვის სხვა, ნაკლებად რადიკალური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება და რატომ იყო ერთადერთი ალტერნატივა შრომითი ურთიერთობის მოშლა, მით უფრო იმ ვითარებაში, რომ ზემოთ განხილულ გარემოებათა გათვალისწინებით, სახეზეა შრომითი მოვალეობის დარღვევა და არა უხეში დარღვევა, რომელიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული შემადგენლობის იმპერატიულ წინაპირობას წარმოადგენს. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილითა და 115-ე მუხლით განსაზღვრული უფლებების გამოყენების მართლზომიერების პრინციპები და გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას, რადგანაც თანამედროვე ცივილიზაციის ეპოქაში არ შეიძლება დამსაქმებელმა შრომითი დისციპლინა ინდივიდუალური დასაქმების სამაგალითო დასჯაზე დაამყა-

როს, არამედ მას ევალება მენეჯერული მართვა განახორციელოს კანონით გარანტირებული პრინციპების გათვალისწინებით. სადავო შრომითი ურთიერთობის მოშლის მართლზომიერების შესაფასებლად, საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელობს შრომის კანონმდებლობისათვის დამახასიათებელი პრინციპებით, როგორცაა მხარეთა თანახმობა, დისკრიმინაციის აკრძალვა (იხ. შკ-ის მე-2 მუხლი), ასევე, ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ შრომის უფლება ატარებს სოციალურ შინაარსს და იგი გარდა პირის თვითრეალიზაციისა, მისი სოციალური უფლებების განხორციელების გარანტიაა. ამდენად, დამსაქმებლის ნება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის, ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 8.3. და 115-ე მუხლების მოთხოვნებს და როგორც მართლსაწინააღმდეგო, ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია.

1.3.4. შრომის 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. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ დამსაქმებელმა გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას და კანონსაწინააღმდეგოდ გაათავისუფლა დასაქმებული სამსახურიდან, შესაბამისად, მისი მართლსაწინააღმდეგო ქმედების შედეგია დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა, რაც ზოგადად განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის წარმატებაზე მიუთითებს, თუმცა, როგორც სამუშაოზე აღდგენა, ისე – განაცდურის ანაზღაურების საკითხი, უპირველესად უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის კონტექსტში. ერთ-ერთ საქმეზე (იხ. სუსგ №ას-931-881-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი) საკასაციო პალატამ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში [სშკ-ის 38.8] 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.).

1.3.6. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა არ არის ვაკანტური, რადგანაც მასზე დაინიშნა სხვა პირი, რომელსაც შრომითი ურთიერთობის დაცვის ლეგიტიმური საფუძველი გააჩნია, უფრო მეტიც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ვინაიდან დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა, არამართლზომიერად გათავისუფლებული პირის იმ თანამდებობაზე აღდგენა, სადაც სხვა პირი უკვე შრომით ურთიერთობაში იმყოფება, უკანონოს გახდის დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილებასაც, რომელიც ახალი დასაქმებულის გათავისუფლებას გამოიწვევს, გარდა ამისა, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ ფაქტზე, რომ არც ერთი ინსტანციის სასამართლოში მოსარჩელეს ტოლფასი თანამდებობის არსებობაზე მითითება არ გაუკეთებია, ამდენად, მისი დარღვეული უფლების აღდგენა დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრების გზით უნდა განხორციელდეს.

1.3.7. არც მოქმედი შრომის კოდექსი და არც კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი სხვა ნორმატიული აქტი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და/ან მისი გამოანგარიშების წესს. სხვადასხვა ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკის განზოგადება კი იძლევა კომპენსაციის გამოთვლის შესაძლებლობას შემდეგი კრიტერიუმებით:

- კომპანიის ლიკვიდურობა;
- პირის შანსები შრომის ბაზარზე;
- პირის სოციალური მდგომარეობა;
- დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა;
- პირი სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში;
- სამუშაო სტაჟი;
- დამსაქმებლის სანარმოუნარიანობა;
- პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან.

1.3.8. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ითვალისწინებს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს, იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ასევე, საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს, დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობას და რადგანაც შეუძლებელია დასაქმე-



ბულის აღდგენა სამსახურში, მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის გონივრული ოდენობა 25 000 ლარით უნდა განისაზღვროს.

1.3.9. საკასაციო სასამართლო უარყოფს კასატორის მოთხოვნას, შრომის ანაზღაურების ვადაგადაცილების გამო, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია თავის თავში მოიცავს მათ შორის ხელფასის დაყოვნების გამო შესაძლო ზიანის კომპენსირებას, ამასთანავე, ხსენებული საკითხის მომწესრიგებელი ნორმა – შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი (დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი) შეეხება შრომითი მოვალეობის შესრულების პროცესში ხელფასის ან შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა გასაცემლის დაყოვნების და არა შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად მოშლის გამო წარმოშობილი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნების საკითხს, ამდენად, ამ ნაწილში კასატორის მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

1.3.10. საკასაციო სასამართლო ასევე არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისა და ანაზღაურების კოეფიციენტის არასწორად განსაზღვრის თაობაზე და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილით დადგენილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის სახეზე უნდა იყოს ამავე ნორმის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული წინაპირობები (სრულწლოვანი პირისათვის სამუშაო უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს). ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ, უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და სადავოობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამონურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი. ამ მხრივ ქვემდგომმა სასამართლომ მართებულად შეაფასა საქმის მასალები, კერძოდ, სამსახურში გამოცხადების მაჩვენებელი და სწორად ჩათვალა, რომ სამუშაო საათების შემდგომ სამსახურში ყოფნის ფაქტი თავისთავად არ ამტკიცებდა სამუშაოს შესასრულებლად დამატებითი დროის საჭიროების არსებობას, უფრო მე-

ტიც, კასატორი მართალია მოითხოვდა დოკუმენტების გამოთხოვას მოპასუხისაგან, თუმცა, მან სარწმუნოდ ვერ ახსნა ამ შუამდგომლობის დაკმაყოფილების შემთხვევაში რა დოკუმენტაცია უნდა წარმოედგინა დამსაქმებელს და როგორ დადასტურდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებულად მიჩნევისათვის კანონით განსაზღვრული ელემენტების არსებობა. პალატა აქვე შენიშნავს, რომ მართალია სააპელაციო პალატამ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნა, თუმცა, ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში (სსსკ-ის 264.2 მუხლი), შესაბამისად, მისი კანონიერება მსჯელობის საგანი ვერ გახდება.

1.3.12. პალატა ასევე უარყოფს კასატორის პრეტენზიას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების კოეფიციენტის განსაზღვრის თაობაზე და აღნიშნავს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა დასაბუთებულია, იგი ემყარება საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებლის სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების პოლიტიკასა და იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელეს ამ პოლიტიკით განსაზღვრული კოეფიციენტის შესაბამისად, ერთხელ უკვე აუნაზღაურა დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო. ამგვარად, შეიძლება ითქვას, რომ მიუხედავად დამსაქმებლის „სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების პოლიტიკაზე“ დასაქმებულის ხელმოწერის არარსებობისა, მისთვის ცნობილია ამ წესების თაობაზე და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების კოეფიციენტი სწორედ ამ წესების შესაბამისად უნდა განისაზღვროს, ამგვარი მიდგომა არ ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 6.9. მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის მოთხოვნას და აბათილებს მხარის არგუმენტს, რომ კოეფიციენტის 1,5-ით განსაზღვრა იქნება გონივრული და სამართლიანი.

#### **1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:**

ზემოხსენებული გარემოებებიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო პალატა გასაჩივრებულ ნაწილში აუქმებს ქვემდგომი სასამართლოს გადაწყვეტილებას და მიიჩნევს, რომ (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, 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) უფლებამოსილია, თავად გადაწყვიტოს დავა: იმ პირობებში, როდესაც დასტურდება დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის მართლსაწინააღმდეგოდ მოშლის ფაქტი, ამასთან, არ არ-

სებობს ვაკანტური (იგივე ან ტოლფასი) თანამდებობა, კასატორს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 25 000 ლარის ოდენობით, რაც შეეხება მის დანარჩენ მოთხოვნებს, როგორც ზემოთ ითქვა, ისინი დაკმაყოფილებას არ ექვემდებარება.

## **2. სასამართლო ხარჯები:**

სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე დასაქმებულის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს 125 ლარს, ხოლო, საკასაციო სასამართლოს 2018 წლის 4 ოქტომბრის განჩინებით იგი გათავისუფლდა საკასაციო საჩივრის გამო გასანევი ხარჯებისაგან. გარდა ამისა, შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია. წინამდებარე გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია, რის გამოც, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად (იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განუღებულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც), მოწინააღმდეგე მხარეს მის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოგებული მოთხოვნის პროპორციულად 125 ლარის გადახდა, მასვე ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოგებული კომპენსაციის ოდენობისა და სააპელაციო პალატის მიერ დაკისრებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობის 12%-ის გადახდა, ხოლო, სარჩელის უარყოფის ნაწილში პროცესის ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო, თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლისა.

## **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-

მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 411-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :**

1. თ. კ-ას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით (გარდა გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტისა) მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
  - 2.1. თ. კ-ას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
  - 2.2. ბათილად იქნას ცნობილი შრომითი ურთიერთობის მოშლის თაობაზე სს „კ-ის“ 2017 წლის 17 მაისის ბრძანება და სს „კ-ს“ (ს/კ №2...) თ. კ-ას (პ/№0...) სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – 25 000 ლარის ანაზღაურება.
  - 2.3. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
  - 2.4. პროცესის ხარჯების ანგარიშში სს „კ-ს“ (ს/კ №2...) თ. კ-ას (პ/№0...) სასარგებლოდ დაეკისროს 125 ლარის, ხოლო, სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) სასარგებლოდ – 3 057,5 ლარის ანაზღაურება.
3. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

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

**განჩინება  
საქართველოს სახელით**

№ას-914-854-2017

5 ივნისი, 2018 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

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

**დავის საგანი:** დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრე-  
ბისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბა-  
თილად ცნობა, ადრე დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღ-  
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

**1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძ-  
ვლები:**

1.1. ლ. ჯ-ემ (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ლ-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე, დამსაქმებელი, ბანკი ან კომპანია) მიმართ და მოითხოვა ქობულეთის ფილიალის საცალო დაკრედიტების მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შე-  
სახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 16 აგვისტოს №186 ბრძანებისა და დისციპლინური სახდელის (სასტიკი საყვედური) დაკისრების შე-  
სახებ 2016 წლის 14 ივლისის №028313 ბრძანების ბათილად ცნობა, იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენა, ასე-  
ვე, იძულებითი განაცდურის, გათავისუფლების დღიდან (2016 წლის 17 აგვისტოდან) სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიური ხელფა-  
სის – 500 ლარის ანაზღაურება.

**1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:**

i მოსარჩელე დასაქმებულია ბანკში 2005 წლის თებერვლიდან. 2013 წლის 15 ოქტომბერს მასთან გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულმა მუშაობა გააგრძელა ქობულეთის ფილიალის საცალო საკრედიტო მენეჯერის თანამდებობაზე. 2016 წლის 1 ივნისიდან 15 ივნი-

სამდე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში, შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ კი, მას კომპანიის საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონულმა მენეჯერმა ი. გ-მა პირად საუბარში აცნობა ბანკის გადაწყვეტილება მისი გათავისუფლების შესახებ და ურჩია თანამდებობა პირადი განცხადების საფუძველზე დაეტოვებინა, რაზეც მიიღო უარი. 2016 წლის 14 ივლისს, ბანკის საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონალური მენეჯერის წერილის საფუძველზე, ბანკის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის ბრძანებით, დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – სასტიკი საყვედური. ბრძანებაში სასტიკი საყვედურის დაკისრების საფუძველად მითითებულია ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევა. სასტიკი საყვედურის მიღების საბაზად მოპასუხემ დაასახელა მოსარჩელის მიერ 2016 წლის მაისი-ივნისის მდგომარეობით ბანკის კლიენტთა სტატუსის ელექტრონული განუახლებლობა. ივნისში დასაქმებული იმყოფებოდა შვებულებაში, ხოლო, სტატუსების განახლება უნდა მომხდარიყო პერიოდულად. დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენება სამართლებრივ და ფაქტობრივ საფუძველს მოკლებულია, ვინაიდან 2016 წლის მაისშიც, ივნისშიც და გათავისუფლებამდეც მოსარჩელე მაღალი პასუხისმგებლობით ასრულებდა ვალდებულებას და ქობულეთის ფილიალის მონინავე ადგილზე მუდმივად დასახელება, მათ შორის, სადავო პერიოდშიც, ფილიალის საცალო დაკრედიტების მენეჯერის პირადი დამსახურების შედეგებია.

- ii 2016 წლის 16 აგვისტოს დამსაქმებლის №186 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა ქობულეთის ფილიალის საცალო დაკრედიტების მენეჯერის თანამდებობიდან შრომის ხელშეკრულებაზე თანდართული „გ“ დანართით ნაკისრი ვალდებულების განმეორებითი დარღვევის გამო. ბანკი დასაქმებულის განმეორებით დარღვევად მიიჩნევდა „ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევას“. როგორც გათავისუფლების, ასევე – დისციპლინური სახდელის გამოცხადების შესახებ ბრძანება, არის უკანონო და დაუსაბუთებელი, რადგანაც მსგავსი გადაცდომები არ არსებულა. მოპასუხე მიზანმიმართულად ქმნის საბაზს, რომლითაც აშკარა ხდება დასაქმებულის უფლებების ხელყოფა, მისი პატივისა და ღირსების შემლახველი მოპყრობა.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლეთ მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ:

i შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით. მოსარჩელე არ იყო გამოცდილი/კვალიფიკაციური საკრედიტო მენეჯერი. იგი 2013 წლამდე მუშაობდა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე, რის შემდეგაც დაინიშნა საკრედიტო მენეჯერად. საკრედიტო მენეჯერსა და მოლარე-ოპერატორს სხვადასხვა კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები სჭირდება, ხოლო მოსარჩელეს არ აღმოაჩნდა საკრედიტო მენეჯერისათვის სათანადო უნარები, რის შესახებაც არაერთხელ იქნა გაფრთხილებული როგორც ფილიალის მმართველის, ისე – რეგიონალური მენეჯერებისა და საკრედიტო დეპარტამენტის ხელმძღვანელების მხრიდანაც. დასაქმებულს უნდა შეესრულებინა ხელშეკრულებითა და შიდა დებულებებით დადგენილი ყველა ვალდებულება, რასაც იგი სისტემატურად არღვევდა. არ გააჩნდა საკმარისი კვალიფიკაცია და ცოდნა დაკისრებული ვალდებულებების სრულად შესასრულებლად, საკრედიტო მენეჯერისათვის საჭირო პრაქტიკული უნარების არქონა შემდგომში განხორციელებული ქმედებებითაც დადასტურდა. მიუხედავად არაერთი ტრენინგის ჩატარებისა, მან ორჯერ ვერ ჩააბარა ტესტირება, მაგრამ კვლავ მიეცა შანსი და კვლავ ჩაუტარდა ტრენინგები, თუმცა უშედეგოდ, მუშაობის ხარისხი არ გამოუსწორებია, რის გამოც, ბოლო პერიოდში ფილიალის მმართველს მოუწია თავად ემართა მოსარჩელის პორტფელი. როგორც ფილიალის მმართველის, ისე უშუალო ხელმძღვანელის – ბანკის საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონალური მენეჯერის მხრიდან სისტემატურად ხდებოდა მითითებების მიცემა საქმიანობის არაჯეროვანი შესრულების შესახებ. მოსარჩელე თავად აცხადებდა, რომ აღარ სურდა ბანკში მუშაობის გაგრძელება. არაჯეროვანი ქმედებებისა და ვალდებულებების არასრულყოფილად შესრულების გამო, მასთან ხდებოდა კომუნიკაცია მუშაობის ხარისხთან დაკავშირებულ პრობლემებზე. ბოლო პერიოდამდე ეძლეოდა შესაძლებლობა, გამოესწორებინა მუშაობის ხარისხი და მეტი ყურადღება მიექცია პორტფელის მართვისათვის იმ კუთხით, რაც უშუალოდ მის ქმედებაზე იყო დამოკიდებული. როგორც სასატიკო საყვედურის გამოცხადებამდე, ასევე – გათავისუფლებამდე დასაქმებულს ზეპირადაც და ელ.ფოსტის მეშვეობითაც ეცნობა დარღვევების ფაქტების შესახებ, რაც შემდგომში საფუძვლად დაედო სადაო ბრძანებებს, მაგრამ დასაქმებულის მხრიდან ამას რაიმე რეაგირება არ მოჰყოლია და არც ახსნა-განმარტება არ დაუნერია საკუთარი ქმედებების, თუნდაც გამართლების მიზნით. მოსარჩელემ მხოლოდ ერთხელ, ბანკის მხრიდან არაერთი მოთხოვნის შემდეგ, 2016 წლის 13 ივლისს დანერა გაურ-

- კვეველი შინაარსის ახსნა-განმარტება, რითაც ვერ გაამართლა საკუთარი დარღვევების არსებობა.
- ii მოსარჩელის საქმიანობა დადებითად არასოდეს დახასიათებულა და იმთავითვე ცნობილი იყო მისთვის კვალიფიკაციისა და პრაქტიკული უნარების პრობლემის თაობაზე. მართალია, ცალკეულ შემთხვევებში მაღალი შეფასება მიიღო ფილიალმა, მაგრამ ეს კონკრეტული მენეჯერის ქმედების შედეგი არ ყოფილა. გათავისუფლებამდე დასაქმებულს შეეთავაზა, დაბრუნებულიყო კვლავ მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე, რომლის შესრულებასაც მეტ-ნაკლებად ჯეროვნად ახერხებდა, თუმცა მან შეთავაზებაზე კატეგორიული უარი განაცხადა (მოლარე-ოპერატორის და საკრედიტო მენეჯერის უნარები არსებითად სხვადასხვაა, საკრედიტო მენეჯერს ბევრად მეტი, განსხვავებული კვალიფიკაცია და პრაქტიკული უნარ-ჩვევები სჭირდება. დასაქმებულმა ვერ შეძლო საკრედიტო მენეჯერის ფუნქციების სრულყოფილად შესრულება, რაც გამოვლინდა დროთა განმავლობაში, რადგან ახალშექმნილ გუნდში, მიმდინარეობს კადრების მიჩვევა და ადაპტაცია საქმიანობასა და გარემო-პირობებთან, თუმცა მოსარჩელის მხრიდან მუშაობის ხარისხი ვერ გამოსწორდა, მისი არაკვალიფიციური ქმედებებით ზიანი ადგებოდა ბანკსა და ბანკის რეპუტაციას). ბანკის განმარტებით, მას არ გააჩნია ვალდებულება, ჰყავდეს ისეთი კადრი, რომლის კვალიფიკაცია და მუშაობის ხარისხი არაა დამაკმაყოფილებელია.

### **3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

#### **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

#### **5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:**

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 4 მაისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

#### **6. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილება.



## **სამოტივაციო ნაწილი:**

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

**1. გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

**1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორის პრეტენზიები):**

საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის, ასევე, დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების გამო, ამ სახელშეკრულებო ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის მართლობიერება. კასატორი არ ეთანხმება ქვემდგომი სასამართლოების შეფასებებსა და დასკვნებს იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები ირღვეოდა, რაც საბოლოოდ საფუძვლად დაედო მის გათავისუფლებას, თავად სამუშაოდან დათხოვნა კი, მართლობიერია. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა სწორედ კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში შეამოწმებს. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლის ქმედების მართლობიერების უარსაყოფად, კასატორი მიუთითებს სასამართლოს მხრიდან მტკიცებულებათა (მონმეთა ჩვენებები, ბანკის შიდა ქსელური მიმონერები), დისციპლინური სახდელის გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებებისა და სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ნამდვილი ნების გამოვლენის საკითხის არასრულ და არასწორ შეფასებაზე.

**1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:**

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო

სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალისაა სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიაში მუშაობა დაიწყო 2005 წლის თებერვლიდან. მან განვლო სამსახურებრივი იერარქია სტაჟირებიდან საცალო დაკრედიტების მენეჯერის პოზიციამდე. 2005-2007 წლებში საქმიანობდა ბანკის ბათუმის ცენტრალურ ფილიალში, შემდგომ – ბათუმის №4 სერვისცენტრში, 2007 წლიდან 2013 წლის ოქტომბრამდე მუშაობდა მოლარე-ოპერატორად კომპანიის ქობულეთის ფილიალში, რის შემდეგაც დაწინაურდა.

1.2.2. 2013 წლის 15 ოქტომბერს მხარეთა შორის გაფორმდა №3019 ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, რომლის „გ“ დანართში ჩამოყალიბდა მოსარჩელის ძირითადი მოვალეობები და მის, როგორც საცალო საკრედიტო მენეჯერის, უფლებამოსილებას წარმოადგენდა:

ა) უზრუნველყოს დაკრედიტების საწყის ეტაპზე კლიენტის ანგარიშების, საკრედიტო ისტორიის, შემოთავაზებული უზრუნველყოფის მიმდინარე სტატუსის შესახებ ინფორმაციის მოძიება;

ბ) კლიენტის იდენტიფიკაცია და მათი წინასწარი შეფასება ბანკის მიერ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით;

გ) კლიენტების პირადი მონაცემების ზედმიწევნით ზუსტად შეფასება;

დ) უზრუნველყოს კლიენტების კონსულტაცია საკრედიტო პროდუქტების სრულ სპექტრში და მათი დახმარება საკრედიტო მმართველების არჩევაში;

ე) უზრუნველყოს სესხის განაცხადის გაფორმება და ასევე მოთხოვნილი პროდუქტის შესახებ დოკუმენტაციის შევსების შესაბამისი ხარისხის დაცვა ბანკის შიდა მოთხოვნების შესაბამისად;

ვ) სესხის შესახებ ინტერვიუების ჩატარება და წინასწარი შეფასება მოთხოვნილი საკრედიტო პროდუქტის მიხედვით;

ზ) უზრუნველყოფილი სესხის შემთხვევაში, შესაბამისი უზრუნველყოფის საგნის, როგორც ვიზუალური დათვალიერება, ასევე მის ხარისხობრივ მაჩვენებლებში დარწმუნება;

თ) მის პასუხისმგებლობაში არსებული სასესხო პორტფელის მართვა;

ი) პრობლემური სესხების მართვა;

კ) პერიოდული რეპორტიინგი (ანგარიშგება) მენეჯმენტთან;  
ლ) ბანკში დადგენილი პროცედურებისა და სტანდარტების ზედმინევენით დაცვა;

მ) კლიენტებისათვის დოკუმენტების პაკეტის გადაგზავნა კომიტეტზე განსახილველად;

ნ) შეისწავლოს და გამოავლინოს არსებული საკრედიტო მომსახურების პოტენციალი;

ო) მოიზიდოს საკრედიტო კუთხით ბანკისთვის სტრატეგიული კლიენტები;

პ) სრულფასოვანი საკრედიტო ფაილინგის წარმოება, მათ შორის საკრედიტო კომიტეტის მიერ;

ჟ) დადგენილი დამატებით უზრუნველყოფასთან ან სხვა დამატებით პირობებთან დაკავშირებული მოთხოვნების მუდმივი მონიტორინგი;

რ) უზრუნველყოს ნაკლებად გამოცდილი საკრედიტო ექსპერტების სწავლება;

1.2.3. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად 500 ლარს შეადგენდა;

1.2.4. საცალო დაკრედიტების მენეჯერის თანამდებობაზე დანიშვნის შემდეგ, დასაქმებულს საქმიანობის არაჯეროვანი შესრულების შესახებ ხშირად ეძლეოდა მითითებები. 2014-2015 წლებში ბანკმა საცალო დაკრედიტების მენეჯერებისათვის ჩაატარა არაერთი ტრენინგი და ტესტირება, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელემ. ამ უკანასკნელმა ორჯერ გაიარა ტესტირება, მაგრამ ვერცერთხელ ვერ გადალახა ბარიერი და ვერ მიიღო სათანადო ქულები, თუმცა, აღნიშნული არ გამხდარა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, უფრო მეტიც, მოსარჩელეს შრომის ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, შემდომ პერიოდშიც ჩაუტარდა ტრენინგები. საქმეში წარმოდგენილი ელ.ფოსტის მონაცემებისა და მონემების (ი. გ-ის, ა. რ-ის და მ. ლ-ის) ჩვენებების თანახმად, ბოლო პერიოდში როგორც ფილიალის მმართველის, ისე – საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის უფროსისა და რეგიონული მენეჯერის მხრიდან, რომელიც წარმოადგენდა მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელს, სისტემატურად ეძლეოდა მითითება ლ. ჯ-ეს საქმიანობის არაჯეროვნად შესრულების შესახებ. 2016 წლის 15 მარტს, ვადაგადაცილებულ სესხებზე მუშაობის დროს აღმოჩენილი ხარვეზების გამო, დასაქმებულს გამოეცხადა სიტყვიერი საყვედური. 2016 წლის 8 ივლისს საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონული მენეჯერის, ი. გ-ის წერილით კომპანიას ეცნობა მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე (2016 წლის 30 მაისს, 15 ივნისს,

30 ივნისსა და 7 ივლისს მან დაარღვია ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურა) და 2016 წლის 13 ივლისს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, სადაც ნაწილობრივ ადასტურებს პირი ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევის ფაქტს. 2016 წლის 14 ივლისს კი, ამ დისციპლინური გადაცდომისათვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. მიუხედავად გამოცხადებული სასტიკი საყვედურისა თუ არაერთი წერილობითი მითითებისა, 2016 წლის აგვისტოში მის მუშაობაში კვლავ იქნა გამოვლენილი ხარვეზები (LBank Soft Collection-ის პროგრამაში პორტფელის მართვის დაბალი ხარისხი ვადაგადაცილებული სესხების მიმართულებით; სასესხო განაცხადების დამუშავებაში; „რეპორტინგის“ კუთხით; 2016 წლის ივლისის გეგმის შეუსრულებლობის; გაფრთხილების წერილების კუთხით, მსესხებელთან და სესხთან დაკავშირებულ ყველა პირთან ოფიციალური წერილობითი შეტყობინების/გაფრთხილების გაგზავნის კუთხით. ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურა – 5.1. პუნქტი).

1.2.5. 2016 წლის 1 ივნისიდან 15 ივნისის ჩათვლით დასაქმებული სარგებლობდა კუთვნილი შვებულებით;

1.2.6. ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის 2016 წლის 16 აგვისტოს №186 ბრძანებით მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 15 ოქტომბრის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და მისი „გ“ დანართით ნაკისრი ვალდებულებების (დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები) განმეორებითი დარღვევის გამო, გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიჩნეულ იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, ხოლო ბრძანებას ფაქტობრივ საფუძვლად დაედო საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის 2016 წლის 15 აგვისტოს შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე და 2016 წლის 14 ივლისის ბრძანება სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ.

### **1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:**

1.3.1. საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის შედავებას სასამართლოს მხრიდან მტკიცებულებათა არაჯეროვანი შეფასების თაობაზე და თვლის, რომ დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს სწორედ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით განსაზღვრული სტანდარტით მტკიცებულებათა კვლევა და ამ გზით ჩამოყალიბებული სასამართლოს შინაგანი რწმენა უდევს საფუძვლად.

1.3.2. ამ განჩინების სამოტივაციო ნაწილის 1.2.6. პუნქტში აღ-

წერილი ფაქტების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მოიშველიებს ორგანული კანონის – შრომის კოდექსის 37-ე მუხლს, რომლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს, ხოლო, მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა. ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ ფორმალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტა კანონიერია, თუ ნების გამოვლენას კანონითვე პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველი გააჩნია, რაც შეეხება ნების იურიდიულ ძალმოსილებას, გარდა ფორმალური კანონიერებისა, სავალდებულოა, მისი გამოვლენის ფაქტობრივი საფუძველი ემთხვეოდეს სამართლებრივ წინაპირობას. კასატორი სადავოდ ხდის მისი მხრიდან შრომითი მოვალეობის დარღვევის ფაქტს და თვლის, რომ არ არსებობდა არც დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების და არც სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობები. სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით კი, საქმეში წარმოდგენილია შემდეგი მტკიცებულებები:

– მოსარჩელესთან გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის საერთო მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით), ბანკის სხვა ზოგადი პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით, დასაქმებული ვალდებულია, მკაცრად დაიცვას აღნიშნული წესები და მოთხოვნები;

– ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის 1.1. პუნქტის თანახმად, საკრედიტო მენეჯერმა კვირაში ერთხელ, ფილიალის მმართველთან ერთად და შეთანხმებით უნდა განახორციელოს ვადაგადაცილებული კრედიტების პორტფელის მდგომარეობის განხილვა და მათი მოგვარების კონკრეტული გეგმის შემუშავება, პორტფელის მართვის მიზნით, ყოველდღიურად უნდა მოხდეს Soft Collection-ის მოდულის გამოყენება. ამავე პუნქტში აღწერილია კონკრეტული საკითხები (მათ შორის კლიენტთან ვიზიტის განხორციელების შედეგად მიღებული ინფორმაცია და სხვა), რომლებიც მუდმივად უნდა აისახოს „Soft Collection“-ის მოდულში, ხოლო ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის მიერ 2015 წლის 1 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცებული „Soft Collection“-ის მოდულის სახელმძღვანელოში ახსნილია ამ მოდულით სარგებლობის წესი და პირობები;

– საქმეში მრავლადაა წარმოდგენილი დისციპლინური გადაცდომის გამო მოსარჩელის მიმართ ამა თუ იმ დისციპლინური ზომის

გამოყენების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებები (2010-2016წ.წ.);

- ელექტრონული მიმონერის თანახმად, დამსაქმებლის ხელმძღვანელები გამოთქვამენ არაერთ უკმაყოფილებას კასატორის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით;

- 2014 წლის 22 ნოემბრისა და 2015 წლის 7 თებერვლის საკვალიფიკაციო ტესტირების შედეგების თანახმად, მოსარჩელემ ვერ აჩვენა დამაკმაყოფილებელი შედეგები (ვერ გადალახა ბარიერი);

- ბანკის საცალო ვაჭრობის ხელმძღვანელ დ. ს-ის 2016 წლის 21 ივნისის ელ.წერილის თანახმად, 1-20 ივნისის შუალედში მოგვარების მაჩვენებლით კარგი შედეგი დააფიქსირა ათმა ფილიალმა, მათ შორისაა, ქობულეთის ფილიალი, ამავე ხელმძღვანელის 2016 წლის 23 ივნისის წერილის თანახმად, კარგი შედეგისათვის მადლობა გამოეცხადა ბანკის ქობულეთის ფილიალს, ამავე თარიღის წერილით მაისის შედეგების მიხედვით საშუალოდან კარგ კატეგორიაში გადასულ დასაქმებულთა შორის არის კასატორი, ხოლო, 2016 წლის 7 ივნისის წერილის მონაცემებით ივნისის მდგომარეობით საკრედიტო მენეჯერებს, მათ შორის მოსარჩელეს გამოეცხადა მადლობა;

- დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე შეტყობინების თანახმად, 2016 წლის 8 ივლისს გამოვლინდა საკრედიტო მენეჯერის მიერ შრომის პირობების დარღვევა (ვადგადაცდილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევა), დოკუმენტით ირკვევა, რომ სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად, დარღვევას აქვს სიტემატური ხასიათი. 2016 წლის 13 ივლისის ახსნა-განარტებაში ხსენებულ დარღვევას ადასტურებს კასატორი, გადაცდომას ხსნის ფაქტის მხედველობიდან გამორჩენით და განმარტავს, რომ ჰქონდა პრობლემის თაობაზე ინფორმაცია და აცნობა კოორდინატორს. 2016 წლის 14 ივლისის ბრძანებით დასაქმებულს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური;

- ბანკის რეგიონული მენეჯერის წერილობით განმარტებაში (01.08.2016წ.) დეტალურადაა ახსნილი დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება (მათ შორის, მაგალითად: 2016 წლის ივლისის გეგმის შეუსრულებლობა და სხვა, დეტალურად იხ. სამოტივაციო ნაწილის 1.2.4. პუნქტი), რაც საბოლოოდ საფუძვლად დაედო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას;

- შედაგების ფარგლებში საკასაციო სასამართლომ მოისმინა მონმეთა ჩვენებები (უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ჩვენებების სარწმუნოობა იმ კუთხით, რომ ყველა პირი ამავე კომპანიაშია დასაქმებული კასატორს სადავოდ არ გაუხდია, არამედ, იგი სადავოდ ხდის მონმეთა ჩვენებების ცალმხრივად შეფასების საკითხს): ქობულეთის ფილიალის მმართველ მ. ლ-ის განმარტებით,

მოსარჩელის მუშაობასთან დაკავშირებით იყო ბევრი შენიშვნა, რომელთა მოგვარებასაც ცდილობდა. მონმის გადმოცემით, დეპარტამენტიდან არავისზე არ მიდიოდა იმდენი საყვედური, რამდენიც მოსარჩელეზე, ფილიალის მმართველი თავად ეხმარებოდა მოსარჩელეს პორტფელის მართვაში, ხოლო ფილიალის წარმატება განპირობებული იყო გუნდური მუშაობით. ი. გ-ის მოთხოვნას პირადი განცხადების საფუძველზე დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს დატოვების შესახებ ის კატეგორიულად გამორიცხავს (იხ. 01.12.2016წ. სხდომის ოქმი, 12:29:31 სთ; 12:32:42 სთ), უფრო მეტიც, მონმის შეკითხვაზე მოსარჩელე ადასტურებს, რომ თუ მონმდომებდა, ამდენი საყვედური არ იქნებოდა, ისევე, როგორც დასაქმებული ეთანხმება მონმეს პორტფელის ერთობლივი მართვის ფაქტში (იხ. 13:10:25-13:11:45 სთ). მონმედ დაკითხული ი. გ-ი ადასტურებს, რომ მოსარჩელეს 2015 წლის მაისიდან იცნობს და ის იყო სუსტი კადრი, რომელსაც ჰქონდა სხვადასხვა პრობლემა, მონმე დამაჯერებლად ხსნის დასაქმებულის მხრიდან პორტფელის კონტროლის ვალდებულების დარღვევას, რის გამოც ეძლეოდა შენიშვნა და საბოლოოდ გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, გათავისუფლების მიზეზად მონმე ასახელებს მოვალეობის განმეორებით დარღვევას, გეგმის შეუსრულებლობასა და სესხის დამუშავების კუთხით არსებულ პრობლემებს. მოსარჩელის წარმომადგენლის შეკითხვაზე მონმე ადასტურებს გათავისუფლებამდე დასაქმებულთან შეხვედრას პრობლემის მოგვარების მიზნით, მისი განმარტებით, არ სურდა პირადი ისტორიის გაფუჭება და ამ მიზნით შესთავაზა კიდევ მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე გადასვლა, რაიმე პირად კონფლიქტს ი. გ-ი უარყოფს, იგი ადასტურებს, რომ მართლაც შესთავაზა მოსარჩელეს პირადი განცხადების დანერა, რაზეც მიიღო უარი. მონმე ა. რ-მა განმარტა, რომ იყო მოსარჩელის ყოფილი ხელმძღვანელი, ის დასაქმებულს ასევე სუსტ მენეჯერად ახასიათებს და ხსნის ტესტირების პერიოდში განეულ დახმარებას, რომელსაც დადებითი შედეგი არ გამოუღია. მონმე ადასტურებს, რომ თანამშრომლობის პერიოდში ასევე იყო დარღვევები და შემოიფარგლებოდა სიტყვიერი შენიშვნებით. მოსარჩელის შეკითხვაზე მონმე განმარტავს, რომ ტესტირება ემსახურებოდა კადრის კვალიფიციურობის განსაზღვრას და იგი არ იყო სასწავლო ხასიათის. მონმის დახასიათების/ჩვენების (იყო სუსტი კადრი, მონმე ეხმარებოდა ტესტების ამოხსნაში) წინააღმდეგ დასაქმებულს არავითარი პრეტენზია არ გამოუთქვამს.

1.3.3. მოხმობილი მტკიცებულებების ობიექტური და ერთობლივი ანალიზის შედეგად, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ

ცალმხრივად, მხოლოდ დამსაქმებლის პოზიციიდან შეაფასა ისინი და არასწორად დაასკვნა მოსარჩელის მხრიდან მოვალეობათა არა-ჯეროვანი შესრულების ფაქტი. ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს სახელშეკრულებო ურთიერთობის ნაირსახეობას, რომლის სპეციალური პირობები რეგულირებულია ორგანული კანონით – შრომის კოდექსით, თუმცა, ხსენებული კანონის 1.1. და 1.2. მუხლებით მონესრიგებულია შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ ნორმათა გამოყენების პრინციპი და დადგენილია, რომ თუკი სპეციალური კანონი ან ორგანული კანონი არ არეგულირებს საკითხს, იგი სამოქალაქო კოდექსით უნდა მონესრიგდეს. შრომის კოდექსი ამომწურავად არ ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობებს, არამედ, 37-ე მუხლში მოცემულია სამართლებრივი შედეგი, შესაბამისად, გასაზიარებელია კასატორის პოზიცია, რომ ვალდებულების დარღვევის მოტივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის უნდა არსებობდეს მნიშვნელოვანი საფუძველი. სწორედ ამ დებულებას განამტკიცებს შრომის სამართალში მოქმედი ე.წ თანაზომიერების (Ultima Ratio) პრინციპი, რომელიც, პირობითად, შეიძლება სამოქალაქო კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად შეფასდეს. ხსენებული კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას, ხოლო, ამ წესის დარღვევა წარმოშობს ორმხრივ ხელშეკრულებაზე უარის თქმის უფლებას – სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის უნდა არსებობდეს ერთ-ერთი მხარის მხრიდან ვალდებულების არსებითი დარღვევა.

1.3.4. განსახილველ შემთხვევას თუ მივუბრუნდებით, უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელი წარმოადგენს საკრედიტო ინსტიტუტს – ბანკს, რომლის სამენარმეო საქმიანობაც საკმაოდ ფართო საკანონმდებლო ჩარჩოს ემყარება. საბანკო სფეროში მოქმედი რეგულაციების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, იმგვარად წარმართოს სამუშაო პროცესი, რომ მისთვის ადვილად კონტროლირებადი იყოს სამენარმეო საქმიანობის რისკები. სწორედ ამ მიზნით სასამართლოს გამართლებულად მიაჩნია, მათ შორის, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელმა მკაცრად განსაზღვროს შრომის პირობები, რომელთა შორის შეიძლება იყოს მოსარჩელის პოზიციაზე მყოფი პირის დავალდებულება, ე.წ „Soft Collection“-ის პროგრამაში ყოველდღიურად განაახლოს ინფორმაცია პრობლემურ სესხებთან დაკავშირებით, რაც ორგანიზაციული თვალსაზრისით გამორიცხავს ბანკის მხრიდან



შეცდომის დაშვებას და ხელს შეუწყობს მისი სამენარმო საქმიანობის ფარგლებში არსებული პრობლემის გამოაშკარავება-შეფასებას. გარდა ამისა, უდავოა, რომ მოსარჩელემ ვერ შეასრულა ბანკის ყოველთვიური პოლიტიკით განსაზღვრული გეგმა და, მიუხედავად არაერთი საყვედურისა თუ გაფრთხილებისა, მან მაინც ვერ უზრუნველყო პრობლემის გამოსწორება. საკასაციო პალატა იზიარებს მხარის იმ შედავებას, რომ პროფესიული კვალიფიკაციის დამადასტურებელი ტესტირების შედეგები არ დადებია კასატორის გათავისუფლებას საფუძვლად, თუმცა, უდავოა, რომ ეს ფაქტი მეტყველებს მის საქმიან უნარ-ჩვევებზე და სხვა ფაქტებთან ერთობლივად შეფასებით იძლევა იმ დასკვნის საფუძველს, რომ შრომის ორგანიზაციულ პროცესში გამოვლენილი გადაცდომები აჩვენებენ მუშაკის დაბალ პროფესიონალიზმს. ამ შეფასებას ვერ გააქარწყლებს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის შრომის რამდენიმე დადებითი შეფასება, რადგანაც, როგორც ბანკის წარმომადგენლები განმარტავდნენ, ფილიალის წარმატება განპირობებული იყო გუნდური მუშაობით, ხოლო საქმეში წარმოდგენილია არა ერთი სხვა დოკუმენტი, რომლებიც, მათ შორის, გათავისუფლებამდე დასაქმებულის შრომითი უნარებით დამსაქმებლის უკმაყოფილებას ამტკიცებს.

1.3.5. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს კასატორის არგუმენტს იმის თაობაზე, რომ მისი გათავისუფლების შესახებ ნება შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტამდე არსებობდა. ამ კუთხით მხარე ცდილობს მოიშველიოს მოწმის ჩვენება, ამასთან, პირადი განცხადების დაწერის შეთავაზების ფაქტის არსებობას ადასტურებს სასამართლოც, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ მოწმის ჩვენება არა კონკრეტული ციტირების, არამედ, კონტექსტის სრული შინაარსიდან უნდა შეფასდეს. ამ მხრივ კი, პალატას მოწმე ი. გ-ის განმარტების გამოკვლევის შედეგად ჩამოუყალიბდა შინაგანი რწმენა არა იმის თაობაზე, რომ მუშაკის დათხოვნა მის ფაქტობრივად განხორციელებამდე იყო დაგეგმილი, არამედ, შექმნილი სიტუაციიდან გამოსავლის პოვნის მიზნით, მას სხვა ალტერნატივასთან ერთად შეეთავაზა თანამდებობის დატოვებაც, რათა მისი პროფესიული ისტორია არ შელახულიყო, სხვა საპირისპირო არგუმენტს, რომელიც ლ. ჯ-ის კანდიდატურით დამსაქმებლის სუბიექტურ დაინტერესებას სარწმუნოდ აქცევდა, კასატორი არ სთავაზობს სასამართლოს, შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი მოვალეობის დარღვევა იყო არსებითი ხასიათის და დამსაქმებელს სრული შესაძლებლობა ჰქონდა გამოეყენებინა „კორპორატიული სახელმძღვანელოთი“ გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – სასტიკი საყვედური. დამსაქმებ-

ლის ეს ქმედება სრულად შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას, ხოლო მოსარჩელე ვერ მიუთითებს ამ ბრძანების მართლსაწინააღმდეგოდ გამოცემის საფუძველზე (სკ-ის 54-ე მუხლი: ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს). უფრო მეტიც, შრომის პირობების არსებითი ხასიათის დარღვევის ჩადენის გამო თავდაპირველად დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნაკლებად მზლუდავი ზომის გამოყენება სრულად შეესაბამება, როგორც სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის (სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას), ისე – ზემოხსენებული Ultima Ratio-ს პრინციპს.

1.3.6. რაც შეეხება ხელშეკრულების მოშლის ნებას, იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ დასაქმებულის მიმართ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდგომ ადგილი ჰქონდა იგივე დარღვევის ჩადენას, რაც საკასაციო პალატის მხრიდან შეფასდა შრომის პირობების არსებით დარღვევად, სახეზეა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის წინაპირობები (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგის დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგის გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

1.3.7. საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივარში მოყვანილ სამართლებრივ არგუმენტებთან მიმართებით განმარტავს, რომ სასამართლოსათვის რასაკვირველია ცნობილია შრომითი ურთიერთობის საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტების, მათ შორის შრომის მსოფლიო ორგანიზაციის (ILO) მიერ შემუშავებული რეკომენდაციების თაობაზე, შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით დადგენილი შრომითი პირობების არსებითი დარღვევის მოტივით (მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულმა დისციპლინურმა პასუხისმგებლობამ რაიმე შედეგი არ გამოიღო და ეს უკანასკნელი კვლავ არღვევდა ხელშეკრულების პირობებს) პირის გათავისუფლება არ ეწინააღმდეგება ხსენებულ მოწესრიგებას. შესაბამისად, უდავოა, რომ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება კანონიერია, რის გამოც სარჩელის ძირითადი მოთხოვნის დაკმაყოფილება გამოირიცხება. რაც შეეხება მოთხოვნებს: სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებითი განაც-

დურის ანაზღაურებას, საკასაციო პალატა მათ საფუძვლიანობას სამართლებრივი შეფასების გარეშე ტოვებს, ვინაიდან, როგორც ითქვა, ხელშეკრულება მხარეთა შორის კანონიერად შეწყდა, რაც ყველა თანმდევი შედეგის დაკმაყოფილებას გამორიცხავს.

**1.4. გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად (საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას), საკასაციო სასამართლო უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ განჩინებას, რადგანაც მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ დაამტკიცა სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის გარემოებების საპროცესო წესების დარღვევით გამოკვლევა. პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს და მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის მოთხოვნას არ გააჩნია დაკმაყოფილებისათვის საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი.

**2. სასამართლო ხარჯები:**

ვინაიდან საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს კასატორის მიერ გაღებული ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები, ხსენებული ხარჯი, ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში, ისევე, როგორც პროცესის იმ ხარჯებს, რომლებისგანაც გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე გაილებს სახელმწიფო.

**სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 410-ე მუხლებით და

**და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. ჯ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 4 მაისის განჩინება დარჩეს უცვლელად.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც აშკარად  
ხელშეკრულების შეწყვეტას**

**გადანყვებითა  
საქართველოს სახელით**

№ას-1103-1060-2016

6 ივლისი, 2018 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

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

**დავის საგანი:** სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანე-  
ბის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაც-  
დურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ლ. ს-ი (შემდეგში: დასაქმებული, მოსარჩელე) 2006 წლიდან სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის (შემდეგში: დამსაქმებელი, სსიპ, ცენტრი, მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი) ფინანსური სამსახურის უფროსად მუშაობდა.

2. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2014 წლის 3 იანვარს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე დაინიშნა „სკოლის მასწავლებელთა ონლაინ სისტემაში ჩართვა და დამეგობრება ევროპის ქვეყნების მასწავლებლებთან“ ევროსაბჭოსა და მოპასუხის ერთობლივი პროგრამის (შემდეგში – სპეციალური პროგრამის) ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება თვეში 600 ევროს ეკვივალენტი ლარით, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2014 წლის 31 დეკემბრით განისაზღვრა.

3. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა ცენტრის 2013 წლის შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტი 2014 წლის თებერვალსა და მარტში ჩაატარა. 2014 წლის 7 აგვისტოს შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტის ანგარიშის (შემდეგში – აუდიტის ანგარიშის) მიხედვით, გამოვლინდა არაერთი დარღვევა შესყიდვების, ბუღალტრული აღრიცხვა-ანგარიშგებისა და საბიუჯეტო სახსრების რაციონალურად განკარგვის თაობაზე.

4. ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 20 აგვისტოს ბრძანებით (№05-46) ცენტრის სტრუქტურული რეორგანიზაცია გამოცხადდა;

ამავე ბრძანებით დადგინდა ცენტრში დასაქმებული პირებისათვის რეორგანიზაციის შედეგად შრომითი ურთიერთობის შესაძლო შეწყვეტის შესახებ კანონით დადგენილი წესით შეტყობა. 2014 წლის 16 სექტემბრის ბრძანებით (№05-50) დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი და ხელფასის ფონდი, ასევე – ცენტრის სტრუქტურული ერთეულები, რომელთაგან ერთ-ერთი ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურია; შესაბამისად, 2014 წლის 17 სექტემბრის ბრძანებით (№01-3), ცენტრის დირექტორის 2012 წლის 11 იანვრის ბრძანებაში (№1-25) შევიდა ცვლილება და მისი მეორე და მესამე პუნქტები ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე დაინიშნა მოსარჩელე. მისი ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 2100 ლარით.

5. ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 17 სექტემბრის ბრძანებით, შეიქმნა კომისია, აუდიტის ანგარიშით განსაზღვრული რისკების გამომწვევი მიზეზებისა და რეკომენდაციების შესასრულებლად გასატარებელი ღონისძიებების დადგენის მიზნით.

6. 2014 წლის 22 სექტემბრის ოქმით კომისიამ გამოავლინა კონკრეტული დარღვევები და ამ დარღვევებზე პასუხისმგებელი პირები, რომელთა შორისაა მოსარჩელეც.

7. ცენტრის დირექტორის (მოვალეობის შემსრულებლის) 2014 წლის 2 ოქტომბრის (№12-19) ბრძანებით, მოსარჩელე ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლდა. გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი, ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 27 მაისის ბრძანებით (№05-34) დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-13 პუნქტი, კომისიის ოქმი და აუდიტის ანგარიში.

8. 2014 წლის 13 ოქტომბრის წერილობითი დასაბუთებით, მოსარჩელეს ეცნობა გათავისუფლების მიზეზების შესახებ.

9. ცენტრის დირექტორის (მოვალეობის შემსრულებლის) 2014 წლის 28 ოქტომბრის (№12-26) ბრძანებით მოსარჩელესთან 2014 წლის 3 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და იგი სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლდა (ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების დღიდან). გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 2 ოქტომბრის (№12-19) ბრძანება.

**10. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა:**

10.1. ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 2 ოქტომბრის ბრძანების (№12-19) ბათილად ცნობა;

10.2. ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 28 ოქტომბრის ბრძანების (№12-26) ბათილად ცნობა;

10.3. ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;

10.4. სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე აღდგენა;

10.5. მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის – თვეში 2100 ლარის ანაზღაურების დაკისრება 2014 წლის 2 ოქტომბრიდან ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენამდე;

10.6. მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის – თვეში 600 ევროს ანაზღაურების დაკისრება 2014 წლის 2 ოქტომბრიდან სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე აღდგენამდე;

10.7. მოპასუხისათვის 2100 ლარის კომპენსაციის დაკისრება, ცენტრის ფინანსური და მატერიალური სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან წინასწარი შეტყობინების გარეშე გათავისუფლების გამო;

10.8. მოპასუხისათვის კომპენსაციის, მოსარჩელის 2 თვის შრომის ანაზღაურების დაკისრება სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო.

11. მოსარჩელემ სარჩელში მიუთითა, რომ კომისიამ, ნაცვლად აუდიტის მიერ გამოვლენილი დარღვევების გამომწვევი მიზეზების დადგენისა და გამოსწორების გზების მოძიებისა, მოამზადა იმ თანამშრომელთა ნუსხა, რომლებიც პასუხისმგებელი იყვნენ გამოვლენილ დარღვევებზე. დასაქმებული ამტკიცებდა, რომ იგი დაკავებული თანამდებობიდან წინასწარი შეტყობინების გარეშე გათავისუფლდა და კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით მიიღო, ნაცვლად ორი თვისა. სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობიდან კი, წინასწარი შეტყობინებისა და კომპენსაციის გადახდის გარეშე გათავისუფლდა.

12. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, კომისიის დასკვნის შესახებ, რომლის მიხედვითაც შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტის ანგარიშში მითითებულ არაერთ დარღვევაზე პასუხისმგებელი იყო ცენტრის საფინანსო-სამეურნეო სამსახური, რომლის საქმიანობასაც უძღვებოდა მოსარჩელე. დირექტორმა გაიზიარა კომისიის რეკომენდაციები და შესაბამისი ზომები მიიღო. ვინაიდან მოსარჩელე 2014 წლის 20 აგვისტოს წერილით გაფრთხილებული

იყო შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე, მან თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო ერთი თვის კომპენსაცია მიიღო.

იმ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით, რომლითაც მოსარჩელე სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე დაინიშნა, მოპასუხემ განმარტა, რომ ეს ურთიერთობა ცალკე არ იყო დამსაქმებელსა და დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობა. ამ დროისათვის მოსარჩელე უკვე იყო ცენტრში დასაქმებული, მისი ერთ-ერთ მოვალეობა კი, ამ პროექტის ფინანსური მენეჯერის ფუნქციების შესრულება იყო, რაც პირდაპირ გამომდინარეობდა საფინანსო-სამეურნეო სამსახურის უფროსის ფუნქციამოვალეობებიდან. აქედან გამომდინარე, მოპასუხის მოსაზრებით, დამსაქმებელს კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არ ჰქონდა. გარდა ამისა, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლებისას, ცენტრის დირექტორისათვის უცნობი იყო პროექტის ფარგლებში ცენტრსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თაობაზე.

**13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა;**

13.1 ბათილად იქნა ცნობილი ცენტრის 2014 წლის 2 ოქტომბრის ბრძანება (№12-19) მოსარჩელის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

13.2. ბათილად იქნა ცნობილი ცენტრის 2014 წლის 28 ოქტომბრის ბრძანება (№12-26) სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ;

13.3. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

13.4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის – თვეში 2100 ლარის ანაზღაურება 2014 წლის 2 ოქტომბრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე;

13.5. მოპასუხეს, 2014 წლის 3 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, დაეკისრა კომპენსაციის – 3 თვის ხელფასის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

14.1 სასამართლომ მიუთითა, რომ გათავისუფლების შესახებ გასაჩივრებული ბრძანების (№12-19) მიხედვით, მოსარჩელე ფინანსური და მატერიალური სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტისა და კომისიის 2014 წლის 22 აგვისტოს ოქმის საფუძველზე გათავისუფ-

ლდა. სასამართლო გათავისუფლების კანონიერების შემონახვისას ამ ოქმის დასაბუთებას დაეყრდნო, რამდენადაც მასში ფართოდ და სრულად იყო მითითებული დარღვევების შესახებ.

14.2. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ ოქმში („ა“ პუნქტი) მითითებული დარღვევა, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 4 785 ლარის არამიზნობრივად გახარჯვის თაობაზე, რომელიც უშუალოდ მოსარჩელეს არ ჩაუდენია, საბოლოოდ აუდიტორულ შემონიშნებამდე გამოსწორდა და ცენტრს ზედმეტად გადახდილი თანხა დაუბრუნდა.

14.3. სასამართლომ ოქმის „ბ“ პუნქტში დაფიქსირებულ დარღვევასთან (96 000 ცალი სახელმძღვანელოს არამიზნობრივად დაბეჭდვასთან, შესაბამისად, საბიუჯეტო ასიგნებებიდან 280 672 ლარის არამიზნობრივად გახარჯვასთან) დაკავშირებით განმარტა, რომ, მართალია, საფინანსო-სამეურნეო სამსახურის უფროსს გარკვეული ფუნქციები ეკისრებოდა, თუმცა სახელმძღვანელოების დაბეჭდვასთან დაკავშირებით არსებითი ხასიათის გადანყვეტილების მიღება, მოსარჩელის ფუნქციას სცილდებოდა. ეს საკითხი ცენტრის ძირითად ფუნქციას, მის მთავარ საქმიანობას უკავშირდებოდა, შესაბამისად, ხელმძღვანელის გადასაწყვეტი იყო.

14.4 ოქმში ასახული დანარჩენი დარღვევები (4 დღით ადრე თანხის გადახდა, პირგასამტეხლოს დაუკისრებლობა ზუსტად თვის ბოლოს, ტენდერში გამარჯვებულთან ერთზე მეტი ხელშეკრულების გაფორმება, სანვავის ლიმიტის ზემოთ გახარჯვა), სასამართლოს აზრით, თავისი მნიშვნელობით იმდენად მცირე იყო, რომ მათ გამო მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლება ადეკვატური დისციპლინური ღონისძიება არ იყო.

14.5. სასამართლომ იმ გარემოებაზეც მიუთითა, რომ მოპასუხე მოსარჩელის პროფესიონალიზმს სადავოდ არ ხდიდა. ამასთან, გათავისუფლების ბრძანება პირდაპირ არ მიუთითებდა მოსარჩელის სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევის გამო სამსახურიდან გათავისუფლებაზე, თუმცა საქმის გარემოებებით დასტურდებოდა, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი აუდიტის მიერ დაფიქსირებული დარღვევები გახდა. ამდენად, რეალურად, მოპასუხემ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით იხელმძღვანელა და დასაქმებული მის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო გაათავისუფლა, მაშინ, როდესაც დასაქმებულს დაკისრებული ვალდებულებები უხეშად არ დაურღვევია. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ არაადეკვატური სასჯელი გამოიყენა.

14.6. რაც შეეხება 2014 წლის 28 ოქტომბრის (№12-26) ბრძანე-



ბას, რომლითაც მოსარჩელე სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლდა, სასამართლომ მიუთითა, რომ მასში დასაბუთებული არ იყო გათავისუფლების მოტივები, თუმცა, საქმის არსებითი განხილვისას, ნათელი გახდა, რომ, რადგან მოსარჩელე ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლდა, იგი ვეღარ ასრულებდა პროექტის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობის მოვალეობებს, რის გამოც აქედანაც გათავისუფლდა. 2014 წლის 3 იანვრის შრომით ხელშეკრულებაში არ არის მითითებული, თუ მოსარჩელე ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსი აღარ იქნებოდა, ეს ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო. ამასთან, სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელი მოსარჩელეს ნებას რთავდა, შეთავსებით ორ თანამდებობაზე ემუშავა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოსარჩელის პროექტის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლება დაუსაბუთებლად მიიჩნია, თუმცა, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მხარეებს შორის ვადიანი შრომის ხელშეკრულება იყო გაფორმებული, რომლის მოქმედების ვადა ამოიწურა, სასამართლოს აზრით, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელი იყო და ამ ნაწილში სარჩელი არ დააკმაყოფილა. ამასთან, მოპასუხეს მოსარჩელისათვის 3 თვის ხელფასის შესატყვისი კომპენსაციის გადახდა დააკისრა.

**15. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.**

15.1. აპელანტის მტკიცებით, 2014 წლის 2 ოქტომბრის (N12-19) ბრძანება გამოცემულია საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით. სსიპ-ის ხელმძღვანელს ეკისრება პასუხისმგებლობა, სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელთა იმგვარად შერჩევაზე, რაც უზრუნველყოფს აღნიშნული სტრუქტურული ქვედანაყოფების ეფექტურ ფუნქციონირებას, რაც, თავის მხრივ, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საქმიანობის შეუფერხებლად წარმართვის უმთავრესი წინაპირობაა. აუდიტის ანგარიშში ასახული დარღვევების აღმოფხვრის მიზნით, ცენტრმა მიიღო შენიშვნები და რეკომენდაციები, რომელთა გათვალისწინებისათვის აუცილებელი იყო ამ დარღვევებზე პასუხისმგებელი პირების გამოვლენა. კომისიამ დაადგინა, რომ ანგარიშში ასახულ არაერთ დარღვევაზე პასუხისმგებელი იყო მოსარჩელე. შესაბამისად, დამსაქმებელმა რისკის შემცველად და მიზანშეუწონლად მიიჩნია მოსარ-

ჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.

15.2. აპელანტის განმარტებით, ცენტრის დირექტორის 2012 წლის 30 ივნისის №18-01 ბრძანებით დამტკიცებული ცენტრის თანამშრომელთა ფუნქცია- მოვალეობების თანახმად, ფინანსური და მატერიალური სამსახურის უფროსის ფუნქციებს მიეკუთვნება არა მხოლოდ ცენტრის სხვა თანამშრომელთა მოთხოვნის საფუძველზე შესყიდვები, არამედ ცენტრის მიერ პროგრამების შემუშავებასა და დამტკიცების შემდგომ მის განხორციელებაში მონაწილეობა, სახელმწიფო შესყიდვების წლიური გეგმის შედგენა და მისი კორექტირება, კონტროლი საბიუჯეტო სახსრების ხარჯვაზე და ა.შ. შესაბამისად, აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს მიერ საფინანსო-სამეურნეო სამსახურის უფროსის პასუხისმგებლობის ხარისხის შემცირება სახელმწიფო შესყიდვებისა და სხვა ფინანსური ტრანზაქციების მექანიკური შემსრულებლის პასუხისმგებლობამდე, გაუმართლებელი იყო.

15.3. დამსაქმებლის მტკიცებით, სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის ფუნქციების შესრულება პირდაპირ გამომდინარეობდა მოსარჩელის, როგორც საფინანსო-სამეურნეო სამსახურის უფროსის ფუნქცია-მოვალეობებიდან. ამასთან, სასამართლოს მითითება, რომ დამსაქმებელი ნებას რთავდა დასაქმებულს, შეთავსებით ემუშავა ორ თანამდებობაზე, არასწორია. დასაქმებულისათვის უცნობი იყო პროექტის ფარგლებში ცენტრსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თაობაზე.

15.4. აპელანტის მითითებით, ამჟამად ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების უფროსის თანამდებობაზე ცენტრის მიერ, კონკურსის წესით, დანიშნული იყო თანამშრომელი, რომლის შრომითი უფლებების შელახვა დაუშვებელი იყო. გარდა ამისა, აპელანტის მოსაზრებით, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენასთან ერთად მისთვის კომპენსაციის გადახდა კანონსაწინააღმდეგო და წინააღმდეგობრივი იყო.

**16. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 11 ოქტომბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.**

16.1. სააპელაციო სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, მათი სამართლებრივი შეფასება და მიუთითა, რომ, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომი-

თი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. იმის გათვალისწინებით, რომ სადავო 2014 წლის 2 ოქტომბრის ბრძანება არ შეიცავს მითითებას სხვა ობიექტურ გარემოებებზე და ამაზე ვერც მოპასუხემ ვერ მიუთითა, პალატამ მიიჩნია, რომ რეალურად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველად დაედო კომისიის 2014 წლის 22 სექტემბრის ოქმსა და აუდიტის ანგარიშში გამოვლენილი დარღვევები, ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ, ისევე, როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად სმკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი მიიჩნია.

16.2. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ზემოხსენებული ნორმის მიხედვით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ვალდებულების უხეში დარღვევა, რის გამოც აპელანტი (მოპასუხე) ვალდებული იყო, სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა მოსარჩელის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებებით ან შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტები. პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო, დაესაბუთებინა სადავო ბრძანებების გამოცემამდე ამგვარი დარღვევის ფაქტები. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის დასკვნა, რომ კომისიის ოქმში ჩამოთვლილი დარღვევები: ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ თარიღზე 4 დღით ადრე თანხის გადახდა, პირგასამტეხლოს დარიცხვა ზუსტად თვის ბოლოს და არა – ხელშეკრულების დასრულებისას, ტენდერში გამარჯვებულთან ერთზე მეტი ხელშეკრულების გაფორმება, სანვავის თვიური ლიმიტის ზემოთ გახარჯვა, რასაც არ მოჰყოლია წლიური ლიმიტის გადახარჯვა, ბუღალტრული აღრიცხვის ინსტრუქციით დადგენილი წესების დარღვევა და სხვა, არ წარმოადგენდა უხეშ დარღვევებს, რის გამოც პალატამ მიიჩნია, რომ ისინი არ შეიძლებოდა, გამხდარიყო ისეთი მკაცრი ღონისძიების გამოყენების საფუძველი, როგორც მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლება.

16.3. პალატის მითითებით, 2014 წლის 3 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების მე-5 პუნქტში აღნიშნულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტა შესაძლებელია საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული საფუძველების არსებობისას და დადგენილი წესით და ის არ ითვალისწინებს ხელშეკრულების ვადაზე ადრე ავტომატურად შეწყვეტას მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში. ამასთან, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება, რომ იმ დროისათვის, როდესაც მოსარჩელე გათავისუფლდა ცენტრის ფი-

ნანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან, ცენტრის დირექტორისათვის უცნობი იყო პროექტის ფარგლებში მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თაობაზე, რადგან ის ცენტრის დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის დაიდო, ხოლო ის გარემოება, რომ ახალი დირექტორისათვის არ იყო ცნობილი ხელშეკრულების თაობაზე, მოსარჩელისათვის არაფერს ცვლიდა.

16.4. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის თანამდებობაზე სხვა პირის დასაქმება სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე უარის თქმის საფუძველს არ ქმნიდა.

**17. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოპასუხემ საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით. კასატორმა სააპელაციო საჩივრის იდენტურ პრეტენზიებზე მიუთითა (ამ განჩინების 15.1 – 15.4 პუნქტები) და დამატებით აღნიშნა:**

17.1. სადავო ბრძანებათა გამოცემის საფუძველია აუდიტის ანგარიში და კომისიის ოქმი. ოქმის თანახმად, მოსარჩელემ არაერთხელ დაარღვია დაკისრებული შრომითი მოვალეობები, რამაც გამოიწვია მისი, როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რგოლის – ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლება. ამასთან, კასატორი მიიჩნევს, რომ ბრძანებაში სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი სწორად იყო მითითებული, რადგან, მოცემულ შემთხვევაში, „ობიექტურ გარემოებას“ ჩატარებული აუდიტი და აუდიტორულ დასკვნაში მითითებული სისტემური ცვლილებების აუცილებლობის შესახებ რეკომენდაცია წარმოადგენდა. კასატორის მოსაზრებით, „სხვა ობიექტური საფუძველი“ გულისხმობს სწორედ დასაქმებულის მიერ ისეთი ფინანსური ტიპის დარღვევას, რომელიც უშუალოდ მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს ეწინააღმდეგება. ამაში იგულისხმება მოსარჩელის ის საქმიანობაც, რაც ცენტრისა და მისი მაკონტროლებელი ორგანოსათვის სისტემურად შეიცავდა საფრთხეს. დასკვნაში აღნიშნულია არაერთი დარღვევა შესყიდვების, ბუღალტრული ანგარიშებისა და საბიუჯეტო სახსრების რაციონალურად განკარგვის კუთხით. ამ დარღვევებიდან ნათლად ჩანს ცენტრის საქმიანობაში სისტემური ხარვეზები, სუსტი და არაადეკვატური კონტროლის მექანიზმები, რაც სწორედ მოსარჩელის საქმიანობას უკავშირდებოდა.

17.2. კასატორის მითითებით, თუ სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებული სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის არა „ო“, არამედ „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე უნდა გათავისუფლებულიყო,

მაშინ პროცედურული საკითხები უნდა გამოსწორებულიყო და მოსარჩელე არ უნდა აღედგინა პირვანდელ თანამდებობაზე, მას არც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა მისცემოდა, იმ პერიოდზე, როდესაც არ უმუშავია.

17.3. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელის ერთ-ერთი ფუნქცია ცენტრის ფინანსური საკითხების მართვა, სახელმწიფო ბიუჯეტის სწორი და ეფექტური გამოყენება და დირექტორისათვის ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებით რჩევის/მოსაზრების წარდგენა იყო. აუდიტის დასკვნაში მითითებული ერთ-ერთი დარღვევის – სახელმძღვანელოების წლიურ საჭირო რაოდენობაზე მეტის შეძენის გადაწყვეტილება მიღებული იყო სწორედ მოსარჩელის წინადადების გაზიარების შედეგად.

18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 11 მაისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივრებული განჩინება ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

19. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორმა წარმოადგინა სააპელაციო სასამართლოს მიერ მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენებისა და განმარტების კუთხით ნაწილობრივ დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

20. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებული

ბის 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), სსკ-ის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლები.

21. საკასაციო საჩივრის მიხედვით, კასატორის ძირითადი პრეტენზია, რის გამოც მიიჩნევს, რომ უნდა გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს განჩინება ისაა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) ქვეპუნქტი იყო, და არა – „ზ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა). აღნიშნულს იგი უკავშირებს იმას, რომ დასაქმებულის გასათავისუფლებლად მისი ვალდებულების უხეში დარღვევა არ იყო საჭირო და, მოსარჩელის მიერ სხვადასხვა დარღვევა ერთობლიობაში ერთი წლის განმავლობაში და, ზოგადად, სისტემური გაუმართაობა, რაც აუდიტის დასკვნითა და კომისიის ოქმით დგინდებოდა, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა.

22. პალატა მიუთითებს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტზე და განმარტავს, რომ ამ საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის, პირველ რიგში, აუცილებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული ამავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძველებისაგან. აუდიტის დასკვნა და კომისიის ოქმი კი, სწორედ დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობების დარღვევაზე უთითებს. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებაში თა-

ვად დამსაქმებლის მიერ მითითებულია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა: „ცენტრში დაკავებული მისი სამსახურებრივი პოზიციის, კომპეტენციის განვრცობადობის, უფლებამოსილების დონის, გამოვლენილი დარღვევების სიმძიმისა და მასთან სამსახურებრივი ვალდებულების რანგში, მისი პერსონალური შემხებლობის გათვალისწინებით, რამაც ხელი შეუწყო/თავისთავად განაპირობა მისი სამოქმედო უზნის მართვის მექანიზმის არაჯეროვანი ფუნქციონირება“. შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი ვალდებულების დარღვევა გახდა. პალატა იზიარებს მოსაზრებას, რომ ესა თუ ის ქმედება, ცალკეულად, შესაძლოა, უხეში დარღვევა არ იყოს, თუმცა, მიუხედავად იმისა, დარღვევა იქნებოდა ერთჯერადი, დროის გარკვეულ მონაკვეთში რამდენიმე თუ სისტემატური, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველი დაკისრებული ვალდებულებისა თუ ვალდებულებების მხოლოდ უხეში დარღვევა შეიძლება გამხდარიყო, რის გამოც დამსაქმებელს სწორედ მიღებული ყველაზე მკაცრი ღონისძიების დარღვევასთან პროპორციულობა უნდა ემტკიცებინა.

23. ხელშეკრულების შეწყვეტის დარღვევასთან თანაზომიერება ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით დასაქმებულზე დაკისრებული ვალდებულების შინაარსის გათვალისწინებით მოწმდება, რის გამოც მათ სწორად განსაზღვრას დიდი მნიშვნელობა აქვს.

24. კასატორი დასაქმებულის ძირითად დარღვევად მიიჩნევს, მისი რეკომენდაციის საფუძველზე სახელმძღვანელოების წლიურ საჭიროებაზე მეტი რაოდენობით შეძენას, ვინაიდან სწორედ ამან გამოიწვია მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი. საკასაციო საჩივრის დიდი ნაწილიც ამ დარღვევას შეეხება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი სხვა ფაქტობრივი გარემოებები არაა შედავებული.

25. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საჭიროებაზე მეტი სახელმძღვანელოების ბეჭდვაზე პასუხისმგებელ პირად მოსარჩელე ვერ მიიჩნევა, რამდენადაც კასატორმა ვერ დაასაბუთა, რომ დასაქმებულის პირდაპირი მოვალეობა იყო. საფინანსო-სამეურნეო სამსახურის უფროსის ფუნქცია-მოვალეობები განერილია ცენტრის დირექტორის 30.06.2012 წლის ბრძანებით (№18-01), სადაც არ არის მითითებული აღნიშნული ვალდებულების შესახებ. დასაქმებულის ვალდებულება, დასაბეჭდი სახელმძღვანელოების ოდენობის განსაზღვრის თაობაზე, არც ხელშეკრულებიდან არ გამომდინარეობს.

როგორც საქმის მასალებიდან და მხარეთა ახსნა-განმარტებიდან დგინდება, მოსარჩელემ ცენტრის ხელმძღვანელს სახელმძღვანელოების ბეჭდვასთან დაკავშირებით მიაწოდა ინფორმა-

ცია, რომ, თუ დაბეჭდილი იქნებოდა გარკვეული რაოდენობით ნიგ-ნი, რაც საჭიროზე მეტი იყო (რესურსცენტრების მიერ მოთხოვნილ რაოდენობაზე მეტი), შესყიდვისას ერთეულის ფასი იქნებოდა უფრო დაბალი. შესაბამისად, ირკვევა, რომ მოსარჩელემ გარკვეული ფინანსური გათვლის თაობაზე ინფორმაცია მიაწოდა გადაწყვეტილების მიღებაზე უფლებამოსილ პირს, რომელიც, შესაძლოა, არც იყო სწორი გათვლა ან გაანგარიშება, მაგრამ აღნიშნული იყო ინფორმაციული და რეკომენდაციული ხასიათის და არ იყო სავალდებულოდ გასათვალისწინებელი. ამასთან, დგინდება, რომ ცენტრის ხელმძღვანელისათვის რესურსცენტრების მიერ მოთხოვნილი სახელმძღვანელოების რაოდენობის შესახებ ცნობილი იყო. ამას ადასტურებს ისიც, რომ მოპასუხე ხელმძღვანელისათვის ცრუ ინფორმაციის მიწოდებაზე ან რაიმე ინფორმაციის დამალვაზე არ აპელირებს. შესაბამისად, საჭიროზე მეტი რაოდენობის სახელმძღვანელო რომ იბეჭდებოდა, დამსაქმებლისათვის იმთავითვე ცნობილი იყო და აუდიტის დასკვნით არ გამხდარა ცნობილი.

26. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, 96 000 ცალი სახელმძღვანელო რომ არამიზნობრივად, მოსარჩელის ვალდებულების დარღვევის გამო დაიბეჭდა, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა (აღნიშნული კი, მისი ვალდებულება იყო – იხ. პ. 29), რის გამოც ეს დარღვევა მოსარჩელეს ბრალად ვერ შეერაცხება.

27. რაც შეეხება შპს-სათვის ზედმეტად გადარიცხულ 4 785 ლარს, მითითებული თანხა კომპანიამ უკან დააბრუნა, რის გამოც, მოსარჩელის მტკიცებით, შემონმების პროცესშივე გამოსწორებული დარღვევის გამო, დისციპლინურ ღონისძიებად სამსახურიდან გათავისუფლება არაადეკვატური იყო. თანხა რომ დაბრუნდა და ამ დარღვევას არ მოჰყოლია ზიანი, მოპასუხემაც დაადასტურა პირველი ინსტანციის სასამართლოში გამართულ სასამართლო პროცესზე, რის გამოც ამ ფაქტთან დაკავშირებით დამატებითი მტკიცებულების წარმოდგენა აღარ იყო საჭირო, შესაბამისად, დაუსაბუთებელია, კასატორის პრეტენზია, რომ პირველმა და მეორე ინსტანციის სასამართლოებმა დასკვნა ხარვეზის აღმოფხვრის შესახებ დააყრდნო არა მტკიცებულებას, არამედ მოსარჩელის ზეპირ ახსნა-განმარტებას.

28. მნიშვნელოვანია, რომ საკასაციო საჩივრით არ არის შედავებული სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი სხვა ფაქტობრივი გარემოებები. კასატორი მიიჩნევს, რომ ფაქტობრივ გარემოებებზე შედავება საჭირო აღარ იყო, ვინაიდან საქმეში წარმოდგენილია აუდიტის დასკვნა, სადაც დარღვევები დეტალურად არის განერილი (იხ. საკასაციო სასამართლოს 14.06.2018 წლის სხდო-



მის ოქმი). პალატა განმარტავს, რომ სასამართლოსათვის არცერთ მტკიცებულებას, მათ შორის – არც აუდიტის ანგარიშს, წინასწარ დადგენილი ძალა არ აქვს და ის ისევე კრიტიკულად ფასდება, როგორც სხვა მტკიცებულებები. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აუდიტის დასკვნა, მოცემულ შემთხვევაში, არ არის საკმარისი მტკიცებულება სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევის დასამტკიცებლად და, იმ პირობებში, როდესაც სააპელაციო სასამართლომ მასში მითითებული ფაქტები არ გაიზიარა და, მაგალითად, დაადგინა, რომ სანჯავის თვიური ლიმიტის ზემოთ გახარჯვით წლიური ლიმიტი არ გადახარჯულა, კასატორი ვალდებული იყო დაესაბუთებინა, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად არ გაიზიარა დასკვნა და მოსარჩელემ ნამდვილად გადახარჯა სანჯავის წლიური ლიმიტიც. პალატა განმარტავს, რომ საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადანყვეტილებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შემოწმებისას შეზღუდულია საკასაციო საჩივრის საფუძვლებით (სსსკ-ის 407.2 მუხლი), შესაბამისად, თუ კასატორი მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ რომელიმე ფაქტობრივი გარემოება არასწორად დაადგინა, მისი ვალდებულებაა, აღნიშნულის თაობაზე დასაშვები და დასაბუთებული შედაგება წარმოადგინოს (სსსკ-ის 396.1 „ვ“ მუხლი), რაც პირველ რიგში, გულისხმობს მითითებას, თუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებას ედავება და შემდეგ მტკიცებას, რამ განაპირობა ფაქტობრივი გარემოების არასწორად დადგენა (სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა არასრულყოფილმა გამოკვლევამ, დაუშვებელი მტკიცებულების გაზიარებამ, წარდგენილ მტკიცებულებათა არასწორმა შეფასებამ თუ სხვა). იმ პირობებში კი, როდესაც კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მიმართ (გარდა 24-ე და 27-ე პუნქტებში მითითებული პრეტენზიებისა) არათუ დასაბუთებული შედაგება არ წარმოუდგენია, არამედ საკასაციო საჩივარში არც კი მიუთითებია, მისი პრეტენზია, რომ საქმეში ისედაც არსებობს მტკიცებულება, რომელიც საკასაციო სასამართლოს თავისი ინიციატივით უნდა გამოეკვლია, დაუსაბუთებელია.

29. ამდენად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ არის საკმარისად დასაბუთებული, დამსაქმებელმა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად არსებული გარემოების მტკიცება, შრომით დავებში არსებული სტანდარტით, ვერ უზრუნველყო. შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდ-

გენის 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (შდრ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015; №ას-922-884-2014, 16 04.2015).

30. შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ გარკვეული გადაცდომები მოსარჩელეს ჰქონდა და ამას თავადაც აღიარებს (მაგალითად, პირგასამტეხლოს დაკისრებისას დღეები სრულად არ იყო დაანაგარიშებული, რის გამოც ჯამში დაუკისრებელი პირგასამტეხლო 98.78 ლარი იყო), თუმცა მიიჩნევს, რომ დარღვევები არც ცალ-ცალკე და არც ერთობლივად, არ იყო იმდენად მძიმე, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლება ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული.

31. ამ კუთხით, მნიშვნელოვანია დასაქმებულის უფლების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტი – შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნება უპირატესია მის შეწყვეტასთან შედარებით. აღნიშნული მოიაზრებს იმას, რომ ყველაზე მძიმე სანქცია – დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლება დამსაქმებელმა მაშინ უნდა გამოიყენოს, როდესაც დარღვევა იმდენად მნიშვნელოვანი, არსებითი და მძიმეა, რომ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება შეუძლებელია. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა, რომ: დამსაქმებლის მხრიდან განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გაათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მისი ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით (შდრ. სუსგ. საქმე №ას-1276-1216-2014, 18.03. 2015 წელი; №ას-787-736-2017, 10.11.2017 წელი).

32. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის გაათავისუფლება არ იყო მართლზომიერი და გონივრული, რამდენადაც არ დგინდება მოსარჩელის მხრი-

დან სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების დარღვევა. აუდიტის ანგარიშსა და კომისიის ოქმში ასახულ დარღვევების ნაწილთან მიმართებით არ დადგინდა დასაქმებულის ბრალეულობა, ხოლო რამდენიმე გადაცდომასთან მიმართებით, რომელზედაც მოსარჩელეა პასუხისმგებელი, პალატა მიიჩნევს, რომ დარღვევის ხარისხის, სიხშირის, ასევე, იმ უარყოფითი შედეგების გათვალისწინებით, რაც მას მოჰყვა სამსახურიდან გათავისუფლება, არ იყო აუცილებელი, შესაფერისი და პროპორციული ღონისძიება. დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდების მიზანშეუწონლობა. შესაბამისად, პალატა დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედებების შეფასების შედეგად ასკვნის, რომ მოსარჩელეს დაკისრებული ვალდებულებები იმ ხარისხით არ დაურღვევია, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის დაწესების ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა.

33. კასატორის პრეტენზია ისიცაა, რომ მოსარჩელის სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე დანიშვნა, ცალკე არ იყო დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობა. ამ დროისათვის მოსარჩელე უკვე იყო ცენტრში დასაქმებული და მისი ერთ-ერთ მოვალეობა პროექტის ფინანსური მენეჯერის ფუნქციების შესრულება იყო.

საკასაციო პალატა არ იზიარებს მითითებულ მოსაზრებას და მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2014 წლის 3 იანვარს გაფორმებული ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე დაინიშნა, არ იყო მიბმული მის უკვე არსებულ თანამდებობასთან. ის დამოუკიდებელი ხელშეკრულებაა, რომელიც ყველა იმ პირობას შეიცავს, რომელიც აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების დადებულად მიჩნევისათვის: დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლება-მოვალეობებს, შრომის ანაზღაურების ოდენობასა და წესს.

34. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-6 პუნქტიდან (თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება) გამომდინარე, ერთი და იმავე მხარეებს შორის რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულების არსებობისას ისინი ერთიან შრომით ხელშეკრულებად რომ განვიხილოთ, მათში მოცემული პირობები ერთმანეთს უნდა ავსებდეს, არ უნდა იყოს სრულიად განსხვავებული. მოცემულ ორ ხელშეკრულებაში განსხვავებული

შრომის პირობებია ასახული.

35. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინება, იმ ნაწილში, რომლითაც ძალაში დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება 2014 წლის 2 ოქტომბრისა და 28 ოქტომბრის ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე, კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს (სსსკ-ის 410-ე მუხლი).

36. რაც შეეხება უკანონოდ გათავისუფლებული მოსარჩელის უფლებრივ რესტიტუციას, პალატა არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას, რომ იმავე თანამდებობაზე სხვა პირის დასაქმება, სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე უარის თქმის საფუძველი არ არის და განმარტავს, რომ, მართალია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგებს შორის უპირატესია დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგენა, თუმცა ის გარკვეულ წინაპირობებს უკავშირდება, პირველ რიგში, კი – ამ სამუშაო ადგილის ვაკანტურობას.

37. კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერ ქცევაზე აპელირებს და მიუთითებს, რომ ვაკანტური თანამდებობა განზრახ სწრაფად შეავსეს და კონკურსი უკანონოდ ჩატარდა. მოცემულ შემთხვევაში, ვაკანტური ადგილის შევსება მოსარჩელის იმავე სამუშაოზე აღდგენას გამორიცხავს იმიტომ, რომ კონკურსის წესით დასაქმებულ მესამე პირს აქვს კანონიერი ნდობა კონკურსის შედეგების მიმართ, რადგან კონკურსი სავალდებულო წესით ჩატარდა კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. საქართველოს კანონმდებლობა და, მათ შორის, მითითებული კანონი კი, არ ითვალისწინებს შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას ადრე დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის გამო.

38. ამასთან, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, მოსარჩელის სპეციფიკურობისა და დაკავებული თანამდებობის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით (მოსარჩელეს მენეჯერული თანამდებობა ეკავა ფინანსური მიმართულებით), ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, შეუძლებელია. ტოლფასი სამუშაოს ფუნქციური დანიშნულება და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები პირვანდელი სამუშაოს მსგავსი უნდა იყოს. ცენტრის საქმიანობიდან გამომდინარე, მის სტრუქტურულ ერთეულებში კი, ფინანსური მიმართულების მხოლოდ ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურია.

39. პალატა მიიჩნევს, რომ, ვინაიდან მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით, მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია. სასამართლოს კომ-

პენსაციის ადეკვატურ ოდენობად მოსარჩელის განაცდურის ოდენობა მიაჩნია. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, პალატა ითვალისწინებს იმასაც, რომ მოსარჩელეს უხეში დარღვევა არ ჩაუდენია, თუმცა სამუშაოს შესრულებისას ცალკეული დარღვევები გამოვლინდა. შესაბამისად, სასამართლოს მიზანშეწონილად არ მიაჩნია განაცდურზე მეტი კომპენსაციის მოსარჩელისათვის გადახდა.

40. კასატორი კომპენსაციის შემცირებაზე აპელირებდა იმ მოტივით, რომ მოსარჩელე ამ პერიოდის განმავლობაში დასაქმებული იყო სხვა სამსახურში. კომპენსაცია, შესაძლოა, მოსარჩელის მატერიალურ დანაკარგზე ნაკლებიც ყოფილიყო, მაგალითად, თუ დადგინდებოდა, რომ გათავისუფლების შემდეგ მოსარჩელე დასაქმდა სხვაგან, მაგრამ ასეთი ფაქტი არ დასტურდება, რის გამოც პალატას ცენტრის ფინანსური და მატერიალური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან უკანონოდ გათავისუფლებისათვის ადეკვატურ კომპენსაციის ოდენობად მიაჩნია მოსარჩელის იძულებითი განაცდურის ოდენობით გადახდა უკანონოდ გათავისუფლების დღიდან – 2014 წლის 2 ოქტომბრიდან წინამდებარე გადაწყვეტილების მიღებამდე, 2018 წლის 6 ივლისამდე, თვეში 2100 ლარი, რომელსაც უნდა გამოაკლდეს მოსარჩელის მიერ დამსაქმებლისაგან მიღებული კომპენსაცია (ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით) და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადები. ამავე საფუძვლებით, საკასაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ, სპეციალური პროგრამის ფინანსური მენეჯერის თანამდებობიდან მოსარჩელის უკანონოდ გათავისუფლების გამო, მოპასუხისათვის კომპენსაციად სამი თვის ხელფასის ოდენობით დაკისრებას და მიიჩნევს, რომ კასატორს კომპენსაციის ოდენობის შემცირების ან მის დაკისრებაზე უარის თქმის დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

41. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სა-

სამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.3, 1.4 და მე-2 პუნქტები და ცენტრს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის – თვეში 2100 ლარის გადახდა 2014 წლის 2 ოქტომბრიდან 2018 წლის 6 ივლისამდე. კომპენსაციას უნდა გამოაკლდეს მოსარჩელის მიერ ცენტრისაგან მიღებული კომპენსაცია და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადები.

42. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

43. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოსარჩელეს სარჩელზე 200 ლარი აქვს გადახდილი. სსსკ-ის 53-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 200 ლარის ანაზღაურება.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-  
მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 53-ე, 264.3, 410-ე,  
411-ე მუხლებით და

#### **ბ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა :**

1. სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალა-

ქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება იმ ნა-  
ნილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასა-  
მართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 9 დეკემბრის  
გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.3, 1.4 და მე-2 პუნ-  
ქტები და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

2.1. ლ. ს-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2.2. სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვ-  
ნულ ცენტრს, ლ. ს-ის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის  
გადახდა 2014 წლის 2 ოქტომბრიდან 2018 წლის 6 ივლისამდე თვე-  
ში 2100 (ორი ათას ასი) ლარის ოდენობით;

2.3. 2.2. პუნქტში მითითებულ კომპენსაციას გამოაკლდეს ლ. ს-  
ის მიერ სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვ-  
ნულ ცენტრისაგან მიღებული კომპენსაცია (ერთი თვის შრომის  
ანაზღაურების ოდენობით) და საქართველოს კანონმდებლობით  
დადგენილი გადასახადები;

2.4. სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვ-  
ნულ ცენტრს დაეკისროს 200 (ორასი) ლარის გადახდა ლ. ს-ის სა-  
სარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელ-  
მწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

3. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უც-  
ვლელად;

4. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ  
საჩივრდება.

## პრომიტი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

### გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-864-831-2016

11 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

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

**დავის საგანი:** სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანე-  
ბის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდუ-  
რის ანაზღაურება

#### აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. თ-ძე (შემდგომში – „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) 2011 წლის 1 თებერვლიდან 2015 წლის 12 მარტამდე მუშაობდა ა(ა)იპ „ბათუმის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ (შემდგომში – „მოპასუხე“, „კასატორი“, „დამსაქმებელი“ ან „დამსაქმებელი ორგანიზაცია“) №6 საბავშვო ბაღის გამგის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული ხელფასი ყოველთვიურად შეადგენდა 600 ლარს.

2. 2015 წლის იანვარში დამსაქმებელი ორგანიზაციის მონიტორინგის მუდმივმოქმედმა კომისიამ შეამოწმა №6 საბავშვო ბაღი და ინსპექტირების შედეგად, 2015 წლის 28 იანვარს გამოავლინა: ჯგუფებს შორის პურის არასწორად გადანაწილება; პურის წონის დანაკლისი; მენიუში პურის არასწორი გადანაწილება, რის გამოც დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 2015 წლის 5 თებერვლის №6 ბრძანებით, შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-9 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტით დაკისრებული მოვალეობის უხეში დარღვევისათვის, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა იმავე შინაგანაწესის მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური, რაც მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია.

3. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 2015 წლის 10 მარტის №12 ბრძანების საფუძველზე დაიწყო დისციპლინური წარმოება. კომისიამ შეისწავლა №6 საბავშვო ბაღის გამგის მიერ 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 28 თებერვლამდე ბაღების გაერთიანებისათვის მიწოდებულ სახელფასო ტაბელებში არსებული ცდომილების შედეგად გამოვლენილი ფაქტები და აღნიშნულთან



დაკავშირებით №6 საბავშვო ბაღის გამგის მოხსენებითი ბარათი. კომისიამ მასალებსა და ფაქტებზე დაყრდნობით გამოარკვია, რომ მოსარჩელე 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2015 წლის 28 თებერვლამდე დამსაქმებელს არასწორად აწოდებდა სახელფასო ტაბელებს, რომლებშიც აღნიშნული იყო ყოფილი თანამშრომელი მ. ბ-ძე, რაც ჩაითვალა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ბაღის გამგის მოვალეობის უხეშ დარღვევად, რამაც გამოიწვია სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 2 322.60 ლარის შეცდომით ჩარიცხვა კერძო პირის სახელფასო ანგარიშზე.

4. კომისიამ გაითვალისწინა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მოსარჩელის მიმართ უკვე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობა (საყვედური) და დაასკვნა, რომ მოსარჩელის მიერ უხეშად იქნა დარღვეული დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 2011 წლის 14 მარტის №7 ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანესის მე-9 პუნქტის „ა“, „ბ“ ქვეპუნქტებით დაკისრებული მოვალეობები.

5. ზემოაღნიშნულის გამო, მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2015 წლის 12 მარტის №15 ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის სტრუქტურული ერთეულის №6 საბავშვო ბაღის გამგის თანამდებობიდან. გათავისუფლების ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სსკ“) 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები; ბათუმის საკრებულოს 2011 წლის 31 იანვრის №11 განკარგულებით დამტკიცებული ბაღების გაერთიანების წესდების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი; დირექტორის 2011 წლის 14 მარტის №7 ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანესის მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტი და დისციპლინური წარმოების კომისიის 2015 წლის 10 მარტის №1 დასკვნა.

6. 2015 წლის 2 მარტის №6143049 საგადახდო დავალებით ირკვევა, რომ ო. ც-ძის მიერ ერთიან საბიუჯეტო ანგარიშზე (№...) შეტანილი იქნა 2332.63 ლარი. დანიშნულებაში მითითებულია თანხის უკან დაბრუნება (მ. ბ-ძე).

7. მოსარჩელის 2015 წლის 2 მარტის მოხსენებით ბარათში დაფიქსირებულია შემდეგი: „მოქალაქე მ. ბ-ძე №6 ს/ბაღში მუშაობდა ხელშეკრულებით, რომელიც დაუმთავრდა 2014 წლის 1 სექტემბერს. 2015 წლის 2 მარტამდე მყავდა ტაბელში, რომელსაც ვანვდიდი მთავარ ბუღალტერს. ტაბელში მისი შეყვანის შესახებ მოგახსენებთ შემდეგს. ვანვდიდი ტაბელს ელ. ვერსიით გაკეთებულს მექანიკურად. ეს შეცდომა მეორდებოდა თებერვლის ჩათვლით, რაზეც ვიხიბი ბოდიშს. ტაბელის წარმოება მიმართა ჩემს უყურადღებობად“.

8. 2015 წლის 8 აპრილს დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის 2015 წლის 12 მარტის №15 ბრძანების ბათილად ცნობა, ბათუმის №6 საბავშვო ბაღის გამგის თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის – სამუშაოდან დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ყოველთვიურად 600 (ექვსასი) ლარის ანაზღაურების დაკისრება.

9. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 2015 წლის 12 მარტის №15 ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე; მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის №6 საბავშვო ბაღის გამგის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, სულ 1200 ლარი.

12. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-7 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და დაასკვნა, რომ დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშმა დარღვევამ, მას შემდეგ, რაც ერთხელ უკვე ჰქონდა მიღებული დისციპლინური სახდელი – საყვედური განაპირობა მისი სამსახურიდან დათხოვნა, რაც მასთან სამსახურებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საკმარის საფუძველს წარმოადგენდა.

13. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესზე. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საერთაშორისო აქტებზე, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან: კერძოდ, ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე, „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციის მე-11 მუხლზე, რომელიც დასაქმებულს ანიჭებს შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე, გაფ-

როხილების ან გაფრთხილების ნაცვლად შესაბამისი ფულადი კომპენსაციის მიღების უფლებას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დასაქმებულის მიერ ჩადენილია მძიმე გადაცდომა, კერძოდ, ისეთი გადაცდომა, რომლის არსებობისას არ არის მიზანშეწონილი მასთან სამუშაოს გაგრძელება გაფრთხილების მოქმედების დროის მანძილზე, აგრეთვე, „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაციებზე [დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით, გათვალისწინებულია ერთჯერადი, ან მრავალჯერადი დარღვევისათვის მანამ, სანამ დამსაქმებელი წერილობით არ გააფრთხილებს დასაქმებულს (რეკომენდაციების მე-7 პუნქტი)]. დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ამ უკანასკნელის მიერ თავისი პროფესიული მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, თუ მას არ მიეცა გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს ვადა გავიდა უშედეგოდ და დასაქმებული გაფრთხილებული იყო წერილობით ამის თაობაზე (რეკომენდაციების მე-8 პუნქტი)].

14. სააპელაციო პალატის მითითებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (352-ე და 405-ე მუხლები) ასევე ითვალისწინებს ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას დარღვევის აღმოსაფხვრელად ვადის დაწესების ან/და გაფრთხილების მიცემის ინსტიტუტს. სსკ-ის 405.1 მუხლის [თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე არღვევს ორმხრივი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მაშინ ხელშეკრულების მეორე მხარეს შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე ვალდებულების შესრულებისათვის მის მიერ დამატებით განსაზღვრული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ. თუ ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა, მაშინ დამატებითი ვადის განსაზღვრას უთანაბრდება გაფრთხილება. თუკი ვალდებულება მხოლოდ ნაწილობრივ დაირღვა, მაშინ კრედიტორს შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარჩენილი ნაწილის შესრულებამ მისთვის დაკარგა ინტერესი] თანახმად, ხელშეკრულებიდან გასვლის ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენს გაფრთხილება. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გაფრთხილება სამუშაოდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ წარმოადგენს არა მარტო ამ უკანასკნელის უფლების კანონისმიერ გარანტიას, არამედ სამართლებრივ შედეგებზე მითითებას, რაც ნიშნავს ხელშეკრულების გაგრძელების შეუძლებლობას, რადგან ეს ურთიერთობა დამსაქმებლისათვის ზიანის მომტანია. ზემოაღ-

ნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოყენებულ უნდა იქნას „გაფრთხილების“ ინსტიტუტი, რომლის მიზანია თანაზომიერების პრინციპის დაცვა. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება.

15. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში ირკვეოდა, რომ სამსახურებრივი ვალდებულების დარღვევის, კერძოდ, აღრიცხვის ტაბელში მ. ბ-ძის დაფიქსირების თაობაზე, თავად მოსარჩელემ აცნობა დამსაქმებელს, გარდა ამისა, ანაზღაურებული იქნა სახელმწიფო ბიუჯეტის დანაკლისი, რაც მოსარჩელის ამ მოქმედებამ გამოიწვია, ამასთან, მოსარჩელის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დაიწყო დისციპლინური სამართალწარმოება და 8 დღის შემდეგ დასრულდა, ამ დროის განმავლობაში კი მოსარჩელე აგრძელებდა მუშაობას. ეს ფაქტობრივი გარემოებები ადასტურებდა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტის აუცილებლობა არ არსებობდა. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლის შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, მოპასუხეს უნდა გაეფრთხილებინა მეორე მხარე, რათა მომზადებული შესვედროდა სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს და ეს არ ყოფილიყო მისთვის მოულოდნელი, რაც დამსაქმებელს არ განუხორციელებია. ამ გარემოებების გათვალისწინებით სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ წინასწარი „გაფრთხილების“ გამოუყენებლობის გამო, გათავისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა ჩათვლილიყო, ხოლო ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო. ამასთან, დამსაქმებელს გაფრთხილების ნაცვლად უნდა დაკისრებოდა დასაქმებულისათვის ფულადი კომპენსაციის სახით 2 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდა, 1200 ლარის ოდენობით.

16. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 3 ივლისის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩა განუხილველი.

**17. მოპასუხემ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა და მიუთითა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:**

17.1. სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, სააპელაციო პალატამ მიუთითა 1982 წლის №158 კონვენციასა და №166 რეკომენდაციებზე. აღნიშნულ კონვენციას საქართველო არ მიუერთდა და, შესაბამისად, მას არ გააჩნია შესასრულებლად სავალდებულო ხასიათი;

17.2. შრომის კანონმდებლობა დასაქმებულის მიერ უხეში დარღვევის ჩადენის შემთხვევაში არ ითვალისწინებს დასაქმებულის აუცილებელ გაფრთხილებას. საქართველოს შრომის კოდექსი და დამსაქმებლის შინაგანანესი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს დასაქმებულის მიერ ვალდებულებების უხეში დარღვევის შედეგად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში წინასწარ შეტყობინებასა და კომპენსაციის გადახდას.

18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 31 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 ივლისის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

20. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

21. საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში [სსსკ-ის 404.1. მუხლი]. 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. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) [სსსკ-ის 407-ე მუხლი].

22. განსახილველ შემთხვევაში სადავო არ არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლების მართლზომიერება. დადგენილია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სპკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ [დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა] და „თ“ [დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა] ქვეპუნქტების საფუძველზე მართლზომიერად განხორციელდა. დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშმა დარღვევამ, მას შემდეგ, რაც ერთხელ უკვე მიღებული ჰქონდა დისციპლინური სახდელი – საყვედური, განაპირობა მისი სამსახურიდან დათხოვნა. ამასთან, მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 ივლისის განჩინებით განუხილველი დარჩა დაუშვებლობის გამო.

23. განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესის კანონიერება.

24. სააპელაციო პალატამ წინასწარი „გაფრთხილების“ გამოყენებლობის გამო, გათავისუფლების ბრძანება ბათილად ცნო და დამსაქმებელს გაფრთხილების ნაცვლად დააკისრა დასაქმებული-სათვის ფულადი კომპენსაციის სახით 2 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდა.

25. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე – პროცედურის კანონშესაბამისობას.

26. დასაქმების დაცვის უფლება შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვა-

რი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან (იხ. სუსგ №ას-549-517-2010, 19 ოქტომბერი, 2010წ.).

27. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან (იხ. სუსგ №ას-549-517-2010, 19 ოქტომბერი, 2010წ.; №ას-106-101-2014, 2 ოქტომბერი, 2014 წ.).

28. ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სამართლიან ანაზღაურებაზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, იყოს გონივრული ვადით ადრე ინფორმირებული მისი დასაქმების შეწყვეტის შესახებ [რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით].

29. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვედეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი (იხ. სუსგ №ბს-822-788(კ-06), 6 თებერვალი, 2007წ.).

30. დაუმეგბელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამო-ნაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია (იხ. სუსგ №ას-106-101-

2014, 2 ოქტომბერი, 2014 წ.).

31. უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული განმარტებები შესაბამება „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციის მე-7 მუხლის სულისკვეთებას, რომლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა მიზეზით, რომელიც უკავშირდება მის მიერ სამუშაოს შესრულებას ან სამუშაოზე მის ქცევას, მანამ სანამ დასაქმებულს არ მიეცემა თავის გამართლების საშუალება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს არ შეიძლება კეთილგონივრულად მოეთხოვოს დასაქმებულისთვის ასეთი შესაძლებლობის მიცემა.

32. აღნიშნული კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებული არ არის, შესაბამისად, იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად, თუმცა, კონვენციაში ასახული სტანდარტები შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო და საფუძველად დაედოს სამოსამართლო სამართლის განვითარებას.

33. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილია, რომ სამსახურებრივი ვალდებულების დარღვევის, კერძოდ, აღრიცხვის ტაბელში მ. ბ-ძის დაფიქსირების თაობაზე, თავად მოსარჩელემ აცნობა დამსაქმებელს; ამასთან, მოსარჩელის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დაიწყო დისციპლინური სამართალწარმოება და 8 დღის შემდეგ დასრულდა; დადგენილია ისიც, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2015 წლის 12 მარტის №15 ბრძანების მიღების საფუძველი გახდა დისციპლინური წარმოების კომისიის 2015 წლის 10 მარტის №1 დასკვნა.

34. ამდენად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის ფაქტზე დამსაქმებელმა ჩაატარა დისციპლინური წარმოება, წარმოების მიმდინარეობისას მოსარჩელე ინფორმირებული იყო იმ დარღვევის თაობაზე, რომელიც გახდა მის მიმართ დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი და მიეცა ახსნა-განმარტების წარდგენის შესაძლებლობა. შესაბამისად, სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომ დამსაქმებელს წინასწარ არ გაუფრთხილება დასაქმებული, რათა მომზადებული შეხვედროდა სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს და ეს არ ყოფილიყო მისთვის მოულოდნელი, დაუსაბუთებელია და არ გამომდინარეობს დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცა რა თავის დაცვისა და საკუთარი პოზიციის დაფიქსირების საშუალება, შრომის საერთაშორისო სტან-



დარტებითა და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით განსაზღვრული, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების თაობაზე დასაქმებულის წინასწარი ინფორმირების მოთხოვნა დაცულია და, გამომდინარე აქედან, მისი გათავისუფლების პროცედურა მართლზომიერია.

35. ამასთან, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ წინასწარი ინფორმირების არარსებობა არ შეიძლება გახდეს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, თუ დასტურდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლების მართლზომიერება. დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურის დარღვევის გამო, შეიძლება დაეკისროს მხოლოდ კომპენსაცია, რომლის ოდენობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა განისაზღვროს საქმის გარემოებებისა და პროცედურული დარღვევის ხასიათის შესაბამისად.

36. ამასთან, კასატორის პრეტენზიის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ ვალდებულების უხეში დარღვევის ან განმეორებითი გადაცდომის დროს დასაქმებულის ინფორმირება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და მისგან ახსნა-განმარტების მიღება განსხვავდება სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „გ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში და მეორე პუნქტებით [დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „გ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში] განსაზღვრული წინასწარი „გაფრთხილების“ ინსტიტუტისგან.

37. დამსაქმებელს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული, დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება ეკისრება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიუ-

რი ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

38. ამასთან, კომპენსაციის ოდენობა შეტყობინების ვადას უკავშირდება. თუ დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 30 დღით ადრე გააფრთხილეს, მაშინ დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, ხოლო, თუ დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 3 დღით ადრე გააფრთხილეს, მაშინ დასაქმებულს კომპენსაცია მიეცემა არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

39. ამდენად, სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების რეგულირების სფეროში ექცევა ისეთი შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება ხდება არა შრომითი ხელშეკრულების დარღვევისას დისციპლინური წარმოების გზით, არამედ – სხვა საფუძვლებით, რომლებიც არ მოითხოვს დისციპლინური სამართალწარმოების ჩატარებას. გათავისუფლების აღნიშნული წესი ლოგიკური და თანმიმდევრულია, რადგან, იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და, როგორც ზემოთ აღინიშნა, დასაქმებულის მიმართ ჩატარებული დისციპლინური წარმოების პროცესში დასაქმებულს მიეცა საკუთარი პოზიციისა და ახსნა-განმარტების წარდგენის შესაძლებლობა, 30 ან 3 დღით ადრე დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და მისთვის დამატებით კიდევ ერთი თვის ან 2 თვის კომპენსაციის მიცემა დაუსაბუთებლად ხელყოფს დამსაქმებლის ინტერესებს და არღვევს მხარეთა შორის სამართლიან ბალანსს.

40. სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

41. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადანყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ

კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.

42. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საკასაციო პრეტენზია დასაბუთებულია და საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

43. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავ მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

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

45. კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხოლო

მოსარჩელე ამავე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ. შესაბამისად, მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მხოლოდ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის პროპორციულად (არაქონებრივ დავაზე – 300 ლარი, თანახმად სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტისა) იმ ხარჯების გადახდა, რომლისგანაც საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე გათავისუფლებული იყო კასატორი (მოპასუხე) და არ არის გათავისუფლებული მოსარჩელე.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. ა(ა)იპ „ბათუმის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. ლ. თ-ძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ლ. თ-ძეს (პირადი №...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 300 (სამასი) ლარის გადახდა;
5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების  
შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად  
ცნობის შედეგები**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

№ას-890-857-2016

9 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

**დავის საგანი:** სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანე-  
ბის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზ-  
ღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ნ. კ-ძე (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „დასაქმებული“, „კასა-  
ტორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) 2005 წლიდან მუშაობდა  
შუახვევის ბაგა-ბაღში ექთნის თანამდებობაზე, ხოლო 2011 წლის  
18 იანვრიდან ა(ა)იპ „შუახვევის ბაგა-ბაღების გაერთიანების“ (შემ-  
დგომში – „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“ ან „დამსაქმებელი ორგა-  
ნიზაცია“) დირექტორის №22 ბრძანებით დაინიშნა დიეტ-ექთნის  
თანამდებობაზე.

2. დასაქმებულთან, ისევე როგორც სხვა თანამშრომლებთან,  
ფორმდებოდა ერთნაირი შრომითი ხელშეკრულებები, რის გამოც  
ყოველწლიურად მორიგი ბრძანების საფუძველზე ხელახლა ინიშ-  
ნებოდნენ ისინი.

3. 2014 წლის 3 იანვარს დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექ-  
ტორის №29 ბრძანებით მოსარჩელე კვლავ დაინიშნა დიეტ-ექთნის  
თანამდებობაზე და იმავე დღეს მასთან გაფორმდა შრომითი ხელ-  
შეკრულება №49.

4. დამსაქმებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის №71 ბრძანებით, და-  
საქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქარ-  
თველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სშკ“) 37-ე მუხლის პირ-  
ველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა და დამსაქმებელი ორგანიზაციის  
დებულებისა და წესდების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვე-  
პუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის  
გამო.

5. 2015 წლის 11 თებერვალს დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის №71 ბრძანების ბათილად ცნობა, შუახევის ბაგა-ბალის დიეტ-ექს-ტონის თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისთვის განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება 2015 წლის 1 იანვრიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე.

6. მოსარჩელის განმარტებით, ყველა თანამშრომელს გაუგრძელეს შრომითი ხელშეკრულება ახალი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებით, ხოლო მოსარჩელეს აუხსნეს, რომ იგი განთავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, ხოლო ახალი ხელშეკრულება ვეღარ გაფორმდებოდა მასთან, ვინაიდან რეორგანიზაციის შედეგად მისი შტატი გაუქმებული იყო. მანამდე, მოსარჩელე არავის გაუფრთხილებია მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე. ამასთან, მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაცია რეალურად არ განხორციელებულა. დამსაქმებელმა ამ მოტივით გააუქმა დიეტ-ექსტონის თანამდებობა, შემოიღო „ექიმის“ შტატი და დაასაქმა მისთვის სასურველი პიროვნება ფარმაცევტის სპეციალობით. ადგილი აქვს მოსარჩელის მიმართ შრომითი დისკრიმინაციის განხორციელებას.

### **7. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ:**

7.1. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მასთან დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და, შესაბამისად, მისთვის წინასწარ იყო ცნობილი, რომ ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულება შეწყდებოდა. ამდენად, მოპასუხეს გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილების ვალდებულება არ გააჩნდა;

7.2. მოპასუხე ორგანიზაციაში ნამდვილად განხორციელდა რეორგანიზაცია. 2014 წლის 1 იანვარს დამტკიცებული საშტატო ნუსხით, დაბა შუახევის ბაგა-ბალში გათვალისწინებული იყო მედდა-დიეტოლოგის 2 საშტატო ერთეული, 2015 წლის 1 იანვარს დამტკიცებული საშტატო ნუსხით კი დარჩა 1. დამსაქმებლის წესდების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორი საშტატო ნუსხას ამტკიცებს შუახევის მუნიციპალიტეტის გამგებლის თანხმობით. ამდენად, დირექტორი ვერ შეძლებს მხოლოდ საკუთარი შეხედულებით, ანგარების მიზნით, შექმნას ან გააუქმოს რომელიმე საშტატო ერთეული.

8. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპე-

ლაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

9. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 აგვისტოს გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 31 დეკემბრის №71 ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის შუახევის ბაგა-ბაღის დიეტ-ექთნის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2015 წლის 1 იანვრიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე მიუღებელი ხელფასის, თვეში 230 ლარის გადახდა.

10. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-4 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და დამატებით დაადგინა, რომ შუახევის ბაგა-ბაღების გაერთიანება 2011 წლიდან შეიქმნა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სამართლებრივი ფორმით. შუახევის ბაგა-ბაღი, როგორც დამოუკიდებელი სუბიექტი, ამ თარიღიდან აღარ არსებობდა და ის შუახევის მუნიციპალიტეტის ბაგა-ბაღებთან ერთად შეერწყა დამსაქმებელ ორგანიზაციას.

11. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ სანარმოთა უფლებამონაცვლეობა არის სპეციფიკური სამართლებრივი ურთიერთობა და იგი გამომდინარეობს კანონიდან. სასამართლომ იხელმძღვანელა სსკ-ის 38-ე მუხლის 1<sup>1</sup> პუნქტითა და „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 14<sup>4</sup> მუხლის მე-4 პუნქტის ბოლო წინადადებით [სანარმო, რომელმაც სანარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი სანარმო არის თავდაპირველი სანარმოს/სანარმოების სამართალმემკვიდრე] და დაასკვნა, რომ თავად კანონმა განსაზღვრა რეორგანიზაციამდე არსებული სანარმოების სამართალმემკვიდრედ ახალი სანარმო – მოპასუხე ორგანიზაცია.

12. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე შუახევის ბაგა-ბაღში და მის სამართალმემკვიდრე დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მუშაობდა 2005 წლიდან, შესაბამისად, მოპასუხე ორგანიზაციაში (და მის წინამორბედ ორგანიზაციაში) მისი მუშაობა აღემატებოდა 5 წელს.

13. სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა სსკ-ის მე-6 მუხლის 13 პუნქტითა [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, ჩაით-

ვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.] და ამავე მუხლის შენიშვნით [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 (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.], 38.8 და 44-ე მუხლებითა და სსკ-ის 408.1 მუხლით და აღნიშნა, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მიჩნეული უნდა ყოფილიყო უვადო ხელშეკრულებად, რადგან მოსარჩელე საბავშვო ბაღში მუშაობდა 5 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში და, გამომდინარე აქედან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით უსაფუძვლო იყო. შესაბამისად, მოსარჩელე უნდა აღდგენილიყო თავდაპირველ თანამდებობაზე და მისცემოდა განაცდური 2015 წლის 1 იანვრიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე.

14. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 იანვრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, ხოლო 2016 წლის 15 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ამ ნაწილში საქმე დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად; დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელი.

16. საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, თუმცა კასატორის პრეტენზიის გათვალისწინებით, მიიჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს დამატებით უნდა გამოეკვლია და შეეფასებინა, რამ-



დენად იყო შესაძლებელი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, რათა საქმეზე მიღებული საბოლოო გადაწყვეტილება აღსრულებათუნარიანი ყოფილიყო.

17. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამუშაოზე აღდგენაზე და კომპენსაციის სახით მიეცა 2208 ლარი (ხელზე ასაღები).

18. სააპელაციო სასამართლომ საქმეში განთავსებული შუახევის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოს ჩამონათვალით (2014 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით) დაადგინა, რომ ამ პერიოდისათვის მოპასუხე ორგანიზაციაში არსებობდა მედდა-დიეტოლოგის 2 საშტატო ერთეული, მათ შორის, ერთი ეკავა მოსარჩელეს, ხოლო შუახევის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოს ჩამონათვალით (2015 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით) დაადგინა, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში 2014 წელს არსებული საშტატო განრიგი შეიცვალა და მედდა-დიეტოლოგის საშტატო ერთეული განისაზღვრა ერთით, რომელიც ამჟამად დაკავებული იყო, ამასთან, მეორე მედდა-დიეტოლოგის საშტატო განაკვეთის ნაცვლად შეიქმნა ფსიქოლოგის 1 საშტატო ერთეული.

19. სააპელაციო პალატის მითითებით, სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოსარჩელის (აპელანტის) წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ, მართალია, მედდა-დიეტოლოგის საშტატო ერთეული შემცირდა და მისი რაოდენობა განისაზღვრა ერთით, მაგრამ მისი ტოლფასი თანამდებობა იყო აღმზრდელის თანაშემწე (ძიძა) და ამ თანამდებობაზე ითხოვეს მოსარჩელის აღდგენა.

20. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოსარჩელის წარმომადგენელთა მითითება, რომ მედდა-დიეტოლოგის ტოლფას თანამდებობას წარმოადგენდა აღმზრდელის თანაშემწე (ძიძა), მაგრამ ასეც რომ ყოფილიყო, მოპასუხე ორგანიზაციის წესდების შესაბამისად [წესდების 8.4 პუნქტი: აღმზრდელის თანაშემწედ (ძიძა) შეიძლება იყოს პირი, რომელსაც არ მიუღწევია საპენსიო ასაკისათვის, აქვს შესაბამისი უმაღლესი განათლება და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მუშაობის გამოცდილება] არ შეიძლება აღმზრდელის თანაშემწედ დანიშნულიყო საპენსიო ასაკს მიღწეული პირი. გამომ-

დინარე იქედან, რომ მოსარჩელის პირადობის მოწმობის ასლით დგინდებოდა მოსარჩელის საპენსიო ასაკისთვის მიღწევის ფაქტი [„სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლი: პენსიაზე უფლების წარმოშობის საფუძველია ქალებისთვის საპენსიო ასაკის – 60 წლის მიღწევა], სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელი იყო.

21. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სპკ-ის 38.8 და 44-ე მუხლებით, სსკ-ის 408.1 და 409-ე მუხლებით და მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს უნდა მისცემოდა კომპენსაცია 1 წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენდა 2208 ლარს (დარიცხული 230 ლარი x 12 თვე – 20%).

22. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ორივე მხარემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით.

23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 6 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი განუხილველი დარჩა გასაჩივრების საპროცესო ვადის გაშვების გამო.

24. მოსარჩელემ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სამუშაოზე აღდგენასა და მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

## **25. მოსარჩელემ მიუთითა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:**

25.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მიღებულია მტკიცებულებათა არასწორი შეფასების შედეგად. სასამართლომ არ გამოიკვლია, თუ რამდენად სამართლიანი იყო ადმინისტრაციის მხრიდან მედდა-დიეტოლოგის შტატის გაუქმება და მის ნაცვლად, ფსიქოლოგის შტატის შემოღება. ამ უკანასკნელ თანამდებობაზე არ არის დასაქმებული ფსიქოლოგი. ამის გამო მოსარჩელემ სასამართლოს წინაშე იშუამდგომლა მოპასუხე ორგანიზაციიდან ფსიქოლოგის შტატზე დანიშნული პირის შესაბამისი განათლების დამადასტურებელი დიპლომის გამოთხოვის თაობაზე, რაც სასამართლომ არ დააკმაყოფილა;

25.2. რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას საპენსიო ასაკის გამო მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობასთან დაკავშირებით, კასატორმა აღნიშნა, რომ განთავისუფლების მომენტში მოსარჩელე აკმაყოფილებდა წესდების მოთხოვნებს და არ იყო საპენსიო ასაკის. ამასთან, თუ წესდების მიხედვით, მედდა-დიეტოლოგის შტატზე დაუშვებელია პენ-

სიონერის მუშაობა, რეალობა სანინააღმდეგოს უთითებს, რადგან ამ თანამდებობაზე დასაქმებული პირი პენსიონერია;

25.3. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დგინდება, რომ მედდა-დიეტოლოგის ფუნქციები ტოლფასია აღმზრდელის თანაშემწის ფუნქციებისა, რაც ადასტურებს იმას, რომ სააპელაციო სასამართლომ მტკიცებულებების სრულყოფილად შესწავლის გარეშე არ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა ტოლფას სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის დაკისრების ნაწილში. გადაწყვეტილებით არ ირკვევა, თუ რას დაეყრდნო სააპელაციო სასამართლო, როდესაც დაადგინა, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა;

25.4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის განჩინებით სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული საქმე დაუბრუნდა მხოლოდ სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, ხოლო მოპასუხე ორგანიზაციის 2014 წლის 31 დეკემბრის №71 ბრძანების ბათილად ცნობისა და 2015 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენამდე მიუღებელი ხელფასის თვეში 230 ლარის ოდენობით დაკისრების ნაწილში, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება უცვლელად იქნა დატოვებული. შესაბამისად, საქმის ხელახლა განხილვისას ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს არ ჰქონდა უფლება ამ ნაწილში გადაწყვეტილება მიეღო. მიუხედავად აღნიშნულისა, სააპელაციო სასამართლომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გააუქმა მხოლოდ აღდგენის ნაწილში და დანარჩენ ნაწილში უცვლელი დატოვა, მაშინ როდესაც განაცდურისა და ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია და კანონიერ ძალაშია შესული;

25.5. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოსარჩელეს სშკ-ის 38.8 მუხლის საფუძველზე, სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, მიეცა კომპენსაცია, რაც უთანაბრდება სამუშაოზე აღდგენას. შესაბამისად, მოსარჩელეს მიუღებელი ხელფასი უნდა მიეცეს მანამ, სანამ მოპასუხე სრულად არ აუნაზღაურებს კომპენსაციას. ამდენად, ამ ნაწილში გადაწყვეტილება აღსრულებადი იყო და სააპელაციო სასამართლოს არ ჰქონდა უფლება ემსჯელა იმ საკითხზე, რომელიც უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით კანონიერ ძალაში იყო შესული;

25.6. შრომის ხელშეკრულების საფუძველის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობითი განთავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახური აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სსკ-ის 408-ე და 411-ე

მუხლების თანახმად, დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების სამართლებრივი შედეგებია. დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი. მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც ის მიიღებდა, რომ არა დამსაქმებლის უკანონო მოქმედება. ამის გამო, მას უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გადანყვეტილების აღსრულებამდე. სსკ-ის 408.1 მუხლით გათვალისწინებული ზიანი განსხვავდება სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციისგან, რადგან ეს უკანასკნელი იმ შემთხვევისათვის უნდა გამოიყენოს, როდესაც შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა. შესაბამისად, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც ვერ ხდება პირის სამუშაოზე აღდგენა, მაგრამ დადგენილია, რომ განთავისუფლება მოხდა უკანონოდ, დასაქმებულს გარდა კომპენსაციისა, უნდა მიეცეს განაცდური კომპენსაციის სრულად აღებამდე;

25.7. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა, რადგან რეორგანიზაციას არ მოჰყოლია შტატების შემცირება. პირიქით, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ შტატები გაიზარდა, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ მოპასუხემ არამართლზომიერად გამოიყენა თავისი უფლებები;

25.8. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთი კანონისმიერი საფუძველია რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრის არასაკმარისი კვალიფიკაცია, კერძოდ, ის, რომ განახლებული ფუნქციების შედეგად იგი ველარ აკმაყოფილებს დაწესებულ მოთხოვნებს და ამდენად დაკავებული თანამდებობისთვის შეუფერებელია. მოცემულ შემთხვევაში, ამგვარი გარემოებები, რაც მოსარჩელის უარყოფის საფუძველი შეიძლება ყოფილიყო, არ დადასტურდა. შესაბამისად, არ დადასტურდა უფლების გამოყენების მართლზომიერება, რაც იმთავითვე ბადებდა დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველიან ეჭვს, რომლის გაქარწყლება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოება იყო;

25.9. ამასთან, დამსაქმებელს უნდა მიეღო ზომები მოსარჩელის კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, თუ მის მიერ დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს არ აკმაყოფილებდა მოსარჩელე.

26. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 3 ნოემბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამონმებლად.

27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 სექტემბრის განჩინებით მოსარჩელის

საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

28. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით მიეცა 2 208 ლარი (ხელზე ასაღები) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება, სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით მიეცეს 3 680 ლარი.

29. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.

30. 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).

31. კასატორის პრეტენზიის თანახმად, სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენაზე მსჯელობისას არ გამოიკვლია დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლობიერება მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის (მედდა-დიეტოლოგი) ნაცვლად ფსიქოლოგის საშტატო ერთეულის შემოღების თაობაზე. ამასთან, მისი განმარტებით, ფსიქოლოგის შტატზე არ არის დასაქმებული ფსიქოლოგი.

32. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებების განხორციელება დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება. სასამართლო არ იკვლევს იმ ფაქტს, დამსაქმებელს დიეტეტონის თანამდებობის ნაცვლად ესაჭიროებოდა თუ არა ფსიქოლოგის შტატი და რამდენად მართლობიერია მისი ეს მოქმედება. სასამართლოს კვლევის ფარგლები ვრცელდება მხოლოდ მასზე,

არის თუ არა მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და თანამშრომლის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვტილებას შორის. სხვაგვარად რომ ითქვას, სასამართლო ამონიშნებს, რამდენად მართლზომიერი იყო დამსაქმებლის გადანაცვტილება დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე ორგანიზაციული ცვლილებების მოტივით.

33. უდავოა, რომ სააპელაციო პალატამ დამსაქმებლის სადავო ბრძანება ბათილად ცნო მასში მითითებული და სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლის გამო (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა), რაც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 აპრილის განჩინებით უცვლელად იქნა დატოვებული. უდავოა ისიც, რომ დასაქმებულის თავდაპირველ თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია აღნიშნული შტატის გაუქმების გამო (იხ. წინამდებარე გადანაცვტილების მე-18 პუნქტი). გამომდინარე აქედან, დასაქმებულის მითითება დიეტ-ექთნის თანამდებობის ნაცვლად ფსიქოლოგის შტატის შემოღების თაობაზე რელიევანტურია მხოლოდ ამ უკანასკნელი შტატის მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან ტოლფასოვნების შემონიშნების თვალსაზრისით. თუმცა, აღნიშნულ თანამდებობაზე, როგორც ტოლფასზე, მოსარჩელეს არ მიუთითებია. დასაქმებული დავობს მხოლოდ იმ საფუძვლით, რომ, მისი განმარტებით, ფსიქოლოგის შტატზე დასაქმებული პირი არ არის ფსიქოლოგი, რასთან დაკავშირებითაც საკასაციო პალატა კასატორს განუმარტავს, რომ მოცემული დავის საგნის ფარგლებს სცდება ფსიქოლოგის შტატზე დანიშნული პირის დასახელებული თანამდებობისთვის დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა და აღნიშნული ფაქტის დადგენას საქმის განხილვის შედეგზე გავლენა ვერ ექნება.

34. რაც შეეხება მოსარჩელის პრეტენზიას ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებას, რომ აღნიშნული შეუძლებელია მოსარჩელის საპენსიო ასაკისთვის მიღწევის გამო.

35. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებო-

ბა. აღნიშნული კი, შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-902-864-2014, 2015 წლის 30 მარტი; №ას-475-456-2016, 2016 წლის 24 ივნისი; №ას-761-712-2017, 2017 წლის 10 ივლისი).

36. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ მის მიერ დაკავებული თანამდებობის (დიეტ-ექტნის) ტოლფასად მიიჩნია აღმზრდელის თანაშემწის (ძიძა) თანამდებობა. შუახევის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 6 იანვრის №06-02 ბრძანებით დამტკიცებული ა(ა)იპ „შუახევის ბაგა-ბაღების გაერთიანების“ წესდების მე-8 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, აღმზრდელის თანაშემწედ (ძიძა) შეიძლება იყოს პირი, რომელსაც არ მიუღწევია საპენსიო ასაკისათვის და აქვს შესაბამის სფეროში მუშაობის გამოცდილება. გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელეს საპენსიო ასაკი შესრულებული აქვს (საქართველოს მოქალაქის პირადობის მოწმობის ასლის მიხედვით, მოსარჩელე დაბადებულია 1954 წელს), მართებულია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია. აღნიშნული გარემოება უსარგებლოს ხდის იმის დეტალური კვლევის ჩატარებას, წარმოადგენს თუ არა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა (დიეტ-ექტანი) ფუნქციური თვალსაზრისით აღმზრდელის თანაშემწის (ძიძა) ტოლფასს. ამასთან, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი პენსიონერი არ იყო გათავისუფლების მომენტისათვის, უსაფუძვლოა, რადგან სასამართლო საქმის განხილვისას ხელმძღვანელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის პერიოდისთვის არსებული მოცემულობით.

37. კასატორის პრეტენზიის თანახმად, 2015 წლის 1 იანვრიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე მიუღებელი ხელფასის თვეში 230 ლარის ოდენობით დაკისრების ნაწილში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილება უცვლელად დატოვა და, შესაბამისად, ამ ნაწილში სააპელაციო პალატას გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება არ ჰქონდა. კასატორი ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მიიჩნევს, რომ, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც ვერ ხდება პირის სამუშაოზე აღდგენა, მაგრამ დადგენილია, რომ განთავისუფლება მოხდა უკანონოდ, დასაქმებულს, გარდა კომპენსაციისა, უნდა მიეცეს განაცდური კომპენსაციის სრულად აღებამდე.

38. საკასაციო სასამართლო ზემოაღნიშნული პრეტენზიის საპასუხოდ, კასატორს განუმარტავს, რომ იძულებითი განაცდური და კომპენსაცია განსხვავებული სამართლებრივი ინსტიტუტებია.

იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანამდევი სამართლებრივი შედეგია [სშკ-ის 32.1. მუხლი: თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით], ხოლო კომპენსაცია გაიცემა მაშინ, როდესაც პირის სამსახურში აღდგენა ობიექტური მიზეზების გამო შეუძლებელია [სშკ-ის 38.8 მუხლი: 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]. განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ გათავისუფლებულმა პირმა გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო, ხოლო კომპენსაცია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ალტერნატივაა, რომლითაც უკანონოდ გათავისუფლებული პირის მატერიალური და არამატერიალური დანაკარგის კომპენსირება ხდება. შესაბამისად, ორივეს – განაცდურისა და კომპენსაციის ერთდროულად მოთხოვნის უფლება დაუშვებელია.

39. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დაუსაბუთებელია ასევე კასატორის მოსაზრება, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 15 აპრილის განჩინებით უცვლელი დარჩა სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილება 2015 წლის 1 იანვრიდან მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენამდე მიუღებელი ხელფასის, თვეში 230 ლარის ოდენობით მოპასუხისთვის დაკისრების ნაწილში. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ უზენაესმა სასამართლომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გააუქმა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, შესაბამისად, გაუქმდა მისი თანამდევით სამართლებრივი შედეგიც – მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენამდე მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრება.

40. რაც შეეხება კასატორის პრეტენზიას, რომ დასაქმებულს, გარდა კომპენსაციისა, უნდა მიეცეს განაცდური კომპენსაციის სრულად აღებამდე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამ პრეტენზიით მოსარჩელე ფაქტობრივად სადავოდ ხდის მოპასუხისთვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობას და აღნიშნულ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია.

41. სააპელაციო სასამართლომ დამსაქმებელს დააკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ მის მიერ ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობა – 2208 ლარი (ხელზე ასაღები).



42. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომით-სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

43. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადანყვეტილებით დადგენილი კომპენსაციის ოდენობა ვერ ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ განიცადა უკანონო გათავისუფლებით, დადგენილი კომპენსაციის ოდენობა ვერ ფარავს განაცდურის იმ ოდენობასაც კი, რასაც მოსარჩელე მიიღებდა პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში (დასაქმებულის გათავისუფლებიდან სააპელაციო პალატის მიერ გადანყვეტილების მიღებამდე გასულია 1 წელი და 7 თვე). ამასთან, საკასაციო პალატა ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან, ასევე მოსარჩელის საპენსიო ასაკს და მის მიერ სამუშაოს შოვნის პერსპექტივას, რის გამოც მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება უნდა გაუქმდეს და დასაქმებულს მიეცეს გონივრული და სამართლიანი კომპენსაცია მის მიერ 20 თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასის 3680 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით (184 (230 ლარის 80%) x 20 თვე).

44. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

45. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადანყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე შეუძლია თავად მიიღოს გადანყვეტილება.

46. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გადახდილი ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

47. მოსარჩელეს საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი აქვს 300 ლარი, დაკმაყოფილებულია მისი მოთხოვნების 80%. გამომდინარე აქედან, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 300 ლარის 80%-ის 240 ლარის ანაზღაურება.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

#### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :**

1. ნ. კ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი, რომლითაც ნ. კ-ძეს კომპენსაციის სახით მიეცა 2 208 ლარი (ხელზე ასაღები) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. კ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ნ. კ-ძეს კომპენსაციის სახით მიეცეს 3 680 (სამი ათას ექვსას ოთხმოცი) ლარი (ხელზე ასაღები);
5. დანარჩენ ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
6. ა(ა)იპ შუაზევის ბაგა-ბალების გაერთიანებას ნ. კ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის 80%-ის, 240 (ორას ორმოცი) ლარის გადახდა;
7. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა

## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-11-11-2018

4 მარტი, 2019 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

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

**დავის საგანი:** სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანე-  
ბის ბათილად ცნობა, განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2005 წლის 19 დეკემბრიდან გ. გ-სა (შემდგომში – „მოსარჩე-  
ლე“ ან „დასაქმებული“) და შპს „ბ-ს“ (შემდგომში – „მოპასუხე“,  
„დამსაქმებელი“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

2. მოსარჩელეს 2014 წლის 17 იანვარს ჩაბარდა შეტყობინება,  
რომ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით მასთან დადებული შრო-  
მითი ხელშეკრულება შეწყდებოდა 2014 წლის 23 იანვრიდან.

3. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის  
№0... ბრძანებით გაუქმდა მოპასუხე კომპანიის თბილისის ოფისის  
პრესსამსახურის უფროსის თანამდებობა და მოსარჩელე 2014 წლის  
23 იანვრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

4. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ფაქტიურად შეწყდა  
2014 წლის 23 იანვრიდან, მოსარჩელე ამ პერიოდიდან აღარ დადი-  
ოდა სამსახურში, აღარ იღებდა შრომის ანაზღაურებას, აღარ ას-  
რულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებებს.

### 5. 2016 წლის 21 სექტემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა:

5.1. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შე-  
სახებ მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის  
№0... ბრძანების ბათილად ცნობა;

5.2. მოსარჩელის აღდგენა მოპასუხე კომპანიის თბილისის ოფი-  
სის პრესსამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, აღნიშნულის შე-  
უძლებლობის შემთხვევაში, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა;

5.3. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამსახურიდან გა-  
თავისუფლების დღიდან – 2014 წლის 23 იანვრიდან სასამართლოს

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია ოფიციალურად დასრულდა 2013 წლის 11 დეკემბერს ანუ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტისათვის მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია უკვე დასრულებული იყო. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული ბრძანების საფუძველად მითითებული გარემოება ორგანიზაციული ცვლილებების თაობაზე.

### **7. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ:**

7.1. 2013-2014 წლებში მოპასუხე კომპანიაში რამდენჯერმე ჩატარდა რეორგანიზაცია, რაც მიზნად ისახავდა ხარჯების დაზოგვას, ორგანიზაციის სტრუქტურულ გადახალისებასა და მუშაობის ეფექტურობის ამაღლებას. შტატების გაუქმების შედეგად, მხოლოდ 2013 წლის ბოლოდან 2014 წლის დეკემბრის ჩათვლით შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 20 პირთან;

7.2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე მხარის წინასწარი ინფორმირება განხორციელდა 2014 წლის 17 იანვრის №36 წერილობითი შეტყობინებით. აღნიშნული წერილი მოსარჩელეს ჩაბარდა 2014 წლის 17 იანვარს. თუ მოსარჩელე სადავოდ ხდიდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლიანობას, მას საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სშკ“) 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, მოპასუხისთვის უნდა მიემართა განცხადებით 30 კალენდარული დღის ვადაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. მოსარჩელემ განცხადება წარმოადგინა 2014 წლის 21 თებერვალს, შესაბამისად, მან გაუშვა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტით მინიჭებული უფლების რეალიზაციის ვადა, რაც მოპასუხეს ათავისუფლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებისაგან. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელე მხარის დაგვიანებული მოთხოვნის საფუძველზე, 7 დღის ვადაში, 27 თებერვალს, მხარეს წერილობითი პასუხი გაეგზავნა თანდართულ დოკუმენტებთან ერთად;

7.3. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტებით განსაზღვრულია დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების სპეციალური ვადა (30 დღე), რომლის ათვლა, ერთ შემთხვევაში, იწყება დასაბუთების ჩაბარებიდან, ხოლო მეორე შემთხვევაში – დასაბუთების ჩაბარების 7-დღიანი ვადის გასვლისთანავე. თუ დადგინდება, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ დაცული იყო წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის ვადა (ხოლო მოპასუხემ დასაბუთება დადგენილ დროში ჩააბარა მოსარჩელეს), შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა გასაჩივრებულიყო დასაბუთების

ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში;

7.4. გამომდინარე აქედან, მოსარჩელემ დაარღვია დასაბუთების მოთხოვნის 30-დღიანი ვადა და ასევე სარჩელის წარდგენის ვადა. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

8. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის №0... ბრძანება გაუქმდა; მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელისთვის 2014 წლის 23 იანვრიდან 2014 წლის 5 აგვისტომდე პერიოდის თბილისის ოფისის პრესსამსახურის უფროსის გასამრჯელოს, თვეში 2519,83 ლარის (2519,83 ლარის დაბეგვრის შემდეგ დარჩენილი თანხა) ანაზღაურება.

9. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია ჩატარდა და 2014 წლის 5 აგვისტოდან საწარმოს აღარ გააჩნდა თბილისის ოფისის პრესსამსახურის უფროსის შტატი. თუმცა, საქმის მასალებით არ დგინდებოდა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების პერიოდისთვის, 2014 წლის 23 იანვრისთვის მიმდინარეობდა საწარმოს რეორგანიზაციის პროცესი, რის გამოც საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელის გათავისუფლება ამ თარიღიდან უკანონოდ მიიჩნია.

#### **10. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხემ ნაწილობრივ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით, შემდეგი დასაბუთებით:**

10.1. უსაფუძვლოა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოპასუხე კომპანიაში რეორგანიზაცია განხორციელდა მხოლოდ 2014 წლის 5 აგვისტოდან;

10.2. მოსარჩელემ 2014 წლის 21 თებერვალს განცხადებით მიმართა მოპასუხეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის განმარტებისთვის, ხოლო 2014 წლის 27 თებერვალს სშკ-ით დადგენილ 7-დღიან ვადაში მოპასუხემ წერილობით განუმარტა მას სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. ვინაიდან მოპასუხემ მოსარჩელეს დასაბუთება დადგენილ დროში გაუგზავნა, აღნიშნულ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა გასაჩივრებულყო დასაბუთების ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში ანუ 2014 წლის 31 მარტამდე. ვინაიდან სარჩელი წარდგენილია 2016 წლის 21 სექტემბერს, სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია;

10.3. ზემოაღნიშნულ შემთხვევაზე ვერ გავრცელდება სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ვინაიდან, სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დასახელებული ვადა მხოლოდ მაშინ გამოიყენება, როდესაც დასაქ-

მებული დამსაქმებლისაგან არ მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთებას და არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით გასცემს ასეთ დასაბუთებას. ვინაიდან მოსარჩელემ 2014 წლის 21 თებერვალს მოითხოვა დასაბუთება, გამოიყენება ხანდაზმულობის 30-დღიანი ვადა.

11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება.

12. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-4 პუნქტებში მითითებული გარემოებები და ასევე მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა ფაქტობრივი გარემოება, თუ როდის ჩაბარდა მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 3 თებერვლის №... ბრძანება.

13. სააპელაციო სასამართლო არ დაეთანხმა სააპელაციო საჩივარში განვითარებულ მსჯელობას სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეს ხანდაზმულობაზე ამ სახით არ მიუთითებია პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას. სააპელაციო პალატის განმარტებით, შესაგებელში მოპასუხე მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითებას აფუძნებდა იმაზე, რომ მოსარჩელეს კანონით დადგენილ ვადაში არ მოუთხოვია გათავისუფლების ბრძანების წერილობითი დასაბუთება, რაც დამსაქმებელს ათავისუფლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებისაგან.

14. სააპელაციო პალატის მითითებით, ვინაიდან მოპასუხეს პირველი ინსტანციით საქმის განხილვისას სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს არ მოუთხოვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების წერილობითი დასაბუთება, შესაბამისად, ამ საკითხზე არც მოსარჩელეს დაუფიქსირებია პოზიცია, ხოლო სააპელაციო წესით საქმის განხილვისას ამ ფაქტობრივ გარემოებაზე მოპასუხის მიერ სხვაგვარად მითითების გამო, მოსარჩელემ მის მიერ წარდგენილი სააპელაციო შესაგებლით სადავო გახადა სააპელაციო საჩივრის ზემოთ მითითებული პირველი ფაქტობრივი უსწორობა და აღნიშნა, რომ მას განცხადებით არ მოუთხოვია სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთება, არამედ მოითხოვა დოკუმენტის ჩაბარება.

15. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა დამსაქმებლისადმი მოსარჩელის მიერ გაგზავნილი 2014 წლის 21 თებერვლის განცხადების შინაარსზე, რომლის თანახმად, მისთვის ცნობილი გახდა 2014 წლის 23 იანვრიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვე-

პუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, თუმცა დღემდე არ ჩაბარებია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანება, ითხოვს გადაეგზავნოს აღნიშნული ბრძანება და მისი პირადი დოკუმენტაციის ასლები. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ აღნიშნული წერილით მოსარჩელემ მოითხოვა მისთვის გათავისუფლების ბრძანების ჩაბარება და არა – გათავისუფლების ბრძანების წერილობით დასაბუთება. ხოლო, იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს არ ჩაბარებია სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, სააპელაციო სასამართლომ, ალოგიკურად მიიჩნია ასეთი ბრძანების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა.

16. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა ასევე დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილზე, რომლითაც პასუხი გაცეცა დასაქმებულის ზემოთ მითითებულ განცხადებას. აღნიშნული წერილის თანახმად, 2014 წლის 23 იანვრიდან მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, რის შესახებაც მას ეცნობა 2014 წლის 17 იანვარს. ამავე წერილში განმარტებულია, თუ როდის გადაეგზავნა მას ელექტრონული სახით სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება, მოცემულია ასევე კომპენსაციისა და თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურების მიცემის დეტალური გაშიფრვა.

17. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილი არ შეიძლება მიჩნეულიყო სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთებად, რადგან მასში ამ თვალსაზრისით არაფერი იყო მითითებული და არც თავშივე ისახავდა მიზნად ეს წერილი დამსაქმებლის მიერ 2014 წლის 3 თებერვალს გამოცემული №0... ბრძანების დასაბუთებას. წერილში მხოლოდ ორგანიზაციულ ცვლილებაზე მითითება არ შეიძლება მიჩნეულიყო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთებად, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნული გარემოება (კანონიერი საფუძველი – ორგანიზაციული ცვლილება) საფუძვლად დაედო სწორედ სადავო გათავისუფლების ბრძანებას. სააპელაციო პალატის განმარტებით, ასეთი ბრძანების დასაბუთება უნდა შეიცავდეს სწორედ საფუძვლის დეტალურ/ამომწურავ განმარტებას/დასაბუთებას (კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებს), რათა უკმაყოფილო მხარეს რაც შეიძლება ნაკლები პრეტენზია წარმოეშვას გათავისუფლების საფუძვლიანობასა და კანონიერებაზე.

18. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ ხანდაზმულობასთან მიმართებით დაადგინა, რომ განსახილველ საქმეზე არც დამსაქმებელს გადაუცია თავისი ინიციატივით და-

საქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და არც დასაქმებულს მოუთხოვია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემა. დასაქმებული არ იყო ვალდებული მოეთხოვა წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და, შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელებულიყო სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა.

19. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 განჩინებაზე დაყრდნობით მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში გამოყენებული უნდა ყოფილიყო სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

20. სააპელაციო პალატა დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველს არ წარმოადგენდა ორგანიზაციული ცვლილება. ამასთან, სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო გაექარწყლებინა მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტობრივი გარემოებები: ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია; რა აუცილებლობით იქნა გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება; რამ განაპირობა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. ვინაიდან აღნიშნული გარემოების მტკიცების ტვირთი მოპასუხემ წარმატებით ვერ განახორციელა, შესაბამისად, კანონიერი იყო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

21. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

**22. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:**

22.1. სასარჩელო მოთხოვნაზე ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გავრცელებისას სააპელაციო სასამართლო დაეყრდნო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას, თუმცა დამოუკიდებლად არ იმსჯელა მისი გამოყენების მიზანშეწონილობაზე;

22.2. სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია საექვოდ რეორგანიზაციის დაწყების მომენტი. სასამართლომ საკმარისად საფუძვლიანად არ გამოიკვლია მოპასუხე კომპანიაში რეალურად შემდგარი ორგანიზაციული ცვლილებები და ამ ცვლილებებიდან გამომდინარე შედეგები. შესაბამისად, სასამართლომ



არასწორად განმარტა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი. აღნიშნული დებულება არ განსაზღვრავს რეორგანიზაციის ხანგრძლივობას და იმას, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ყველა პირი ერთდროულად უნდა იქნას გათავისუფლებული. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ორგანიზაციული ცვლილების ფაქტი, ასევე სამუშაო ძალის შემცირებაც, თუმცა უსაფუძვლოდ მიიჩნია გათავისუფლება უკანონოდ.

23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 თებერვლის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 24 დეკემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

25. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

26. საკასაციო პალატა, უპირველეს ყოვლისა, იმსჯელებს კასატორის პრეტენზიაზე, რომელიც შეეხება სასარჩელო ხანდაზმულობის საკითხს, ვინაიდან ხანდაზმულობის ფაქტზე მითითება მოპასუხის საპროცესო თავდაცვის იმდენად არსებითი სახეა, რომ მისი დამტკიცების შემთხვევაში იგი სარჩელის წარმატებას აფერხებს [საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144.1 მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე].

27. სამოქალაქო კანონმდებლობა სხვადასხვა ტიპის ვადებს იცნობს, მათ შორისაა სამოქალაქო უფლების განხორციელების ვადები, რომელიც სხვა ვადებთან ერთად გულისხმობს უფლების დაცვის – ხანდაზმულობის ვადებს. სასარჩელო ხანდაზმულობა ეს არის კანონით დადგენილი დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებას შელახულია, შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი აღსრულება ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტა-

ნის გზით. თუკი დარღვეული უფლების იძულებით დაცვის შესაძლებლობა კანონით განსაზღვრული ვადით არ იქნებოდა შეზღუდული, ეს გამოიწვევდა სამოქალაქო საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანის გაძნელებას, ვინაიდან დიდია ალბათობა საქმესთან დაკავშირებული უტყუარი მტკიცებულებების დაკარგვისა, საქმეში მონაწილე პირების მიერ საქმის გარემოებების არაადეკვატურად აღქმისა და სხვა. ამრიგად, სასარჩელო ხანდაზმულობა ხელს უწყობს რა სამოქალაქო ურთერთობათა სტაბილიზაციას, ამავედროულად, ემსახურება სახელშეკრულებო დისციპლინის სიმყარეს და ეხმარება სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში (იხ. სუსგ №ას-988-1021-2011, 2011 წლის 15 ნოემბერი).

28. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები მიიჩნევა საქმის სწორად გადაწყვეტის ერთ-ერთ ეფექტურ გარანტიად. კერძოდ: გადაწყვეტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს. შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად. სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც, საბოლოო ჯამში, გაართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე გაფერმკრთალდება მოწმეთა მენსიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადაწყვეტისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისგან (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პლენუმის 2013 წლის 5 ნოემბრის №3/1/531 გადაწყვეტილება საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები – თ.ჯ., ნ.ჯ. და ი.ჯ. საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, II, 21).

29. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა სამართალში ფაქტის საკითხია და მასზე მითითება მოპასუხის ვალდებულებაა. შესაბამისად, თუ მოპასუხე არ უთითებს ხანდაზმუ-

ლობასთან დაკავშირებულ ფაქტებზე, ხანდაზმული სარჩელის დაკმაყოფილება შესაძლებელია (იხ. სუსგ №ას-1504-1424-2017, 2018 წლის 9 თებერვალი). ამ მხრივ, საკასაციო პალატა არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ შესაგებელში მოპასუხე მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითებას აფუძნებდა მხოლოდ იმაზე, რომ მოსარჩელეს კანონით დადგენილ ვადაში არ მოუთხოვია გათავისუფლების ბრძანების წერილობითი დასაბუთება. ამის საპირისპიროდ საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოპასუხე შესაგებელში სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მსჯელობისას ასევე უთითებდა მოსარჩელის მიერ სმკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 პუნქტებით დადგენილი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ხანდაზმულობის ვადის დარღვევაზე (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 7.3. ქვეპუნქტი). ამდენად, მოპასუხემ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით, საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე სადავო გახადა სასარჩელო მოთხოვნის განხორციელებადობა და, გამომდინარე აქედან, სასამართლო ვალდებულია ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად გამოიკვლიოს აღნიშნული საკითხი.

30. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებებზე, რომლებიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.

31. 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).

32. სააპელაციო სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების – მოსარჩელის 2014 წლის 21 თებერვლისა და დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილების შეფასების საფუძველზე მართებულად დაადგინა, რომ დამსაქმებელს თავისი ინიციატივით არ გადაუცია დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და არც დასაქმებულს მოუთხოვია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემა. აღნიშნული მტკიცებულებების არასწორი შეფასების თაობაზე საკასაციო საჩივარიც არ შეიცავს პრე-

ტენზიას.

33. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასების საგანია სააპელაციო სასამართლოს მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის 3-წლიანი ვადის გამოყენების კანონიერება იმ პირობებში, როდესაც არც დასაქმებულს მოუთხოვია და არც დამსაქმებელს ჩაუბარებია მისთვის სშკ-ის 38-ე მუხლით განსაზღვრული, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

34. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებით კანონმდებელმა ახლებურად დაარეგულირა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების პროცედურა [საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად: დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი; დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს]. ზემოაღნიშნული ცვლილებების თანახმად, ცალსახაა, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა 30-დღიანი ვადა, რომლის ათვლა დაუკავშირა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მიღების ან დამსაქმებლის მიერ 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტს. აღნიშნის ღირსია, რომ დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების მინიჭება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნო-

ვაციაა დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის მიზნით 2013 წლის ივნისში განხორციელებულ საკანონმდებლო ცვლილებებს შორის. დასაქმებულის დასახელებული უფლება კანონმდებელმა უზრუნველყო დამსაქმებლის ვალდებულებით შესაბამისი მოთხოვნის შემთხვევაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამდენად, დასაქმებულის უფლებაა დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და, გამომდინარე აქედან, მას იმის უფლებაც აქვს, არ მოითხოვოს დასაბუთება და პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით.

35. თუმცა, სშკ-ით არ არის მონესრიგებული ის შემთხვევა, თუ საიდან აითვლება გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, როდესაც დასაქმებული არ იყენებს მისთვის მინიჭებულ ზემოაღნიშნულ უფლებას და არ მიმართავს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. ამასთან, გამომდინარე იქედან, რომ სააპელაციო პალატამ მოცემულ შემთხვევაში გამოიყენა სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი [შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით] და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით სახელშეკრულებო მოთხოვნებისთვის დადგენილი ხანდაზმულობის 3-წლიანი ვადა, ისმის კითხვა, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასარჩელო მოთხოვნა ხომ არ ფერხდება ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადით.

36. პირველ რიგში, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო სასამართლომ ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობისას არასწორად გამოიყენა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 განჩინება, რადგან მასში აღწერილი ფაქტები არ შეესაბამება მოცემული დავის გარემოებებს, კერძოდ, აღნიშნული განჩინება შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლამდე შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობას და არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მოცემულ დავაში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრისთვის (აღნიშნულ საკითხზე იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 2017 წლის 20 იანვარი; ას-1343-1263-2017, 2017 წლის 20 დეკემბერი).

37. რაც შეეხება ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საკითხს, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლი-

ლებებით ცალსახად არის დადგენილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, რაც ემსახურება კანონმდებლის მიზანს, მოკლევადიანი გასაჩივრების პროცედურის შემოღებით აღმოფხვრას გრძელვადიანი შრომითი დავების არსებობა. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადასთან (30-დღიანი თუ 3-წლიანი) მიმართებით სახეზე არ არის ის შემთხვევა, როდესაც შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხი არ არის მონესრიგებული ამ კოდექსით [სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი]. გამომდინარე აქედან, არ არსებობს 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საჭიროება. ამასთან, ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გავრცელება სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე, არღვევს მხარეთა შორის სამართლიან ბალანსს, ვინაიდან დასაქმებულის მიერ კანონით მისთვის მინიჭებული წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების განუხორციელებლობით გაუმართლებლად იზღუდება დამსაქმებლის უფლებები და ინტერესები.

38. ამდენად, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტებით დადგენილია დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლომ უნდა განმარტოს, რა მიიჩნევა აღნიშნული 30-დღიანი ვადის ათვისების საწყისად იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას.

39. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ კანონმდებელი დასაქმებულის უფლების წარმოშობას, დამსაქმებლისგან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, უკავშირებს მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღების ფაქტს [სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტი: დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე]. მაშასადამე, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაკავშირებულია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების რეალიზებასთან, თუმცა, თავისთავად ეს უკანასკნელი უფლება წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების

მიღების დღიდან. შესაბამისად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ, თუ დასაქმებული მისთვის მინიჭებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლებას არ გამოიყენებს, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაიწყება მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან ანუ იმ დღიდან, როდესაც მას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე წარმოეშვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება.

40. დადგენილია, რომ 2014 წლის 17 იანვარს მოსარჩელეს ჩაბარდა წინასწარი წერილობითი შეტყობინება 2014 წლის 23 იანვრიდან რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2014 წლის 3 თებერვლის №0... ბრძანებით გაუქმდა მოპასუხე კომპანიის თბილისის ოფისის პრესსამსახურის უფროსის თანამდებობა და მოსარჩელე 2014 წლის 23 იანვრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან; საქმის მასალებით არ დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება, თუ როდის ჩაბარდა მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 3 თებერვლის №0... ბრძანება.

41. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს 2014 წლის 21 თებერვლის განცხადებას, რომელშიც დასაქმებული აღნიშნავს, რომ მას არ ჩაბარებია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანება და ითხოვს ბრძანების გაგზავნას. აღნიშნული განცხადების პასუხად, დამსაქმებელი 2014 წლის 27 თებერვლის წერილით ატყობინებს, რომ 2014 წლის 23 იანვრიდან მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ორგანიზაციული ცვლილებების გამო და აღნიშნულის შესახებ ეცნობა 2014 წლის 17 იანვარს, ამასთან, გათავისუფლების ბრძანების ასლი მას გადაეგზავნა ელექტრონული ფოსტით ორჯერ: 2014 წლის 10 თებერვალსა და 20 თებერვალს, რაზეც მიღებულია დასტური. მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ მოსარჩელის მიერ დამსაქმებლის 2014 წლის 27 თებერვლის წერილის მიღების ფაქტი. შესაბამისად, დასტურდება, რომ მოსარჩელემ ყველაზე გვიან მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე 2014 წლის 27 თებერვლის წერილით შეიტყო.

42. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს 2014 წლის 27 თებერვლის წერილის მიღებისთანავე შეეძლო დაეწყო სშკ-ის 38-ე მუხლით განსაზღვრული გასაჩივრების პროცედურა, თუმცა მას აღნიშნული არ განუხორციელებია. მას არც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება მოუთხოვია და არც 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაუსაჩივრე-

ბია დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა 2016 წლის 21 სექტემბერს ანუ გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღებიდან 2 წლისა და 6 თვის შემდეგ. გამომდინარე აქედან, საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე.

43. საკასაციო პალატა დამატებით მიუთითებს, რომ სააპელაციო სასამართლოს განჩინება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან (იხ. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის №ას-1335-1255-2017 განჩინება, ასევე 2017 წლის 20 იანვრის №ას-747-715-2016 განჩინება და 2019 წლის 15 თებერვლის №ას-1210-2018 გადაწყვეტილება).

44. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოყენებინა.

45. სსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.

46. სსკ-ის 144-ე მუხლის საფუძველზე, სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობა მოპასუხეს უფლებას აძლევს უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე, რის გამოც საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასარჩევნებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

47. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხ-



ლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

48. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია იმსჯელოს სასამართლო ხარჯების განაწილების თაობაზე.

49. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დაკმაყოფილდა მოპასუხის საკასაციო საჩივარი, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მონინალმდგე მხარეს (მოსარჩელეს) კასატორის (მოპასუხის) სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი 141 1,35 ლარის (605 ლარს + 806,35 ლარი) გადახდა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :**

1. შპს „ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. გ. გ-ს სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
4. გ. გ-ს (პ/ნ: ... შპს „ბ-ის“ (ს/კ: ...)) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი 1411 (ერთი ათას ოთხას თერთმეტი) ლარისა და 35 (ოცდათხუთმეტი) თეთრის გადახდა;
5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო  
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6  
ტელ.: (995 32) 2 98 21 03  
[www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)