

უპრობითი ღავები

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

2021, №4

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

2021, №4

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

2021, №4

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

2021, №4

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი
ქეთევან შენგელია

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6, ტელ: 298 20 75;
www.supremecourt.ge

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

საძიებელი

შრომითი ხელშეკრულების დადება	4; 20
გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება	39
შრომითი ურთიერთობის შეჩერება	52
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	59
დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა	59; 69; 85
დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა	
კომპენსაციის გადახდა	108; 119; 144

შრომითი ხელშეკრულების დადება

გადაწყვეტილება საქართველოს სასხელით

№ას-1481-1401-2017

29 აგვისტო, 2018 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ე. გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: გარიგების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ.შ. (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი აპელანტი ან პირველი კასატორი), 2013 წლის 25 ოქტომბერს, 1 წლის ვადით, საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, მეორე აპელანტი ან მეორე კასატორი) საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილის მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 1 900 ლარით განისაზღვრა.

2. დასაქმებულს 2014 წლის 25 ოქტომბრის შეთანხმებით 2013 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულება 1 წლით გაუგრძელდა და შეთანხმებითვე განისაზღვრა, რომ ის 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი იყო.

3. მოსარჩელეს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით ანაზღაურებადი შვებულება მიეცა. დამსაქმებლის ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს დასაქმებულისათვის საშვებულებო თანხის – 7 600 ლარის ანაზღაურების უზრუნველყოფა დაევალა, რაც შესრულდა კიდევ.

4. მოსარჩელის თანხმობის საფუძველზე, 2015 წლის 31 ივლისს, იგი საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე იქნა გადაყვანილი. ბრძანებაში მიეთითა, რომ შრომითი ურთიერთობის პირობები 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების შესაბამისად განისაზღვრებოდა.

5. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო გამო-

ყოფილი საშვეებულებო პერიოდის გასვლის დროისათვის მოსარჩელემ, მეორე ბავშვზე ორსულობის გამო, კუთვნილი ანაზღაურებადი შვეებულება მოითხოვა. დასაქმებულს განემარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო.

6. მოპასუხემ, მოსარჩელის 2016 წლის 25 იანვრის წერილობითი მოთხოვნის პასუხად, 2016 წლის 1 თებერვლის №25/1 წერილით განმარტა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 25 ოქტომბერს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, შეწყდა.

7. სარჩელის საფუძვლები

7.1. მოსარჩელემ 2016 წლის 9 მარტს სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, 2016 წლის 19 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით.

7.2. მოსარჩელემ თავისი სასარჩელო მოთხოვნა ამ გადაწყვეტილების 1-6 პუნქტებში დასახელებულ გარემოებებს დააფუძნა და განმარტა, რომ მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, ის კი სამსახურიდან დისკრიმინაციული საფუძვლით (სქესის ნიშნით) გაათავისუფლეს.

8. მოპასუხის შესაგებელი

8.1. მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამართლებრივ საფუძვლებს არ ემყარებოდა.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა:

9.1.1. დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ბათილად იქნა ცნობილი;

9.1.2. დასაქმებული საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად აღდგა;

9.1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2016 წლის 19 თებერვლიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, იძულებითი განაცდურის, თვეში 1 900 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით) გადახდა დაეკისრა;

9.1.4. სასარჩელო მოთხოვნა, დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა.

ფილდა.

9.2. საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლებით; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებით; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლებით; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4, მე-8 და მე-14 მუხლებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებით – CASE OF SILIADIN v. FRANCE; CASE OF I.B v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF v. SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 და 30-ე მუხლებით; საქართველოს ორგანული კანონის – საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლებით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 54-ე, 316-ე, 317-ე, 976-ე მუხლებით იხელმძღვანელა.

10. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელემ, სააპელაციო წესით, ამ გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღების, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით გაასაჩივრა.

11. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

11.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით მოპასუხეზე გაასაჩივრა და ამ გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, შესაბამისად, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

12. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის განჩინებით მხარეთა სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა.

12.2. სააპელაციო სასამართლომ საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები გაიზიარა და აღნიშნა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, 2015 წლის 25 ოქტომბერს, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა, რის გამოც მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უვადაოდ შეაფასა.

12.3. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე დაყრდნობით აღნიშნა, რომ დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის

36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის (შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო) განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლისა. ამდენად, მიუხედავად 25.10.2015 წ. მდგომარეობით მოსარჩელის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში ყოფნის ფაქტისა, არ არსებობდა რაიმე დამაბრკოლებელი საფუძველი მასთან ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, როგორც უკვე აღინიშნა, დამსაქმებლის 19.07.2015 წ. №48/2 ბრძანებით მოსარჩელეს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით, მიეცა ანაზღაურებადი შვებულება.

12.4. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილისა და მეორე ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია, რომ 19.07.2015 წ. ბრძანების გამოცემით მოპასუხემ გამოავლინა ნება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის 25.10.2015 წ. შემდეგ გაგრძელების თაობაზე.

12.5. სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 29-ე მუხლზე, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/ნ ბრძანების მე-3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის, მე-6, მე-8 და მე-10 მუხლების საფუძველზე აღნიშნა, თუ დასაქმებული იღებს ბრძანებით განსაზღვრული დახმარების მაქსიმალურ ოდენობას – 1 000 ლარს, იგულისხმება, რომ დასაქმებული სარგებლობს სრული შვებულებით – 6 თვით, ანუ თავად დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ამ პერიოდში შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა.

12.6. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელემ შესაბამისი საშვებულებო დახმარება სრული ოდენობით – 1 000 ლარი მიიღო, ხოლო 01.10.2015 წ. მოპასუხემ მოსარჩელეს 4 თვის თანხა – 6 080.00 ლარი ჩაურიცხა. ამდენად, დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 2015 წლის 19 ნოემბრის ჩათვლით აუნაზღაურდა, ანუ უშუალოდ დამსაქმებლის მიერ გაცემული საშვებულებო ანაზღაურება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის ამოწურვის შემდგომ პერიოდსაც მოიცავდა. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული ქმედებების ერთობლიობა მონიშნავს იმ ფაქტს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება 25.10.2015 წ. არ შეუწყვეტია, ანუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა ავტომატურად გაგრძელდა. აღნიშნული კი, სააპელაციო სასამართლომ,

შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებად შეაფასა. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, ამ გარემოების გამომრიცხავი რაიმე მტკიცებულება მოპასუხემ ვერც პირველი ინსტანციის სასამართლოში და ვერც სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე საქმის განხილვისას ვერ წარადგინა.

12.7. სააპელაციო სასამართლო, სშკ-ის 32-ე, 38.8, 44-ე მუხლებზე დაყრდნობით, საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის თაობაზე დაეთანხმა და აღნიშნა, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის კანონით გათვალისწინებული თანმდევი შედეგი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენაა. დავის განხილვის ეტაპზე მოპასუხის მიერ სადავო არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ის თანამდებობა, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა უკანონო დათხოვნამდე, დღესაც არსებობს. შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ მოსარჩელეს წართვა შესაძლებლობა, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი მისი მიუღებელი ხელფასით, სამსახურში აღდგენამდე, განისაზღვრება.

12.8. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მართებულად არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონზე (შემდეგში: სპეციალური კანონი) მითითებით განმარტა, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებულ 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, განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს ეკისრება.

12.9. ანტიდისკრიმინაციული სამართლის მიზნებისთვის ორსულობის მოტივით განსხვავებული მოპყობა ფართო გაგებით სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად განიხილება, თუმცა, ორსულობა, როგორც აღქმითი დისკრიმინაციის სახე, აშკარა გამოწვევისა, რომელსაც კომპარატორი არ სჭირდება. ამასთან, სააპელაციო სასამართლო

დაეთანხმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობას, რომ ყველა შემთხვევა, რომელშიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონობა დადგინდება, დისკრიმინაციული ხასიათის ქმედებად ვერ მიიჩნევა.

12.10. ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელი თავის მოქმედებებს ვერ აფასებდა სათანადოდ და მიაჩნდა, რომ ყოველივე ეს, შვებულების ამონაწერის შემდეგ, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებას არ ართმევდა, შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოპასუხის მცდარ სამართლებრივ შეფასებად და არა მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი დისკრიმინაციულ მოპყრობად.

13. მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

13.1. პირველმა აპელანტმა (დასაქმებულმა) საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის გადაწყვეტილება მისი ნაწილობრივ გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

13.2. დასაქმებულმა საკასაციო საჩივარში აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად არ ცნო სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი დადგენილად, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული გარემოება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებითა და გონივრული განსჯის შედეგად ნათლად დასტურდებოდა. მოსარჩელე მოპასუხესთან 2013 წლიდან მუშაობდა, თუმცა მას არანაირი პრობლემა შრომით ურთიერთობებში არ ჰქონია ე.წ. დეკრეტული შვებულებით სარგებლობამდე, შესაბამისად მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხიც არ დასმულა. აღნიშნული ქმნის დასაბუთებულ ვარაუდს და საფუძველს, რომ მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ჰქონდა ადგილი ორსულობისა და ე.წ. დეკრეტული შვებულების სარგებლობის გამო, რაც მის სქესს უკავშირდება. ასეთ შემთხვევაში კი, როგორც საერთაშორისო (ევროკავშირის დირექტივა 97/80/ ჩ მტკიცების ტვირთის შესახებ), ასევე ეროვნული კანონმდებლობის (სშკ-ის 40²-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, სპეციალური კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი) მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. მტკიცების ტვირთის გადატანა კი გულისხმობს მოპასუხის ვალდებულებას, წარმოადგინოს ლეგიტიმური მიზანი, რომელიც განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებას ასაბუთებს. მიუხედავად ამისა, სასამართლო განხილვის ეტაპზე დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია არანაირი არგუმენტაცია ან/და მტკიცებულება, რომელიც საპირისპიროს დაამტკიცებდა. სასამართლოს არ გამოუკვლევია მოპასუხე ორგანიზაციაში სხვა პირების გათავისუფლება მოხდა თუ არა იგივე საფუძვლით, ხელშეკრულების ვადის

გასვლის გამო, მაშინ, როდესაც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით ცალსახად იკვეთება, რომ 1-ნლიანი კონტრაქტი ორგანიზაციაში აპრობირებული პრაქტიკაა. თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ორსულობა და დეკრეტული შვებულებით სარგებლობა, მხოლოდ ქალისთვის დამახასიათებელი მდგომარეობაა, რომელმაც, რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა ქალების მიმართ განსხვავებული მიდგომა გამოიწვიოს და, შესაბამისად, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით შესადაარებელი პირების არსებობა და იმის კვლევა, სხვა კაცს ან არაორსულ ქალს მოეპყრობოდნენ თუ არა მსგავსად, აუცილებელი არ არის.

13.3. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ ერთ-ერთ საქმეში, ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლომ იმსჯელა ორსულ დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულების განუახლებლობის შესაბამისობაზე 76/207 დირექტივასთან მიმართებით და დაადგინა, რომ კონკრეტული ვადით დადებული ხელშეკრულებებისგან, ორსულობის გამო, თავის შეკავება სქესის ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციაა.

13.4. დასაქმებულმა აღნიშნა, რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის შესავალშივე ხაზგასმულია ქალთა და მამაკაცთა თანასწორუფლებიანობა, მე-2 მუხლი გმოხს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმას და გამოყოფს ამ მიმართულებით გასატარებელ შესაბამის ღონისძიებებს, მე-11 მუხლი დასაქმების სფეროში უშუალოდ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად საჭირო ზომებს ეძღვნება, რათა მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობის საფუძველზე უზრუნველყონ თანაბარი უფლებები, კერძოდ, შრომის უფლება, როგორც ყველა ადამიანის განუყოფელი უფლება.

13.5. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 2000 წლის 183-ე კონვენციის „დედობის დაცვის შესახებ“ /მისი თანმხლები 191-ე რეკომენდაცია „დედობის დაცვის შესახებ“/ მე-8 მუხლი ითვალისწინებს დებულებას სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებლის მიერ ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდში და მისი სამსახურში დაბრუნების შემდგომ არაკანონიერად ითვლება. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცების ტვირთი იმის დასადასტურებლად, რომ გათავისუფლება არ არის დაკავშირებული ორსულობასთან, მშობიარობასთან ან ბავშვის მოვლასთან. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების დამთავრების შემდეგ ქალს გარანტირებული აქვს უფლება დაუბრუნდეს ადრინდელ, ეკვივალენტურ სამუშაო

ადგილს უწინდელი სახელფასო განაკვეთით. თითოეული სახელმწიფო იღებს საჭირო ზომებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ორსულობა, მშობიარობა და ბავშვის მოვლა არ გახდეს დისკრიმინაციის მიზეზი დასაქმების სფეროში.

14. მოპასუხის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

14.1. მეორე აპელანტმა (დამსაქმებელმა) საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის გადაწყვეტილება მისი ნაწილობრივ გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით;

14.2. დამსაქმებლის განმარტებით სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის უვადო შრომით-სამართლებრივი ხელშეკრულება დაიდო, რაც სასამართლოს შეფასებით ფაქტობრივად დამსაქმებლის კონკლუდენტური მოქმედებით განხორციელდა. მეორე კასატორს მიაჩნია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ვადიანი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, 2015 წლის 25 ოქტომბერს შეწყდა;

14.3. დამსაქმებელი მიუთითებს, რომ მოპასუხის 2015 წლის 19 ივნისის №48/2 ბრძანებით მოსარჩელეს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით მიეცა, თუმცა, სასამართლო არ ახსენებს იმ მთავარ გარემოებას, რომ აღნიშნული ვადით შვებულება თავად დასაქმებულის მიერ იქნა მოთხოვნილი. მეორე კასატორის შეფასებით, მოსარჩელის მიერ მისივე განცხადებით დამსაქმებლის 19 ივნისის ბრძანებაში მითითებული ვადით (6 თვით) შვებულების მოთხოვნა ყველაზე მნიშვნელოვანი და გადამწყვეტი ფაქტორია მოცემულ საქმეში, რაც სააპელაციო სასამართლომ არ შეაფასა და არასწორ გადაწყვეტილებამდე მივიდა. სპკ-ის 27-ე მუხლი დეკრეტული შვებულების ძირითად სტანდარტს ადგენს, კერძოდ, ამ მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად დასაქმებულს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება მისივე მოთხოვნის საფუძველზე 730 კალენდარული დღის ოდენობით ეძლევა, საიდანაც 183 დღე შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი (მუხლის მე-2 ნაწილი). კასატორის შეფასებით, მოხმობილი ნორმა, თავისი შინაარსით, იმპერატიულია, რაც გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელმა იგი უნდა დააკმაყოფილოს, რა თქმა უნდა, კანონით დადგენილი ვადების გათვალისწინებით. აღნიშნული იმას ნიშნავს, რომ თუ დასაქმებული დეკრეტულ შვებულებას მოითხოვს კანონით დადგენილი მაქსიმალური ანაზღაურებადი ვადით, იგი აუცილებლად უნდა დაკმაყოფილდეს და რაიმე სახის გა-

მონაკლისი არ არსებობს. აღნიშნული ნორმის იმპერატიულობასა და მის უპირობო ხასიათზე ასევე მიუთითებს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილება საქმე №ას-1189-1131-2014). ამავე გადაწყვეტილებაში უზენაესი სასამართლო უთითებს, რომ „აღნიშნული ნორმები პირდაპირ და იმპერატიულად ადგენს, რომ დასაქმებული ვალდებულია, უზრუნველყოს ქალი ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შევბუღებით...“. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებულის განცხადება დაეკმაყოფილებინა მაშინ, როცა მოსარჩელესთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ჯერ კიდევ ძალაში იყო. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ დამსაქმებელმა თავისი მოქმედებით ნება გამოხატა და შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ გააგრძელა, არასწორია;

14.4. მეორე კასატორის განმარტებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ამომწურავ საფუძვლებს ანებს, ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და მესამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შეიძლება მოხდეს ვადიანი ხელშეკრულების ვადის გასვლით, თუნდაც დასაქმებული ამ დროს დეკრეტულ შევბუღებაში იმყოფებოდეს. მოცემულ საქმეში სწორედ ასეთ შემთხვევას ჰქონდა ადგილი, მოსარჩელეს მისივე მოთხოვნისა და კანონის იმპერატიული დანაწესიდან გამომდინარე შევბუღება 2016 წლის 18 იანვრამდე მიეცა, თუმცა, მასთან დადებულ ხელშეკრულებას ვადა დეკრეტული შევბუღების პერიოდში გაუვიდა, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. დამსაქმებლის მტკიცებით, თუ სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მოქმედება (კერძოდ, დასაქმებულისთვის მის მიერვე მოთხოვნილი 6-თვიანი დეკრეტული შევბუღების დაკმაყოფილება, რომელიც თავის მხრივ, შრომითი ხელშეკრულების ვადას აღემატებოდა), ავტომატურად ხელშეკრულების უვადოდ (ან დეკრეტული შევბუღების ვადით) გაგრძელების ტოლფასია, მაშინ აღნიშნული მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით დადგენილი გამონაკლისი არასოდეს იმოქმედებს, იმ მარტივი მიზეზიდან გამომდინარე, რომ ხელშეკრულება უვადო იქნება ან გაგრძელდება დეკრეტული შევბუღების ვადის ამონაწერამდე;

14.5. მოპასუხე არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ დასაქმებულის სხვა პოზიციაზე გადაყვანა მოსარჩელის თანხმობით მოხდა და მას ამ მოვლენით არ ჰქონია ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ ის 2016 წლის 1 იანვარზე (მის მიერ მოთხოვ-

ნილი დეკრეტული შვებულების ვადამდე) უფრო ცოტა დროით გადაიყვანეს ახალ პოზიციაზე. დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სხვა პოზიციაზე გადაყვანის შესახებ ბრძანების მე-2 პუნქტი პირდაპირ განსაზღვრავდა, რომ გადაყვანის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის ყველა პირობა (მათ შორის ხელშეკრულების ვადაც) 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულებით განისაზღვრებოდა, რომელსაც, თავის მხრივ, ვადა 2015 წლის 25 ოქტომბერს გასდიოდა;

14.6. მეორე კასატორი აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად იმ გარემოებიდან გამომდინარე მიიჩნია, რომ მოპასუხემ წერილობითი შრომითი ვადიანი ხელშეკრულება ვერ წარადგინა, რაც თავის მხრივ, იმის გამო ვერ მოხერხდა, რომ საპატიო მიზეზებიდან გამომდინარე ხელშეკრულებები დაკარგული იყო. თუმცა, სააპელაციო საჩივრის განხილვისას დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულება იპოვა და შესაბამისი წესით სააპელაციო საჩივარს დაურთო. აღნიშნული ხელშეკრულების არსებობასა და ვადიანობას თავად მოსარჩელეც არ უარყოფდა. შესაბამისად, ყოველივე აქედან გამომდინარე, როდესაც თავად დასაქმებულმა იცოდა, რომ მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, შეუძლებელია ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებაზე ყოფილიყო მსჯელობა, მოსარჩელე ყოველად გამართლებლად სარგებლობდა აღნიშნული ხელშეკრულებების დროებით დაკარგვის ფაქტით;

14.7. დამსაქმებელი სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებზე მითითებით აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-6 ნაწილი ამოღებული იქნა, რომელიც ადგენდა, რომ შრომითი ურთიერთობების შეჩერების პერიოდში დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. აღნიშნული დებულების ამოღებით კოდექსში საპირისპირო რეგულაცია ყალიბდება, კერძოდ, გარკვეულ შემთხვევებში (სწორედ დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის დროს ხელშეკრულების ვადის გასვლისას), შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას;

14.8. კასატორი ასევე აკრიტიკებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ დასაქმებულს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების თანხა იმაზე მეტი ოდენობით მისცა, ვიდრე მას 2015 წლის 25 ოქტომბრამდე არსებული თვეების გაანგარიშებით უნდა აეღო, აღნიშნული ასევე არასწორია და არ შეიძლება ჩაითვალოს მოპასუხის ისეთ მოქმედებად, რომელიც ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე დამსაქმებლის ნებას გამოხატავდა. სასამართლოს მსჯელობიდან და, ასევე, კანონმდებ-

ლობიდან გამომდინარე, სავალდებულო ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებისას ანაზღაურება გაცივმა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 1 000 ლარის ოდენობით, ხოლო მასზე მეტი თანხის გაცივმა კანონმდებლობით სრულად არის დამოკიდებული დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და ასეთი დამატებითი ოდენობა დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობაზე დამოკიდებული არაა;

14.9. იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულება არ დაურღვევია და არც უსაფუძვლოდ შეუწყვეტია მოსარჩელესთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ზემოთ მოყვანილი არგუმენტაციიდან გამომდინარე, მას არც მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ვალდებულება უნდა დაეკისროს. ამ საკითხთან დაკავშირებით საგულისხმოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 24 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-368-342-2017, სადაც სასამართლო განსაზღვრავს, რომ „გამომდინარე იქიდან, რომ მყარადაა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა იმ მიმართულებით, რომ თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული კომპანიაში და ხელშეკრულების უკანონო შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისთვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, არ ხდება მუშაკის აღდგენა სამსახურში. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში“;

14.10. მეორე კასატორის მტკიცებით, ალტერნატივის შემთხვევაში შესაძლებელია სასამართლომ დაუშვას, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულება 2016 წლის 18 იანვრამდე, დეკრეტული შვებულების ვადის ამონურვამდე გაგრძელდა (თუმცა დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულება 2015 წლის 25 ოქტომბერს, ვადის გასვლიდან გამომდინარე, შეწყდა). შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში, შეიძლება დადგინდეს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა 2016 წლის 18 იანვარს და, ასეთი ალტერნატივის გაზიარების შემთხვევაშიც, არ შეიძლება მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე განაცდურის ანაზღაურება და სამსახურში აღდგენა (განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც აღნიშნული პოზიცია უკვე აღარ არსებობს), ვინაიდან დასაქმებულთან დადებულ ხელშეკრულებას, ნებისმიერ შემთხვევაში, ვადა გაუვიდა.

15. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

15.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 იანვრის განჩინებით დასაქმებულისა და დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრები წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

15.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივრები დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“, „ბ“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის (დასაქმებულის) საკასაციო განაცხადი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოპასუხის (დამსაქმებლის) საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

16. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, მეორე კასატორს ნაწილობრივ დასაბუთებული შედავება აქვს წარმოდგენილი.

17. განსახილველ შემთხვევაში, პირველი კასატორის პრეტენზია სქესის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენას შეეხება, ხოლო მეორე კასატორი მიიჩნევს, რომ სარჩელი, უსაფუძვლობის გამო, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლამ გამოიწვია.

18. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ უპირველესად მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები უნდა შეფასდეს, რის შემდეგაც სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლიანობა დადგინდება.

18.1. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 25 ოქტომ-

ბერს დაიწყო (სშკ-ის 6.1 მუხლი). ამ ხელშეკრულების თანახმად მოსარჩელეს მოპასუხესთან 1 (ერთი) წლის განმავლობაში, ე.ი. 2014 წლის 25 ოქტომბრამდე, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის მოადგილედ უნდა ემუშავა, (იხ. ამ გადაწყვეტილების პირველი პუნქტი). მხარეები 2014 წლის 25 ოქტომბერს შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ხელშეკრულება კიდევ 1 (ერთი) წლით გაგრძელებულიყო, ე.ი. 2015 წლის 25 ოქტომბრამდე (იხ. ამ გადაწყვეტილების მეორე პუნქტი). ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე, 2015 წლის 19 ივლისს დასაქმებულმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებად შვებულებაში გასვლა მოითხოვა 6 (ექვსი) თვით, რასაც დამსაქმებელი დაეთანხმა და დასაქმებული 2016 წლის 18 იანვრის ჩათვლით შვებულებაში გავიდა (იხ. ამ გადაწყვეტილების მესამე პუნქტი). დამსაქმებელმა ე.წ. დეკრეტულ შვებულებაში მყოფ მოსარჩელეს საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანა შესთავაზა, იგივე ანაზღაურებით, რასაც დასაქმებული დაეთანხმა და 2015 წლის 31 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე ახალ პოზიციაზე გადაიყვანეს. მხარეთა შეთანხმებით დგინდება, რომ მოსარჩელისათვის ახალ პოზიციაზე მუშაობის პირობები 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულების შესაბამისად განისაზღვრებოდა (იხ. ამ გადაწყვეტილების მეოთხე პუნქტი).

18.2. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, თუ როდემდე გაგრძელდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, ან აღნიშნული უვადო ურთიერთობად ხომ არ ტრანსფორმირდა. იმ დროს, როცა დასაქმებული, მისივე თანხმობით, მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე გადაიყვანეს, შრომითი ურთიერთობა, სშკ-ის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შეჩერებული იყო. დამსაქმებლის 2015 წლის 31 ივლისის ბრძანებაში მითითებული იყო, რომ დასაქმებულზე გავრცელდებოდა ის პირობები, რაც 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრულებით იყო განსაზღვრული, ბრძანება კი ძალაში შედიოდა (ამოქმედდებოდა) 2015 წლის 1 აგვისტოდან. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1^ა პუნქტის თანახმად „შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება“, ამავე მუხლის მე-9 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კი, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა“. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის დაწყებისა და ორმხრივი შეთანხმებით მისი გაგრძელების ქრონოლოგიის გათვალისწინებით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.1 ქვეპუნქტი), 2013 წლის 25 ოქტომბრის ხელშეკრუ-

ლების მოქმედების ვადა 1 (ერთი) წელი იყო, შესაბამისად, დასაქმებულს საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე 1 (ერთი) წლის განმავლობაში უნდა ემუშავა. ამ ერთწლიანი ვადის ათვლა კი 2015 წლის 25 ოქტომბერს უნდა დაიწყოს, მაშინ როცა მოსარჩელეს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობის ვადა ამოენურა, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის მასალები და მხარეთა განმარტებები სხვა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას არ იძლევა. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარ სპეციალისტად მუშაობის ვადა 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე უნდა განისაზღვროს. ყოველივე ზემოაღნიშნული მიუთითებს იმას, რომ დასაქმებულს განაცდური ხელფასი 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე უნდა აუნაზღაურდეს. იმის გამო, რომ 2016 წლის 19 იანვრამდე მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა (სშკ-ის 36-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი), დასაქმებულს 9 თვისა და 6 დღის ხელფასი უნდა აუნაზღაურდეს, 2016 წლის 19 იანვრიდან 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე, რაც 17 480 (ჩვიდმეტი ათას ოთხას ოთხმოცი) ლარს შეადგენს.

18.3. წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.2 და 18.3 ქვეპუნქტებში მოცემული ფაქტობრივ სამართლებრივი მსჯელობის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების არგუმენტაცია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის უვადოდ ტრანსფორმირების თაობაზე, სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია, რის გამოც დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება და მას უნდა აუნაზღაურდეს იმ პერიოდის განაცდური ხელფასი, რა ვადაშიც ის იმუშავებდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე კი უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა საორგანიზაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე.

18.4. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდება მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გას-

ვლიდან 60 დღის განმავლობაში. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა: 2013 წლის 25 ოქტომბრიდან 2014 წლის 25 ოქტომბრამდე (12 თვე), 2014 წლის 25 ოქტომბრიდან 2015 წლის 19 ივლისამდე (8 თვე და 19 დღე – ე.წ. დეკრეტულ შვებულებამდე მუშაობის პერიოდი, რომელიც 2016 წლის 18 იანვარს ამოიწურა), 2016 წლის 19 იანვრიდან 2016 წლის 25 ოქტომბრამდე (9 თვე და 6 დღე), რაც ჯამში 29 თვესა და 25 დღეს შეადგენს. 2015 წლის 19 ივლისიდან 2016 წლის 19 იანვრამდე (6 თვე) შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო. მოხმობილი სამართლებრივი ნორმისა და ვადების კალკულაციის შედეგად, საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა უვადო შრომითი ურთიერთობაში არ გადაზრდილა, დასაქმებულმა თანხმობა გამოთქვა სხვა თანამდებობაზე გადასულიყო და ემუშავა შრომითი ხელშეკრულების იმ პირობებით, რაც მანამდე მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებით იყო შეთანხმებული.

19. საკასაციო სასამართლო მეორე კასატორის მიერ მოხმობილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის განსახილველ საქმესთან შესაბამისობას იზიარებს და დამატებით აღნიშნავს, რომ მყარადაა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა იმ მიმართულებით, რომ თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული კომპანიაში და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, არ ხდება მუშაკის აღდგენა სამსახურში. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა კომპანიაში შრომით მოვალეობებს (შდრ.სუსგ-ებს: №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015 წ., №ას-368-342-2017, 24.05.2017 წ.).

20. საკასაციო სასამართლო ამ გადაწყვეტილების 12.8-12.10 ქვეპუნქტებში ასახულ სამართლებრივ მსჯელობასა და დასკვნას სრულად იზიარებს და მოსარჩელის (დასაქმებულის) საკასაციო პრეტენზიის საპასუხოდ დამატებით აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად ვადიანი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვას ასახელებს. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, ის არც მხარეთა ნების და არც საკანონმდებლო დათქმის (სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი) საფუძველზე არ გაგრძელებულა, რის გამოც ყოველგვარ ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელის პრეტენზია მის მიმართ

დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის თაობაზე. მით უფრო იმ ვითარებაში, როცა თავად დასაქმებული აცხადებს, რომ დამსაქმებელი, როგორც წესი, ერთნაირ ხელშეკრულებებს აფორმებს დასაქმებულებთან (იხ. ამ გადაწყვეტილების 13.2 ქვეპუნქტი).

21. 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. ჯღარკავა 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).

22. 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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებისათვის, დასაქმებულს მეორე კასატორის სასარგებლოდ დაეკისრება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე მუხლებით, 257-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 264-ე მუხლის მესამე ნაწილით, 408-ე მუხლის მესამე ნაწილით, 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. შ-იას საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. საქართველოს საფარო-სამრეწველო პალატის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 24 ოქტომბრის განჩინება და მი-

ღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. ნ. შ-იას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

5. ბათილად იქნეს ცნობილი, სსიპ „საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის“ გადაწყვეტილება ნ. შ-იასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

6. ნ. შ-იას სასარგებლოდ საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატას დაეკისროს 17 480 (ჩვიდმეტი ათას ოთხას ოთხმოცი) ლარის გადახდა (დარიცხული სახით);

7. ნ. შ-იას სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

8. ნ. შ-იას სსიპ „საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატის“ სასარგებლოდ დაეკისროს, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრები-სათვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 4582,80 ლარის გადახდა;

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების დადება

გადანყვიტილება საქართველოს სახელით

№ას-1330-1250-2017

12 ნოემბერი, 2018 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2014 წლის 1 მაისიდან ნ. ფ. (შემდგომში – „მოსარჩელე“) დაინიშნა ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრში მთავარ სპეციალისტად (მეთოდის-ტად) 3 თვის გამოსაცდელი ვადით.

2. 2014 წლის 1 აგვისტოდან მოსარჩელე დაინიშნა ა(ა)იპ „თვით-მმართველი თემის ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სა-აღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრის“ (ს/კ: 419992422) მთავარ სპეციალისტად (მეთოდისტად). ამ ხელშეკრულების საფუძ-ველზე იგი სამსახურში მიღებულია უვადოდ.

3. 2016 წლის 19 ოქტომბერს მოსარჩელემ და ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრმა“ (ს/კ: 419992422) (შემდგომში – „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“ ან „მოპასუხე ორგანიზაცია“) შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილი პირობები შეათანხმეს. ახალი პირობის მიხედვით, სამუშაოზე მიღების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე.

4. ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე მხარეთა შორის შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელე გამოცხადდა სამსახურში 2017 წლის 3 იანვარს, თუმცა სამუშაოდ არ დაუშვეს.

5. 2017 წლის 4 იანვარს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის განმარტება და სამსახურში აღდგენა.

6. 2017 წლის 13 იანვარს მოპასუხემ წერილობით აცნობა მოსარჩელეს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა და ფაქტიურად უარი უთხრა მას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე.

7. 2017 წლის 10 თებერვალს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა:

7.1. მოპასუხე ორგანიზაციაში მთავარი სპეციალისტის (მეთოდისტი) თანამდებობაზე აღდგენა;

7.2. მოპასუხისთვის იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი ხელფასის – თვეში 560 ლარის ანაზღაურების დაკისრება სამსახურიდან განთავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

8. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხემ 2017 წლის 1 იანვრიდან უკანონოდ შეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

9. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა მოსარჩელისთვის ხელშეკრულების დადებისთანავე ცნობილი იყო, აღნიშნული ხელშეკრულება ურთიერთშეთანხმებით დაიდო და ხელმოწერილია ორივე მხარის მიერ.

10. ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

11. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

12. მოსარჩელემ სააპელაციო საჩივარში იშუამდგომლა მონინალმდეგე მხარისათვის ადვოკატის დახმარებისათვის განეული ხარჯის 2400 ლარის ანაზღაურებისა და საქმის განხილვის უზრუნველყოფის მიზნით განეული ხარჯის დაკისრების თაობაზე (მოცე-

მულ საქმეზე მინდობილობების, დავალების ხელშეკრულებისა და სხვა დოკუმენტების სანოტარო წესით დამონშებისათვის გაღებულ სანოტარო ხარჯი – 100 ლარის ოდენობით, სააპელაციო საჩივრის სასამართლოში წარდგენის, საქმის განხილვისას აპელანტის და მისი წარმომადგენლების სასამართლო სხდომაზე გამოცხადების უზრუნველსაყოფად, სასამართლო გადაწყვეტილების ჩაბარების მიზნით გადაადგილების გამო ტრანსპორტირებაზე გაღებული ხარჯის – 300 ლარის აპელანტისათვის ანაზღაურება, მტკიცებულებათა მოძიება-მოპოვებაზე გაღებული ხარჯების ანაზღაურება, რაც აუცილებელი გახდა წერილობითი და სხვაგვარი მტკიცებულებების მისაღებად – 100 ლარის ოდენობით, საქმის განხილვის უზრუნველსაყოფად სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის, წერილობითი განცხადებების, წერილობითი შუამდგომლობების მომზადებაზე დახარჯული ცელულოზის ქაღალდის ფურცლებისათვის – 70 ლარის, სააპელაციო საჩივრისა და თანდართული დოკუმენტების, ასევე სხვა მტკიცებულებების ასლების მომზადებაზე გაღებული ხარჯებისათვის – 50 ლარის, მათ აკინძვაზე გახარჯული ლითონის ამკინძავით შეკვრაზე გაღებული ხარჯებისათვის – 0,05 ლარის, საქმის მასალების სასამართლოში გადაგზავნისას საფოსტო კაემირისას გაღებული დანახარჯის – 50 ლარის, საფოსტო კაემირისას მასალების საფოსტო კონვერტით შესაფუთად გაწეული დანახარჯის – 50 ლარის, ასევე აპელანტის და მისი წარმომადგენლის სასამართლოში გამოცხადებისას, მათი გამოცხადების პერიოდში აუცილებელ კვებაზე გაწეული გაზრდილი დანახარჯების ანაზღაურება – 200 ლარის, სასამართლოში მოცდენილი (დაკარგული) დროის ანაზღაურება – 5 000 ლარის ოდენობით, საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებისას სააღსრულებო ორგანოში გასაღები ხარჯის ანაზღაურება – 3000 ლარის ოდენობით).

13. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 ივლისის განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელი დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

14. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-6 პუნქტები).

15. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მხარეებს შორის სადავო იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადა. კერძოდ, დამსაქმებელს მიაჩნდა, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა 2016 წლის 31 დეკემბერს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა, ხოლო დასაქმებულს მიაჩნდა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში იგი გა-

ნუსაზღვრელი ვადით იყო დასაქმებული და შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას სამართლებრივი მნიშვნელობა არ შეიძლება მინიჭებოდა.

16. სააპელაციო პალატამ, იხელმძღვანელა რა სსკ-ის 327-ე და 319.1 მუხლებით, განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან. ამრიგად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ამით ისინი საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში.

17. სააპელაციო პალატამ მიუთითა იმ უდავო ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 19 ოქტომბერს ხელი მოაწერა შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილ პირობებს, რომლითაც სამუშაოს ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე და განმარტა, რომ მხარეებს შორის დაიდო მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული პირობა (ხელშეკრულების ვადა) მხარეებისათვის გასაგები და მისაღები იყო, რაც მხარეებმა მათივე ხელმოწერებით დაადასტურეს. შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით გაგრძელებაზე მხარეებს პრეტენზია არ გამოუთქვამთ. შესაბამისად, დასაქმებულისათვის იმთავითვე ცხადი იყო, რომ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე გრძელდებოდა. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ, დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ნება არ გამოუხატავს, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყვიტა. მითითებული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა დაეთანხმა რაიონული სასამართლოს შეფასებას, რომ დასაქმებული სამუშაოდან კანონიერად გათავისუფლდა.

18. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ №158 კონვენციაზე, მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 ოქტომბრის №ას-483-457-2015 განჩინებაზე და განმარტა, რომ, ვინაიდან 1919 წელს, ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფარგლებში, 1982 წელს მიღებული №158 შრომითი ურთი-

ერთობის შეწყვეტის კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ ჰქონდა თანხმობა, შესაბამისად, იგი ვერ იქნებოდა მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის – სახელმწიფოს სახელით მიღებული განწყვეტილების, დაფუძნება არამართებული იყო.

19. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველად მითითებული აქტი – მოპასუხე ორგანიზაციის 2016 წლის 19 ოქტომბრის №609 ბრძანება არ ჰქონდა გასაჩივრებული. გამომდინარე აქედან, სააპელაციო სასამართლომ, მხარეთა შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებლად მიიჩნია გასცდენოდა სასარჩელო მოთხოვნას და განმარტა, რომ მოკლებული იყო შესაძლებლობას ემსჯელა სადავო აქტის საფუძველსა და მის შინაარსობრივ მხარეზე.

20. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა იმ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე ხელმოწერით დაეთანხმა ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომლითაც მისი ურთიერთობა მოპასუხე ორგანიზაციაში გახდა ვადიანი. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოსარჩელე მხარემ მოთხოვნის დასადასტურებლად, სსსკ-ის მე-4 და 102-ე მუხლებით დადგენილი წესით, ვერ მიუთითა კონკრეტულ მტკიცებულებებზე, რომ მან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ხელშეკრულება წერილობით გააპროტესტა იმთავითვე, ასევე, ვერ გააქარწყლა მოპასუხის განმარტება იმაზე, რომ მან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, რა ხელშეკრულებასაც მხარე თავის დროზე დაეთანხმა და მოაწერა ხელი. დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან ახალი წერილობითი შრომის კონტრაქტი არ დადებულია და არც ავტომატურად გაგრძელებულა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა. დამსაქმებელმა აღარ გააგრძელა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, უდავო იყო, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობდა დასაქმებულის დათხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძველი (სმკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი) – შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

21. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა ასევე მოსარჩელის პოზიცია, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციულად, პოლიტიკური ნიშნით, მისი მეუღლის განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებებიდან გამომდინარე. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციის ფაქტი მოცემულ შემთხვევაში მო-

სარჩელეს სარწმუნოდ უნდა დაედასტურებინა, თუმცა მან ვერ უზრუნველყო დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლობიერებისა და, შესაბამისად, მის მიმართ დისკრიმინაციის არსებობის ფაქტის მტკიცების ტვირთის რეალიზება. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასახულ, სასამართლოს სხდომაზე მოსარჩელის მიერ მიცემულ განმარტებაზე, რომლის თანახმად, მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორთან კარგი ურთიერთობა აქვს. სააპელაციო სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ვადიან ხელშეკრულებაზე მხოლოდ მოსარჩელე არ გადასულა, ამასთან, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მხოლოდ მოსარჩელე არ გათავისუფლებულა სამსახურიდან. სანარმოში მომხდარი რეორგანიზაცია ყველა მუშაკს ერთნაირად შეეხო.

22. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოსარჩელემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

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

23.1. სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტით და არ უნდა გამოეყენებინა ის ნორმები, რომლებიც არეგულირებს ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე გათავისუფლების წესებს;

23.2. კასატორი თანამდებობაზე დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო დამსაქმებლის ინიციატივით გადაყვანილ იქნა ვადიან შრომით პირობებზე, რათა სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის გასვლის მოტივით ხელოვნურად შექმნილიყო მისი გათავისუფლების საფუძველი;

23.3. სათანადოდ არის შესაფასებელი, არსებობდა თუ არა რაიმე ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა უვადოდ დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულთან განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადებას. სასამართლომ უნდა შეაფასოს ის გარემოებაც, რომ კასატორი სამსახურიდან გათავისუფლდა უვადო ხელშეკრულებაში ამგვარი დათქმის გაკეთებიდან რამდენიმე თვეში, რითაც ცალსახად გამოკვეთილია უვადო ხელშეკრულების ვადიანად ქცევის რეალური მიზანიც;

23.4. მხარეთა ინტერესების ანალიზი იძლევა დასკვნის გაკეთების საფუძველს, რომ განსაზღვრული ვადის დაწესება მხოლოდ დამსაქმებლის მხრიდან შეთავაზებული პირობა იყო. კასატორის ინიციატივასა და სურვილზე არც ერთი ფაქტობრივი გარემოება

არ უთითებს. შექმნილ ვითარებაში, დასაქმებულს არანაირი ბერკეტი არ ჰქონდა, რომ ძლიერ მხარეს – დამსაქმებელს ვადიანი პირობის ფორმულირებაში შეინააღმდეგებოდა. ამგვარი გავლენის ზემოქმედების შედეგად, დასაქმებული დათანხმდა მისთვის არახელსაყრელ პირობაზე, რითაც რისკის ქვეშ დააყენა სახელშეკრულებო ურთიერთობის სტაბილურობა, თუმცა მას ფაქტობრივად სხვა არჩევანი არ ჰქონდა;

23.5. სააპელაციო სასამართლოს არ შეუსწავლია და პასუხი არ გაუცია მოსარჩელის იმ არგუმენტზე, რომ ის პოლიტიკური ნიშნით გახდა სამსახურიდან გათავისუფლების მსხვერპლი.

24. კასატორმა იშუამდგომლა სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპისთვის მოწინააღმდეგე მხარისათვის პროცესის ხარჯის – ადვოკატის დახმარებისთვის განუული ხარჯის 2400 ლარის ანაზღაურებისა და საქმის განხილვის უზრუნველყოფის მიზნით განუული ხარჯის დაკისრების თაობაზე (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-12 პუნქტი).

25. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 ნოემბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესაძომნებლად.

26. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 ოქტომბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

27. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

28. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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 პირ-

ველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.

29. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააკელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, კასატორს ფაქტების მიმართ საკასაციო პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

30. საკასაციო სასამართლოს შემონმების საგანია ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების კანონიერება.

31. დადგენილია, რომ 2014 წლის 1 აგვისტოდან მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე ორგანიზაციაში მთავარ სპეციალისტად (მეთოდისტად) უვადოდ. დადგენილია ასევე ისიც, რომ 2016 წლის 19 ოქტომბერს მხარეთა შორის შეთანხმებული შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილი პირობების თანახმად, სამუშაოზე მიღების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე. ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე მხარეთა შორის შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი).

32. 2013 წლის 12 ივნისს სშკ-ის მე-6 მუხლში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას [სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტი].

33. ამდენად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადებისას უნდა არსებობდეს ზემოაღნიშნული რომელიმე წინაპირობა ან სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც გაამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

34. კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა,

კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

35. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნდება, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული და-

საქმებულის გადაყვანა ხდება (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

36. საკასაციო სასამართლო მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესწავლის შედეგად აღნიშნავს, რომ იგი არ შეიცავს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით განსაზღვრულ რომელიმე წინაპირობაზე ან სხვა ობიექტურ გარემოებაზე მითითებას, რომელიც გაამართლებდა უვადოდ დასაქმებულ პირთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა (1.7 პუნქტი), რომლის თანახმად, დასაქმებული სამუშაოზე მიიღება 2016 წლის 19 ოქტომბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს. აქვე, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გაამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება.

37. ამრიგად, იმ პირობებში, როდესაც არ იკვეთებოდა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო შრომით ხელშეკრულებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების მოკლე ვადით (დაახლოებით 2,5 თვე) დადებას გაამართლებდა. მოპასუხე მხარემ, სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად [თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით], ვერ წარმოადგინა მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რითაც ვერ დაასაბუთა 2016 წლის 19 ოქტომბრის ხელშეკრულების 1.7. პუნქტით გათვალისწინებული პირობის მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა.

38. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის [პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღე-

ბის თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას] ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

39. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა (1.7. პუნქტი), რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2016 წლის 19 ოქტომბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი განისაზღვრა, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს, რაც ამავე მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია.

40. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ, ვინაიდან მხარეებმა, ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, საკუთარი ხელმოწერით გამოხატეს ნება შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით გაგრძელებაზე, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება კანონიერია. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს (იხ. სუსგ №ას-1500-1420-2017, 2018 წლის 31 მაისი). კანონსაწინააღმდეგო ანუ მოცემულ შემთხვევაში სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის საწინააღმდეგო პირობაზე მხარეთა შეთანხმება, აღნიშნულ პირობას ვერ აქცევს კანონიერად.

41. საკასაციო პალატა არ ეთანხმება ასევე სააპელაციო პალატის მოსაზრებას, რომლის თანახმად, ვინაიდან მოსარჩელეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველად მითითებული აქტი – მოპასუხე ორგანიზაციის 2016 წლის 19 ოქტომბრის №609 ბრძანება არ ჰქონდა გასაჩივრებული, სასამართლო მოკლებული იყო შესაძლებლობას ემსჯელა სადავო აქტის საფუძველსა და მის შინაარსობრივ მხარეზე.

42. უპირველეს ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 2016 წლის 19 ოქტომბრის №609 ბრძანება არ შეიცავს მითითებას მოსარჩელის განსაზღვრული ვადით დანიშვნის თაობაზე [ბრძანების პირველი პუნქტის თანახმად, მოსარჩელე დამსაქმებელ ორგანიზაციაში დაინიშნა მთავარ სპეციალისტად (მეთოდისტად) 2016 წლის 19 ოქტომბრიდან №399 შრომითი ხელ-

შეკრულების შესაბამისად]. განსაზღვრულ ვადაზე მითითებას შეიცავს მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს დადებული №399 შრომითი ხელშეკრულების 1.7. პუნქტი. თუმცა, მოსარჩელეს არც მოცემული პუნქტის ბათილობა აქვს სარჩელით მოთხოვნილი, მას აღძრული აქვს მხოლოდ მიკუთვნებითი (აღსრულებითი) სარჩელი – პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება.

43. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადანყვეტილებით მოხდეს, მაგალითად, მამად ცნობა, მამობის დადგენა, ქორწინების ბათილად ცნობა, ლიტერატურული ნაწარმოების ავტორად აღიარება და ა.შ. ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ ვარაუდი იმისა, რომ მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს. ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც უწოდებენ. მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, აღიარებითი სარჩელის დაგვიანება თვით მატერიალურსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიური ხასიათის მატარებელია და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამოორიცხებულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადანყვეტილება №ას-664-635-2016, სუსგ №ას-937-887-2015, 10.11.2015; №ას-17-14-2015, 01.07.2015წ.; №ას-1069-1008-2015, 16.12.2015წ.; №ას-869-819-2015, 11.12.2015წ.; №ას-773-730-2015, 08.09.2015წ.; №ას-181-174-2016, 06.05.2016წ.; №ას-323-308-2016, 03.06.2016წ.; №ას-407-390-2016, 10.06.2016წ.; №ას-375-359-2016, 17.06.2016წ.).

44. განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან აღძრულია მიკუთვნებითი სარჩელი, მოთხოვნის საფუძვლების დადგენისა და შემოწმების შემდეგ, გარიგებების ბათილობა ფაქტობრივ წინაპირობად უნდა იქნეს მიჩნეული და არა დამოუკიდებელ მოთხოვნად. შესაბამისად, გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში სწორედ აღსრულებითი სარჩელის განხილვის შედეგი და არა კონკრეტულ გარიგებათა ბათილად ცნობა მიეთითება, რადგან თავისთავად გარიგების ბათილად ცნობა არ იწვევს რაიმე იურიდიულ შედეგს, თუკი წმინდა სამართლებრივი თვალსაზრისით აღიარებითი სარჩელი არ იხილება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადანყვეტილება №ას-664-635-2016).

45. ამდენად, სასამართლოს მიერ კანონის ნორმის მოძიება, რო-

მელიც განსაზღვრული შემადგენლობის ნიშნების არსებობისას ერთ მხარეს ანიჭებს უფლებას, მეორე მხარისაგან მოითხოვოს შესრულება, მოქმედება ან თავის შეკავება, არ საჭიროებს ამ მოთხოვნის იურიდიული შედეგის მიღწევის თვალსაზრისით, კონკრეტული გარიგების თუ აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის დამოუკიდებლად დაყენებას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016).

46. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიერ ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პირობის ბათილად ცნობა, იმ შემთხვევაში, როდესაც მოსარჩელეს აღძრული აქვს მიკუთვნებითი სარჩელი, არ შეიძლება ჩაითვალოს სარჩელის ფარგლების გაცდენად.

47. საკასაციო სასამართლო „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციის გამოყენების საკითხთან დაკავშირებით იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ, ვინაიდან კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ აქვს თანხმობა, იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების დაფუძნება უმართებულოა, თუმცა აქვე მიზანშეწონილად მიიჩნევა განმარტოს, რომ აღნიშნულ კონვენციაში ასახული სტანდარტები, რომლებიც წინააღმდეგობაში არ მოდიან საქართველოს ნორმატიულ აქტებთან და, მათ შორის, საქართველოს შრომის კოდექსთან, შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო და საფუძვლად დაედოს სამოსამართლო სამართლის განვითარებას.

48. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სააპელაციო სასამართლომ გასაჩივრებული განჩინების მიღებისას დაარღვია სამართლის ნორმები, კერძოდ, არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა [სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები], რაც ამავე კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია [გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული].

49. 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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.

50. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს დადებული №399 შრომითი ხელშეკრულების 1.7. პუნქტით განსაზღვრული პირობა ხელშეკრულების ვადის თაობაზე ბათილია. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

51. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელს შესაგებელში, ასევე სააპელაციო და საკასაციო შესაგებებლებში არ მიუთითებია იმ გარემოებაზე, რომ დავის განხილვის დროისათვის მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას იკავებს სხვა პირი კონკურსის წესით, შესაბამისად, მოსარჩელე უნდა აღდგეს თავდაპირველ თანამდებობაზე.

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

53. ამდენად, სახეზეა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა, რის გამოც მას სრული ოდენობით უნდა მიეცეს შრომის ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის – თვეში 560 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ანუ 2017 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

54. 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 გან-

თავისუფლებული 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. 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.

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

56. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დაკმაყოფილდა მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოწინააღმდეგე მხარეს (მოპასუხეს) მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი 450 ლარის (150 ლარი + 300 ლარი) გადახდა.

57. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

58. ზემოაღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, ვინაიდან სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, რომლის გადახდისაგანაც განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე [„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან].

59. დავის საგნის ღირებულება განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში განისაზღვრება 2017 წლის იანვრიდან 2018 წლის ოქტომბრის ჩათვლით მისაღები ხელფასის ოდენობით – 12320 ლარით (22

თვე x 560 ლარი) [სსსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვე-პუნქტი: დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით]. შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მოსარჩელეს პირველ ინსტანციის სასამართლოში უნდა გადაეხადა 369,6 ლარი (12320 ლარის 3%), სააპელაციო სასამართლოში – 492,8 ლარი (12320 ლარის 4%), ხოლო საკასაციო სასამართლოში – 616 ლარი (12320 ლარის 5%). მაშასადამე, სამივე ინსტანციის სასამართლოში განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მოსარჩელეს ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა გადაეხადა 1478, 4 ლარი.

60. ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, ამასთან, უკვე გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სამსახურში აღდგენის ნაწილში (არაქონებრივი დავისთვის) 450 ლარი და ეს თანხა მოპასუხეს უნდა გადახდეს მოსარჩელის სასარგებლოდ სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, აღნიშნული 450 ლარი, სსსკ-ის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად [თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით] უნდა გამოაკლდეს მოპასუხის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში შესატან 1478,4 ლარს და, საბოლოოდ, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 1028,4 ლარის გადახდა.

61. მოსარჩელე სააპელაციო საჩივარში შუამდგომლობდა მონინალმდეგე მხარისათვის იურიდიული მომსახურებისათვის განეული ხარჯის – 2 400 ლარის, ასევე, სხვა სასამართლოსგარეშე ხარჯების ანაზღაურების თაობაზე. მოსარჩელე საკასაციო საჩივარშიც შუამდგომლობს აღნიშნულის თაობაზე, თუმცა, არა – საკასაციო, არამედ ისევ სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპისათვის.

62. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ სააპელაციო სასამართლოში წარდგენილი მოთხოვნა იურიდიულ მომსახურებაზე განეული ხარჯის – 2 400 ლარის, საქმის განხილვის უზრუნველყოფის მიზნით განეული ხარჯის (მოცემულ საქმეზე მინდობილობების, დავალების ხელშეკრულებისა და სხვა დოკუმენტების სანოტარო წესით დამონმებისათვის გაღებული სანოტარო ხარჯი – 100 ლარის ოდენობით, სააპელაციო საჩივრის სასამართლოში წარდგენის, საქმის განხილვისას აპელანტის და მისი წარმომადგენლების სასამართლო სხდომაზე გამოცხადების უზრუნველსაყოფად, სასამართლო გადაწყვეტილების ჩაბარების მიზ-

ნით გადაადგილების გამო ტრანსპორტირებაზე გაღებული ხარჯის – 300 ლარის აპელანტიისათვის ანაზღაურება, მტკიცებულებათა მოძიება-მოპოვებაზე გაღებული ხარჯების ანაზღაურება, რაც აუცილებელი გახდა წერილობითი და სხვაგვარი მტკიცებულებების მისაღებად – 100 ლარის ოდენობით, საქმის განხილვის უზრუნველსაყოფად სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის, წერილობითი განცხადებების, წერილობითი შუამდგომლობების მომზადებაზე დახარჯული ცელულოზის ქაღალდის ფურცლები-სათვის – 70 ლარის, სააპელაციო საჩივრისა და თანდართული დოკუმენტების, ასევე სხვა მტკიცებულებების ასლების მომზადებაზე გაღებული ხარჯებისათვის – 50 ლარის, მათ აკინძვაზე გახარჯული ლითონის ამკინძვით შეკვრაზე გაღებული ხარჯებისათვის – 0,05 ლარის, საქმის მასალების სასამართლოში გადაგზავნისას საფოსტო კავშირისათვის გაღებული დანახარჯის – 50 ლარის, საფოსტო კავშირისას მასალების საფოსტო კონვერტით შესაფუთად განეული დანახარჯის – 50 ლარის, ასევე აპელანტის და მისი წარმომადგენლის სასამართლოში გამოცხადებისას, მათი გამოცხადების პერიოდში აუცილებელ კვებაზე განეული გაზრდილი დანახარჯების ანაზღაურება – 200 ლარის, სასამართლოში მოცდენილი (დაკარგული) დროის ანაზღაურება – 5 000 ლარის ოდენობით, საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებისას სააღსრულებო ორგანოში გასაღები ხარჯის ანაზღაურება – 3000 ლარის ოდენობით) მონინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების შესახებ ნაწილობრივ დასაბუთებულია და იგი იურიდიული მომსახურების ხარჯის დაკისრების ნაწილში ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

63. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეულ 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.

64. ნორმის დისპოზიციამ იმგვარად არის ფორმულირებული, რომ არ ადგენს განეული ხარჯის სანაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდენობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლოს. კანონმდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრებით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მონაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენლის დახმარებისათვის

განუული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის პროცესულური საფუძველი; ნორმის ამგვარი შინაარსის მიზანია პროცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდვის თავიდან აცილება. გონივრულობის კრიტერიუმად კი, კანონმდებელი მიიჩნევს ქონებრივ დავებში დავის საგნის ღირებულების არაუმეტეს 4%-ს, ხოლო არაქონებრივ დავებში არაუმეტეს 2000 ლარს, რაც წარმოადგენს ზედა ზღვარს (კანონით დადგენილ მაქსიმალურ ოდენობას), რომლის ფარგლებშიც ხდება ხარჯების ოდენობის სასამართლოსმიერი განსაზღვრა და ამ თვალსაზრისით, მხედველობაში მიიღება კონკრეტულად რა იურიდიული მნიშვნელობის მქონე ქმედებები იქნა განხორციელებული ადვოკატის მიერ, რა სახის ადამიანური რესურსი დაიხარჯა, საქმის წარმოების რომელ ეტაპზე პროცესის მონაწილე რომელმა მხარემ გასწია იგი და სხვ.

65. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება მის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით ხარჯის რეალურად განევის თაობაზე, მათ შორის, საქმეში არ არის წარმოდგენილი საადვოკატო მომსახურების ხელშეკრულება. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 215-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარე ვალდებულია, სასამართლოს დასაბუთებული შუამდგომლობით მიმართოს, მან უნდა წარადგინოს მისი მოთხოვნის დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულებები, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მხედველობაში იღებს საქმეში წარმოდგენილ სანოტარო წესით დამონმბეზულ მინდობილობას, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელემ ადვოკატ მ. გ-ას მიანიჭა მისი ინტერესების სასამართლოში დაცვის უფლება და საქმის მასალებით დგინდება წარმომადგენლის მონაწილეობა საპროცესო მოქმედებებში (სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 17 ივლისის სხდომაში მონაწილეობა), ეს გარემოებები თავისთავად მიანიშნებს მხარეთა შორის სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლით განსაზღვრული დავალების ხელშეკრულების არსებობაზე, რომელიც შეიძლება ზეპირადაც დაიდოს. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლოს მხარის მოთხოვნის საფუძველზე თვითონაც შეუძლია გონივრულ ფარგლებში განსაზღვროს დახმარებისათვის განუული ხარჯების ოდენობა, თუკი აშკარაა, რომ პირის უფლების დარღვევის აღკვეთის მიზნით ხარჯი გაღებულია (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადანყვეტილება „პინკოვა და პინკი ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“). სასამართლომ მხარეს ხარჯების ანაზღაურება უნდა დააკისროს მხოლოდ იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც ისინი რეალურად და საჭიროებისამებრ 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 (იხ. ასევე სუსგ. №ას-923-889-2016, 2017 წლის 3 თებერვალი).

66. ამრიგად, ზემოაღნიშნულ პუნქტებში განვითარებული მსჯელობის შესაბამისად და იმ პირობებში, როდესაც სახეზეა არაქონებრივი დაეიდან გამომდინარე სამართლებრივი ურთიერთობა, განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სააპელაციო მოთხოვნა სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე სასამართლოსგარეშე ხარჯების მონინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების თაობაზე ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 400 ლარის გადახდა, ხოლო დანარჩენ ნაწილში მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს დაუსაბუთებლობის გამო.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ. ფ-ას საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 ივლისის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. ფ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
4. ნ. ფ-ა აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრის“ მთავარი სპეციალისტის (მეთოდისტის) თანამდებობაზე;
5. ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრს“ (ს/კ: 419992422) ნ. ფ-ას (პ/ნ: ...) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი ხელფასის – თვეში 560 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან წინამდებარე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
6. ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრს“ (ს/კ: 419992422) ნ. ფ-ას (პ/ნ: ...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელა-

ციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 450 (ოთხას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა;

7. ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრს“ (ს/კ: 419992422) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაეკისროს – 1028 (ერთი ათას ოცდარვა) ლარისა და 40 თეთრის გადახდა;

8. ნ. ფ-ას სააპელაციო მოთხოვნა სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების თაობაზე ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

9. ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრს“ (ს/კ: 419992422) ნ. ფ-ას (პ/ნ: ...) სასარგებლოდ დაეკისროს იურიდიული მომსახურების ხარჯის სახით 400 (ოთხასი) ლარის გადახდა, დანარჩენ ნაწილში მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს დაუსაბუთებლობის გამო;

10. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-171-171-2018 30 ივლისი, 2018 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: კომპენსაციის გადახდა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ზ-ძე – 2013 წლის 1 დეკემბრიდან, გ. ო-ი, დ. ლ-ი, კ. მ-ი, დ. მ-ი, დ. ე-ი, გ. მ-ძე, ა. ხ-ძე, უ. მ-ძე, ნ. ი-ი, გ. ა-ი, მ. მ-ი, ნ. ტ-ძე, ნ. მ-ი (შემდეგში: დასაქმებულები, მოსარჩელები) კი, 2014 წლის 21 თებერვლიდან დასაქმებული იყვნენ ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ში (შემდეგში: დამ-

საქმებელი, ფონდი, მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი).

2. დასაქმებულები ფონდის რეორგანიზაციის გამო, 2014 წლის 17 ოქტომბრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან. დამსაქმებელმა მათ გადაუხადა კომპენსაცია – ერთი თვის შრომის ანაზღაურება.

3. 2014 წლის 17 ნოემბერს, მოსარჩელეებმა განცხადებით მიმართეს ფონდს საკომპენსაციოდ დამატებით ორი თვის შრომის ანაზღაურების გადახდის მოთხოვნით, რაზეც მოპასუხემ უარი განაცხადა.

4. დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს სასამართლოში მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვეს:

4.1. კომპენსაციის – 2 თვის ხელფასის გადახდა,

4.2. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

5. მოსარჩელეთა მტკიცებით, თითოეულ მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში, მათ შორის, ფონდის რეორგანიზაციისა და ლიკვიდაციისას, დამსაქმებელი ვალდებულია, გააფრთხილოს დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინებით და, მიუხედავად გაფრთხილებისა, გადაუხადოს კომპენსაცია შეთანხმებული ხელფასის არაუმცირეს სამმაგი ოდენობით. მოპასუხემ მოსარჩელებს გადაუხადა კომპენსაცია – ერთი თვის ხელფასი, ნაცვლად სამისა. ამასთან, მოსარჩელებს არ აუნაზღაურდათ გამოუყენებელი შვებულება.

6. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ ხელშეკრულებათა შეწყვეტამდე ფონდსა და მოსარჩელებს შორის არსებობდა წერილობითი შეთანხმება ფონდის შეტყობინების სახით, რომ დასაქმებულებს, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მიეცემოდათ მხოლოდ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების კომპენსაცია. ეს ვალდებულება კომპანიამ კეთილსინდისიერად შეასრულა.

შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, მოპასუხემ განმარტა, რომ ფონდში არსებული დოკუმენტის დედნები ამოღებულია საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო დეპარტამენტის მიერ ფონდის თანამშრომელთა მიმართ დაწყებული გამოძიების გამო. შესაბამისად, შეუძლებელია იმის დადგენა, მოსარჩელებმა ისარგებლეს თუ არა კუთვნილი შვებულებით.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 17 მაისის

გადანყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა;

7.1. მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა: გ. ო-ის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; ნ. ზ-ძის სასარგებლოდ – 1600 ლარის; დ. ლ-ის სასარგებლოდ – 3000 ლარის; კ. მ-ის სასარგებლოდ – 2000 ლარის; დ. მ-ის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; დ. ე-ის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; გ. მ-ძის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; ა. ხ-ძის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; უ. მ-ძის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; ნ. ი-ის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; გ. ა-ის სასარგებლოდ – 3000 ლარის; მ. მ-ის სასარგებლოდ – 4000 ლარის; ნ. ტ-ძის სასარგებლოდ – 1000 ლარის; ნ. მ-ის სასარგებლოდ – 1000 ლარის.

7.2. მოპასუხეს დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება: გ. ო-ის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის, ნ. ზ-ძის სასარგებლოდ – 533.34 ლარის; დ. ლ-ის სასარგებლოდ – 1000 ლარის; კ. მ-ის სასარგებლოდ – 666.67 ლარის; დ. მ-ის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის; დ. ე-ის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის; გ. მ-ძის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის; ა. ხ-ძის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის; უ. მ-ძის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის; ნ. ი-ის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის; გ. ა-ის სასარგებლოდ – 1000 ლარის; მ. მ-ის სასარგებლოდ – 1333.34 ლარის; ნ. ტ-ძის სასარგებლოდ – 333.34 ლარის; ნ. მ-ის სასარგებლოდ – 333.34 ლარის.

8.1. სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე კომპანიამ ხელშეკრულებით, რეორგანიზაციის საფუძველით დასაქმებულებთან ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, იკისრა კომპენსაციის – 3 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მითითება, რომ რეორგანიზაციის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელებისთვის გაგზავნილი შეტყობინებებით მათ ეცნობათ სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის გამოყენების შესახებ, რაც, მოპასუხის განმარტებით, ადასტურებდა, რომ დასაქმებულებისთვის ცხადი იყო, საკომპენსაციოდ მიეცემოდათ მხოლოდ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. ამასთან დაკავშირებით, მათ პროტესტი არ გამოუთქვამთ, ე.ი. პირობას დასთანხმდნენ. სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხეს ასეთი შინაარსის შეტყობინება მართლაც რომ გაეგზავნა მოსარჩელებისთვის, მასში სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის მითითება არ ნიშნავდა შრომითი ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირობის შეცვლას, რადგან სშკ-ის 38-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტში საუბარია არა ერთი თვის შრომის ანაზღაურების კომპენსაციის გადახდაზე, არამედ არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების კომპენსაციის გადახდაზე, რაც შეესაბამება შრომითი ხელშეკრულებით შეთანხმებულ პირობას – 3 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაციის გადახდის თაობაზე. ამას-

თან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება ვერ შეცვლიდა შრომითი ხელშეკრულების პირობას. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს უნდა დაჰკისრებოდა დარჩენილი თანხის ანაზღაურება, კერძოდ, კომპენსაციის – 2 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდა მოსარჩელეთა სასარგებლოდ.

8.2. სასამართლოს მითითებით, მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა საშვებულებო თანხის ანაზღაურებას იმ შემთხვევისათვის, როცა პირი არ გამოიყენებდა მისთვის კანონით ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლებას. მოსარჩელეებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის პერიოდში არც წერილობით და არც ზეპირად კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნით დამსაქმებლისათვის არ მიუმართავთ, თუმცა სასამართლომ მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ მათ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, არ უმუშავიათ 11 თვე. სშკ-ის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად კი, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 21.4 მუხლზეც, რომლის შესაბამისად, რეორგანიზაციის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად და დაასკვნა, რომ, რადგან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულებს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება ჰქონდათ მუშაობის ბოლო წელს შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. შესაბამისად, სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელეთა მოთხოვნა 2014 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, ნამუშევარი 8 თვის პროპორციულად (და არა – სრული საშვებულებო ანაზღაურება, როგორც ამას ითხოვდა მოსარჩელე).

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

9.1. აპელანტის მტკიცებით, შეტყობინებების საფუძველზე, ფონდში დასაქმებულებს ეცნობათ თავმჯდომარის 2014 წლის 17 სექტემბრის ბრძანებით ფონდის ორგანიზაციული ცვლილებების შესახებ, რომელიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. შეტყობინების საფუძველზე აპელანტი და მოპასუხეები შეთანხმდნენ, სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად,

დასაქმებულისთვის 1 თვის შრომის ანაზღაურების კომპენსაციის მიცემის თაობაზე, რაც დამსაქმებელმა შეასრულა.

9.2. აპელანტის მითითებით, ფონდსა და დასაქმებულებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა 8 თვეს. ხელშეკრულება არ შეიცავდა შვებულების საკითხის სშკ-საგან განსხვავებულად მონესრიგების შესახებ მხარეთა შეთანხმებას. ამდენად, სშკ-ს 22.1 მუხლის საფუძველზე დასაქმებულები შვებულების მოთხოვნის უფლებას შეიძენდნენ მხოლოდ ფონდში 11 თვით მუშაობის შემდეგ. შესაბამისად, სასამართლომ არასწორად დაასკვნა, რომ დასაქმებულებს შეეძლოთ გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნა.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის განჩინებით – სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

10.1. სააპელაციო სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 21-ე მუხლის პირველი და მეოთხე ნაწილები, 22-ე მუხლის მე-2 ნაწილი. პალატამ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, სამართლებრივი შეფასება და მიიჩნია, რომ მოსარჩელეებისათვის საკომპენსაციოდ სამი თვის შრომის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დასაბუთებული იყო და არ არსებობდა მისი გაუქმების საფუძველი. პალატის შეფასებით, სასამართლომ სწორად მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დათქმა კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით შეესაბამება სშკ-ის 38-ე მუხლს. ამ მხრივ აპელანტის არგუმენტი, იმის შესახებ, რომ სტრუქტურული რეორგანიზაციის თაობაზე შეტყობინებით, მხარეები შეთანხმდნენ კომპენსაციის, 1 თვის შრომის ანაზღაურების გადახდაზე, დაუსაბუთებელია, ვინაიდან ასეთი შეტყობინება ვერ მიიჩნევა ხელშეკრულების პირობების შეცვლად.

10.2. შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიუთითა, რომ დამსაქმებელს ჰქონდა უპირატესობა, სასამართლოსათვის წარედგინა მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები დასაქმებულთა მიერ კუთვნილი შვებულების გამოყენების შესახებ, რომლის დამადასტურებელი მტკიცებულებები მოპასუხემ სასამართლოს ვერ წარუდგინა.

10.3. პალატამ მიუთითა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციაზე, რომლის თანახმად, თუ პირს, რომელსაც არ გამოუყენებია კუთვნილი შვებულება, გაათავისუფლებს მენარ-

მე და ეროვნული კანონები ითვალისწინებს შესაბამისი ანაზღაურების გამოყენების საშუალებას, დასაქმებულს წარმოეშობა უფლება, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება. ვინაიდან კონვენციით გათვალისწინებული შვებულების ანაზღაურების სამივე პირობა ვლინდებოდა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დააკმაყოფილა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნა და სწორად განსაზღვრა ანაზღაურება ნამუშევარი 8 თვის პროპორციულად, რის გამოც პალატამ არც ამ ნაწილში არ დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი.

11. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოპასუხემ საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით, შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

11.1. მართალია, მხარეებმა ხელშეკრულებით გაითვალისწინეს ფულადი კომპენსაცია ხელფასის სამმაგი ოდენობით, თუმცა, საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან ნათლად ჩანს, რომ დამსაქმებელი და დასაქმებულები მოგვიანებით შეთანხმდნენ კომპენსაციის – ერთი თვის შრომის ანაზღაურებაზე სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

11.2. „ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ 52-ე კონვენციის მე-2, მე-3 და მე-6 მუხლების თანახმად, კომპენსაციის მიღების წინაპირობაა დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება.

სშკ-ის 22-ე მუხლის თანახმად, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დროს შვებულების მოთხოვნის უფლება დასაქმებულს მუშაობის თერთმეტი თვის შემდგომ წარმოეშობა, თუ მხარეთა მიერ შვებულების უფლების წარმოშობის უფრო ადრინდელი ვადა არ იქნება დათქმული. კონვენციის მეორე მუხლის თანახმად კი, ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლება წარმოიშობა პირის მიერ სულ ცოტა ერთი წლის განმავლობაში უწყვეტი მუშაობის შემდგომ, თუ ნაციონალური კანონმდებლობით ან შეთანხმებით დასაქმებულისათვის უფრო ხელსაყრელი პირობა არ არის განსაზღვრული (კონვენციის მე-9 მუხლი). შესაბამისად, დასაქმებულის უფლება, ისარგებლოს საშვებულებო ანაზღაურებით, წარმოიშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდგომ, თუ მხარეთა მიერ შვებულების უფლების წარმოშობის უფრო ადრინდელი ვადა არ იყო დათქმული.

ამასთან, უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ კონვენციით გათვალისწინებული კომპენსაციის საკითხი ამავე კონვენციის მე-6 მუხლით ნესრიგდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ პირს ეროვნ-

ნული კანონმდებლობით მოპოვებული აქვს შვებულების უფლება. მოცემულ შემთხვევაში კი, დასაქმებულებს შვებულების უფლება არ მოუპოვებიათ.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 29 ივნისის 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 გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

13. 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). მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის პრეტენზიები, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორადვე განმარტა კანონი, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები სარჩელის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით, ნაწილობრივ გასაზიარებელია.

14. მოსარჩელეთა პირველი მოთხოვნა დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, ამავე ხელშეკრულებით შეთანხმებული კომპენსაციის მოპასუხისათვის დაკისრებაა, შესაბამისად, ამ მოთხოვნის საფუძველი სშკ-ის 38.1 მუხლი (დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გავზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში) და ზემოხსენებული ხელშეკრულება (სსკ-ის 316.1 მუხლი – ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც).

15. დასაქმებულებთან ხელშეკრულების სშკ-ის 37-ე მუხლის

პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) საფუძველზე შეწყვეტა სადავო არ არის. რეორგანიზაციის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას სშკ-ის 38.1 მუხლი ადგენს დასაქმებულის კომპენსირებას არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურებით.

16. საქმეში წარმოდგენილი ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების სადავო 6.2.2 მუხლის რედაქცია ყველა შემთხვევაში იდენტურია და დადგენილია შემდეგი: „შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში, მათ შორის, ფონდის რეორგანიზაციისა და ლიკვიდაციისას, დამსაქმებელი ვალდებულია, გააფრთხილოს დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინებით. ამასთან, მიუხედავად გაფრთხილებისა, დასაქმებულს უცილოდ მიეცემა ფულადი კომპენსაცია შეთანხმებული ხელფასის არაუმცირეს სამმაგი ოდენობით“. ამდენად, დამსაქმებელმა ნების თავისუფალი გამოვლენის პირობებში, ხელშეკრულებით შეიბოჭა თავი და რეორგანიზაციის საფუძველით დასაქმებულთა გათავისუფლებისას კომპენსაციად სამი თვის სახელფასო ანაზღაურების ვალდებულება იკისრა.

17. უპირველესად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება კერძო სამართლის სფეროს მიკუთვნებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის სპეციალური სახეა, რომელსაც ორგანული კანონი აწესრიგებს.

სშკ-ის პირველი მუხლის (ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას) დანაწესიდან გამომდინარეობს, რომ შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობების მიმართ ვრცელდება სსკ-ის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილით (კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ, დადონ ისეთი ხელშეკრულებებიც, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება

მას) გათვალისწინებული ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება სპეციალურ მონესრიგებას. წინააღმდეგობის შემთხვევაში კი, შრომით ურთიერთობაში ბათილი პირობის ნაცვლად, მოქმედებს კანონით დადგენილი პირობა.

18. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების დათქმა 3 თვის შრომის ანაზღაურების კომპენსირების თაობაზე არ ეწინააღმდეგება სშკ-ის 38.1 მუხლს, შესაბამისად, მოსარჩევეები უფლებამოსილი არიან, მოპასუხისაგან მოითხოვონ შეთანხმებული კონპენსაციის ანაზღაურება, თავის მხრივ, მოპასუხეები ვალდებული არიან, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულონ ნაკისრი ვალდებულება – თანახმად სსკ-ის 361-ე მუხლის პირველი ნაწილისა.

19. კასატორის შესაგებლის მიხედვით, ხელშეკრულების პირობა, რომელიც ფონდის რეორგანიზაციის საფუძვლით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას კომპენსაციას სამი თვის სახელფასო ანაზღაურებას ითვალისწინებდა, მოგვიანებით ახალი შეთანხმებით შეიცვალა, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთათვის გაგზავნილი შეტყობინების საფუძველზე, კომპენსაციად ერთი თვის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა.

20. სსკ-ის 50-ე და 327-ე მუხლების თანახმად, ორმხრივი ნების პირობებში, ხელშეკრულების არსებით პირობად განიხილება ხელშეკრულების მონაწილე მხარეთა ურთიერთთანხვედნილი ის ნება, რომელზეც მიღწეულ იქნა შეთანხმება. ამგვარი პირობის შესაცვლელად კი, ერთი მხარის მიერ ნების გამოვლენა საკმარისი არ არის. მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულებები ორმხრივი გარიგებებია, სამართლებრივი შედეგისათვის აუცილებელი იყო ორი შინაარსობრივად ერთმანეთთან თანხვედნილი ნების გამოვლენა. ამდენად, მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნება – შეტყობინება არ იყო საკმარისი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის შესაცვლელად. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინება მოსარჩევეთა პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში, კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს (სსსკ-ის 410-ე მუხლი).

21. საკასაციო პალატა იზიარებს დამსაქმებლის პრეტენზიას სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მისთვის არანორად დაკისრების თაობაზე და მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში ვლინდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული წინაპირობები.

შვებულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების

განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე, შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია, დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, თუმცა, ამ მოთხოვნის რეალიზაციისათვის უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები: ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება; ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა; გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება (შდრ. სუსგ №ას-131-127-2016, 23.09.2016; №ას-549-517-2010, 19.10.2010).

ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვებისათვის კი, სშკ-ის 22.1 მუხლი (დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც) მუშაობის თერთმეტთვიან ვადას აწესებს.

22. დადგენილია, რომ მოსარჩელებთან ხელშეკრულებები დაიდო 2013 წლის პირველ დეკემბერს (ერთ შემთხვევაში, 2014 წლის 21 თებერვალს) და შეწყდა 2014 წლის 17 ოქტომბერს. ხელშეკრულებები არ შეიცავდა მხარეთა შეთანხმებას შვებულების საკითხის შრომის კოდექსისგან განსხვავებულად მონესრიგების შესახებ. რადგან მოსარჩელებს ფონდში 11 თვე არ უმუშავიათ, მათ ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს შვებულების მოთხოვნის უფლება არ ჰქონდათ.

23. საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა შეესაბამება „ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 52-ე კონვენციას, რომლის მე-6 მუხლი (კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი, ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს) ითვალისწინებს მხოლოდ კუთვნილი შვებულების კომპენსირებას, რაც იმას გულისხმობს, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების წინაპირობა დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების მოპოვებაა ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. მოცემულ შემთხვევაში კი, როგორც აღინიშნა, მოსარჩელებს მოპასუხე დაწესებულებაში შვებულების მოთხოვნის უფლება არ წარმოშობიათ. ამდენად, ვინაიდან დასაქმებულებს ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის „გამოუყენებელი შვებულება“ არ ჰქონდათ, არც მოპასუხეს გააჩნია ამგვარი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება.

24. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო

თავად 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. პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, გასაჩივრებული განჩინება უნდა გაუქმდეს იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების თაობაზე და ამ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

25. 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.

26. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოპასუხემ სააპელაციო საჩივარზე ჯამში 2 394.37 ლარი, ხოლო საკასაციო საჩივარზე 2 992.97 ლარი გადაიხდა. სსსკ-ის 53-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, თითოეულ მოსარჩელეს, დავის საგნის ღირებულების შესაბამისად, დაეკისრება სარჩელის დაუკმაყოფილებელი ნაწილის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-

მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 53-ე, 264.3, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 მაისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.2. და მე-2 პუნქტები და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

2.1. გ. ო-ის, ნ. ზ-ძის, დ. ლ-ის, კ. მ-ის, დ. მ-ის, დ. ე-ის, გ. მ-ძის, ა. ხ-ძის, უ. მ-ძის, ნ. ი-ის, გ. ა-ის, მ. მ-ის, ნ. ტ-ძის და ნ. მ-ის სარჩელი გამოუყენებელი შევებულების ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2.2. გ. ო ს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.3. ნ. ზ-ძეს დაეკისროს 48 (ორმოცდარვა) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.4. დ. ლ-ს დაეკისროს 90 (ოთხმოცდაათი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.5. კ. მ-ს დაეკისროს 60 (სამოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.6. დ. მ-ს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.7. დ. ე-ს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.8. გ. მ-ძეს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.9. ა. ხ-ძეს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.10. უ. მ-ძეს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.11. ნ. ი-ს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.12. გ. ა-ს დაეკისროს 90 (ოთხმოცდაათი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.13. მ. მ-ს დაეკისროს 120 (ას ოცი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.14. ნ. ტ-ძეს დაეკისროს 30 (ოცდაათი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

2.15. ნ. მ-ს დაეკისროს 30 (ოცდაათი) ლარის გადახდა ა(ა)იპ თ.გ.ფ-ის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

3. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელად;

4. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-198-2020

18 ნოემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ვ. კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. მიქაბერიძე
მ. ერემაძე

დავის საგანი: უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის ანაზღაურება,
პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. ყ-ი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც პირველი მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე, პირველი კასატორი ან დასაქმებული) სს „ს. ბ-ში“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, აპელანტი, მეორე კასატორი დამსაქმებელი ან ბანკი) მცირე და საშუალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, მცირე და საშუალო ბიზნესის (SME) საკრედიტო ანალიზის ჯგუფის უფროს ბანკირად მუშაობდა და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 2 000 ლარს შეადგენდა.

2. ხელშეკრულების ფარგლებში მხარეთა შორის გაფორმებული დანართი №გ-ს 1-ლი პუნქტით, დასაქმებულს დაუდგინდა კონკურენციის შეზღუდვა, კერძოდ, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და მისი შეწყვეტიდან ექვსი თვის განმავლობაში ეს უკანასკნელი იღებდა ვალდებულებას, ბანკში მუშაობისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოეყენებინა კონკურენტი ფინანსური ინსტიტუტების ან სხვა პირთა სასარგებლოდ, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი მას 6 თვის განმავლობაში გადაუხდიდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ერთი თვის ანაზღაურებას. აღნიშნული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს, დამსაქმებლის სასარგებლოდ, ეკისრებოდა პირგასამტეხლო, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების ოდენობით, ამასთან, პირგასამტეხლოს გადახდა დასაქმებულს არ ათავისუფლებდა ვალდებულების შესრულებისა და ზიანის ანაზღაურებისაგან.

3. დამსაქმებელმა 2018 წლის 27 აპრილიდან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, რასაც საფუძვლად დაედო დასაქმებულის პირადი განცხადება. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საბოლოო თარიღი 2018 წლის 12 მაისით განისაზღვრა.

4. მოსარჩელემ 6 – თვიანი შეზღუდვის ამოქმედების თაობაზე დასაქმებულს 2018 წლის 14 მაისის წერილით აცნობა.

5. დამსაქმებელმა პირველ მოპასუხეს შრომითი საქმიანობის შეზღუდვისათვის საკომპენსაციო თანხა (6 თვის) – 9600.01 ლარი გადაუხადა.

6. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით 2018 წლის 6 სექტემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა პირველი მოპასუხისა და სს „პ. ბ-ის“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მეორე მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე ან კონკურენტი კომპანია) წინააღმდეგ უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით. მოსარჩელის მტკიცებით, მოპასუხისათვის ცნობილი იყო, რომ დამსაქმებელი იყენებდა შრომითი საქმიანობის შემზღუდველ პირობას ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, მიუხედავად ამისა, იგი მაინც დასაქმდა სხვა კომპანიაში (ბანკში).

7. მოპასუხეებმა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლად სარჩელი არ ცნეს. მათი მტკიცებით, შრომითი საქმიანობის შეზღუდვის პერიოდში პირველი მოპასუხე კონკურენტი კომპანიაში არ დასაქმებულა.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 26 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი უარყოფილ იქნა. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები და საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სმკ-ის, 46-ე მუხლი გამოიყენა.

9. სააპელაციო საჩივრით დამსაქმებელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, პირველ მოპასუხეს – 9600.01 ლარისა და პირგასამტეხლოს – 2 000 ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ პირველმა მოპასუხემ დაარღვია ბანკთან და-

დებული შეთანხმება და შრომითი საქმიანობის შეზღუდვის პერიოდში დასაქმდა კონკურენტ კომპანიაში, რაც წარმოშობდა მის ვალდებულებას თანხის გადახდასთან მიმართებით.

10.1. სააპელაციო პალატის დასკვნით, დავის სპეციფიკიდან, ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან, კრედიტორის მიერ განცდილი ზიანიდან და თავად პირგასამტეხლოს მოცულობიდან გამომდინარე მისი გონივრული და სამართლიანი ოდენობა – 2 000 ლარია, რაც თანაბრად უზრუნველყოფდა მოდავე სუბიექტთა ინტერესებს.

11. გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. მოსარჩელემ პირგასამტეხლოს სრულად დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო პირველმა მოპასუხემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

11.1. პირველი კასატორის/მოპასუხის საკასაციო პრეტენზიით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გაანაწილა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი, არ დაასაბუთა მტკიცების ტვირთის შემობრუნების საჭიროება, რითაც არასწორად დაადგინა, სადავო პერიოდში კონკურენტ კომპანიაში მისი დასაქმების ფაქტი.

11.2. მეორე კასატორის/მოსარჩელის საკასაციო პრეტენზიით, გაუგებარია, თუ რა ობიექტურ წინაპირობებს დაეყრდნო თბილისის სააპელაციო სასამართლო პირგასამტეხლოს საერთო ოდენობის თითქმის 26-ჯერ შემცირებისას, რითაც ფაქტობრივად შინაარსი გამოაცალა პირგასამტეხლოს სამართლებრივ ინსტიტუტს/დაუკარგა მთავარი შემაკავებელი სანქციის ფუნქცია.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 28 ოქტომბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელი, ხოლო პირველი მოპასუხის საკასაციო საჩივარი დასაბუთებელია. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

13. 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, მოპასუხის/პირველი კასატორის პრეტენზიები, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტები, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად უსწორო დასკვნები სარჩელის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით, დასაბუთებულია, ხოლო მოსარჩელის/მეორე კასატორის პრეტენზიები უსაფუძვლოა და არ უნდა იქნეს გაზიარებული.

14. განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგების გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურდა, კერძოდ, გარკვეული ვადით შრომითი საქმიანობის შეზღუდვის ვალდებულების დარღვევისათვის უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 46.3 (შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება, დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით) და 46.5 (ამ მუხლის მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) მუხლის, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ, რადგანაც აღნიშნული ნორმებით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა სამართლებრივი წინაპირობა შესრულებული არ არის, არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

15. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 46.3 მუხლის მიზანია დამსაქმებლის ინტერესებისა და სამენარმეო რისკების დაცვა, რომელიც შრომითი უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში, თუმცა გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ინტერესიც და მოლოდინი შრომის უფლების რეალიზაციასთან მიმართებით, რომელსაც მათ შორის სოციალური ბუნება აქვს და, ამ უფ-

ლების შეზღუდვისას, საჭიროა მხარეთა ინტერესების გონივრული დაბალანსება. დასაქმებულის სახელშეკრულებო თვითობა სასყიდლიანი ხასიათისაა, შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის მხრიდან გამართლებული და კანონიერია.

შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება, დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია, გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს წინასწარ სრულად გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, კანონით დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება. ამასთან, დასაქმების უფლების შეზღუდვისათვის, დასაქმებულს წარმოეშობა კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის უფლება, ხოლო დამსაქმებელს – დაწესებული შეზღუდვისათვის თანხის ანაზღაურების ვალდებულება. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, სშკ-ის 46.3 მუხლით გათვალისწინებული თანხა არ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურებას, არამედ ეს არის კონპენსაცია თავდაპირველი დამსაქმებლის მსგავს სამეწარმეო სუბიექტებში კონკურენციის პირობების შენარჩუნებისათვის და შეთანხმება ამ კონკურენციაზე ლეგიტიმურს ხდის პირის შრომითი უფლების შეთანხმებული ვადით შეზღუდვას. კომპენსაციის ხსენებული ბუნება კი, განსხვავდება შრომის ანაზღაურებისაგან და იგი დასაქმებულს უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით (შდრ. სუსგ. №ას-1041-2019, 12.02.2020 წ).

16. საკასაციო სასამართლო უარყოფს მეორე კასატორის მსჯელობას, რომ პირველი მოპასუხე სადავო პერიოდში დასაქმდა და მათთან მიღებულ ცოდნასა და კვალიფიკაციას იყენებდა კონკურენტი საფინანსო/საბანკო დაწესებულების სასარგებლოდ.

პალატის განმარტებით, სასამართლოს ვალდებულებაა, სწორად მიმართოს მტკიცებითი საქმიანობა, რაც გულისხმობს იმას, რომ მან საქმისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების განსაზღვრის შემდეგ სადავო და უდავო ფაქტები უნდა გამოიწინოს ერთმანეთისგან. სადავო ფაქტები მტკიცების საგანში შემავალ ფაქტებს წარმოადგენს და მტკიცების ტვირთის განაწილების პროცესიც სწორედ აქ ვლინდება. სასამართლომ, როგორც საპროცესო საქმიანობის წარ-

მმართველმა სუბიექტმა, მტკიცების ტვირთი იმგვარად უნდა განაწილოს, რომ საფრთხე არ შეექმნას მხარეთა მატერიალურ-სამართლებრივი უფლების რეალიზაციას. მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი პროცესუალური წესი მოცემულია სსსკ-ის 102-ე მუხლში, რომლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მითითებული ნორმა საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლთან კავშირით იმ დასკვნის საფუძველს ქმნის, რომ მხარეს, რომელიც სასამართლოს მიმართავს კონკრეტული მოთხოვნით, აწევს როგორც ამ მოთხოვნის საფუძველად არსებული ფაქტების მითითების, ასევე – მათი დამტკიცების, ანუ მტკიცებულებების წარდგენის ტვირთი. როგორც წესი, ფაქტის მითითებისა და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდროდ უკავშირდება ერთმანეთს, თუმცა არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო მეორე მხარეს – საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი.

17. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო პერიოდში პირველი მოპასუხის დასაქმებისა და მათთან მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის კონკურენტ საფინანსო/საბანკო დაწესებულების სასარგებლოდ გამოყენების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელის მხარეს ეკისრებოდა, მან კი ვერ შეძლო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება საქმეში სათანადო მტკიცებულებების არარსებობის გამო, სახელდობრ, საქმეში დაცული მტკიცებულებებით (სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ინფორმაცია) ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად არ დასტურდება მეორე მოპასუხის მიერ პირველი მოპასუხისათვის ყოველთვიური ხელფასის გადახდის ფაქტი.

შესაბამისად, მოპასუხის მიერ კვალიფიციურად შედავებული გარემოება (აღნიშნული თანხა მომავალში დასაქმების ფინანსური გარანტია), სამართლებრივად ქმნის იმის პრეზუმფციას, რომ სადავო პერიოდში პირველი მოპასუხე კონკურენტ კომპანიაში არ დასაქმებულა, ამ გარემოებების დამაჯერებლად და სარწმუნოდ გაქარწყლება კი, სწორედ მოსარჩელის ვალდებულებაა და მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში უნდა დაიდლოს.

მოსარჩელემ/მეორე კასატორმა კი ვერ შეძლო დაკისრებული მტკიცების ტვირთის წარმატებული რეალიზება. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა პირველი მოპასუხის მხრიდან ვალდებულების დაარღვევა არ ვლინდება, საფუძველს მოკლებულია მისთვის ფინანსური სანქციის/პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე მოთხოვნაც.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, მეორე კასატორმა სასამართლოს ვერ წარუდგინა დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია იმ უმნიშვნელოვანესი გარემოების გასაქარწყლებლად, რომ მ. ყ-მა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია გამოიყენა სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. დასახელებული არგუმენტის გათვალისწინებით სს ს. ბ-ის საკასაციო საჩივარს პირველი კასატორის კონკურენტ სანარმოში დასაქმების ფაქტის დადასტურების პირობებშიც არ გააჩნდა წარმატების პერსპექტივა.

წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები.

კერძოდ, საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით არ დგინდება შრომითი საქმიანობის შეზღუდვის პერიოდში პირველი მოპასუხის კონკურენტ კომპანიაში დასაქმების, ასევე ცოდნის და კვალიფიკაციის გამოყენების ფაქტი, რაც თავისთავად გამორიცხავს მოსარჩელის იმ მოთხოვნათა დაკმაყოფილებასაც, რომლებიც მოპასუხისათვის უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის ანაზღაურებასა და პირგასამტეხლოს დაკისრებას შეეხება.

19. 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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. ამდენად, პირველი მოპასუხის სასარგებლოდ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საქართველოს უზენაეს სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 404-ე, 409-ე, 411-ე მუხლებით და

ბ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. მ. ყ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. სარჩელის დაკმაყოფილებისა და პროცესის ხარჯების გან-

საზღვრის ნაწილში გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 31 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

2.1 სს „ს. ბ-ის“ სასარჩელო მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდეს.

3. სს „ს. ბ-ს“ დაეკისროს მ. ყ-ის საკასაციო საჩივართან დაკავშირებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 580.01 ლარის მოცულობით.

4. სს „ს. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.

5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

პრომთი ხელშეკრულების შეწყვეტა

დასაქმებულის მიერ მისთვის პრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-1573-2019

17 ივლისი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელების მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. თ. ჯ-მა, მ. კ-ქემ, ლ. ბ-ქემ და მ. ი-მა (შემდგომში – პირველი, მეორე, მესამე და მეოთხე მოსარჩელე, მონინალმდგევე მხარეები ან დასაქმებულები) სარჩელი აღძრეს სასამართლოში ა(ა)იპ თბილისის 89-ე ბაგა-ბალის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი ან ბაგა-ბალი) მიმართ და მოითხოვეს სამსახურიდან მოსარჩელების გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, დაკავებულ თანამდებობაზე აღ-

დგენა (პირველი, მეორე და მეოთხე მოსარჩელის – მზარეულის დამხმარის თანამდებობაზე, მესამე მოსარჩელის – მზარეულის თანამდებობაზე) და 2018 წლის 22 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად განაცდურის ანაზღაურება (პირველი, მეორე და მეოთხე მოსარჩელისათვის 480 ლარის ოდენობით (დარიცხული), ხოლო მესამე მოსარჩელისათვის – 540 ლარის ოდენობით (დარიცხული))

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელები წლების განმავლობაში დასაქმებული იყვნენ ბაგა-ბაღში. შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მათ მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა არ გამოყენებულა. 2017 წლის 14 დეკემბერს მონიტორინგის სამსახურმა აღმოაჩინა მცირე მნიშვნელობის დარღვევები, კერძოდ, პროდუქტის დანაკლისი, რაშიც მოსარჩელებს ბრალი არ მიუძღოდათ, ისინი კეთილსინდისიერად ასრულებდნენ შრომით მოვალეობებს და რაიმე პასუხისმგებლობა დანაკლისთან, ასევე მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით არ ეკისრებოდათ. მიუხედავად ამისა, ბაგა-ბაღის დირექტორმა მიიღო უკანონო გადაწყვეტილება დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოსარჩელებმა კანონით დადგენილ ვადაში მიმართეს დირექციას გათავისუფლების კანონიერების დასაბუთების, შრომის შინაგანაწესისა და ხელშეკრულებების გაცნობის, ასევე, სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით, თუმცა უშედეგოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი/მისი განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ 2018 წლის 18 იანვარს მოსარჩელები სამსახურიდან გათავისუფლდნენ შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევის გამო, რის თაობაზეც ჩაბარდათ დასაბუთებული ბრძანება, მათ დამატებითი დასაბუთება დამსაქმებლისგან არ მოუთხოვიათ, არამედ სასამართლოს მიმართეს სარჩელით 2018 წლის 30 მარტს. მოსარჩელები, ბაგა-ბაღში დასაქმებული სხვა პირების მსგავსად, გაცნობილი არიან შრომის შინაგანაწესს, მათ მიმართ წარსულში არაერთხელაა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური და გაფრთხილებული იყვნენ შემდგომში დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში პასუხისმგებლობის უფრო მძიმე ზომის გამოყენების თაობაზე. აღნიშნულის საფუძველი გახდა მონიტორინგის დროს გამოვლენილი სხვადასხვა დარღვევები. 2017 წლის 14 დეკემბერს მონიტორინგის სამსახურმა ჩაატარა მორიგი გეგმიური შემოწმება და აღმოაჩინა, რომ სამზარეულოში გადანახული იყო 1,460 კგ. ხორცი, 3,800 კგ. რძის ფხვნილი, გადამალული იყო 10,300 კგ.

ორაგული, ერთ-ერთი თანამშრომლის ჩანთაში აღმოჩნდა მოპარული ხორცი, ამდენად, ისინი არღვევდნენ შრომით მოვალეობებს და მათ მიმართ მართებულად იქნა მიღებული გადაწყვეტილება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. შესაგებლის თანახმად, დასაქმებულებს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ჩაბარდათ 2018 წლის 19 იანვარს, ვინაიდან მათ გათავისუფლების მიზეზის წერილობითი დასაბუთება არ მოუთხოვიათ, სასამართლოსათვის უნდა მიემართათ 30 დღის განმავლობაში. ეს ვადა მოცემულ შემთხვევაში 2018 წლის 20 თებერვალს ამოიწურა, აღნიშნული ვადა კი, გაშვებულია.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2018 წლის 18 იანვრის ბრძანებები მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და პირველი, მეორე და მეოთხე მოსარჩელე აღდგენილ იქნენ ბაგა-ბაღის მზარეულის დამხმარის თანამდებობაზე, მოპასუხეს მათ სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდულის ანაზღაურება 2018 წლის 22 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 480 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, რაც შეეხება მესამე მოსარჩელეს, დამსაქმებელს მის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 6 480 ლარის (დარიცხული) გადახდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

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

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 6 ივნისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის უარყოფა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილ-

დეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების დასაბუთება:

1.1. საკასაციო პრეტენზიების მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები:

საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის მოშლის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერება, ასევე, მოსარჩელეთა მიერ უფლების იძულებით განხორციელების ვადის დაცვის საკითხი. კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული განჩინების შეფასებებსა და დასკვნებს და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს, შესაბამისად, მცდარად მიიჩნია სასარჩელო მოთხოვნა წარმატებულად. ამდენად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (საკასაციო სასამართლო ამონებს 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 საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შეამოწმებს.

1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:

საკასაციო პალატის 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 საკასაციო საჩივარი არ შეიცავს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

1.2.1. თ. ჯ-სა და ქ. თბილისის №89 ბაგა-ბაღს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 480 ლარს.

1.2.2. მ. კ-ძესა და ქ. თბილისის №89 ბაგა-ბაღს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, მისი ყოველთვიური შრომის

ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 480 ლარს;

1.2.3. ლ. ბ-ძესა და ქ. თბილისის №89 ბაგა-ბაღს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 540 ლარს;

1.2.4. მ. ი-სა და ქ. თბილისის №89 ბაგა-ბაღს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 480 ლარს;

1.2.5. ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის მიერ 2017 წლის 14 დეკემბერს შემოწმდა ა(ა)იპ თბილისის №89 საბავშვო ბაგა-ბაღი და იქ აღმოჩენილ დარღვევებზე 2017 წლის 15 დეკემბერს შედგენილ იქნა დასკვნა. კვების ბლოკში აღმოჩნდა დარღვევა-ნაკლოვანება:

– სამზარეულოში აღმოჩნდა შემდეგი კვების პროდუქტები: 1.460 კგ საქონლის ხორცი, 3.800 კგ. რძის ფხვნილი;

– შემოწმებისას სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის მიერ გადამალული იყო 10.300კგ. თევზი (ორაგული).

მონიტორინგის სამსახურმა მიზანშეწონილად მიიჩნია ბაღის დირექტორისთვის რეკომენდაციის მიცემა დაკისრებული უფლება-მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების გამო, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორ ლ. ხ-სათვის, მთავარ მზარეულ ლ. ბ-ძისათვის და მზარეულის თანაშემწეების: თ. ჯ-ისათვის, მ. კ-ძისათვის, მ. ჩ-სათვის და მ. ი-ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრება;

1.2.6. ბაგა-ბაღის დირექტორის 2018 წლის 18 იანვრის ბრძანებებით მოსარჩელები, ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ შეიცავს აღწერილობას უშუალოდ დარღვევის ფაქტთან დაკავშირებით, რაც დამსაქმებლის პოზიციით მიჩნეული იქნა ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად;

1.2.7. ბაგა-ბაღის შრომის შინაგანანგის თანახმად, მზარეული:

– ექვემდებარება ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს;

– მენიუზე დაყრდნობით აბარებს პროდუქტებს ყოველდღიურად;

– პასუხისმგებელია სანყობიდან მიღებული პროდუქტების სანადაოდ ხარჯვაზე;

– ამუშავებს პროდუქტებს და ამზადებს საკვებს;

– ბაგა-ბაღის კვების რეჟიმის შესაბამისად უზრუნველყოფს საკვების დროულად და ხარისხიანად დამზადებას;

- უზრუნველყოფს ბავშვზე გათვალისწინებული ნორმის შესაბამისად მომზადებული საკვების გაცემას;
 - ვალდებულია, იცოდეს კვების ნორმები;
 - უზრუნველყოფს საკვების მომზადების პროცესში ვიტამინების შენარჩუნებას;
 - ვალდებულია იცოდეს კვებისა და კულინარიული ნაწარმის ხარისხისადმი არსებული მოთხოვნები, ბავშვთა რაციონალური კვების საფუძვლები, მენიუს შედგენის წესი, პროდუქტების აღრიცხვისა და ნორმების გაცემის წესი, ნედლეულის გახარჯვის ნორმები, პროდუქტების ვარგისიანობის ვადები;
 - ვალდებულია დაიცვას სანიტარულ-ჰიგიენური წესები საკვების მომზადებისას;
 - ვალდებულია ყოველწლიურად წარადგინოს ჯანმრთელობის ცნობა;
 - ასრულებს დირექტორის და ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორის სხვა დავალებებს.
- მზარეულის თანაშემწე:
- ექვემდებარება მზარეულს;
 - ეხმარება მზარეულს პროდუქტების დამუშავებასა და საკვების დამზადებაში;
 - პასუხისმგებელია სამზარეულოს, მისი ჭურჭლისა და მთელი ინვენტარის სანიტარულ მდგომარეობაზე;
 - ვალდებულია ყოველდღიურად სველი წესით დააღაგოს სამზარეულო;
 - ვალდებულია იცოდეს კვებისა და კულინარიული ნაწარმის ხარისხისადმი არსებული მოთხოვნები, ბავშვთა რაციონალური კვების საფუძვლები, მენიუს შედგენის წესი, პროდუქტების აღრიცხვისა და ნორმების გაცემის წესი, ნედლეულის გახარჯვის ნორმები;
 - ვალდებულია იცოდეს პროდუქტების ვარგისიანობის ვადები;
 - ვალდებულია ყოველწლიურად წარადგინოს ჯანმრთელობის ცნობა;
 - ასრულებს დირექტორის და ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორის სხვა დავალებებს.

1.3. საკასაცო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. გასაჩივრებული განჩინების კანონიერების შემოწმების მიზნით, საკასაცო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმებსა და მოპასუხის შედავების არსებითობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ შრომითი ურთიერთ-

ბის მოშლას დამსაქმებელმა საფუძვლად დაუდო მონიტორინგის შედეგად ბაგა-ბაღში გამოვლენილი დარღვევები, რაც, მისი შეფასებით, მოსარჩელეთა მხრიდან შრომითი ურთიერთობის ისეთი არსებითი დარღვევაა, რომელიც გამართლებულს ხდის შრომითი ხელშეკრულებების მოშლას. ამდენად, დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების კანონიერება და სასარჩელო მოთხოვნათა წარმატებულობა უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის, 44-ე მუხლის, ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილისა და 412-ე მუხლების ფარგლებში.

1.3.2. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს გასაჩივრებული განჩინების დასკვნას იმის თაობაზე, რომ პროდუქტის დანაკლისზე პასუხისმგებელი არ იყო მზარეული და მზარეულის თანაშემწე და ეს გარემოება გაუმართლებელს ხდიდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომის გამოყენებას. საკასაციო სამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატის ხსენებული დასკვნა არ გამომდინარეობს საქმის მასალების სრულყოფილი კვლევიდან. პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოების დასკვნას, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დასაქმებულის გათავისუფლება დაუშვებელია თუკი ვალდებულების გამოვლენილი დარღვევა დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების სფეროს სცდება, თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუკი დადასტურდება ამ უკანასკნელის მიერ დამსაქმებლის მატერიალური სახსრების არარაციონალური ხარჯვა და/ან გარკვეული მატერიალური აქტივის არამართლზომიერად დაუფლება, ეს საკითხი ასევე შეიძლება შეფასდეს შრომითი მოვალეობის დარღვევად, ხოლო, ის გარემოება, იყო თუ არა დარღვევა არსებითი ხასიათის, უნდა შეფასდეს მაგალითად ისეთი კრიტერიუმებით, როგორცაა დარღვევის ინტენსივობა, მისი ხასიათი, მატერიალური დანაკლისის ოდენობა, ზიანის მასშტაბი და სხვა. ამ მხრივ საგულისხმოა გადწყვეტილების წინააღმდეგობრიობა. პირველი ინსტანციის სამართლომ, ერთი მხრივ, დაადგინა, რომ დასაქმებულებს მარაგების კონტროლის ვალდებულება არ გააჩნდათ, თუმცა, ასევე აღნიშნა, რომ მზარეულს ირიბად ევალებოდა მარაგების კონტროლი და გამოვლენილი დარღვევის გამო, მის თანამდებობაზე აღდგენა გამართლებლად არ მიიჩნია, შესაბამისად, დამსაქმებელს დააკისრა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ხოლო, მზარეულის დამხმარეები აღადგინა იმავე თანამდებობაზე. მართალი, მესამე მოსარჩელეს კომპენსაციის მიკუთვნება სადავო არ გაუხდია სააპელაციო განხილვისას, თუმცა, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვე-

პუნქტზე მსჯელობისას სასამართლომ ხსენებულ გარემოებას ასევე უნდა მისცეს შეფასება.

1.3.3. ასეც რომ არ იყოს, მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს მოპასუხის შედავების არსებით მხარეზე. შესაგებელში მოპასუხემ გარდა ნების კანონიერებისა, მიუთითა ხანდაზმულობის საკითხზე. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ მოთხოვნა ხანდაზმული არ იყო. ამ მხრივ სასამართლოთა დასკვნები ემყარება შემდეგს: მოსარჩელებს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ ჩაბარებიათ; რადგანაც მათ წერილობითი დასაბუთება არ მოუთხოვიათ, შესაბამისად, ამ შემთხვევაზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა. კასატორი სადავოდ ხდის ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ დადგენილ ამ გარემოებებს და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მოთხოვნებს, ასევე, არასწორად განმარტა კანონი. საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის ხსენებულ პრეტენზიებს და უპირველესად ყურადღებას გაამახვილებს საქმეში მოსარჩელების მიერვე წარმოდგენილ გათავისუფლების ბრძანებებზე. მართალია, ხსენებული დოკუმენტები ასლის სახითაა საქმეში განთავსებული, თუმცა, ნათლად იკვეთება მოსარჩელეთა ხელმოწერები და გაცნობის თარიღები. თუკი დოკუმენტის ავთენტურობა მხარეთა მიერ შედავებულია, არ არის გამორიცხული სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 135-ე მუხლით და მოითხოვოს დოკუმენტის დედნის წარდგენა.

1.3.4. ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობისას პალატა შეჩერდება საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკაზე: სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, სადაც გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ნების ფორმასავალდებულობაზე და მისი ადრესატისათვის ჩაბარებაზეა საუბარი. საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს ხსენებულ დასკვნას, თუმცა, მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ამ გადანყვეტილების მხოლოდ ნაწილის გამოყენება არარელევანტურია, რამდენადაც, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შე-

სახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. ამავე გადანყვეტილებაში, სადაც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ჩაბარების კონკრეტული თარიღი უტყუარად არ დგინდებოდა, საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა უნდა აითვალოს სწორედ იმ თარიღიდან, როდესაც დასაქმებულმა სამსახურში აღდგენაზე უარი მიიღო (იხ. სუსგ №ას-1210-2018, 15.02.2019წ.). ამ მხრივ გასაჩივრებული განჩინება არ შეიცავს დასაბუთებულ მსჯელობას. გარდა ამისა, მოცემულ საქმეში უდავოა, რომ დასაქმებულებს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთების მოთხოვნის უფლებით არ უსარგებლიათ, ასეთ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის გამოყენების თვალსაზრისით, მართალია, კანონი არ შეიცავს პირდაპირ დათქმებს, თუმცა, ერთგვაროვანი პრაქტიკით ხსენებული საკითხი მოწესრიგებულია. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო პალატამ ხაზი გაუსვა იმას, თუ რა რეგულაცია უნდა გავრცელდეს შემთხვევაზე, როდესაც დასაქმებული არ ისარგებლებს დამსაქმებლისაგან გადანყვეტილების წერილობითი განმარტების მოთხოვნის უფლებით ან 30-დღიანი ვადის დარღვევით გამოიყენებს ამ შესაძლებლობას. ასეთ შემთხვევაში უფლების იძულებით დაცვაზე სრულად უნდა გავრცელდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 წანილით დადგენილი 30-დღიანი ვადა, გათავისუფლების შესახებ გადანყვეტილების დასაბუთების 7-დღიანი ვადის დამატებითი პირობის გარეშე. შრომითი უფლების დაცვის შემჭიდროებული ვადები ორიენტირებულია, ერთი მხრივ, დამსაქმებლის უფლებაზე, დროულად გაერკვეს მის მიერ გამოვლენილი ნების სამართლებრივ შედეგებში (შეეცილება თუ არა მას დასაქმებული), ხოლო, მეორე მხრივ, იცავს გათავისუფლებული მუშაკის ინტერესებს დავის სწრაფად გადანყვეტის, ასევე, ურთიერთობაში მეტი სიცხადისა და ბუნებრივი სტაბილურობის შეტანის მიზნით. მოხმობილი განმარტების პარალელურად, დღის წესრიგში დგება იმ საკითხის გარკვევა, თუ როდის იწყება ზემოხსენებული ვადის ათვლა: კანონით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების ჩაბარებიდან, დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ძალაში შესვლიდან თუ უშუალოდ ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ რაიმე აქტის გამოცემიდან/ადრესატისათვის გადაცემიდან. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის წინაპირობად სამი/ოცდაათი დღით ადრე დასაქმებულის ინფორმირების აუცილებლობას განსაზღვრავს და ამ ვადის დადგომის დროისათვის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ნამდვილობისათვის რაიმე დამატებითი აქტის გამოცემის ვალდებულებას არ უდგენს დამსაქმებელს, შესაბამისად, გაფრთხილების თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვ-

ლენილი ფორმასავალდებულო ნება იურიდიული შედეგის მატარებელია. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლით გათვალისწინებული ცალმხრივი გარიგებაა და ამავე კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, იგი ნამდვილია იმ მომენტიდან, როდესაც მეორე მხარეს მიუვა (იხ. სუსგ №ას-167-157-2017, 02.06.2017წ.).

1.4. საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების პროცესულური დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ნაწილობრივ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის შესაბამისად, აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას, თუმცა, ვინაიდან საჭიროა მტკიცებულებათა ხელახალი გამოკვლევა, ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით, პალატა საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს იმავე სასამართლოს, რომელმაც უნდა დაადგინოს დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები და შემდგომ გადაწყვიტოს უფლების საკითხი.

2. პროცესის ხარჯები:

ვინაიდან საქმე ხელახლა განსახილველად უბრუნდება სააპელაციო სასამართლოს, პროცესის ხარჯების საკითხი სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე და 55-ე მუხლების შესაბამისად, უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. ა(ა)იპ თბილისის 89-ე ბაგა-ბალის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 6 ივნისის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომის შენაგანანანით
დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-6-2020

6 ნოემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**
**შემადგენლობა: თ. ზამბახიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე,
ზ. ძლიერიშვილი**

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

ნ. ს-ქემ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოსარჩელე“, „კასატორი“, „დასაქმებული“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „დ.ს.კ.ი-ოს“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“) მიმართ და მოითხოვა: მოპასუხის 26.10.2016წ. ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა.

2. სარჩელის საფუძვლები:

2.1. მოსარჩელე 2010 წლის სექტემბერში დაინიშნა მოპასუხის აჭარის ფილიალის მმართველად.

2.2. 31.12.2013წ. ხელშეკრულებით მოსარჩელე დაინიშნა აჭარის რეგიონული გაყიდვების კოორდინატორად. მის ყოველთვიურ ანაზღაურებად განისაზღვრა 1000 ლარი საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით.

2.3. მოსარჩელე პირნათლად ასრულებდა ნაკისრ ვალდებულებებს და ხელფასთან ერთად იღებდა პრემიას.

2.4. 31.10.2016წ. მოსარჩელეს ფოსტის მეშვეობით ჩაჰპარდა 26.10.2016წ. №პ153/16 ბრძანება 27.10.2016 წლიდან სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და ეცნობა, რომ აიღებდა ოქტომბრის ხელფასის მხოლოდ ნახევარს. ბრძანებაში გათავისუფლების

საფუძვლად მითითებულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები.

2.5. მოსარჩელეს მოპასუხისგან არ მიუღია შინაგანაწესის დარღვევის ან ვალდებულების არაკეთილსინდისიერად შესრულების თაობაზე რაიმე გაფრთხილება და გათავისუფლებამდე ნაკისრ ვალდებულებებს ჩვეულებრივად ასრულებდა.

2.6. მოპასუხემ არ გასცა ოქტომბრის ხელფასი. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება საფუძველს მოკლებულია.

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოსარჩელე არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებულ ვალდებულებებს. 20.07.2016წ. ბრძანებით გაფრთხილების მიუხედავად, იგი აგრძელებდა ვალდებულების დარღვევას.

3.2. მოპასუხემ 28.08.2016 წლიდან ისე ისარგებლა შვებულებით, რომ არ შეათანხმა ეს საკითხი სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსთან – მოპასუხის რეგიონული ფილიალის მმართველთან.

3.3. თვითნებური შვებულების ამონურვის შემდეგ მოსარჩელე არ ცხადდებოდა სამსახურში. 22.10.2016წ. მოპასუხის გაყიდვებისა და მარკეტინგის დირექტორთან შეხვედრისას მოსარჩელემ ნაწილობრივ დაადასტურა საპატიო მიზეზის გარეშე სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტი.

3.4. მოსარჩელე უხეშად არღვევდა ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებულ ვალდებულებებს (უკვე შეფარდებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის პირობებში), რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების თანახმად, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

3.5. რაც შეეხება მოსარჩელისთვის ოქტომბრის ხელფასის არასრულად ჩარიცხვის ფაქტს, მოპასუხემ ანგარიშსწორებისას გაითვალისწინა სშკ-ის 33-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, ამავე კოდექსის 34-ე მუხლის დებულებები და, 50 %-იანი დაქვითვის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს ჩაურიცხა 425 ლარი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძვლები:

4. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 22.02.2019წ. გადაწყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

4.1. 31.12.2013წ. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით მოსარჩელე დაინიშნა აჭარის რეგიონული გაყიდვების კოორდინატორის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 01.01.2014 წლიდან

31.12.2014 წლის ჩათვლით.

4.2. ხელშეკრულების 5.2 პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებულს მიეცემოდა კალენდარული წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღე. შვებულებაში გასვლის წესი და პირობები განისაზღვრებოდა მოპასუხის შინაგანანგისით.

4.3. 31.12.2014წ. ხელშეკრულებით ცვლილება შევიდა 31.12.2013წ. შრომით ხელშეკრულებაში და განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდებოდა მომდევნო ერთი წლით იმავე პირობებით, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ერთი კვირით ადრე ერთ-ერთი მხარე წერილობით უარს არ განაცხადებდა მის შეწყვეტაზე.

4.4. შინაგანანგის მე-10 მუხლის თანახმად, შვებულების მოთხოვნის შესაბამისი შვესებული ფორმა დასაქმებულს უნდა წარედგინა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსთან საშვებულებო პერიოდის დაწყებამდე არაუგვიანეს 10 დღისა. შვებულების მოთხოვნის შესახებ მოხსენებითი ბარათი უნდა შეთანხმებულიყო შესაბამისი სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსთან.

4.5. 20.07.2016წ. №104/16 ბრძანებით, მოსარჩელეს მიეცა გაფრთხილება 08.02.2016წ. ბრძანებით გათვალისწინებული გეგმის დარღვევის გამო.

4.6. მიუხედავად აღნიშნული დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისა, მოსარჩელემ კვლავ არ შეასრულა გეგმა, რისთვისაც 30.09.2016წ. მოპასუხის გაყიდვებისა და მარკეტინგის დირექტორმა მოსარჩელეს მოსთხოვა წერილობითი ახსნა-განმარტება.

4.7. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ არ შეასრულა შრომითი ხელშეკრულებით, შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულება და ისე ისარგებლა ყოველწლიური შვებულებით, რომ აღნიშნული საკითხი არ შეათანხმა სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსთან. მოსარჩელე შვებულების ამონურვის შემდეგ არ ცხადდებოდა სამსახურში და მოპასუხისთვის უცნობი იყო გამოუცხადებლობის მიზეზები. 22.10.2016წ. გაყიდვებისა და მარკეტინგის დირექტორთან შეხვედრისას მოსარჩელემ დაადასტურა სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსთან შეუთანხმებლად შვებულებაში გასვლის ფაქტი, ასევე, ნაწილობრივ დაადასტურა სამსახურში საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი დოკუმენტის გარეშე გამოუცხადებლობა, გეგმის შეუსრულებლობის ფაქტი და განმარტა, რომ გეგმა იყო არაადეკვატური, ხოლო შეთანხმება – კონკურენტ ორგანიზაციებთან შედარებით სუსტი.

4.8. 26.10.2016წ. ბრძანებით, მოსარჩელე 27.10.2016 წლიდან გათავისუფლდა კოორდინატორის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და

დაუკავდა ოქტომბრის ხელფასის 50%.

4.9. სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით დადასტურდა სადავო ბრძანების მიღებამდე მოსარჩელის მიერ ვალდებულებების ისეთი ხარისხით დარღვევა, რაც შეიძლება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დაკვალიფიცირდეს „უხემ დარღვევად“ და ამავე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევად. მოპასუხემ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება გამოსცა სშკ-ის მოთხოვნათა დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

5. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ და მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილება.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 24.10.2019წ. განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 22.02.2019წ. გადაწყვეტილება შემდეგ გარემოებათა გამო:

6.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე მართლზომიერად შეწყდა. სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშმა დარღვევამ – (ა) სტრუქტურული ქვეგანყოფილების უფროსის თანხმობის გარეშე შვებულებაში გასვლამ, ბ) საპატიო მიზეზის არარსებობის პირობებში სამუშაოს გაცდენამ, გ) გეგმის შეუსრულებლობამ, მას შემდეგ, რაც ერთხელ უკვე მიღებული ჰქონდა გაფრთხილება, – განაპირობა მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა.

6.2. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის ფაქტზე დამსაქმებელმა დისციპლინური წარმოება დაიწყო, რომლის შესახებაც მოსარჩელე ინფორმირებული იყო და მიეცა ახსნა-განმარტების წარდგენის შესაძლებლობა.

6.3. მოსარჩელემ ვალდებულებები უხეშად დაარღვია, რასაც კანონმდებელი დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მიიჩნევს.

საკასაციო საჩივარი აგებულია შემდეგ მოსაზრებებსა და საკარაუდო დარღვევებზე:

7. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძ-

ვლებით:

7.1. სასამართლომ სრულფასოვნად არ გამოიკვლია დავის გადწყვეტისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები.

7.2. სასამართლომ სამართლებრივად სწორად არ შეაფასა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლები. მოპასუხის 26.10.2016წ. ბრძანება არ შეიცავს ინფორმაციას, თუ რა დარღვევების გამო გათავისუფლდა მოსარჩელე სამსახურიდან. მოპასუხის შესაგებლის თანახმად, გათავისუფლების საფუძველი გახდა: 1) დამსაქმებელთან შეუთანხმებლად შვებულებაში გასვლა, 2) შვებულებიდან გამოსვლის შემდეგ სამსახურში გამოუცხადებლობა, 3) გეგმის შეუსრულებლობა.

7.3. სასამართლოს ობიექტურად უნდა შეეფასებინა, მოსარჩელე შვებულებაში წავიდა შეუთანხმებლად თუ ისე, რომ ვერ მიიღო თანხმობა. მოსარჩელემ დამსაქმებელს წერილობით აცნობა, რომ აპირებდა შვებულებაში წასვლას და ამასთან, არ გამოუყენებია წინა წლის შვებულება. მოპასუხეს დროულად რომ ემოქმედა, ეს საკითხი დღის წესრიგში აღარ დადგებოდა.

7.4. რაც შეეხება გეგმის შეუსრულებლობას, მოსარჩელე მუშაობდა კოორდინატორად და არა გაყიდვების მენეჯერად, შესაბამისად, თანამდებობრივად არ ევალუბოდა გეგმის შესრულება. პროდუქტს მოსარჩელე ყიდდა მხოლოდ იმის გამო, რომ იღებდა დამატებით ანაზღაურებას და საქმიანობდა საკუთარი ინიციატივით, მატერიალური მოტივაციის გამო. არც შინაგანაწესში და არც ხელშეკრულებაში მითითებული არ არის, რომ მოსარჩელის მოვალეობას წარმოადგენდა „გაყიდვები“ და მისი სახელფასო ანაზღაურება დამოკიდებული იყო გეგმის შესრულებაზე.

7.5. სასამართლომ არ შეაფასა საქმეში წარმოდგენილი შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ 26.09.2016წ. თარიღით შედგენილი დოკუმენტი, რომელსაც არ დაეთანხმა მოსარჩელე და არ მოაწერა ხელი. აღნიშნული დოკუმენტით მოსარჩელეს შრომის ანაზღაურებას 1000 ლარიდან უმცირებდნენ 300 ლარამდე, რამდენიც აქვს გაყიდვების მენეჯერს.

7.6. შვებულების ამონაწერის შემდეგ მოსარჩელე ცხადდებოდა სამსახურში. იყო შემთხვევა, როდესაც ვერ მივიდა სამუშაო ადგილზე, რის შესახებაც მან განაცხადა კიდეც 2016 წლის ოქტომბერში კომპანიის ხელმძღვანელებთან უშუალო შეხვედრის დროს. მოსარჩელემ წერილობით განუმარტა მოპასუხის დირექტორს ყველა საკითხი, რაც სასამართლოს არ შეუფასებია.

8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 03.02.2020წ. განჩინებით, საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემ-

დეგში სსსკ) 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად. ამავე სასამართლოს 16.06.2020წ. განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგ გარემოებათა გამო:

9. 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). სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა სსსკ-ის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებას სწორედ საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შეამოწმებს.

10. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადანყვეტა სასამართლოში დაკავშირებულია სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობა. სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა ან წყდება შესაბამისი სამართლებრივი წინაპირობების საფუძველზე. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ ისე უარყო სარჩელი, რომ ყოველმხრივად, სრულად და ობიექტურად არ გამოიკვლია, სათანადოდ არ შეაფასა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე მტკიცებულებები (სსსკ-ის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილი).

11. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად დამსაქმებელმა მიუთითა შემდეგი:

11.1. სამართლებრივი საფუძველი – სშკ-ის (წინამდებარე განჩინებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქციით) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინ-

დივიდუალური 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) ქვეპუნქტები.

11.2. ფაქტობრივი საფუძველი:

ა) სტრუქტურული ქვეგანყოფილების უფროსთან შეუთანხმებლად შვებულებაში გასვლა;

ბ) საპატიო მიზეზის გარეშე სამუშაოს გაცდენა;

გ) გეგმის შეუსრულებლობა.

12. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონმებს დამსაქმებლის მიერ უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა:

12.1. მნიშვნელოვანია, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ. №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ.; სუსგ. №ას-416-399-2016, 29.06.2016).

12.2. რაც შეეხება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერებას, დასახელებული ნორმით დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე გამოვლენილი ნება მართლზომიერად მაშინ მიიჩნევა, თუკი დასაქმებული დაარღვევს ინდივიდუალური/კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებულ ვალდებულებას, რის გამოც მას შეეფარდება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა და ამ სანქციის გამოყენებიდან ერთი წლის განმავლობაში კვლავ დადგინდება მოვალეობათა დარღვევის ფაქტი (სუსგ. №ას-267-2019,

06.02.2020წ.). ასეთ დროს აუცილებელი არ არის, რომ დარღვევა იყოს უხეში. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელის მიმართ 20.07.2016წ. ბრძანებით გამოყენებული იყო პასუხისმგებლობის ისეთი სახე, როგორცაა – გაფრთხილება, რომელიც წინამდებარე საქმეში სარჩელით არ არის სადავო.

13. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა და ამ შემთხვევაშიც ამახვილებს ყურადღებას, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, მოპასუხეა ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელეების მიერ მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის ფაქტები, რაც მითითებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ წინაპირობად იქნება მიჩნეული (სუსგ. №ას-1483-2019, 19.12.2019წ.).

14. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამოწვევის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნე-

ლოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

15. დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების ერთ-ერთ დარღვევად მოპასუხე ასახელებს დამსაქმებელთან (სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსთან – მოპასუხის რეგიონული ფილიალის მმართველთან) შეუთანხმებლად შვებულებაში გასვლის ფაქტს. შესაბამისად, უნდა განისაზღვროს დასაქმებულის მხრიდან შვებულებით სარგებლობის წინაპირობები:

15.1. „ევროპის სოციალური ქარტია“ (საქართველოში ძალაშია 01.10.2005წ.-დან) აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა, შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, უფლებას შვებულებაზე და სხვა. „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის (ILO №52 კონვენცია (შემდეგში კონვენცია)) (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 22.02.1995 დადგენილებით, ძალაშია 22.06.1997წ.-დან) დებულებების თანახმად, ყოველ პირს აქვს უფლება, ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით. კონვენციის მე-4 მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, მიიჩნევა ბათილად. პალატა მიუთითებს, რომ კონვენციის პირველი მუხლით დადგენილია მისი გამოყენების სფერო, თუმცა იგი არ არის ამომწურავი და დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, მოცემული ჩამონათვალით კონვენციის მოქმედების შეზღუდვა მისი სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს, იგი მიღებულია 1936 წელს, მაშინ, როდესაც მრავალი სპეციალიზაცია და საქმიანობის სახე არ არსებობდა (იხ. სუსგ №ას-1222-1073-10, 13.01.2011წ. აღნიშნულ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო პალატის მხრიდან „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის ფართო განმარტება და არ დაუშვა განსახილველად დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი) (სუსგ №ას-131-

127-2016, 23.09.2016წ.).

15.2. შვებულება სშკ-ით და საერთაშორისო შრომის სამართლით დასაქმებულის აღიარებული უფლებათა. შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ უკვე ნამუშევარი დროის – შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე მოპოვებულ დასვენების უფლებას, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურება, მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების განმავლობაში არ ასრულებს სამუშაოს. შვებულების გამოყენების შესახებ საკანონმდებლო მონესრიგება უნდა შეესაბამებოდეს საერთაშორისო ნორმებსა და საუკეთესო პრაქტიკას. გარდა ამისა, საქართველომ აიღო ვალდებულება (27.06.2014წ. ასოცირების შესახებ შეთანხმებით, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის), კანონმდებლობის სამუშაო დროსთან, მათ შორის, შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებული ნორმები დაუახლოვოს ევროპული კავშირის დირექტივებს. სშკ-ში შეტანილია ცვლილებები.

15.3. ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2003/88 დირექტივა „სამუშაო დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“ (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time) არეგულირებს სამუშაო დროის ორგანიზებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, რომლებიც ადგენს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მინიმალურ სტანდარტებს. დირექტივით მონესრიგებულია დღის, კვირის განმავლობაში დასვენების მინიმალური ხანგრძლივობა, ყოველწლიური შვებულება და ა. შ. დირექტივა განამტკიცებს ისეთ ცნებას, როგორცაა – ადეკვატური დასვენება (adequate rest) – დასაქმებულთა რეგულარული დასვენების პერიოდი, რომლის ხანგრძლივობა ასახულია დროის მონაკვეთებში და საკმარისად ხანგრძლივი და უნვეტია, რაც განპირობებულია დადებითი ან არარეგულირებული სამუშაო გრაფიკით, იმისათვის, რომ ზიანი არ მიადგეს დასაქმებულს და არც სხვებს, არ შეერყეს ჯანმრთელობა მოკლე თუ გრძელვადიან პერსპექტივაში.

15.4. დამატებით შეიძლება ისიც ითქვას, რომ, როგორც ევროპული სასამართლოს (ECJ – European Court of Justice) 21.06.2012 გადაწყვეტილებით განიმარტა, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება არის დასაქმებულისათვის მინიჭებული განსაკუთრებული მნიშვნელობის უფლება, რომელსაც ევროპული კავშირის სოციალური სამართალი უზრუნველყოფს გამონაკლისების დაუშვებლად (Case C-78/11 Judgement of the Court, 21.06.2012; უ. დიმისტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრე-

ბული) III, თბილისი, 2014, 97,98).

15.5. სშკ-ის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა. პალატა აქვე განმარტავს, რომ რიგითობის განსაზღვრა დამსაქმებელს იცავს ისეთი რისკისაგან, როგორცაა თანამშრომლების მიერ შვებულებით სარგებლობის განცხადებით ერთდროულად მიმართვა. დამსაქმებელს არ უნდა სჭირდებოდეს შვებულების პერიოდში ახალი თანამშრომლების ძებნა. თუ მას რიგითობა აქვს განსაზღვრული, თანამშრომელმაც იცის, როდის ისარგებლებს შვებულებით და დასაქმებულის მშვიდადაა, რომ სამუშაო პროცესი არ შეფერხდება.

15.6. ასევე, სშკ-ის 25-ე მუხლით რეგლამენტირებულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები, კერძოდ, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

ამდენად, სშკ არ იცნობს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შვებულების გამოყენებაზე უარის თქმის სხვა საფუძველს, თუნდაც მისი თანხმობით. დაუშვებელია უსაფუძვლოდ შვებულებაზე უარი, რადგან შვებულება შრომის უფლების ერთ-ერთი ძირითადი შემადგენელი ნაწილია, რაც დაკავშირებულია დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან.

15.7. შვებულების უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს (იხ.:

სუსგ ას-836-1122-09, 26.03.2010; №ას-698-655-2012, 28.05.2012). დასაქმებულმა უნდა მიმართოს დამსაქმებელს ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების შესახებ, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია, დააკმაყოფილოს ეს მოთხოვნა (იხ.: ზ. შველიძე, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ.215). გამონაკლისია გადაუდებელი საოპერაციო მოთხოვნიდან გამომდინარე შემთხვევა (Lingeman, Steinau-Steinruk, Mengel, 27; ზ. შველიძე, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ.215), რაც რეგლემენტირებულია სშკ-ის 25-ე მუხლით. ამასთან, აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა შვებულების გადატანაზე.

15.8. სააპელაციო სასამართლო მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის გათავისუფლების პროცედურის დაცვის საკითხზე მსჯელობისას უთითებს მოპასუხის მიერ ორგანიზებულ 22.10.2016წ. შეხვედრის №1 ოქმს, სადაც მოსარჩელემ განმარტა, რომ მან შეავსო შვებულების ფორმა, თუმცა უფროსის დასტური შვებულებაში გასვლაზე არ მიუღია. შვებულების გამოყენების წესი მოცემულია მოპასუხის შინაგანაწესის მე-10 მუხლში. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ამ რეგულაციის სშკ-თან შესაბამისობის დადგენა და პროცედურის დაცვისა თუ დაუცველობის კვლევა.

15.9. ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით, იმისათვის რომ დადგინდეს, დაცული იყო თუ არა შვებულებით სარგებლობის წესი, უნდა გაირკვეს:

ა) წარმოეშვა თუ არა დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება (ანუ ფაქტობრივად ნამუშევარი 11 თვე ან დამსაქმებელთან შეთანხმება ამ ვადის გასვლამდე შვებულების მიცემის შესახებ);

ბ) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებელს ხომ არ ჰქონდა დადგენილი დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა;

გ) მიუვიდა თუ არა დამსაქმებელს შვებულებით სარგებლობის შესახებ დასაქმებულის ნება;

დ) დამსაქმებელი ხომ არ იდგა ე.წ. გადაუდებელი საოპერაციო მოთხოვნების წინაშე, როცა დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემას შეიძლება უარყოფითად ემოქმედა სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, თუ აცნობა მან დასაქმებულს აღნიშნულის თაობაზე და მიიღო მისგან შვებულების გადატანაზე თანხმობა. დამსაქმებელი აღნიშნული პირობით ვერ ისარგებლებს, თუ დასაქმებულის წინა წლის შვებულება ამ საფუძვლით უკვე იყო გადატანილი.

მხოლოდ მითითებული გარემოებების გამოკვლევის შედეგად შეიძლება დასკვნის გამოტანა, დაარღვია თუ არა დასაქმებულმა შევებულებით სარგებლობის წესი.

16. რაც შეეხება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ მეორე გარემოებას – საპატიო მიზეზის არარსებობის პირობებში სამუშაოს გაცდენას, კასატორი უარყოფს ასეთს. დამსაქმებელი კი, აპელირებს მის მიერ ორგანიზებულ 22.10.2016წ. შეხვედრის №1 ოქმზე, სადაც მოსარჩელემ „ნაწილობრივ დაადასტურა სამსახურში საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი დოკუმენტის (სამედიცინო ცნობა) გარეშე სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტი“. შეხვედრაზე მოსარჩელემ განაცხადა, რომ დადიოდა სამსახურში ყოველდღე, გარდა ერთი გამონაკლისისა, როცა შეუძლოდ გრძნობდა თავს და ეს იყო 11 ოქტომბერს.

ამასთან, სამუშაოს მეტი დროით არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაშიც, მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს შემდეგზე:

16.1. როგორ არის რეგლამენტირებული ეს საკითხი მოპასუხის შინაგანაწესით (მუხ.12,13), კერძოდ, 13.1 მუხლი ადგენს თანამშრომლის მიერ ყოველი სამუშაო დღის არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში ხელფასიდან თანხის დაქვითვის წესს; 13.8 მუხლით კი მოპასუხე იტოვებს უფლებას, დაუქვითოს დასაქმებულს ხელფასიდან თანხა (ერთჯერადად არაუმეტეს ხელფასის 50%-ისა), შინაგანაწესით გათვალისწინებული დარღვევებისათვის განსაზღვრული ოდენობით. ასევე, შინაგანაწესის მე-17 მუხლით ხელფასის დაქვითვა და სამუშაოდან დათხოვნა დასაქმებულის პასუხისმგებლობის დამოუკიდებელი სახეებია/ფორმებია.

16.2. მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში დამსაქმებელი უთითებს პასუხისმგებლობის ორ სახეს: სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე გათავისუფლება 27.10.2016 წლიდან და ოქტომბრის თვის ხელფასის 50%-ის დაკავება. მოსარჩელე ითხოვს ბრძანების სრულად ბათილად ცნობას.

შესაბამისად, უნდა გაირკვეს, რა დარღვევისთვის რა სანქცია გამოიყენა დამსაქმებელმა, რათა დადგინდეს – კონკრეტულად რა დაედო საფუძვლად დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას და რამდენად კანონიერია აღნიშნული. დამატებით შეიძლება აღინიშნოს, რომ მაშინაც კი, როცა სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენა ედება საფუძვლად შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას, დასადგენია, რა შედეგი გამოიწვია ამ გადაცდომამ, ან რა შედეგი შეიძლება გამოიწვიოს მას დამსაქმებლისათვის (შდრ. საქმე №ას-997-2019, 30.10.2019).

17. რაც შეეხება დამსაქმებლის პრეტენზიას ე.წ. გეგმის შესრულებლობის თაობაზე, უნდა დადგინდეს:

17.1. გეგმის ფარგლები და მოსარჩელეზე მისი გავრცელების წინაპირობები;

17.2. გეგმის დაცვა იყო დასაქმებულის სახელშეკრულებო ვალდებულება თუ მხოლოდ დამატებითი შემოსავლის მიღების წინაპირობა (ე.წ. ბონუსი, ანუ ფულადი დანამატი სამუშაოს ინტენსივობის გაზრდის შემთხვევაში). მოსარჩელე სწორედ ამაზე აპელირებს.

17.3. აღნიშნული მნიშვნელოვანია, რადგან: თუ საუბარია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებულ ვალდებულებაზე, მისი დარღვევა დამსაქმებელს ანიჭებს დასაქმებულისათვის პასუხისმგებლობის პროპორციული სახის შეფარდების უფლებას; მაგრამ, თუ საკითხი შეეხება მხოლოდ ე.წ. ბონუსს, ანუ გარკვეული წინაპირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში ხელფასზე დანამატის გაცემას, შესაბამისი წინაპირობების არარსებობა (როცა დასაქმებული ვერ ზრდის სამუშაოს ინტენსივობას) თავისთავად გულისხმობს დასაქმებულისათვის უარყოფით შედეგს – ის ვერ იღებს შეპირებულ ბონუსს და არ შეიძლება, შეფასდეს მისი მხრიდან შრომითი ვალდებულებების დარღვევად და დისციპლინური პასუხისმგებლობის, მით უფრო – სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად.

18. პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული საკითხები გამოკვლეულ უნდა იქნეს საქმის მასალების საფუძველზე მოპასუხის მიერ შედავებულ ფარგლებში. მოპასუხე უნდა ედავებოდეს დავის გადანყვეტისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტობრივ გარემოებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები (და არა მისი სამართლებრივი შეხედულებები) დამტკიცებულად ითვლება. ასევე, მტკიცების საგანი, რომელიც სამოქალაქო პროცესში წარმოადგენს სადავო მატარიალურ-სამართლებრივ ფაქტებს, რომლებზეც მიუთითებენ მოსარჩელე და მოპასუხე მოთხოვნის თუ შესაგებლის დასაბუთების ან გაქარწყლებისათვის, შეუძლებელია, წარმოვიდგინოთ მტკიცებითი საქმიანობის გარეშე. როგორც საკასაციო სასამართლო არაერთ გადანყვეტილებასა თუ განჩინებაში უთითებს: საპროცესო ნორმები, როგორც ფორმალურ წესთა ერთობლიობა, იმ სავალდებულო მოთხოვნებს ადგენს, რომელთა შეცვლა არც სასამართლოს და არც მხარეთა მიხედულებაზე არაა დამოკიდებული (სუსგ-ები: №ას-1033-2018, 30.10.2018წ; №ას-1025-986-2016, 13.01.2017წ; №ას-851-817-2016, 04.11.2016წ.).

19. იმ შემთხვევაში, თუ დადასტურდა გადაცდომა, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის (პასუხისმგებლობის სახის) თანაზომიერების შეფასებისას სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს პრინციპით – „Ultima Ratio“, რომელიც ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (შდრ: სუსგ №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.). ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, ვლინდებოდეს ისეთი დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის (სუსგ. №ას-632-2019წ., 21.06.2019წ.).

20. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორის მიერ წარმოდგენილია დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია. სსსკ-ის 412-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადანყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადანყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. ამავე კოდექსის 394-ე მუხლის „ე1“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას, შეამოწმოს გასაჩივრებული განჩინე-

ბის კანონიერება, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადან-
ყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება.
ამდენად, საკასაციო პალატა ნაწილობრივ აკმაყოფილებს საკასა-
ციო საჩივარს და აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას, თუმცა, ვი-
ნაიდან საჭიროა მტკიცებულებათა ხელახალი გამოკვლევა, საქ-
მეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს იმავე სასამართლოს, რო-
მელმაც უნდა შეაფასოს საქმის მასალები, სრულყოფილად დაად-
გინოს დავის გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობ-
რივი გარემოებები და შემდგომ გადანყვიტოს უფლების საკითხი.

21. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად, თუ სააპე-
ლაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა
განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულია ამ
საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწ-
ყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის
ამ მუხლის მიხედვით. ვინაიდან მოცემული საქმე ხელახლა განსა-
ხილველად დაუბრუნდა ქვემდგომ სასამართლოს, პროცესის ხარ-
ჯების საკითხი უნდა გადანყდეს შემაჯამებელი გადანყვეტილე-
ბის გამოტანისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 408-ე მუხლის მე-
3 ნაწილით, სსსკ-ის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ნ. ს-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალა-
ქო საქმეთა პალატის 24.10.2019წ. განჩინება და საქმე ხელახლა
განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივ-
რდება.

დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-35-2020

11 ნოემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ვ. კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. მიქაბერიძე,
მ. ერემაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგე-
ნა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1. მ. ხ-მა (შემდგომ – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი) სარჩე-
ლი აღძრა სასამართლოში შპს „კ.“-ის (შემდგომ – მოპასუხე შპს, მო-
წინააღმდეგე მხარე) მიმართ და მოითხოვა, ბათილად იქნეს ცნობი-
ლი: მხარეთა შორის 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრო-
მითი ხელშეკრულების მე-10 მუხლი (დავების გადაწყვეტის წესი –
საარბიტრაჟო შეთანხმება); 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებუ-
ლი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მოპასუხე შპს-
ის დირექტორის 2018 წლის 8 თებერვლის №1 წერილი/შეტყობინება
(გადაწყვეტილება); მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გა-
თავისუფლების შესახებ შპს-ის დირექტორის 2018 წლის 25 იანვრის
ბრძანება, მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს გათავისუფლებამდე დაკა-
ვებულ შპს-ს გენერალური მენეჯერის თანამდებობაზე და მოპასუ-
ხეს მის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზ-
ღაურება 2018 წლის 25 იანვრიდან ხელშეკრულებით განსაზღვრუ-
ლი მთელი პერიოდისთვის სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრუ-
ლებამდე თვეში 2500 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით.

2. მოსარჩელის განმარტებით, მხარეებს შორის არსებობდა შრო-
მითი ურთიერთობა, რომლის თანახმად მას ოთხთვიანი გამოსაც-
დელი ვადით დაეკისრა მოპასუხე შპს-ს გენერალური მენეჯერის
მოვალეობის შესრულება სრულ სამუშაო განაკვეთზე. ყოველთვი-
ური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2500 ლარით. ხელშეკრუ-
ლების მოქმედების ვადა იყო ორი წელი – 2019 წლის 31 აგვისტოს
ჩათვლით.

3. ხელშეკრულების თანახმად, მხარეთა შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში, სადავო საკითხი განსახილველად გადაეცემა შპს „დ.გ.ც-ს“.

4. მოსარჩელის მითითებით, დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადა გავიდა 2017 წლის 31 დეკემბერს. იგი დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, რაც აისახა კიდევ კ-ს მუშაობაზე (გაიზარდა კ-ს შემოსავალი).

5. 2018 წლის 26 იანვარს მოსარჩელემ, ავადმყოფობის გამო, ვერ შეძლო სამსახურში გამოცხადება, შესაბამისად, მან კადრების სამსახურს აცნობა, რომ საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 2018 წლის 10 თებერვლის ჩათვლით.

6. 2018 წლის 9 თებერვალს მოსარჩელემ ფოსტის მეშვეობით მიიღო დირექტორის შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების 2018 წლის 25 იანვრიდან შეწყვეტის შესახებ, რაც კანონსაწინააღმდეგოა, რადგან დასაქმებული იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე, ხოლო გადანყვებილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ იქნა 2018 წლის 5 თებერვლის შემდეგ, ძველი რიცხვით, მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ დამატებით შეთანხმებას ხელი არ მოაწერა. მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ გადანყვითა, დარღვეული უფლების დაცვის მიზნით, დავის დაწყება, მისთვის ცნობილი გახდა, რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საარბიტრაჟო შეთანხმება ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს, შესაბამისად, არის მართლსაწინააღმდეგო გარიგება და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, რადგან დამსაქმებელი და საარბიტრაჟო შეთანხმებაში მითითებული დავის განმხილველი არბიტრაჟი არიან ურთიერთდამოკიდებული და ერთმანეთთან დაკავშირებული პირები.

მოპასუხის პოზიცია:

7. მოპასუხემ სარჩელის წინააღმდეგ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და განმარტა, რომ ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილობის საფუძველი. მოსარჩელე კანონიერად გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 25 იანვარს, რასაც თვითონვე ადასტურებს 2018 წლის 31 იანვრის წერილში. დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის შეხვედრა შედგა 2018 წლის 25 იანვარს შპს-ს ტერიტორიაზე, სადაც გადაადგილება ხდება სპეციალური სამაჯურის მეშვეობით, რომლითაც დასტურდება ტერიტორიაზე შესვლავასვლის, მათ შორის, შპს-ს სხვადასხვა დარბაზში მოძრაობის დრო.

8. მოპასუხის მითითებით, პროგრამიდან ამონაწერით დგინდება, რომ მოსარჩელე შპს-ს ტერიტორიაზე იმყოფებოდა 25 იანვარს და სწორედ ამ თარიღითაა შეჩერებული სამაჯურის მოქმედებაც. აღნიშნული გარემოებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე გათავისუფ-

ლდა 25 იანვარს. 2018 წლის 31 იანვარს მოსარჩელემ დამფუძნებელს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მოსთხოვა ახსნა-განმარტება მის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. 2018 წლის 1 თებერვალს დამფუძნებელმა გასცა პასუხი მის შეკითხვებს იმავე საფოსტო მე-ილზე, სადაც განემარტა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან უხეში დარღვევის გამო. ამდენად, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული ვადის ათვლა დაიწყო 2018 წლის 1 თებერვლიდან და მოსარჩელეს სარჩელი უნდა აღედრა ამავე წლის 2 მარტს. ფაქტობრივად კი, მან სარჩელი წარადგინა 2018 წლის 7 მარტს, ზემოაღნიშნული ვადის დარღვევით.

9. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო მის მიერვე დაგეგმილი ბიუჯეტის შესრულება, დანესებულების უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის სტანდარტები, რის თაობაზეც არაერთხელ მიიღო გაფრთხილება შპს-ს დირექტორისა და დამფუძნებლისაგან. მოსარჩელეს დაძაბული ურთიერთობა შეექმნა როგორც შპს-ს ხელმძღვანელობასთან, ისე მის დაქვემდებარებულ სხვა მომუშავე პირებთან. მისი მხრიდან დაფიქსირდა არასაკმისიანი და შეურაცხყოფელი შენიშვნები, რის გამოც მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება გამოინვევდა სხვა თანამშრომლების უფლებების უხეშად ხელყოფას. თავისი პოზიციის დასადასტურებლად მოპასუხემ მიუთითა მოსარჩელესთან სხვადასხვა თანამდებობის პირების მიმონერაზე.

10. მოპასუხემ არ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტი საარბიტრაჟო შეთანხმების ბათილად ცნობის შესახებ, ვინაიდან პირი, რომლის შპს-სა და არბიტრაჟის ხელმძღვანელობაზეც მხარე აპელირებდა, არ წარმოადგენდა ერთადერთ ხელმძღვანელს, ამასთან, საქმე უნდა განეხილა დამოუკიდებელ არბიტრს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სა-რეზოლუციო ნაწილი:

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 15 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 25 ივლისის განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად:

13. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრება, რომ დამსაქმებლის პოზიციას მოსარჩელეს-

თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი და დასახული მიზნის პროპორციულია. საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით – მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი – სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნა მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

14. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომ – სსკ) 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლებების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

15. საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომ – სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

16. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

17. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი, თავის მხრივ, დამსაქ-

მებელმა დააფუძნა იმ ფაქტობრივ დასაბუთებაზე, რომ მოსარჩელემ ნაკისრი ვალდებულებები არაერთხელ დაარღვია და მოპასუხე კომპანიის იმიჯისთვის შეუფერებლად მოიქცა, შესაბამისად, 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის 2018 წლის 25 იანვრიდან შეწყდა.

18. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემომნებას ექვემდებარება, ასევე, უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

19. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ მოსარჩელემ შრომითი ვალდებულებები უხეშად დაარღვია. ამავდროულად, მოპასუხე შპს-ს სპეციფიკიდან გამომდინარე, პირველ რიგში მნიშვნელოვანია სათანადო სერვისის მიმწოდებელი, პოზიტიურად განწყობილი თანამშრომლების მუშაობა, ერთ მუშტად შეკრული გუნდი და სხვა. აღნიშნული გამაჯანსაღებელი დაწესებულება ყველაზე დიდი გამტარობის მქონე ობიექტია და მისი მართვა, მართლაც, რომ არ არის მარტივი, ერთდროულად ბევრ საკითხს მოიცავს და დროში საკმაოდ დიდი შეზღუდვებია. მოსარჩელემ კი, მიუხედავად მისთვის მიცემული არაერთი შესაძლებლობისა, გამოეხსნორებინა დარღვევები როგორც გამოსაცდელ ვადაში, ისე მისი დასრულების შემდეგ, ისარგებლა დამსაქმებლის კეთილგანწყობით და არ ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო აღწერილობის დიდ ნაწილს. შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევის გამო. სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, რომ მოსარჩელემ არაერთხელ ჩაიდინა ისეთი გადაცდომა, რომელიც აფერხებდა შპს-ს გამართულ მუშაობას. მოსარჩელეს ევალებოდა დადგენილი ბიუჯეტის შესრულება, თანამშრომლებთან კოლეგიალური ურთიერთობა, ასევე, შრომის ორგანიზება თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლება. ამ მიმართულებით მოსარჩელის მუშაობა იყო არადამაკმაყოფილებელი. ასევე, წარუმატებელი იყო ფინანსური კუთხით, ვინაიდან კომპანიის შემოსავლების გაუმჯობესების მიზნით, მოსარჩელის მიერ არ დაგეგმილა ღონისძიება ან

რაიმე ინიციატივა, რაც უზრუნველყოფდა შეთანხმებული ბიუჯეტის შესრულებას, ასევე, დამფუძნებლისა და მოსარჩელის მიმონერიოთაც დასტურდება ბიუჯეტის წარუმატებელი შესრულება, თუმცა, ამ მნიშვნელოვანი პრობლემების გარდა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა შრომითი ურთიერთობის ისეთმა უხეშმა დარღვევებმა, რომელიც სრულიად შეუთავსებელია შრომის ეთიკისა და მოპასუხე დაწესებულების მიერ მისი წევრებისათვის მისაწოდებელ მომსახურებასთან.

20. მოსარჩელის დაქვემდებარებაში და სხვა პოზიციაზე მომუშავე პირების მიერ არაერთგზის დაფიქსირდა, რომ იგი აყენებდა პიროვნულ შეურაცხყოფას და უცენზურო სიტყვებით მიმართავდა მათ, რაც გამორიცხავდა ამ პირებთან ნორმალური თანამშრომლობის შესაძლებლობას. დაწესებულების დირექტორთან მიმონერაში რამდენიმე წამყვან პოზიციაზე მომუშავე თანამშრომელმა გამოთქვა სურვილი სამსახურის დატოვების თაობაზე, რადგან შეუძლებლად თვლიდნენ შექმნილ პირობებში მოსარჩელესთან მუშაობას. მოსარჩელე არაჯეროვნად ასრულებდა მის უშუალო ვალდებულებებს, არაერთგზის დაირღვა მომსახურების, დანადგარების ექსპლუატაციისა და უსაფრთხოების სტანდარტები, კლუბში რეგულარულად არ მოწმდებოდა წყლის მდგომარეობა, ქლორის შემცველობა წყალში. 15 იანვარს მომხმარებელმა წარადგინა საჩივარი წყლის მდგომარეობის გაუარესების თაობაზე. მივლინებაში მყოფი კ-ს დირექტორი ორი დღის მანძილზე ითხოვდა პრობლემის აღმოფხვრას, თუმცა უშედეგოდ. აღნიშნული პრობლემა აღმოიფხვრა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც სხვა თანამშრომლების მიერ გადამოწმდა დანადგარებისა და წყლის მდგომარეობა და დადასტურდა, რომ დოზატორი იყო გაუმართავი, ხოლო წყალში ქლორის მაჩვენებელი იყო ნულის ტოლი. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელე არც შემდგომ ეკიდებოდა ყურადღებით ამ საკითხს, მაშინ, როცა კლუბში სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმების დაუცველობა, მისი შეუმონმებლობა საფრთხეს უქმნის ადამიანების სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. გარდა ამისა, მოსარჩელე ვერ ითავისებდა დაწესებულების სპეციფიკას და დამსაქმებლის მოთხოვნას, შპს-ს ტერიტორიაზე სამუშაო საათებში, მაშინ როდესაც კ-ს სერვისით (აუზით, საუნით, სავარჯიშო დარბაზებით) სარგებლობდა არაერთი მომხმარებელი, ამ დარბაზებში დაუშვა ერთ-ერთი გადამღები ჯგუფი, რაც შეუთავსებელია კ-ს ფუნქციონირებასთან, სადაც დაცულია მისი წევრების კონფიდენციალურობა, კ-ს სერვისებით სარგებლობისას არ მიმდინარეობს მათი გადაღება ან მათთან უცხო პირების, მით უფრო გადამღები ჯგუფის, კამერით დაშვება. აღნიშნულმა გამოიწვია კ-ს წევრების უკმაყოფილება, დაირღვა ჰიგიენის ნორმები და ხელი შეეშალა კ-ს ჩვეულ რეჟიმში ფუნ-

ქციონირებას.

21. მოწმეებმა ასევე განუმარტეს სასამართლოს, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა კომუნიკაციის უნარი, უჭირდა როგორც წერილობითი, ისე სიტყვიერი კომუნიკაცია. თანამშრომლებს ავალებდა ისეთ მითითებებს, რომლებიც არ შედიოდა მათ უფლება-მოვალეობებში, თანამშრომლებს მიმართავდა უხეშად და არაკორექტულად.

22. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ამ უკანასკნელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით, მოპასუხეს მნიშვნელოვანი ზიანი მიადგა.

23. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელემ, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, დაკისრებული ვალდებულება უხეშად დაარღვია. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), შესაბამისი სამართლებრივი შედეგი მოჰყვა, რადგანაც სახეზე იყო ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება – მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. ამდენად, სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სანქცია (სამსახურიდან გათავისუფლება) იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური. შესაბამისად, მოპასუხის სადავო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი.

24. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ორი თვალსაზრისით ახდენს: მათი სარწმუნოებისა, თუ არა სარწმუნოების თვალსაზრისით და ასევე, იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ ის მტკიცებულება. სასამართლომ მიერ მტკიცებულებების შეფასება მტკიცებულებათა, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე, ერთობლიობაში შეფასებას გულისხმობს. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია, საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება შეაფასოს მათი შინაარსისა და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. სასამართლოსთვის, ასევე, მნიშვნელოვანია მოსარჩელისა თუ მოპასუხის დამოკიდებულება ამა თუ იმ მტკიცებულების წარმოდგენისა თუ მის წარმოდგენაზე უარის თქმის მიმართ.

25. სააპელაციო პალატის მითითებით, საკასაციო სასამართლომ

არაერთხელ განმარტა, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის საფუძველზე მხარეთა მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასება სასამართლოს პრეროგატივაა და მათ სანდოობას სასამართლო თავისი შინაგანი რწმენის საფუძველზე წყვეტს. არცერთ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არ აქვს, შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში, საქმის მასალებში დარღვევის ფაქტის ამსახველი ვიდეომასალის არარსებობა, ფაქტის დასადგენად საჭირო ერთადერთ მტკიცებულებად არ შეიძლება იქნეს მიჩნეული, მით უფრო კი იმ პირობებში, როდესაც, როგორც წესი, ფარული ვიდეოჩანაწერი კანონის დარღვევით მოპოვებულ, და დაუშვებელ მტკიცებულებად მიიჩნევა. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ წარმოადგინა მტკიცებულებები (მონშეთა ჩვენებები, ელექტრონული მიმოწერა), რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ უხეშ გადაცდომებს, რის საწინააღმდეგოდაც მოსარჩელეს, მისი ზეპირი ახსნა-განმარტების გარდა, მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ ზემოაღნიშნული დარღვევები დაუშვა. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებების უარსაყოფად სარწმუნო არგუმენტები ვერ წარმოადგინა და ვერ დაასაბუთა, რომ გადაწყვეტილებით გაზიარებული მონშეთების ჩვენებები მცდარია და რეალობას არ ასახავს. მხარის მიერ მითითებული სუბიექტური პრეტენზია (მიწოდებული ინფორმაცია უზუსტოა/ურთიერთგამომრიცხავია), მათი ჩვენებების უარყოფის საკმარის და დამაჯერებელ საფუძველს არ წარმოადგენს. აღნიშნული რელევანტურია, მით უფრო იმ პირობებში როდესაც, აპელანტ მხარეს მისთვის შეჯიბრებითობის პრინციპის რეალიზაციის ფარგლებში მინიჭებული თავდაცვის საშუალებები არ გამოუყენებია, მას სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია რაიმე სხვა სახის მტკიცებულება, რომელიც აღნიშნული გადაცდომის არსებობის ფაქტს გააქარწყლებდა, შესაბამისად, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი მითითებები კვალიფიციურ შედავებად ვერ იქნება მიჩნეული (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 24 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-33-29-2017 24).

26. სააპელაციო პალატა დაეთანხმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებას და მიიჩნია, რომ აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის პროპორციულ საშუალებას წარმოადგენდა.

27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი, კერძოდ, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი

ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომ – სსსკ) 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს დასაქმებულის მიმართ გამოცემული ბრძანების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“.

28. ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, სწორედ მოპასუხის ვალდებულებას წარმოადგენდა სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ დამტკიცებინა ის გარემოება, რომ მოსარჩელისთვის სახდელის გამოყენების საფუძველი არსებობდა.

29. სსსკ-ის 105-ე მუხლი ადგენს სასამართლოს მხრიდან მხარეთა მიერ მითითებული გარემოებების შეფასების სტანდარტს. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, დისციპლინური სახდელის დაკისრების უსაფუძვლობის მითითება აპელანტ მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე ვერ წარმოადგინა დასაბუთებული არგუმენტები, რომლებიც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივ გაუმართაობას დაადასტურებდა.

30. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატას არ შეექმნა მტკიცებულებებით გამყარებული შინაგანი რწმენა, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება აპელანტის უფლებებს გაუმართლებლად არღვევს, რაც გახდა კიდეც სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი.

31. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან, არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, ასევე არ დაკმაყოფილდა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა.

საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა და საფუძვლები:

32. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოსარჩელემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძველებით:

33. კასატორის განმარტებით, სსსკ-ის მე-4, 102-ე, 103-ე მუხ-

ლების საფუძველზე სამართალწარმოებისას მხარის და, მით უფრო, მოპასუხის ფაკულტატიური ვალდებულებაა, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დაადასტუროს სასარჩელო მოთხოვნის უსაფუძვლობა. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპები, ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არასწორად გადაანაწილა და შედეგად უკანონო გადაწყვეტილება მიიღო.

34. სსსკ-ის 105-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, მტკიცებულებათა შეფასება მოსამართლის შინაგანი რწმენით არ ნიშნავს სრულიად უანგარიშგებო დასკვნების გაკეთების უფლებას. სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში უნდა მიუთითოს მოსაზრებაზე, რის გამოც მან ზოგიერთი მტკიცებულება ცნო უტყუარად, ხოლო სხვები არასარწმუნოდ. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მხარეთა განმარტებები და სასამართლოში დაკითხულ მონმეთა ჩვენებები საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში არ შეაფასა.

35. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ არსებობდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ასევე, არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, უცენზუროდ მიმართავდა თანამშრომლებს, მნიშვნელოვნად დაეძაბა ურთიერთობა როგორც მის ზემდგომ, ისე დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთანაც, მისი მუშაობის პერიოდში შემცირდა ფინანსური მაჩვენებლები, მომხმარებლები გამოხატავდნენ სხვადასხვა სახის დასაბუთებულ პრეტენზიებს, 2018 წლის იანვარში მომხმარებელთა თანდასწრებით, მათი ნებართვის გარეშე, კლუბში ჩატარდა გადაღება, რითაც შეილახა მათი უფლებები, ასევე, ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს გადაღების უფლება დამფუძნებლისაგან მიღებული ჰქონდა მხოლოდ არასამუშაო საათებში.

36. სააპელაციო პალატამ არ გაითვალისწინა, რომ მონმეები, რომელთა ჩვენებებსაც სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანისას დაეყრდნო, დღემდე მოპასუხე შშს-ს თანამშრომლები და ხელმძღვანელ პირებზე როგორც მატერიალურად, ისე მორალურად დამოკიდებულნი არიან.

37. კასატორმა მიიჩნია, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების არსებობის მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი უნდა განიმარტოს ზემოთ მითითებული მატერიალურ-სამართლებ-

რივი ნორმების ანალიზის (კერძოდ, გარემოებები, რომლებიც მიუთითებენ წინასწარი გაფრთხილების მიზანშეუწონლობაზე, მძიმე შედეგზე, ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაზე და ა.შ.) გზით. კასატორმა მიუთითა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციაზე, რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა 2014 წლის 2 ოქტომბრის №ას-106-101-2014 გადაწყვეტილება).

38. კასატორმა განმარტა, რომ სააპელაციო სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილების მიხედვით, თუ დამსაქმებლის მტკიცებით ადგილი ჰქონდა დარღვევის სისტემატიურობას, მაშინ დარღვევის აღკვეთის აუცილებლობისა და შესაძლო სამართლებრივი შედეგების გაცნობიერების მიზნებისათვის, დამსაქმებელს გააჩნდა თითოეულ დარღვევაზე რეაგირების ვალდებულება, ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან თითოეულ დარღვევაზე მოხდა თუ არა რეაგირება გაფრთხილების გზით, უნდა იყოს საქმეში წარმოდგენილი (თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 5 დეკემბრის №2ბ/2543-12 გადაწყვეტილება).

39. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მათი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანანწიდან.

40. მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და არა მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას (სსკ-ის 115-ე მუხლი).

41. ნებისმიერი დავის განხილვისას, სასამართლო ამონმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში. აღნიშნული საკითხის გა-

მორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად. დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ უფლებამოსილების გამოყენების მართლზომიერებისათვის ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს სათანადო საფუძვლები, სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იყოს ადეკვატური და თანაბარზომიერი ჩადენილი დარღვევისადმი, თუმცა კასატორმა მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეს დარღვევები არ ჰქონია.

42. კასატორმა მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 2 ოქტომბრის №ას-106-101-2014 გადაწყვეტილებაზე, რომლის თანახმად, საერთაშორისო აქტებში, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან, მითითებულია შემდეგი, კერძოდ: ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება.

43. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ (საქმე №ბს-822-788(კ-06) 6.02.2007 წ.) „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.“

44. 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. სასამარ-

თლო პრაქტიკა ას-549-517-2010. 19.10.2010წ.).

45. ასევე, ყურადსაღებია საკასაციო სასამართლოს მიერ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ას-527-495-2010, 11.10.2010 წელი) მოცემული განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „... საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრემბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას“. ამ მხრივ, მეტად მნიშვნელოვანია მაგალითისათვის მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომელიც ანესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. საკასაციო პალატა ამავე გადაწყვეტილებაში (2014 წლის 2 ოქტომბრის №ას-106-101-2014 გადაწყვეტილება) განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნის სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულებას, სანარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს. ამასთან, მითითებული კონვენციის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, სანამ მას არ მიეცემა (დასაქმებულს) თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს (კონვენციის მე-7 მუხლი).

46. ამ კონვენციასთან ერთად, საყურადღებოა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაციები, რომლებიც აზუსტებენ კონვენციის მოთხოვნებს და გააჩნიათ სარეკომენდაციო ხასიათი. რეკომენდაციებიც ითვალისწინებენ დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას შესაძლო მისაღები ზემოქმედების შესახებ. ამასთან, თუ დასაქმებულმა არა-

ჯეროვნად შეასრულა ან არ შეასრულა სამსახურებრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

47. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე.

48. კასატორმა საკუთარი პოზიცია დააფუძნა ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე, რომელიც ასახულია №ას-545-513-2012 საქმეზე 5.10.2012წ. განჩინებაში, კერძოდ: „თუ ხელშეკრულების მოშლა არ უკავშირდება ვალდებულების დარღვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სსკ-ის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დანესებული ვადის დაუცველად. პატივსადებია საფუძველი, როცა ხელშეკრულების მოშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დანესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას წარმოადგენს, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, გამოიყენება სსკ-ის 352-ე, 405-ე მუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული ურთიერთობები.

49. ხელშეკრულების მოშლა, როგორც აღმჭურველი უფლების რეალიზაციის თავისებურებები, მოცემულია სსკ-ის ზემოთ მითითებული მუხლებით. ამ ნორმებით მოცემული ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტით განსაზღვრულია არამართო ხელშეკრულების მოშლა პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს კონკრეტულ ვითარებას, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების არსებობას, და სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას, არამედ ამ უფლების რეალიზაციის სამართლებრივი მექანიზმიც, რაც, თავისი შინაარსით, წარმოადგენს უფლების მართლზომიერად განხორციელების სამართლებრივ წესს.

50. სსკ-ის 405-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე არღვევს ორმხრივი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მაშინ ხელშეკრულების მეორე მხა-

რეს 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. განსახილველი ნორმის თანახმად, ხელშეკრულებიდან გასვლის ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენს გაფრთხილება. იგი გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა. გაფრთხილებაზე ვრცელდება დამატებითი ვადის დაწესების შესაბამისი პირობები. მაგალითად, გაფრთხილება შეიძლება არ იყოს გამოყენებული, როდესაც ხელშეკრულებიდან გამსვლელ მხარეს ადგება ზიანი, ან დარღვევის სიმძიმიდან გამომდინარე გაუმართლებელია გაფრთხილების ინსტიტუტის გამოყენება. მაგალითად, სსკ-ის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულებაზე უარი დაუშვებელია, თუ ვალდებულების დარღვევა უმნიშვნელოა. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გაფრთხილება სამუშაოდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ წარმოადგენს არამართო ამ უკანასკნელის უფლების კანონისმიერ გარანტიას, არამედ სამართლებრივ შედეგებზე მითითებას, რაც ნიშნავს ხელშეკრულების გაგრძელების შეუძლებლობას, რადგან ეს ურთიერთობა დამსაქმებლისათვის ზიანის მომტანია. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოყენებულ უნდა იქნეს „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.

51. კასატორის განმარტებით, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 1.4 მუხლის ბოლო წინადადების თანახმად, დამქრავებელი შესაბამისი წესის დაცვით დასაქმებულს უგზავნის შეტყობინებას ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შესაბამისი თარიღის მითითებით (ეს ნიშნავს, რომ შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტამდე უნდა გაუგზავნოს). მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ ჯერ ხელშეკრულება შეწყვიტა და შემდგომ გაუგზავნა შეტყობინება მოსარჩელეს.

52. საგულისხმოა, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფ-

ლება 2018 წლის 25 იანვარს არ მომხდარა, შესაბამისად, ბრძანება მომზადებულია სასამართლო დავის დაწყების შემდეგ, აღნიშნული ბრძანების არსებობის შემთხვევაში, მოპასუხე მას აუცილებლად გააგზავნიდა 8 თებერვლის წერილთან ერთად. მეტიც, ასეთი ბრძანების არსებობის შემთხვევაში არ შედგებოდა ხელშეკრულების ნებაყოფლობით შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 29 იანვრით დათარიღებული შეთანხმების დრაფტი, რასაც მოპასუხე არ უარყოფს და ადასტურებს, მოსარჩელემ 5 თებერვალს მის ხელმოწერაზე უარი განაცხადა. მეტიც, დამფუძნებელი 31 იანვრის წერილში ადასტურებს, რომ მოსარჩელე შემდგომი დღიდანაა გათავისუფლებული, ანუ იგი 25 იანვარს სამსახურიდან არ გათავისუფლებულა.

53. სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კასატორმა მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დასაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. ამავე კოდექსის 44-ე მუხლზე მითითებით მხარემ დამატებით განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში, ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

54. კასატორმა წარმოადგინა საკასაციო პრეტენზია სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების სანინააღმდეგოდაც, სადაც აღნიშნა, რომ დადგენილი ფაქტები სათანადო მტკიცებულებებს არ ეფუძნება და სასამართლომ მხედველობაში არასწორად მიიღო მოპასუხე მხარის მიკერძოებული, ზეპირი განმარტებები.

55. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 10 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

56. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, შეამოწმა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის დასაბუთებულება და მიიჩნია, რომ იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

57. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს, უპირველესად, წარმოადგენს დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების კანონიერება, რომლის მიხედვით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრუ-

ლება შეწყდა სშკ-ის სადავო ურთიერთობის წარმოშობის დროისთვის მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით. აღნიშნული ითვალისწინებს დასაქმებულის (მოსარჩელის) მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების „უხეშ დარღვევას“.

58. საკასაციო სასამართლო სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგის დაცისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) განმარტავს, რომ ვალდებულების დარღვევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას გულისხმობს, რაც შეიძლება გამოიხატოს თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და/ან ნორმატიული აქტების დანაწესის შეუსრულებლობაში.

59. მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი (იხ. სუსგ №ას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.).

60. აქვე აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

61. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ და-

საქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestator-ის“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების ნონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ-ები №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება, საქმე №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი).

62. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველ საქმეზე უდავოდ დადგენილია შემდეგი გარემოებები: 2017 წლის 1 სექტემბერს მოსარჩელეს, როგორც დასაქმებულსა და მოპასუხეს – დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა გენერალური მენეჯერის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულება იყო ვადიანი და მოქმედებდა 2019 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით, ხოლო გამოსაცდელი ვადა იყო ხელშეკრულების დადებიდან 4 თვე.

64. სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად ვერ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს, მას დაძაბული ურთიერთობა ჰქონდა როგორც მოპასუხე შპს-ს ხელმძღვანელობასთან, ისე მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთან, რაც უარყოფითად აისახებოდა კომპანიის მუშაობაზე, შედეგად საზოგადოებას შეუმცირდა შემოსავალი, რიგი თანამშრომლები კი გეგმავდნენ სამუშაოს დატოვებას მოსარჩელისაგან მიღებული შეურაცმყოფელი შენიშვნებისა და კონფლიქტური გარემოს გამო.

65. აღნიშნული გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა, თუმცა მითითებული ფაქტები მოსარჩელის მხრიდან უარყოფილ იქნა.

66. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი, კერძოდ, სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც, სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად, ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარ-

მოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და, ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (მდრ. სუსგ №ას-483-457-2015, 07.10.2015).

67. მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია მოპასუხე საზოგადოების მტკიცების სფეროში შემავალი შემდეგი გარემოებების გამოკვლევა: რა სახის სამართლებრივი რეაგირება მოჰყვა მოსარჩელის მიერ ჩადენილ სამსახურებრივ გადაცდომებს; წარმოადგენდა თუ არა აღნიშნული ტიპის დარღვევები მის მიმართ უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების წინაპირობას, რა სახის მძიმე შედეგები მოჰყვა მოსარჩელის სადავო ქმედებებს კომპანიისათვის.

68. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში მოქმედი „Ultima Ratio-ს“ პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცვას.

ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ თავდაპირველად გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

69. კონკრეტულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის მიცემის ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადექვატური ღონისძიება იყო (შდრ: სუსგ-ები №ას-499-499-2018, 8 ივნისი, 2018 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; №ას-1028-970-2015, 3 თებერვალი, 2015 წელი, №ას-360-2019 17 მაისი, 2019 წელი).

70. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე საზოგადოებას მოსარჩელის შრომით ხელშეკრულებასთან შეუსაბამო იმ ქმედებების საპასუხოდ, რომლებსაც ადგილი ჰქონდა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე, მყისიერად არანაირი სამართლებრივი რეაგირება არ მოუხდენია, საქმის მასალებით ამგვარი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება წარმოდგენილი არ არის.

აღნიშნული მიდგომა ართულებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე არსებული ფაქტების სიმძიმისა და შედეგების კვლევის პროცესს, ხელს არ უწყობს სამომავლო დარღვევების ჩადენის აღმოფხვრას, რის აცილებასაც მივალწევთ დაუყოვნებლივ (პირველივე გადაცდომისას) მიღებული სამართლებრივი ზომების შედეგად. მით უფრო, რომ ამგვარი ზომების მიღება ორივე მხარის ინტერესშია და ასეთი ქმედება სამომავლო დარღვევების პრევენციასაც ახდენს.

ამასთან, დროული და თანაზომიერი სანქცია შესაძლოა დასაქმებულისათვის სამუშაოს შენარჩუნების წინაპირობად იქცეს, ვინაიდან დამსაქმებელი მუშაკს სამართლებრივად მიუთითებს დარღვევაზე და ამგვარი ქმედებით ერთგვარად გამოსწორებისკენაც უბიძგებს.

დამსაქმებლის უმოქმედობა კი პირიქით დასაქმებულს ართმევს ერთის მხრივ კანონით დადგენილი წესით მის მიმართ კონკრეტული გადაცდომისათვის შეფარდებული სასჯელის ეფექტურად და დროულად გასაჩივრების შესაძლებლობას, რადგან დროის გასვლასთან ერთად ამა თუ იმ ფაქტის მტკიცება ხშირად რთულდება ან შეუძლებელი ხდება; და მეორე მხრივ დასაქმებულს არ ეძლევა სამსახურებრივი მოვალეობისას დაშვებული შეცდომების გამოსწორების და ამ გზით სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა.

საკასაციო სასამართლოს დასკვნით დაუშვებელია მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებამდე არსებული გადაცდომის საფუძველზე, იმ პირობებში როდესაც ასეთი ფაქტები საზოგადოების ადმინისტრაციის მხრიდან სათანადო სამართლებრივი რეაგირების გარეშეა დატოვებული. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას უნდა გავითვალისწინოთ მხოლოდ დოკუმენტურად დადასტურებული დისციპლი-

ნური პასუხისმგებლობის ფაქტები და/ან უშუალოდ გათავისუფლების ბრძანების შედგენის პერიოდისთვის არსებული საფუძვლები.

71. განსახილველ შემთხვევაში, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ არაა დადგენილი, რომ მ. ხ-ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების მიღებამდე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის, რომელიმე ზომა. აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოს დასკვნით, უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისთვის მ. ხ-ის მიმართ უკიდურესი სანქციის (სამუშაოდან გათავისუფლება) გამოყენების საფუძვლების არსებობა საქმის მასალებით დასტურებული არ არის.

72. ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებულნი განჩინებით სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერება ვერ იქნა დასაბუთებული, რის გამოც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არამართლზომიერია და მოპასუხის სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობას ქმნის.

73. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის კანონდარღვევით გათავისუფლების ფაქტი წარმოშობს დასაქმებულის მხრიდან სშკ-ის 32-ე მუხლის (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას მოქმედი რედაქციით) პირველი ნაწილით გათვალისწინებული იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის უფლებას.

74. მოსარჩელის აღნიშნულ მოთხოვნაზე მსჯელობისას საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, მოსარჩელე უფლებამოსილია, განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვოს მხოლოდ აღნიშნულ ვადაში მისაღები ოდენობით (19 თვე).

75. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით, ვინაიდან მყარადაა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა იმ მიმართულებით, რომ თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, დასაქმებულის აღდგენა სამსახურში ვერ განხორციელდება. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა შრომით მოვალეობებს (მდრ. სუსგ-ებს: №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015 წ., №ას-368-342-2017, 24.05.2017 წ. №ას-862-862-2018, 15.03.2019).

76. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მიღებული გადაწყვეტილება არ არის იურიდიულად საკმარისად დასაბუთებული. სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, პალატა აუქმებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ვინაიდან არ იკვეთება საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი (სსსკ-ის 412-ე მუხლი), ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, თავად იღებს გადაწყვეტილებას.

77. საკასაციო სასამართლოს დასკვნით, საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გასაჩივრებული განჩინება უნდა გაუქმდეს და სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხე შპს-ს 2018 წლის 25 იანვრის ბრძანება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი ხელფასის – თვეში 2500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა 2018 წლის 25 იანვრიდან 2019 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით, მთლიანობაში 19 თვის პერიოდში.

78. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ ვადებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

79. ამდენად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, სულ – 550 ლარის 1/2 – 275 ლარის გადახდა, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი დანარჩენი თანხა კი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში. რაც შეეხება მოპასუხეს, ვინაიდან შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ბიუჯეტის მიმართ ან-

გარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია, დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის გათვალისწინებით, სსსკ-ის 55-ე მუხლის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა გადახდეს სამივე ინსტანციის სასამართლოში ასანაზღაურებელი სახელმწიფო ბაჟის მოცულობა.

კერძოდ, დაკისრებული თანხის 12% (3% +4%+5%=12%, სსსკ-ის 39-ე მუხლი) მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეს აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური 19 თვის განმავლობაში ყოველთვიურად 2500 ლარის ფარგლებში, შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბაჟის სახით უნდა დაეკისროს 47500 ლარის (47500:100X12=5700) 12% – 5700 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 55-ე, 407-ე, 409-ე, 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. მ. ხ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 25 ივლისის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ. ხ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი მ. ხ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს „კ.“-ის 2018 წლის 25 იანვრის ბრძანება;
5. შპს „კ.“-ს (ს/კ: ...) მ. ხ-ის (პ/ნ: ...) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი ხელფასის – თვეში 2500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა 2018 წლის 25 იანვრიდან 2019 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით, მთლიანობაში 47500 ლარი.
6. შპს „კ.“-ს (ს/კ: ...) მ. ხ-ის (პ/ნ: ...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, სულ – 550 ლარის 1/2 – 275 ლარის გადახდა. მ. ხ-ის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი დანარჩენი თანხა კი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
7. შპს „კ.“-ს (ს/კ: ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 5700 ლარის გადახდა.
8. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა

კომპენსაციის გადახდა

გადაწყვეტილება საქართველოს სსიპ-ის

№ას-539-539-2018

21 დეკემბერი, 2018 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგე-
ნა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. გ-ძე (შემდეგში – მოსარჩელე, აპელანტი ან კასატორი) 19...
წლის ... სექტემბრიდან დასაქმებული იყო სსიპ ხარაგაულის მუნი-
ციპალიტეტის სოფელ ... საჯარო სკოლის (შემდეგში – სკოლა, მო-
პასუხე ან დამსაქმებელი) პედაგოგად, ხოლო 20... წლის ... სექტემ-
ბერს დაინიშნა ამავე სკოლის ... მასწავლებლად. დასაქმებულის ყო-
ველთვიური შრომითი ანაზღაურება 695.02 ლარს შეადგენდა.

2. სკოლის დირექტორის 2016 წლის 24 ივნისის №1/კ-049 ბრძანე-
ბით, დასაქმებულს, სკოლის შინაგანანგის დარღვევისათვის, კერ-
ძოდ, კოლეგის სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახ-
დელის სახით გამოეცხადა სასტიკი საყვედური (იხ. ბრძანება).

3. 2016 წლის 15 სექტემბერს მხარეებს შორის შრომითი ხელ-
შეკრულების ხელახლა დადებით, გაგრძელდა შრომითი ურთიერ-
ობა, რომლის მოქმედების ვადად 2019 წლის 15 სექტემბერი გა-
ნისაზღვრა (ხელშეკრულების მე-9 მუხლის 1-ლი პუნქტი).

4. 2016 წლის 11 ნოემბერს, სკოლის მე-10 კლასის რამდენიმე
მოსწავლეს, იმავე სკოლის მე-6-მე-7 კლასის მოსწავლეებსა და მო-
სარჩელის შვილს შორის ინციდენტის შედეგად, მოსარჩელემ სკო-
ლის ორ მოსწავლეს სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა.

5. 2017 წლის 24 იანვარს შედგა სკოლის დისციპლინური კომი-
ტეტის სხდომა, მოსარჩელის მიერ შესაძლო დისციპლინური გა-
დაცდომის საკითხის განსახილველად, კერძოდ, ამავე სკოლის მე-
ათე კლასის მოსწავლის მიმართ სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაც-

ხყოფის, მეთორმეტე კლასის მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფისა და მის პირად ცხოვრებაში ჩარევის ფაქტზე. სკოლის მეათე კლასის მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფის თაობაზე საკითხის განხილვისას დადგინდა, რომ მოსარჩელის ქმედება წარმოადგენდა სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დარღვევას და მოსარჩელეს დისციპლინურ სახდელად დაეკისრა ხელფასის დაკავება არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა. იმავე სკოლის მეთორმეტე კლასელის მიმართ საკითხის განხილვისას დადგინდა, რომ მოსარჩელის ქმედება არ წარმოადგენდა დისციპლინურ გადაცდომას, ხოლო მეათე კლასის მოსწავლის მიმართ ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის, მოსარჩელეს სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა სამსახურიდან გათავისუფლება (იხ. ოქმი).

6. სკოლის დირექტორის 2017 წლის 27 იანვრის №1/კ-008 ბრძანების (შემდგომში სადავო ბრძანება) 1-ლი პუნქტით, დასაქმებულს სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისათვის, კერძოდ, მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით 10 სამუშაო დღის ხელფასი დაუკავდა. იმავე ბრძანების მეორე პუნქტით, სკოლის შინაგანაწესის დარღვევის, კერძოდ, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის გამო, მოსარჩელეს დისციპლინურ სახდელად სამსახურიდან გათავისუფლება დაეკისრა (იხ. ბრძანება).

7. 2017 წლის 1 მაისს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის მიმართ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლის წარდგენით უარყო სარჩელის საფუძვლიანობა.

9. ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი უარყოფილ იქნა. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 35-ე მუხლები, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდგომში სშკ-ის, 37-ე მუხლი და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის №57/ნ ბრძანება გამოიყენა.

9.1. რაიონულმა სასამართლომ საქმეზე გამოკვლეული და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, ერთმნიშვნელოვნად დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სკოლის მეათე კლასის მოსწავლეს ფიზიკურად არ შეჰხებია, თუმცა ორ მოსწავლეს სიტყვიე-

რი შეურაცხყოფა მიაყენა, კერძოდ, მოსწავლეები და მათი ოჯახები მოიხსენია არაეთიკურად, რის საფუძველზეც დისციპლინურმა კომიტეტმა შეისწავლა ვითარება და მიიღო შესაბამისი გადაწყვეტილება, რასაც მოჰყვა დირექტორის ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისა და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელის მხრიდან არ ვლინდებოდა სკოლის მეათე კლასის მოსწავლისათვის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დირექტორის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონიერი იყო, აღნიშნულის არგუმენტად სასამართლომ იმ გარემოებაზე მიუთითა, რომ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მოსარჩელის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – სასტიკი საყვედური, რაც მკსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ამართლებდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

10. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით, შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

10.1. აპელანტის მტკიცებით, სადავო ბრძანების 1-ლი პუნქტის საფუძველზე, შინაგანანესის დარღვევის, კერძოდ, მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით 10 სამუშაო დღის ხელფასი დაუკავდა; ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტის საფუძველზე კი, შინაგანანესის დარღვევის, კერძოდ, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინურ სახდელად სამსახურიდან გაათავისუფლეს. აპელანტმა ყურადღება მიაპყრო იმ გარემოებას, რომ მისი მხრიდან სკოლის მეათე კლასის მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი არ დადასტურდა. ამდენად, აპელანტის განმარტებით, მას ერთი სამართალდარღვევისათვის ორი დისციპლინური სახდელი დაეკისრა, რაც დაუშვებელი იყო.

11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 6 თებერვლის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

11.1. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, აპელანტმა უხეშად დაარღვია, მასწავლებლის ეთიკის ნორმები. პალატამ განსაკუთრებული ყურადღება მიაქცია აპელანტის მხრიდან მოსწავლეებისადმი მიმართვის ვერბალურ ფორმას და აღნიშნა, რომ მოსარჩელემ ბავშვები და მათი ოჯახის წევრები უხამსად მოიხსენია თანასკოლელებისა და მასწავლებლის თანდასწრებით; ამავდროულად, პედაგოგი უხეშად შეეხო მოზარდთათვის უალრესად ფაქიზ და ინტი-

მურ საკითხს – არასრულწლოვანთა სქესობრივ ცხოვრებას.

11.3. სააპელაციო პალატის დასკვნით, მართალია, დისციპლინური სამართალწარმოების დროს აპელანტის მიერ ბავშვებზე ფიზიკური ძალადობის დადასტურებული ფაქტი, სასამართლო სამართალწარმოების ფარგლებში არ დამტკიცდა, მაგრამ დამსაქმებლის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე მართლზომიერი იყო, ვინაიდან, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტის არსებობის მიუხედავად, აპელანტის მიერ ჩადენილი, უდავოდ დამტკიცებული და ყოვლად მიუღებელი ქმედებებიც საკმარისი საფუძველი იყო დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოსაშლელად.

12. აღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

12.1 კასატორის განმარტებით, მიმდინარე სამართალწარმოების პროცესში ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებში მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი არ დადასტურებულა, შესაბამისად, არ გამოვლენილა დასაქმებულის ის დისციპლინური გადაცდომა, რის საფუძველზეც მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. კასატორის მტკიცებით, ზემოხსენებული გარემოებების გათავალისწინებით, მას ერთი სამართალდარღვევისათვის ერთდროულად დაკისრებული აქვს ორი დისციპლინური სახდელი – 10 დღის ხელფასის დაკავება და სამუშაოდან დათხოვნა, რაც დაუშვებელია.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 ოქტომბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

14. სსსკ-ის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო საჩივარი შეიძლება, ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სამართლის ნორმები დარღვეულად მიიჩნევა, თუ სასამართლომ: ა) არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; ბ) გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენე-

ბინა; გ) არასწორად განმარტა კანონი. მითითებული მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. სსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

15. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის პრეტენზიები, რომ საპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორად განმარტა კანონი, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები სარჩელის უსაფუძვლობასთან დაკავშირებით, ნაწილობრივ დასაბუთებულია.

16. განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სმკ-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 გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის), 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) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

17. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში სასამართლო ამონიშნავს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შე-

საძლებელია 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 „თ“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) და შრომის შინაგანანესის 22.9 მუხლი დაედო.

18. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა ზემოხსენებული ნორმის დანაწესი, შესაბამისად, არ გამოიკვლია ამ ნორმის სწორად გამოყენებისათვის აუცილებელი წინაპირობების არსებობა და იურიდიულად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება მიიღო სარჩელის უარყოფით, რაც ამ გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია.

19. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო ნესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

20. განსახილველ შემთხვევაში, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში გამორკვეულია, რომ დასაქმებულთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა ცალმხრივად შეწყვიტა 2017 წლის 27 იანვრის ბრძანების საფუძველზე. სადავო ბრძანება ორი ნაწილისგან შედგება, რომლის პირველი ნაწილით მოსარ-

ჩელეს მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფისთვის დაეკისრა დისციპლინური სახდელი 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება, ხოლო მეორე ნაწილით მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტზე რეაგირების სახით დასაქმებული სშპ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეუბნის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე პალატის მსჯელობის საგანს მითითებული ნორმის წინაპირობების არსებობის შემოწმება და ამ ნორმის დანაწესის სამართლებრივად სწორი ინტერპრეტაციის შედეგად, სადავო საკითხის სწორი სამართლებრივი კვალიფიკაცია წარმოადგენს.

21. საკასაციო პალატის წინაშე საკასაციო საჩივრის ფარგლებში დასმული საკვანძო საკითხის გამორკვევის მიზნით, პალატა ყურადღებას მიაქცევს საქმეზე ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ სამართალწარმოების პროცესში განხორციელებული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევის ფარგლებში დადგენილია, რომ დასაქმებულმა მოსწავლეს მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა, ხოლო დასაქმებულის მხრიდან მოსწავლის მიმართ ფიზიკური შეურაცხყოფის სადავო ფაქტი არ დადგინდა.

22. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (მდრ: სუსგ. საქმე №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; საქმე №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი). ამდენად, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ფარგლებში პალატის განმარტებით, სწორედ სადავო სამართალურთიერთობის ძლიერი მხარე – დამსაქმებელი იყო ვალდებული სასამართლოს წინაშე დაემტკიცებინა მასწავლებლის მხრიდან მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი. საქმეზე

შეკრებილი მტკიცებულებებით, მათ შორის მონმეთა ჩვენებით სადავო ფაქტი არ დადასტურდა, ხოლო მხოლოდ დისციპლინური კომიტეტის სხდომის აქტი არ წარმოადგენდა მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტის დასადასტურებლად საკმარის საფუძველს. აქვე, ამ საკითხთან დაკავშირებით, პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ საკასაციო სამართალწარმოების დროს პალატა ხელმძღვანელობს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტებით (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)) და სამართლებრივი კონტექსტით აფასებს დამტკიცებულად მიჩნეული ფაქტები, რამდენად ამართლებს სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობას.

23. დავაზე დადგენილია, რომ 2016 წლის 24 ივნისს დასაქმებულს კოლეგის სიტყვიერი შეურაცხყოფისთვის, დისციპლინური სახდელის სახით გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. 2017 წლის 27 იანვარს კი, მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფარგლებში დაუკავდა 10 სამუშაო დღის ხელფასი, ისე რომ წინმსწრები სახდელი გაქარწყლებული არ ყოფილა. დამსაქმებლის მოსაზრებით, ერთი წლის განმავლობაში ზედღებულად ორი დისციპლინური გადაცდომის ჩადენით, დასაქმებულმა შექმნა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივად ლეგიტიმური საფუძველი. ეს მიდგომა გაიზიარეს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმაც. საკასაციო პალატის განსჯით, სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის ამგვარი ინტერპრეტაცია არ გამომდინარეობს კანონმდებლის ნებიდან და დასაქმებულის ორმაგად დასჯის სტანდარტს ქმნის, რაც ეწინააღმდეგება არა მხოლოდ შრომის კანონმდებლობას, არამედ სამოქალაქო სამართალში გაბატონებულ სამართლიანობის ზოგად პრინციპსაც, რომ არ შეიძლება პირს ერთი და იმავე ვალდებულების დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა რამოდენიმეჯერ დაეკისროს. განსახილველ შემთხვევაში, მართალია როგორც შრომის კოდექსის, ასევე შინაგანაწესის შესატყვისად, დამსაქმებელს ჰქონდა კანონშესაბამისი უფლებამოსილება 1 წლის განმავლობაში განმეორებითი შრომითი ვალდებულების დარღვევისათვის გაეთავისუფლებინა დასაქმებული თანამდებობიდან, თუმცა საქმის გარემოებები ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელმა ნაცვლად სამუშაოდან გათავისუფლებისა, დასაქმებულს სახდელის სახით შეუფარდა 10 დღის ხელფასის დაკავება, რაც იმას ნიშნავს, რომ თუკი დაუშვებთ, რომ დასაქმებულისათვის 1 წლის განმავლობაში ორჯერ დისციპლინური

გადაცდომის ჩადენამ წარმოშვა დამატებით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველიც, შედეგად მივიღებთ, რომ დასაქმებულს მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის ერთდროულად უნდა შეფარდებოდა როგორც ხელფასის დაკავების სანქცია, ასევე სამუშაოდან დათხოვნაც, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის იურიდიულ არსს ეწინააღმდეგება და ვალდებულების დამრღვევი დასაქმებულის დასჯის ისეთ მოდელს ქმნის, რაც კანონის ინტერპრეტაციის არცერთი მეთოდით არაა გამართლებული და დასაშვები. კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა სადავო ბრძნების ორ ნაწილად დიფერენცირების ფარგლებში, პედაგოგს არა მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფის, არამედ მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის შეუფარდა სამსახურიდან გათავისუფლების სანქცია, თუმცა, ვინაიდან, მიმდინარე სამართალწარმოების პროცესში არ დადგინდა ამ ფაქტის ნამდვილობა, სამართლებრივი საფუძველი გამოეცალა ამ დარღვევისათვის დასაქმებულის წინააღმდეგ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გადამჭრელი ზომების მიღებას. მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფისთვის კი, დამსაქმებელმა მიზანშეწონილად მიიჩნია რა, დამოუკიდებელი, სხვა სახდელის გამოყენება, მან დაკარგა მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება. საბოლოოდ, საკასაციო პალატა თვლის, რომ მოპასუხემ ამ დავის ფარგლებში ვერ შეძლო სარწმუნო და უტყუარი მტკიცებულებების წარმოდგენით დაემტკიცებინა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერება. აქედან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ დავაზე გამოიკვეთა დამსაქმებლის სადავო ბრძანების მე-2 პუნქტის (მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების) ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

24. დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლიანობის გაქარწყლების პარალელურად საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია დასაქმებულის შრომით უფლებებში რესტიტუციის სამართლებრივი საკითხის გადაჭრა.

24.1. საკასაციო პალატის განმარტებით, სამუშაოზე აღდგენის სასარჩელო მოთხოვნა, მას შემდეგ რაც გამოიკვეთება დამსაქმებლის არამართლობიერი ქმედება, უპირველესად, უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის კონტექსტით. მითითებული ნორმის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სა-

მუშაო 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 ეს შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (მდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016). ამდენად, შრომის კანონმდებლობა უპირატესად სწორედ დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენას მოიაზრებს დარღვეული უფლების რესტიტუციის ყველაზე უფრო სამართლიან ღონისძიებად, ერთადერთ დამაბრკოლებელ გარემოებად ამ უფლების გამოყენებისათვის კანონმდებლობა შესაბამის თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენის შეუძლებლობას (ალარ არსებობს ის სტუქტურული ერთეული, რომელშიც დასაქმებული მუშაობდა, დასაქმებულის მიერ დაკავებულ შტატზე სხვა პირი დასაქმდა და სხვა) უკავშირებს.

25. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე, 2018 წლის 21 დეკემბრის სასამართლო სხდომაზე, დამსაქმებელმა მიუთითა, რომ მას არ გააჩნდა დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე აღდგენის რესურსი, ვინაიდან, დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე სხვა პირი ახორციელებდა საქმიანობას. ამავდროულად, კასატორმაც გამოთქვა მოსაზრება, რომ მისთვის პრიორიტეტული არ იყო სამუშაოზე აღდგენა და ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ტოლფასი კომპენსაციის (8340.24 ლარის (695.02*12)) მიღების ფარგლებში შეამცირა სასარჩელო მოთხოვნა, რაც სარჩელის შეცვლად არ განიხილება და ამ უფლებით სარგებლობა სამართალწარმოების ნებისმიერ ეტაპზეა შესაძლებელი (სსსკ-ის 83.4 მუხლის თანახმად, სარჩელის შეცვლად არ ჩაითვლება მოსარჩელის მიერ სარჩელში მითითებული გარემოებების დაზუსტება, დაკონკრეტება და დამატება, აგრეთვე სასარჩელო მოთხოვნების ოდენობის შემცირება, ან ერთი ნივთის ნაცვლად მეორე ნივთის მიკუთვნება მისთვის, ანდა ამ ნივთის ღირებულების ანაზღაურება.). ამდენად, დავაზე ერთმნიშვნელოვნად გამოიკვეთა დამსაქმებლისათვის შრომითი კომპენსაციის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

25.1. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხა-

რემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შე-
სატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე – იმ მორალურ
ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, გა-
სათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი,
კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგო-
მარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინან-
სური მდგომარეობა და ა.შ. აქედან გამომდინარე, კომპენსაციის
გამოანგარიშებისას პალატამ იხელმძღვანელა როგორც ზემოხსე-
ნებული კრიტერიუმებით, ასევე კასატორის მიერ მითითებული, მო-
პასუხისათვის დასაკისრებელი კომპენსაციის მოცულობის ფარ-
გლებით და კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად, დასაქმებულის
ერთი წლის შრომის ანაზღაურება მიიჩნია.

26. 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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასა-
მართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თა-
ნახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამარ-
თლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიცდის მხარეებმა საქმის
სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამა-
ვე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო
სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გა-
დაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების გა-
ნაწილებასაც. ამდენად, მოპასუხეს კასატორის სასარგებლოდ უნ-
და დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საქმის განხილვასთან დაკავ-
შირებით გაწეული სასამართლო ხარჯის – 225 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-
მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 53-ე, 257.1, 264.3,
411-ე მუხლებით და

ბ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. მ. გ-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალა-
ქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 6 თებერვლის განჩინება და მიღე-
ბულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ. გ-ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ხარაგაულის მუნიციპალიტე-
ტის სოფელ ... საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 27 იანვრის

№შ71701/კ-008 ბრძანების მე-2 პუნქტი მ. გ-ძის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ;

5. სსიპ ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის სოფელ ... საჯარო სკოლას, მ. გ-ძის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის – დასაქმებულის ერთი წლის ხელფასის – 8340.24 (რვა ათას სამას ორმოცი ლარი, 24 თეთრი) ლარის გადახდა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გათვალისწინებით;

6. მ. გ-ძის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

7. სსიპ ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის სოფელ ...-ის საჯარო სკოლას, მ. გ-ძის სასარგებლოდ, დაეკისროს 225 ლარის გადახდა, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

8. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა

კომპენსაციის გადახდა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-259-2020

29 დეკემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

**შემადგენლობა: თ. ზამბახიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე,
ზ. ძლიერიშვილი**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

თ. ნ-მა, ე. ო-მა და ქ. მ-ქემ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „პირველი მოსარჩელე“, „მეორე მოსარჩელე“, „მესამე მოსარჩელე“, ერთად მოხსენიებული როგორც „მოსარჩელები“, „კა-

სატორები“ ან „დასაქმებულები“) სარჩელი აღძრეს სასამართლო-ში სს „ტ. და ფ.დ.ე.ც-ის“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“ ან „დამსაქმებელი“) მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

2. სარჩელის საფუძვლები:

2.1. პირველ მოსარჩელესა და მეორე მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდათ დამსაქმებლის 11.06.2015წ. ბრძანებით, დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულებების უხეში დარღვევების გამო.

2.2. პირველი და მეორე მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებას წინ უსწრებდა ის ფაქტი, რომ მიმღები განყოფილების მენეჯერმა (მესამე მოსარჩელე) საზოგადოების ახალი ხელმძღვანელის მიერ მოლარედ დანიშნული ი. პ-ა ამხილა დარღვევებში, პროგრამა „მ-ში“ ამბულატორიული პაციენტების სალაროს ქვითრების არასწორად დაფიქსირებაში. ი. პ-ას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა მისი 27.04.2015წ. ახსნა-განმარტება, რომელშიც იგი მიუთითებდა მიმღებ განყოფილებაში არსებულ დარღვევებზე, 29.05.2015წ. გახდა კომისიის შექმნის საფუძველი. სწორედ აღნიშნული კომისიის ოქმში დაფიქსირებული დარღვევების გამო, რომელიც არ უკავშირდებოდა პირველ და მეორე მოსარჩელეს, მათთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

2.3. პირველი და მეორე მოსარჩელე კეთილსინდისიერად ასრულებდნენ მოვალეობებს და არასდროს ყოფილან შემჩნეული რაიმე გადაცდომაში.

2.4. მესამე მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა დამსაქმებლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 28.05.2015წ. ბრძანებით.

2.5. მესამე მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებას წინ უსწრებდა მის მიმართ განხორციელებული უკანონო ქმედებები, კერძოდ, მას ორჯერ გამოეცხადა შენიშვნა არარსებული ფაქტის გამო, თითქოს იგი სამსახურიდან ორჯერ წავიდა 15:00 საათზე, ნაცვლად 16:00 საათისა. მესამე მოსარჩელემ მოხსენებით ბარათში განმარტა, რომ სამსახურის დამთავრების შემდეგ, 16:00 საათზე წავიდა სამსახურიდან სხვა თანამშრომლებთან ერთად.

2.6. საფინანსო-ეკონომიკური დეპარტამენტის უფროსის 27.05.2015წ. მოხსენებითი ბარათი დაკავშირებულია მოლარე ი. პ-ას ახსნა-განმარტებით ბარათთან, სადაც ის მიუთითებს მიმღებ განყოფილებაში არსებულ დარღვევებზე, მაშინ, როდესაც თავად ყალბად წერდა ქვითრებს და თანხა არ შეჰქონდა სალაროში. დირექტორმა 25.05.2015წ. ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულება შე-

უნყვიტა ი. პ-ას და ამავე ბრძანებით მესამე მოსარჩელეს დაავალა რეგისტრატურის სრულყოფილად და შეუფერხებლად მუშაობაზე ზედამხედველობა, თუმცა მას ამის შესაძლებლობა არ მისცეს, რადგან დირექტორის არყოფნის დროს, სამ დღეში გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან.

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები კანონიერია და არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის წინაპირობა.

3.2. დირექტორის ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ მიმღებ განყოფილებაში გამოვლინდა მოსარჩელეთა არაერთი დარღვევა, რაც დეტალურად აისახა კომისიის ოქმში.

3.3. პირველმა და მეორე მოსარჩელემ მონაცემები შეიყვანეს დაგვიანებით, არასწორად დააფიქსირეს თანხობრივი სხვაობაც. სადავო ბრძანებების სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი.

3.4. მესამე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მის მიმართ უკვე გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიებების გათვალისწინებით. მესამე მოსარჩელე პასუხისმგებელი იყო მიმღები განყოფილების გამართულ და სრულყოფილ მუშაობაზე. შესწავლის შედეგად დადასტურდა განყოფილებაში არსებული დარღვევები.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სა- რეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 11.01.2018წ. გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები. პირველი და მეორე მოსარჩელე აღდგენილ იქნენ მიმღები განყოფილების მოლარის თანამდებობებზე, მესამე მოსარჩელე – მიმღები განყოფილების მენეჯერად. მოპასუხეს პირველი და მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 11.06.2015 წლიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიური ხელფასის – 550 ლარის (დარიცხული) ანაზღაურება. მოპასუხეს მესამე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 28.05.2015 წლიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის – მისი ყოველთვიური ხელფასის – 660 ლარის (დარიცხული) ანაზღაურება შემდეგ გარემოებათა გამო:

4.1. პირველი და მეორე მოსარჩელე 20.02.2012 წლიდან დასაქმებულნი იყვნენ მოპასუხის მიმღები განყოფილების მოლარის თა-

ნამდებობაზე. მათი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 550 ლარს.

4.2. მესამე მოსარჩელე 18.06.2010 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხის მიმღები განყოფილების მენეჯერად და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 660 ლარს.

4.3. 11.06.2015წ. ბრძანებებით პირველი და მეორე მოსარჩელე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სამსახურებრივი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო.

4.4. სასამართლომ დაადგინა, რომ მეორე მოსარჩელემ 01.05.2015წ. პაციენტების მონაცემები პროგრამაში შეიყვანა დაგვიანებით, 07.05.2015წ., 11.05.2015წ., 15.05.2015წ. – სამი შემთხვევა, ხოლო პირველმა მოსარჩელემ პროგრამაში 06.03.2015წ. და 14.04.2015წ. მონაცემები დაგვიანებით შეიყვანა – 12.03.2015წ. და 16.04.2015წ., ანუ დაფიქსირებულია ორი შემთხვევა. გარდა მითითებული ფაქტებისა, სხვა დარღვევა არ გამოვლენილა. საქმის მასალებით ასევე არ დგინდება, რომ მონაცემების დაგვიანებით ასახვამ რაიმე სახის ზიანი გამოიწვია მოპასუხე ორგანიზაციისათვის. არ დასტურდება ის ფაქტი, რომ პირველმა და მეორე მოსარჩელემ პაციენტების მიერ გადახდილი თანხები არასწორად ასახეს. მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგინია ისეთი მტკიცებულებები (ფინანსური დოკუმენტაცია, ბუღალტრული აღრიცხვის მასალები), რომლებიც დაადასტურებდა იმ ფაქტს, რომ 01.06.2015წ. ოქმში აღნიშნული დარღვევა, გარდა ზემოაღნიშნული მონაცემების დაგვიანებით შეყვანის რამდენიმე ფაქტისა, სხვა დარღვევასაც გულისხმობდა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით ვერ შეძლო მოსარჩელეთა მიერ იმგვარი გადაცდომის ჩადენის ფაქტის დადასტურება, რაც გაამართლებდა მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას. დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად ვერ შეფასდა გადაცდომებთან მიმართებით.

4.5. 28.05.2015წ. ბრძანებით მესამე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევისთვის, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომი-

თი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

4.6. მესამე მოსარჩელის მიმართ 08.10.2014 და 26.03.2015 წლების ბრძანებებით გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (შენიშვნა). მისი განმარტებით, შენიშვნები გამოეცხადა მიზანმიმართულად, რათა გაადვილებულიყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. ედავებოდნენ ორჯერ სამსახურიდან 16:00 საათის ნაცვლად 15:00 საათზე წასვლას. მესამე მოსარჩელემ ცენტრის დირექტორს მიმართა მოხსენებითი ბარათით, რომელშიც დაასახელა პირები, რომლებთან ერთად წავიდა სამსახურიდან 16:00 საათზე. საქმეში წარმოდგენილი არ არის რაიმე მტკიცებულება, რაც დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური მოკვლევის ფაქტს დადასტურებდა.

4.7. მესამე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების განმაპირობებელ (უკვე გამოყენებული შენიშვნების გათვალისწინებით) ბოლო დარღვევად დამსაქმებელმა მიიჩნია მოლარე ოპერატორების საქმიანობაზე სათანადო ზედამხედველობის, როგორც მისი უშუალო მოვალეობების, განუხორციელებლობა. ყურადსაღებია ის გარემოება, რომ მესამე მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა უფრო ადრე, ვიდრე 29.05.2015წ. ბრძანებით შექმნილმა კომისიამ ჩაატარა მოკვლევა (ოქმი შედგენილია 01.06.2015წ.), ანუ – ჯგუფის მიერ სალაროს ჟურნალების რეესტრების ბუღალტერიის რეესტრებთან შედარებამდე და მიმღები განყოფილების მოლარე ოპერატორების (პირველი და მეორე მოსარჩელის) საქმიანობაში დარღვევების გამოვლენამდე. რაც შეეხება მიმღები განყოფილების სხვა თანამშრომლის საქმიანობაში ხარვეზის გამოვლენას, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოლარე ოპერატორი ი. პ.-ას გათავისუფლების შესახებ ბრძანებით მესამე მოსარჩელეს დაევალა რეგისტრატურის სრულყოფილად და შეუფერხებლად მუშაობაზე პასუხისმგებლობა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ი. პ.-ას მიერ ჩადენილი ქმედების გამო მიმღები განყოფილების მენეჯერის პასუხისმგებლობის საკითხი დამსაქმებელს არ დაუყენებია. ასეთ პირობებში, ბუნდოვანია, თუ რა დაედო საფუძვლად მესამე მოსარჩელის გათავისუფლებას.

4.8. 28.05.2015წ. №166/01 ბრძანებით შექმნილი ჯგუფის ოქმის თანახმად, შესწავლის პროცესში გამოიკვეთა დარღვევებზე პასუხისმგებელი პირი – მესამე მოსარჩელე, რადგან მას, როგორც მენეჯერს, შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე ევალებოდა მითითებულ პროცესებზე ჯეროვანი ზედამხედველობა. თანამშრომლისათვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული უფლება-მო-

ვალეობები დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო 25.05.2015წ. ბრძანების გამოცემის დროსაც, როდესაც მოლარის (ი. პ-ა) მიერ ჩადენილი ქმედების გამო პასუხიმგებლობა არ დაეკისრა მესამე მოსარჩელეს. ამდენად, საქმის მასალებით არ დგინდება, თუ რა გარემოება დაედო საფუძვლად მიმღები განყოფილების სხვა მოლარე ოპერატორების (პირველი და მეორე მოსარჩელე) საქმიანობის შესწავლამდე განყოფილების მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, რადგანაც არ ირკვევა, თუ რაში გამოიხატა მესამე მოსარჩელის მიერ ვალდებულების დარღვევის სახით გათავისუფლების მომენტში ჩადენილი ბოლო დარღვევა, დაუსაბუთებელია სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

4.9. სასამართლომ ბათილად ცნო სადავო ბრძანებები მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ და სშკ-ის 38.8, 44-ე, 32.1 მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგენილი სსკ) 408-ე, 411-ე მუხლებზე დაყრდნობით საფუძვლიანად მიიჩნია სამუშაოზე აღდგენისა და გათავისუფლების დღიდან აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელეთა მოთხოვნა.

5. გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოპასუხემ და მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2019წ. გადაწყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 11.01.2018წ. გადაწყვეტილება და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებები. მოპასუხეს პირველი და მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ თითოეულისთვის დაეკისრა კომპენსაციის – 9 900 ლარის, ხოლო მესამე მოსარჩელის სასარგებლოდ – 11 880 ლარის გადახდა; სააპელაციო საჩივარი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

6.1. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება, რომ, მართალია, პირველი და მეორე მოსარჩელის მიერ მონაცემების დაგვიანებით ასახვა დარღვევაა, თუმცა არ იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების იმ ხარისხით დარღვევა, რაც დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველს წარმოშობდა.

რაც შეეხება მესამე მოსარჩელეს, სასამართლომ ბუნდოვნად მიიჩნია, რა დაედო საფუძვლად მესამე მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 28.05.2015წ. გადაწყვეტილებას. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ სადავო ბრძანებები არ შეესაბამებოდა სშკ-ით დადგენილ სტანდარტს, რაც სსკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად, მათი ბათილად ცნობის საფუძველია.

6.2. 20.12.2019წ. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელებმა დააზუსტეს სასარჩელო მოთხოვნა და იგი ჩამოაყალიბეს შემდეგი სახით:

– პირველი და მეორე მოსარჩელე აღდგენილ იქნენ ტოლფას თანამდებობაზე – რეგისტრატურის მოლარე-რეგისტრატორებად;

– მესამე მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე – ადმინისტრაციულ მენეჯერად, ხოლო მითითებული თანამდებობის ტოლფასად მიუჩნევლობის შემთხვევაში, თანმიმდევრულად, რომელიმე თანამდებობაზე: მიმღები განყოფილების ოპერატორი, საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის მენეჯერი, რეგისტრატურის რეგისტრატორი, პენიტენციური დაწესებულების ტუბერკულოზის პროგრამის კოორდინაციისა და ეროვნული პროგრამის დამყოლობის სამსახურის ბაზის მენეჯერი.

6.3. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე დაწესებულების მოქმედი საშტატო ნუსხა უშუალოდ მოსარჩელეთა მიერ დაკავებულ თანამდებობებს აღარ ითვალისწინებს. ამასთან, სასამართლომ შეუძლებლად მიიჩნია პირველი და მეორე მოსარჩელის აღდგენა რეგისტრატურის განყოფილებაში არსებულ მოლარე-რეგისტრატორის თანამდებობაზე, რამდენადაც შესაძარებელი თანამდებობები არსებითად განსხვავდება ერთმანეთისგან, როგორც ფუნქცია-მოვალეობებით, ისე შესაბამისი ანაზღაურებით, რის გამოც სასამართლომ ისინი ვერ განიხილა ტოლფას თანამდებობებად.

6.4. მოპასუხის 24.01.2011წ. №15/01 ბრძანებიდან ამონაწერის თანახმად მიმღებ განყოფილებაში მოლარის ფუნქციურ მოვალეობებს განეკუთვნებოდა: ა) აღრიცხვა-ანგარიშგების წესების დაცვა; ბ) ბუღალტრული ანგარიშგების ტიპური ფორმებისა და მათი შევსების ინსტრუქციების ცოდნა; გ) საანგარიშო პერიოდის ყველა სამეურნეო ოპერაციიდან უტყუარი და სრული ინფორმაციის ასახვა; დ) შესაბამისი პროფესიული ნორმებისადმი დამორჩილება; ე) საკუთარი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვა. აღნიშნულის საპირისპიროდ, მოპასუხის დირექტორის 04.01.2019წ. №02/02 ბრძანებიდან ამონაწერის შესაბამისად კი, რეგისტრატურის სამსახურში მოლარე-რეგისტრატორის ფუნქციური მოვალეობებია: ა) სამე-

შო ადგილისა და დოკუმენტაციის სრული წესრიგისა და მზადყოფნის უზრუნველყოფა; ბ) პაციენტის სამედიცინო ფურცლის გახსნა და ჟურნალში დარეგისტრირება; გ) პაციენტების ნაკადების მართვა და კოორდინაცია; დ) აღრიცხვა-ანგარიშგების წესების დაცვა; ე) ბუღალტრული ანგარიშგების ტიპური ფორმების და მათი შევსების ინსტრუქციების ცოდნა; ვ) საანგარიშო პერიოდის ყველა სამეურნეო ოპერაციიდან უტყუარი და სრული ინფორმაციის ასახვა; ზ) შესაბამისი პროფესიული ნორმებისადმი დამორჩილება; თ) საკუთარი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვა; ი) სამედიცინო დოკუმენტაციის სწორად და დროულად წარმოება; კ) შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების ტექნიკის წესების შესრულება; ლ) ხელმძღვანელობის მითითებებისა და დავალებების შესრულება. ამდენად, ჩამოთვლილი ფუნქცია-მოვალეობები ცხადყოფს, რომ ამჟამად რეგისტრატურის დანაყოფში არსებული საშტატო ერთეული – მოლარე-რეგისტრატორი – მოიცავს უფრო ვრცელ ფუნქცია-მოვალეობებს, ვიდრე მიმღებ განყოფილებაში არსებული საშტატო ერთეული – მოლარე, რომლის ფუნქცია-მოვალეობების გაცნობის შედეგად ცხადი ხდება, რომ მოლარის ძირითადი ვალდებულება იყო სალაროს კონტროლი, მაშინ, როდესაც მოლარე-რეგისტრატორს დამატებით ევალება რეგისტრაციასთან და სხვა სახის დოკუმენტაციასთან დაკავშირებული საქმის წარმოების კონტროლი.

6.5. სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე მესამე მოსარჩელის მოთხოვნა და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ვერცერთი თანამდებობა, მოქმედი საშტატო ნუსხიდან გამომდინარე, ვერ განიხილება მიმღები განყოფილების მენეჯერის თანამდებობის ტოლფასად.

6.6. მოპასუხის დირექტორის 24.01.2011წ. №15/01 ბრძანების შესაბამისად, მიმღებ განყოფილებაში მენეჯერის ფუნქციურ მოვალეობებს განეკუთვნებოდა: ა) განყოფილებებს შორის ურთიერთობების ორგანიზებაში მონაწილეობა; ბ) ახლად შემოსული და გასანერი პაციენტების კონსულტაციის ორგანიზებაში მონაწილეობა; გ) განყოფილებების პერსონალის თანამდებობრივი მოვალეობის შესრულების კონტროლში მონაწილეობა; დ) წამოჭრილი პრობლემების დაყენება ადმინისტრაციული მენეჯერის წინაშე; ე) სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და გადაუხდელი ვალდებულების თვალყურის დევნება; ვ) ზესტანდარტულ შემოსავლებზე ზედამხედველობა და მონიტორინგი; ზ) ადმინისტრაციის მიერ დადგენილი ფორმების (სტატისტიკური, საკონტროლო და სხვა) შესაბამისად, განყოფილებების მუშაობის ანალიზში მონაწილეობა; თ) გან-

ყოფილებაში სანიტარული ეპიდსაინააღმდეგო რეჟიმის დაცვის კონტროლში მონაწილეობა; ი) განყოფილებებში არსებული მედიკამენტების, სადიაგნოზო და სამკურნალო განყოფილებებისა და დამხმარე მასალების რაციონალური გამოყენებისა და მათი აღრიცხვის კონტროლში მონაწილეობა; კ) განყოფილებაში შრომის უსაფრთხოების პირობების დაცვის კონტროლში მონაწილეობა; ლ) გარეშე კონსულტანტის მონევისა და პაციენტის გადაყვანის საკითხის კლინიკურ დირექტორთან შეთანხმებასა და უზრუნველყოფაში მონაწილეობის მიღება; მ) ცენტრის საქმიანობის უკეთ წარმართვის მიზნით, სხვადასხვა უწყებებსა და ორგანიზაციებთან შესაბამისი ურთიერთობების დამყარება.

6.7. მესამე მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული გათვალისწინებული იყო მიმღებ განყოფილებაში, რომელიც გარდა მენეჯერის საშტატო ერთეულისა, ითვალისწინებდა სამი მოლარის საშტატო ერთეულს და შესაბამისად, მენეჯერის უმთავრესი ფუნქცია-მოვალეობა იყო მიმღები განყოფილებისა და უშუალოდ მოლარეთა საქმიანობაზე კონტროლი. საქმეში წარმოდგენილია განახლებული საშტატო ნუსხა, რომლითაც დგინდება, რომ მიმღები განყოფილება აღარ ითავსებს მოლარეების საშტატო ერთეულს და განყოფილება აერთიანებს ექიმებს, ექთნებსა და სანიტარს. ამდენად, გათავისუფლებამდე მესამე მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის ტოლფასი თანამდებობის საჭიროება აღარ დგას მოპასუხის წინაშე და მიმღები განყოფილება სრულად დაკომპლექტდა სამედიცინო პერსონალით. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნიდან ვლინდება, რომ მესამე მოსარჩელე რამდენიმე თანამდებობას მიუთითებს ტოლფასად, თუმცა მის მიერ ჩამოთვლილი ვერცერთი თანამდებობა ვერ განიხილება მიმღები განყოფილების მენეჯერის თანამდებობის ტოლფასად, კერძოდ, 2019 წელს დამტკიცებული საშტატო ნუსხით დგინდება, რომ: ა) ადმინისტრაციული მენეჯერის თანამდებობა გათვალისწინებულია ადმინისტრაციულ ერთეულში, რომელიც წარმოდგენილი სტრუქტურის შესაბამისად (ბრძანების დანართი №1) დირექტორის ქვემდებარე სამსახურია და თავისი დანიშნულებით გაცილებით მაღლა დგას, ვიდრე 2016 წლამდე მოქმედი მიმღები განყოფილების მენეჯერის თანამდებობა, რომლის დაქვემდებარებაშიც მხოლოდ ერთი განყოფილება შედიოდა; ბ) სასამართლო ვერც მიმღები განყოფილების ოპერატორს ვერ მიიჩნევს ტოლფას თანამდებობად, ვინაიდან არსებული მოცემულობით, მიმღებ განყოფილებაში გაერთიანებულია ექიმები, ექთნები და სანიტარი; გ) რაც შეეხება საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის მენეჯერის თანამდებობას, საყურადღებოა, რომ კონკრეტული განყოფილება ითვალისწინებს იმ-

გვარ სამტატო ერთეულს, როგორცაა – მთავარი ბუღალტერი და შესაბამისად, იგი თავისი მნიშვნელობით წარმოადგენს ფინანსურ დანაყოფს, რომელსაც აბარია ორგანიზაციის ბუღალტრული საქმიანობა და ვერ გაუთანაბრდება მიმღები განყოფილების მენეჯერს; დ) მესამე მოსარჩელე ითხოვს რეგისტრატურის სამსახურის რეგისტრატორის თანამდებობის ტოლფასად მიჩნევასაც, რაც ვერ იქნება გაზიარებული, რადგან მოლარისა და მისი მენეჯერის ფუნქცია-მოვალეობები ცალსახად განსხვავდება რეგისტრატურასთან დაკავშირებული ფუნქცია-მოვალეობებისაგან; ე) პენიტენციური დაწესებულების ტუბერკულოზის პროგრამის კოორდინაციისა და ეროვნული პროგრამის დამყოლობის სამსახურის ბაზის მენეჯერის თანამდებობაც ვერ მიიჩნევა მიმღები განყოფილების მენეჯერის ტოლფასად, ვინაიდან ხსენებული განყოფილებები განსხვავდება ფუნქცია-მოვალეობებით და არ არსებობს კონკრეტული ორი თანამდებობის ტოლფასად მიჩნევის საფუძველი.

6.8. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელეთა პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებლად მიიჩნია და განმარტა, რომ დარღვეული უფლება კომპენსაციის მიკუთვნებით უნდა აღდგეს.

6.9. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე გადაწყვეტილება, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან სშკ არ აღგენს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთმეჯერების საფუძველზე, იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც დასაქმებულებმა უკანონოდ დათხოვნით განიცადეს და რასაც ისინი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდიან, კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელეთა მიერ მისაღები 18 თვის ხელფასი მიიჩნია.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 23.01.2020წ. დამატებითი გადაწყვეტილებით – მოპასუხეს პირველი და მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა თითოეულისათვის სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის, წარმომადგენლის დახმარებისთვის განეული ხარჯის – 396 ლარისა და სანოტარო წესით დამოწმებული მინდობილობებისთვის განეული სანოტარო ხარჯის – 74.80 ლარის ანაზღაურება. მოპასუხეს მესამე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა – სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის, წარ-

მომადგენლის დახმარებისთვის განეული ხარჯის – 475.2 ლარის და სანოტარო წესით დამონმებული მინდობილობებისთვის განეული სანოტარო ხარჯის – 13.80 ლარის გადახდა.

საკასაციო საჩივარი აგებულია შემდეგ მოსაზრებებსა და სავარაუდო დარღვევებზე:

8. მოსარჩელებმა წარადგინეს საკასაციო საჩივარი სააპელაციო სასამართლოს 26.12.2019წ. გადანყვეტილებაზე, ამავე სასამართლოს 23.01.2020წ. დამატებითი გადანყვეტილებაზე, საბოლოო გადანყვეტილების წინმსწრებ 29.11.2019წ. და 20.12.2019წ. განჩინებებზე და მოითხოვეს გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება მოსარჩელების სამუშაოზე აღდგენაზე უარის თქმის, კომპენსაციის დაკისრებისა და მისი ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, ახალი გადანყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილება; დამატებითი გადანყვეტილების გაუქმება სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოპასუხისათვის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში, ახალი გადანყვეტილებით ხარჯების სრულად დაკისრება, შემდეგი საფუძვლებით:

8.1. მოსარჩელეთა წარმომადგენელმა სააპელაციო სასამართლოში იშუამდგომლა, სასამართლოს გამოეთხოვა ახალი საშტატო განრიგით გათვალისწინებული ყველა თანამდებობის სამუშაო აღწერილობის, თითოეული თანამდებობისთვის დადგენილი უფლება-მოვალეობების განმსაზღვრელი დოკუმენტისა და მოპასუხის სტრუქტურული ერთეულების დებულების ასლები მათი დამტკიცების თაობაზე შესაბამის სამართლებრივ აქტებთან ერთად. 29.11.2019წ. საოქმო განჩინებით მოსარჩელეთა წარმომადგენლის შუამდგომლობა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და მოპასუხეს დაევალა, წარედგინა მხოლოდ ახალი საშტატო განრიგით გათვალისწინებული თანამდებობის – „მოლარე რეგისტრატორის“ ფუნქციამოვალეობები, რაც არასწორია. ამასთან, ამავე განჩინებით მოპასუხეს დაევალა განმარტების და არა მტკიცებულების წარმოდგენა, იმის თაობაზე, თუ რომელ განყოფილებაში გადანაწილდა მიმღები განყოფილების მენეჯერის ფუნქციები. ხსენებულმა საპროცესო დარღვევამ განაპირობა არასწორი შემაჯამებელი შედეგი და გამოორიცხა მოსარჩელეთა სამსახურში აღდგენა, რის გამოც 29.11.2019წ. საოქმო განჩინება უნდა გაუქმდეს.

8.2. სააპელაციო სასამართლომ თავისი ინიციატივით, ისე, რომ არცერთ მხარეს არ მოუთხოვია, 29.11.2019წ. საოქმო განჩინებით მოპასუხეს დაავალა, წარედგინა საშტატო განრიგით გათვალისწინებული „მოლარე რეგისტრატორის“ ექვსი საშტატო ერთეულიდან რომელიმე თანამდებობის ვაკანტურობის შესახებ ინფორმაცია. ამასთან, საოქმო განჩინება ისე ჩამოყალიბდა, თითქოს ასეთი შუ-

ამდგომლობა მოსარჩელეთა წარმომადგენელმა წარადგინა. აღნიშნული ქმედებით დაირღვა როგორც შეჯიბრებითობის, ისე – დისპოზიციურობის პრინციპები. უნდა გაუქმდეს 29.11.2019წ. საოქმო განჩინება საშტატო ერთეულების ვაკანტურობის შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვის ნაწილში.

8.3. 20.12.2019წ. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ დააზუსტა მოსარჩელეთა ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა. სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტების პირობებში საჭირო იყო თანამდებობების მიხედვით დაკისრებული ფუნქციების კვლევა, რა მიზნითაც წარმომადგენელმა მიმართა მოპასუხეს, თუმცა პასუხი ვერ მიიღო. მოსარჩელეთა წარმომადგენელმა 20.12.2019წ. სხდომაზე იშუამდგომლა მოპასუხისაგან მტკიცებულებების გამოთხოვის შესახებ, თუმცა სასამართლომ შუამდგომლობა არ დააკმაყოფილა და მოსარჩელებს არ მისცა საშუალება, მოეძიებინათ ტოლფასი თანამდებობა.

8.4. სასამართლოს არ დაუდგენია, ამჟამად არსებული თანამდებობებიდან რომელია ან არ არის ტოლფასი და ამ საკითხის კვლევის გარეშე გამორიცხა კასატორთა სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა. სასამართლო შებოჭილი არ არის მოსარჩელის მიერ ტოლფასად დასახელებული თანამდებობებით და მას საქმეში არსებული მტკიცებულებების კვლევით შეუძლია, დაადგინოს რომელი თანამდებობა წარმოადგენს ტოლფას თანამდებობას.

8.5. დაუსაბუთებელია სასამართლოს გადაწყვეტილება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილშიც. სასამართლომ სამართლიან კომპენსაციად მიიჩნია მცირეოდენი მოცულობა, რომელსაც კასატორები მიიღებდნენ ხელფასის სახით რამდენიმე თვეში, დავის მიმდინარეობის პერიოდშიც კი, უკანონოდ რომ არ გათავისუფლებულიყვნენ. ამასთან, კასატორები მოპასუხე დაწესებულებაში იმსახურებდნენ საპენსიო ასაკის მიღწევამდე. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ შრომითი ურთიერთობა უვადო იყო, კომპენსაციის განსაზღვრით შეამცირა არსებული სამართლებრივი ურთიერთობით მისაღები თანხა. კომპენსაციის მოცულობა სამართლიანობის პრინციპს არ შეესაბამება.

8.6. კომპენსაციის გონივრული და სამართლიანი ოდენობა გათავისუფლებიდან 10-წლიანი ანაზღაურებით უნდა განისაზღვროს, რაც მოპასუხისათვის არ იქნება მძიმე ტვირთი და მძიმე მდგომარეობას არ შეუქმნის.

8.7. ადვოკატის დახმარებისთვის მიკუთვნებული თანხის ოდენობა არ არის სამართლიანი და გონივრული, იმის გათვალისწინებით, რომ წარმომადგენლობა განხორციელდა ჯეროვნად. სააპელაციო სასამართლოს სხვა სახის საპროცესო ხარჯების ანაზღაურება

რების მოთხოვნაზე უარი არ დაუსაბუთებია. სასამართლომ არას-
ნორად გამოთვალა სასამართლოსგარეშე პროცესის ხარჯი მხო-
ლოდ ქონებრივი ოდენობიდან და არ გაითვალისწინა, რომ სასარ-
ჩელო მოთხოვნა არაქონებრივიც იყო. მსგავს დავებზე დადგენი-
ლი მყარი პრაქტიკით, ადვოკატის დახმარებისთვის დაკისრებული
თანხები სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების პირობებშიც კი,
არანაკლებ 2400 ლარია. ამასთან, მონინააღმდეგე მხარეს სააპე-
ლაციო ეტაპზეც უნდა დაეკისროს ადვოკატის დამხმარებისთვის
აუცილებელი ხარჯების ანაზღაურება.

8.8. სასამართლომ უარყო პროცესის სხვა ხარჯების მოპასუ-
ხისთვის დაკისრების მოთხოვნა, თუმცა აღნიშნულ საკითხზე
მსჯელობას გადაწყვეტილება არ შეიცავს და სასამართლოს წარ-
დგენილი შუამდგომლობა არ განუხილავს. საქმეში წარმოდგენი-
ლია მტკიცებულებები ტრანსპორტირებაზე განეული ხარჯის და-
სადასტურებლად, სხვა ხარჯების დაკისრებას კი რაიმე სახის მტკი-
ცებულება არ ესაჭიროება.

9. საკასაციო საჩივარში კასატორები შუამდგომლობენ, მოპა-
სუხეს დაეკისროს: თითოეული კასატორის სასარგებლოდ საკასა-
ციო ინსტანციის სასამართლოში ადვოკატის დახმარებისათვის 9
000 ლარის; მოცემულ საქმეზე მინდობილობების, ხელშეკრულე-
ბების, ადვოკატის სახელზე შედგენილი განცხადებისა და სხვა დო-
კუმენტების სანოტარო წესით დამონშვებისთვის გაღებული სანო-
ტარო ხარჯის – 70 ლარის; საკასაციო საჩივრის სასამართლოში წარ-
დგენის, საქმის განხილვისას მარწმუნებლების და წარმომადგენ-
ლის სასამართლო სხდომაზე გამოცხადების უზრუნველსაყოფად,
სასამართლო გადაწყვეტილების ჩაბარების მიზნით გადაადგილე-
ბის გამო ტრანსპორტირებაზე გაღებული ხარჯის – 100 ლარის;
მტკიცებულებათა მოძიება-მოპოვებაზე გაღებული ხარჯის – 20
ლარის; მესამე ინსტანციის სასამართლოში საკასაციო საჩივრის,
წერილობითი განცხადებების, შუამდგომლობების მომზადებაზე
დახარჯული ცელულოზის ქაღალდის ფურცლებისთვის 70 ლარის;
საკასაციო საჩივრის და სხვა მტკიცებულებების ასლის მომზადე-
ბაზე გაღებული ხარჯის – 40 ლარის; მათ აკინძვაზე გახარჯული
ლითონის ამკინძავით შეკვრაზე გაღებული ხარჯის – 0,10 ლარის;
საქმის მასალების სასამართლოში გადაგზავნისას საფოსტო კავ-
შირისთვის გაღებული დანახარჯის 60 ლარის; მასალების კონვერ-
ტით შესაფუთად განეული დანახარჯის – 10 ლარის; მხარეებისა
და მათი წარმომადგენლის სასამართლოში გამოცხადებისას აუცი-
ლებელ კვებაზე განეული დანახარჯის 100 ლარის; სასამართლოში
მოცდენილი დროის ანაზღაურების სახით – 4000 ლარის; გადაწ-
ვეტილების სააღსრულებო ორგანოში აღსრულების უზრუნველ-

საყოფად სააღსრულებო ხარჯის – 500 ლარის; საკასაციო საჩივრისთვის სახელმწიფო ბაჟის გადახდისას საბანკო სერვისით მომსახურებაზე განეული 1 ლარისა და შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღებისას წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდა.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 25.03.2020წ. განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესაძლებლობად. ამავე სასამართლოს 24.12.2020წ. განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

11. 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.

12. დადგენილია და საკასაციო საჩივრით პრეტენზია წამოყენებული არ არის, რომ:

12.1. პირველი და მეორე მოსარჩელე 20.02.2012 წლიდან დასაქმებული იყვნენ მოპასუხის მიმღები განყოფილების მოლარის თანამდებობაზე. მათი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 550 ლარს.

12.2. მესამე მოსარჩელე 18.06.2010 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხის მიმღები განყოფილების მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 660 ლარს.

12.3. მოპასუხის 11.06.2015წ. ბრძანებებით პირველი და მეორე მოსარჩელე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის (წინამდებარე გადაწყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულების გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რეაქციით) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომი-

თი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) საფუძველზე.

12.4. მოპასუხის 28.05.2015წ. ბრძანებით მესამე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) საფუძველზე.

12.5. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესული ნაწილით დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულება, არამართლზომიერად გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან (სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი პირველი და მეორე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის 11.06.2015წ. №193/01 და №192/01 ბრძანებები, ასევე ბათილად იქნა ცნობილი მესამე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 28.05.2015წ. №167/01 ბრძანება).

12.6. მოპასუხის დირექტორმა 03.01.2019წ. გამოსცა სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ ბრძანება №01/02, რომელიც განსაზღვრულ საშტატო ერთეულებში აღარ ითვალისწინებს მიმღები განყოფილების მოლარისა და მიმღები განყოფილების მენეჯერის თანამდებობებს.

13. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, 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.

14. ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხა-

დოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (სუსგ №ას-1135-2018 31.05.2019წ.; სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016).

15. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელეთა მიერ დაკავებულ პოზიციებს ახალი სამტატო ნუსხა აღარ ითვალისწინებს. დასაქმებულების საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, რამდენად არსებობს მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული ადგილის ტოლფასი თანამდებობა და შესაძლებელია თუ არა მოსარჩელეთა უფლებრივი რესტიტუცია მასზე აღდგენის გზით.

16. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, კონკრეტული სამტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს/მოპასუხეს, აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში კი მოსარჩელე მხარეზე გადადის იმის მტკიცების ტვირთი, რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი.

17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკით, სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული შესაძლებელია გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების სამტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (სუსგ №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ.; სუსგ №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ.). სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას (სუსგ №ას-637-637-2018, 29.08.2018წ.).

18. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში პირველი და მეორე მოსარჩელის მოთხოვნაა, აღდგენილ იქნენ ტოლფას თანამდებობაზე – რეგისტრატურის მოლარე-რეგისტრატორებად; მესამე მოსარჩელე კი ითხოვს აღდგენას ადმინისტრაციული მენეჯერის თანამდებობაზე, მაგრამ თუ ეს პოზიცია არ იქნება მიჩნეული ტოლფასად, აღდგენას თანმიმდევრულად რომელიმე თანამდებობაზე: მიმღები განყოფილების ოპერატორი, საფინანსო-

ეკონომიკური სამსახურის მენეჯერი, რეგისტრატურის რეგისტრატორი, პენიტენციური დაწესებულების ტუბერკულოზის პროგრამის კოორდინაციისა და ეროვნული პროგრამის დამყოლობის სამსახურის ბაზის მენეჯერი (20.12.2012წ. სხდომის ოქმი; განცხადება).

19. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ტოლფასი სამუშაოს ფუნქციური დანიშნულება და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები პირვანდელი სამუშაოს მსგავსი უნდა იყოს. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია და საკასაციო საჩივრით დასაბუთებულად შედავებული არ არის, რომ მიმღებ განყოფილებაში მოლარისა და რეგისტრატურის განყოფილებაში მოლარე-რეგისტრატორის თანამდებობები არსებითად განსხვავდება ერთმანეთისგან, როგორც ფუნქცია-მოვალეობებით, ისე შესაბამისი ანაზღაურებით, რის გამოც ისინი ვერ განიხილება ტოლფასად. სასამართლომ მოპასუხის 24.01.2011წ. №15/01 და 04.01.2019წ. №02/02 ბრძანებებში აღწერილი ფუნქცია-მოვალეობების კვლევის შედეგად მიიჩნია, რომ რეგისტრატურის დანაყოფში არსებული საშტატო ერთეული – მოლარე-რეგისტრატორი, მოიცავს უფრო ფართო ფუნქცია-მოვალეობებს, ვიდრე მიმღებ განყოფილებაში არსებული საშტატო ერთეული – მოლარე. მოლარის ძირითად ვალდებულებას შეადგენდა აღრიცხვა-ანგარიშგება, მაშინ, როდესაც მოლარე-რეგისტრატორს დამატებით ევალება რეგისტრაციასა და სხვა სახის დოკუმენტაციასთან დაკავშირებული საქმისწარმოება. საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ ერთმანეთისაგან განსხვავდება მოლარისა და მოლარე-რეგისტრატორის სახელფასო ანაზღაურება. საწინააღმდეგოზე დასაბუთებულ მსჯელობას საკასაციო საჩივარი არ შეიცავს.

20. რაც შეეხება მესამე მოსარჩელეს, გასაჩივრებული გადანყვეტილებით დადგენილია და საკასაციო საჩივრით დასაბუთებულად შედავებული არ არის, რომ მოქმედი საშტატო ნუსხიდან მესამე მოსარჩელის მიერ მითითებული ვერცერთი თანამდებობა (ადმინისტრაციული მენეჯერი, მიმღები განყოფილების ოპერატორი, საფინანსო ეკონომიკური სამსახურის მენეჯერი, რეგისტრატურის რეგისტრატორი, პენიტენციური დაწესებულების ტუბერკულოზის პროგრამის კოორდინაციისა და ეროვნული პროგრამის დამყოლობის სამსახურის ბაზის მენეჯერი), განსხვავებული ფუნქცია-მოვალეობების გათვალისწინებით, ვერ განიხილება მიმღები განყოფილების მენეჯერის ტოლფასად. არსებული საშტატო ნუსხა არ ითვალისწინებს მიმღები განყოფილების მენეჯერის ტოლფას პოზიციას, რამდენადაც მიმღები განყოფილების ზედამხედველობის ფუნქცია-მოვალეობა, რომელშიც გაერთიანებულნი იყვნენ მხო-

ლოდ მოლარეები, აღარ არსებობს. ზემოაღნიშნული გარემოებების უარყოფველ დასაბუთებულ მსჯელობას საკასაციო საჩივარი არ შეიცავს.

21. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მართებულია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ არ არსებობს მოსარჩელეთა სამსახურში აღდგენის წინაპირობა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს (სსსკ-ის 410-ე მუხლი).

22. სასამართლომ უნდა იმსჯელოს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე. პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, როდესაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი 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, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა, კომპანიის ლიკვიდურობა, გადახდისუნარიანობა და ა.შ. (სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.).

23. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. საკასაციო პალატა ითვალისწინებს (შდრ. სუსგ №ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ.; სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2019წ.): დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს (დაკავებული თანამდებობებიდან მოსარჩელეთა არასამართლობრივი გათავისუფლება); მოსარჩელების გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვილი ხანგრძლივ პერიოდს (გასულია 5 წელზე მეტი); იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ; რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით და ამ კონტექსტით, მოსარჩელების თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს – და, რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულთა აღდგენა, მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის

სამართლიანი და გონივრული ოდენობა გათავისუფლებიდან სამი წლის ხელფასით უნდა განისაზღვროს.

24. 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 საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2019წ. გადაწყვეტილების შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის მე-4, მე-5, მე-6 პუნქტები) მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება და მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – 19 800 ლარის (დარიცხული), მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ – 19 800 ლარის (დარიცხული), ხოლო მესამე მოსარჩელის სასარგებლოდ 23 760 ლარის (დარიცხული) გადახდა. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

25. სსსკ-ის 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.

26. კასატორი პრეტენზიას აცხადებს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 29.11.2019წ. საოქმო განჩინებაზე, რომლითაც მოსარჩელეთა წარმომადგენლის შუამდგომლობა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და მოპასუხეს დაევალა, წარედგინა „მოლარე რეგისტრატორის“ ფუნქცია-მოვალეობები. ამავდროულად განჩინებით მოპასუხეს დაევალა, წარედგინა განმარტება, იყო თუ არა გადანაწილებული 28.05.2015წ. მონაცემებით არსებული მიმღები განყოფილების მენეჯერის ფუნქციები იმავე სახით რომელიმე განყოფილებაში. პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნულზე მხარეს სათანადოდ დასაბუთებული შედაგება არ წარმოუდგენია. ასევე უსაფუძვლოა კასატორების მოთხოვნა გაუქმდეს 20.12.2019წ. საოქმო განჩინება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მტკიცებულებების გამოთხოვის თაობაზე შუამდგომლობა. შესაბამისად, გასა-

ჩივრებული განჩინებები პალატას მიაჩნია დასაბუთებულად, კანონიერად და საკასაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სსსკ-ის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ მათი გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

27. რაც შეეხება თანამდებობის ვაკანტურობის შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვაზე 29.11.2019წ. საოქმო განჩინების კანონიერებას, პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნული რელევიანტური იქნებოდა თანამდებობების ტოლფასად მიჩნევის შემთხვევაში, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ დადგინდა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მოტივაცია თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შესახებ დაემყარა მოსარჩელეთა მიერ მითითებული თანამდებობების არატოლფასოვნებას და არა ტოლფასი, მაგრამ ვაკანტური თანამდებობის არარსებობას. შესაბამისად, ასევე არ უნდა დაკმაყოფილდეს კასატორების მოთხოვნა განჩინების ამ ნაწილში გაუქმების თაობაზე.

28. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2019წ. შემაჯამებელ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ იმსჯელა პროცესის ხარჯების გადანაწილების საკითხზე, თუმცა სარეზოლუციო ნაწილი არ შეიცავს ხარჯების თაობაზე მითითებას. ხარჯების საკითხი საბოლოოდ გადაწყდა ამავე სასამართლოს 23.01.2020წ. დამატებითი გადაწყვეტილებით, მოპასუხეს პირველი და მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა თითოეულისათვის სახელმწიფო ბაჟის – 100 ლარის, წარმომადგენლის დახმარებისთვის განეული ხარჯის – 396 ლარისა და სანოტარო წესით დამონმებული მინდობილობებისთვის განეული სანოტარო ხარჯის – 74.80 ლარის ანაზღაურება. მოპასუხეს მესამე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა – სახელმწიფო ბაჟის – 100 ლარის, წარმომადგენლის დახმარებისთვის განეული ხარჯის – 475.2 ლარისა და სანოტარო წესით დამონმებული მინდობილობებისთვის განეული სანოტარო ხარჯის – 13.80 ლარის გადახდა). კასატორები ითხოვენ გადაწყვეტილების გაუქმებას სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოპასუხისათვის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით ხარჯების სრულად დაკისრებას. შესაბამისად, კასაციის ობიექტია ასევე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 23.01.2020წ. დამატებითი გადაწყვეტილება სასამართლოსგარეშე ხარჯების დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში.

29. საკასაციო საჩივარში კასატორები შუამდგომლობენ მოპასუხეს დაეკისროს საკასაციო ინსტანციის სასამართლოსგარეშე ხარჯები (თითოეული კასატორის სასარგებლოდ საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში ადვოკატის დახმარებისათვის 9 000 ლარი;

ასევე – სხვა ხარჯები: მინდობილობების, ხელშეკრულებების, ადვოკატის სახელზე შედგენილი განცხადების და სხვა დოკუმენტების სანოტარო წესით დამონმებისთვის გაღებული სანოტარო ხარჯი – 70 ლარი; საკასაციო საჩივრის სასამართლოში წარდგენის, მარნმუხნებლებისა და მათი წარმომადგენლის სასამართლო სხდომაზე გამოცხადების უზრუნველსაყოფად, სასამართლო გადაწყვეტილების ჩაბარების მიზნით გადაადგილების გამო ტრანსპორტირებაზე გაღებული ხარჯი – 100 ლარი; მტკიცებულებათა მოძიება-მოპოვებაზე გაღებული ხარჯი – 20 ლარი; მესამე ინსტანციის სასამართლოში საკასაციო საჩივრის, წერილობითი განცხადებების, შუამდგომლობების მომზადებაზე დახარჯული ცელულოზის ქალაღლის ფურცლებისთვის 70 ლარი; საკასაციო საჩივრის და სხვა მტკიცებულებების ასლის მომზადებაზე გაღებული ხარჯი – 40 ლარი; მათ აკინძვაზე გახარჯული ლითონის ამკინძავით შეკვრაზე გაღებული ხარჯი – 0,10 ლარი; საქმის მასალების სასამართლოში გადაზავნისას საფოსტო კავშირისთვის გაღებული დანახარჯი 60 ლარი; მასალების კონვერტით შესაფუთად განეული დანახარჯი – 10 ლარი; მხარეებისა და მათი წარმომადგენლის სასამართლოში გამოცხადებისას აუცილებელ კვებაზე განეული დანახარჯი 100 ლარი; სასამართლოში მოცდენილი დროის ანაზღაურების სახით – 4000 ლარი; გადაწყვეტილების სააღსრულებო ორგანოში აღსრულების უზრუნველსაყოფად სააღსრულებო ხარჯის ანაზღაურება 500 ლარი; საკასაციო საჩივრისთვის სახელმწიფო ბაჟის გადახდისას საბანკო სერვისით მომსახურებაზე განეული 1 ლარი).

30. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბოლო წინადადებათ, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეულ 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. მითითებული ნორმის დისპოზიცია იმგვარად არის ფორმულირებული, რომ არ ადგენს განეული ხარჯის სანაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდენობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლოებს. კანონმდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრებით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მონაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის პროცესუალური საფუძველი; ნორმის

ამგვარი შინაარსის მიზანია პროცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდვის თავიდან აცილება. გონივრულობის კრიტერიუმად კი, კანონმდებელი მიიჩნევს დავის საგნის ღირებულების არაუმეტეს 4%-ს. ნიშანდობლივია, რომ დავის საგნის ღირებულების 4% წარმოადგენს ზედა ზღვარს (კანონით დადგენილ მაქსიმალურ ოდენობას), რომლის ფარგლებშიც ხდება ხარჯების ოდენობის სასამართლოსმიერი განსაზღვრა და ამ თვალსაზრისით, მხედველობაში მიიღება კონკრეტულად რა იურიდიული მნიშვნელობის მქონე ქმედებები განახორციელა ადვოკატმა, რა სახის ადამიანური რესურსი დაიხარჯა, საქმის წარმოების რომელ ეტაპზე პროცესის მონაწილე რომელმა მხარემ გასწია იგი და სხვა (სუსგ №ას-1054-2019; 30.09.2019წ., სუსგ №ას-316-316-2018, 07.05.2018წ.).

31. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორს არ წარმოუდგენია მის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით ხარჯის რეალურად განევის თაობაზე მტკიცებულება, თუმცა საქმეში წარმოდგენილია იურიდიული მომსახურების შესახებ ხელშეკრულება, სანოტარო წესით დამონმებულ მინდობილობა, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელეებმა წარმომადგენელს მიანიჭეს მათი ინტერესების სასამართლოში დაცვის უფლება და საქმის მასალებით დგინდება წარმომადგენლის მონაწილეობა საპროცესო მოქმედებებში, რაც მიუთითებს მხარეთა შორის სსკ-ის 709-ე მუხლით განსაზღვრული დავალების ხელშეკრულების არსებობაზე. შესაბამისად, არსებობს მოსარჩელეთათვის წარმომადგენლის ხარჯის სსსკ-ის 53-ე მუხლით განსაზღვრულ ფარგლებში ანაზღაურების წინაპირობა (შდრ. №ას-330-315-2015, 29.06.2015წ.; №ას-734-702-2016, 20.01.2017წ.).

32. პალატა მიუთითებს, რომ, 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 ამკარაა, რომ პირის უფლების დარღვევის აღკვეთის მიზნით ხარჯი გაღებულია (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „პინკოვა და პინკი ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“). სასამართლომ მხარეს ხარჯების ანაზღაურება უნდა დააკისროს მხოლოდ იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც ისინი რეალურად და საქიროებისამებრ იქნა გაღებული იმ მიზნით, რომ აღკვეთილიყო სამოქალაქო უფლების

დარღვევა (ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადან-
ყვეტილება „ასანიძე საქართველოს წინააღმდეგ“). აღნიშნულიდან
გამომდინარე, სასამართლოს შეხედულებით ხარჯების ოდენობის
განსაზღვრისას, დავის საგნის ღირებულებიდან გამომდინარე, პრო-
ცენტული ცენზის დადგენა გამორიცხავს ხარჯების ხელოვნურად
გაზრდას და უზრუნველყოფს იმ მხარის ინტერესების დაცვას, რო-
მელსაც ხარჯების გადახდა უნდა დაეკისროს (სუსგ №ას- 330-315-
2015, 29.06.2015წ.; სუსგ №ას-316-316-2018, 07.05.2018წ.).

33. ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით, საკასაციო პალატა
ითვალისწინებს ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა: საბოლოოდ გან-
საზღვრული კომპენსაციის ოდენობა, ადვოკატმა კონკრეტულად
რა იურიდიული მნიშვნელობის მქონე ქმედებები შეასრულა, რა სა-
ხის ადამიანური რესურსი დაიხარჯა, საქმის წარმოების რომელ
ეტაპზე რა მოქმედებები შესრულდა – და ასევე, რომ დაკმაყო-
ფილებული საკასაციო მოთხოვნის და კანონით განსაზღვრული
ფარგლების გათვალისწინებით მოპასუხეს პირველი და მეორე მო-
სარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საკასაციო ინსტანცია-
ში წარმომადგენლის დახმარებისათვის განუღოს ხარჯი – 396 ლა-
რის ოდენობით, ხოლო მესამე მოსარჩელის სასარგებლოდ – 475,2
ლარი. ასევე, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის სააპელაციო სა-
სამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 23.01.2020წ. დამატე-
ბითი გადაწყვეტილება წარმომადგენლის დახმარებისთვის განე-
ული ხარჯის დაკისრების თაობაზე.

34. ასევე დაუსაბუთებელია კასატორების პრეტენზია თბილი-
სის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის
23.01.2020წ. დამატებით გადაწყვეტილებაზე ე.წ. სხვა ხარჯების
დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში. რაც შეეხება საკასაციო ინ-
სტანციის სხვა ხარჯების (იხ.: წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-
9, 29 პუნქტი) ანაზღაურების შესახებ კასატორთა შუამდგომლო-
ბას, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსსკ-ის 102-ე მუხლის მოთ-
ხოვნათა დაცვით, კასატორებმა ვერ წარმოადგინეს რაიმე მტკი-
ცებულებები, რომლებიც შეეხება, სასამართლო გადაწყვეტილე-
ბის ჩაბარების გამო ტრანსპორტირებისათვის გაღებულ თანხებს
და მათ ოდენობას. რაც შეეხება სანოტარო წესით დამონმებისთვის
გაღებულ სანოტარო ხარჯს, საქმეში წარმოდგენილი არ არის სა-
კასაციო სასამართლოში საქმის განხილვის ეტაპზე რაიმე დოკუ-
მენტის დამონმების, მოძიებისა და ამისთვის გაღებული ხარჯების
შესახებ მტკიცებულება. აგრეთვე დაუსაბუთებელია შუამდგომ-
ლობა კვებისა და მოცდენილი დროის ხარჯებთან დაკავშირებით,
რადგან საკასაციო პალატას საკასაციო საჩივარი ზეპირი მოსმე-
ნით არ განუხილავს.

35. საკასაციო პალატას ასევე უსაფუძვლოდ მიაჩნია მოთხოვნა გადაწყვეტილების სააღსრულებო ორგანოში აღსრულების უზრუნველსაყოფად სააღსრულებო ხარჯის ანაზღაურების თაობაზე. სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნული საკითხი უნდა გადაწყდეს გადაწყვეტილების აღსრულების ეტაპზე სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით.

36. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოწინააღმდეგე მხარეს კასატორების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საკასაციო საჩივრის და განცხადებების წარსადგენად დახარჯული ფურცლების ღირებულება, საკასაციო საჩივრის ასაკინძად (ლითონის ამკინძავით) გაღებული ხარჯის, აგრეთვე, საფოსტო კონვერტისა და მომსახურების საფასური, სულ – 20 ლარის გადახდა. დანარჩენ ნაწილში სხვა ხარჯების დაკისრების თაობაზე შუამდგომლობა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

37. რაც შეეხება საკასაციო საჩივარზე გადახდილ სახელმწიფო ბაჟს, ეს საკითხი რეგლამენტირებულია სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით (იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა) და ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით (სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია). მოცემულ შემთხვევაში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია საკასაციო საჩივარზე იმ ნაწილში, რომელიც წარდგენილია სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე სამუშაოზე აღდგენაზე უარის თქმის შესახებ. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების/კომპენსაციის მოთხოვნას, ამ ნაწილში კასატორები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნა).

ნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომისსამართლებრივი ურთიერთობიდან). გათვალისწინებით იმისა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით არ კმაყოფილდება სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე მოთხოვნა, არ არსებობს ამ ნაწილში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სსსკ-ის 53-ე მუხლით დადგენილი წესით მოპასუხისთვის დაკისრების წინაპირობა. რაც შეეხება მოპასუხისათვის დაკისრებული კომპენსაციის პროპორციულად გადასახდელ სახელმწიფო ბაჟს, სსსკ-ის 55-ე მუხლის საფუძველზე, 1584 ლარის ანაზღაურება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. თ. წ-ის, ე. ო-ის და ქ. მ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2019წ. გადაწყვეტილების შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის მე-4, მე-5, მე-6 პუნქტები) მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

3. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ თ. წ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 19 800 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

4. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ ე. ო-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 19 800 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

5. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ ქ. მ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 23 760 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

6. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2019წ. გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 23.01.2020წ. დამატებითი გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.

8. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ თ. წ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეული ხარჯის ანაზღაურება 396 ლარის ოდენობით.

9. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ ე. ო-ის სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეული ხარჯის ანაზღაურება 396 ლარის ოდენობით.

10. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ ქ. მ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეული ხარჯის ანაზღაურება 475,2 ლარის ოდენობით.

11. კასატორების მოთხოვნა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 29.11.2019წ. განჩინებების, ასევე 20.12.2019წ. განჩინების გაუქმების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

12. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1584 ლარის ოდენობით.

13. სს „ტ. და ფ. დ.ე.ც-ს“ თ. ნ-ის, ე. ო-ის და ქ. მ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს სასამართლოსგარეშე ხარჯების ანაზღაურება 20 ლარის ოდენობით.

14. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა

კომპენსაციის გადახდა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1208-2018

18 თებერვალი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა; პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა; იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება; პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. კ-ემ (შემდეგში – მოსარჩელე ან კასატორი ან დასაქმებული ან პანსიონის უფროსი) სარჩელი აღძრა სსიპ „ადამიანი ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდის“ (შემდეგში: მოპასუხე ან ფონ-

დი ან მონინალმდევე მხარე) მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: 1.1. მოპასუხის 2016 წლის 24 მარტის №07-4/დ ბრძანების („ლ. კ-ის-თვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის საყვედურის შეფარდების შესახებ“) ბათილად ცნობა; 1.2. მოპასუხის 2016 წლის 23 ივნისის №07-130/კ ბრძანების („ლ. კ-ის გათავისუფლების შესახებ“) ბათილად ცნობა; 1.3. მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე – ფონდის ტერიტორიული ერთეულის (ფილიალი) „მარტყოფის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პანსიონატის“ უფროსის თანამდებობაზე; 1.4. მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ, სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის – 1200 ლარის გათვალისწინებით; 1.5. მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის დაკისრება.

2. მოსარჩელის განმარტებით, ფონდის ტერიტორიული ერთეულის (ფილიალი) „მარტყოფის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პანსიონატის“ უფროსის თანამდებობაზე დაინიშნა 2009 წლის 06 მაისიდან. პანსიონატი წარმოადგენს სადღეღამისო სპეციალიზებულ დაწესებულებას, რომელიც სოციალურ მომსახურებას უწევს შეზღუდული შესაძლებლობის, აგრეთვე, სხვა ფსიქიკური აშლილობის გამო, განვითარებული მკვეთრად/მნიშვნელოვნად გამოხატული შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსის მქონე სრულწლოვან პირებს, აგრეთვე, უსახლკარო პირებს, რომლებიც არიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე; საქართველოში არ მოიქმნება სხვა მსგავსი ტიპის დაწესებულება, სადაც უკეთესად არის დაცული ბენეფიციართა უფლებები, სადაც უკეთესად აქცევენ ყურადღებას ბენეფიციართა ყოფას, დაწესებულების გახსნის დღიდან მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. 2009 წლიდან, მოსარჩელის ხელმძღვანელობის პერიოდში, პანსიონატში განხორციელდა არაერთი პროექტი. ამავე დროს, ჩატარდა არაერთი გეგმიური და არაგეგმიური მონიტორინგი, როგორც ფონდის, ისე საქართველოს სახალხო დამცველისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ, რა დროსაც, არცერთხელ დაფიქსირებულა პანსიონატის მხრიდან არასრულფასოვანი მომსახურების მიწოდება და/ან ბენეფიციართა უფლებების დარღვევა. მიუხედავად ამისა, ფონდის ხელმძღვანელობა, გამუდმებით აიძულებდა მოსარჩელეს სამსახურის დატოვებას, პანსიონატის ინტერესებიდან გამომდინარე მისი აქტიურობის გამო.

3. მოსარჩელის მითითებით, ფონდის მიერ მის მიმართ ორჯერ არაკანონიერად იყო გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებ-

ლობის ზომა, რის გამოც, საბოლოოდ, მოპასუხის მიერ მოხდა მათი ბათილად ცნობა. შემდგომშიც, 2016 წლის 24 მარტს, მას დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური. მოპასუხემ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ დაარღვია ბენეფიციარის გარდაცვალების შესახებ ფონდის შეტყობინების წესი, თუმცა, მოსარჩელემ განმარტა, რომ ასეთი წესი არ არის დადგენილი მოპასუხის არცერთი სამართლებრივი აქტით. 2016 წლის 23 ივნისს კი, მოპასუხე ფონდმა იგი გაათავისუფლა სამსახურიდან არაჯეროვანი სამედიცინო მომსახურების მიწოდების გამო.

4. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა დამსაქმებელი ფონდის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის ხელოვნურად შექმნის გზით. მისი განმარტებით, პანსიონატის უფროსის კომპეტენციას არ წარმოადგენს სამედიცინო მომსახურების მიწოდება და ასეთი ვალდებულების არსებობის შემთხვევაშიც, ბენეფიციარის გარდაცვალების ფაქტთან დაკავშირებით არ არსებობს კომპეტენტური ორგანოს – სსიპ „სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს“ დასკვნა, რომლითაც გამოიკვეთებოდა პანსიონატის ადმინისტრაციის ბრალეულობა სამედიცინო მომსახურების არაჯეროვნად განხორციელებაში ან ბენეფიციარის გარდაცვალებაში. 2016 წლის 18 ივლისს, მოსარჩელემ დამსაქმებლისგან მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება, თუმცა, პასუხად მიიღო ისევე ბრძანება და ამ ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მითითებული, ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს 2016 წლის 22 ივნისის მოხსენებითი ბარათი. მოსარჩელემ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ფონდმა, შრომითი ხელშეკრულების არაკანონიერი შეწყვეტით დაარღვია მისი შრომითი უფლებები.

5. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ასევე, მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე. მოპასუხის განმარტებით, სიმართლე არ არის მოსარჩელის მითითება, სამსახურიდან წასვლის შესახებ მისი იძულების შესახებ. მოსარჩელის მიერ დასახელებული, თითქოსდა მისი შევიწროების პერიოდში – 2013-2016 წლებში, ფონდმა არაერთი დირექტორი გამოიცვალა. შეუძლებელი და ლოგიკას მოკლებულია, ყველა ხელმძღვანელის ინტერესებში ყოფილიყო მოსარჩელის შევიწროება მისი აქტიურობის გამო. მოპასუხემ მიიჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა, ფონდის 2016 წლის 24 მარტის 07-4/დ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ ხანდაზმულია. აღნიშნული ბრძანება მას ჩაჰბარდა 2016 წლის 28 მარტს. მას დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური შეეფარდა 2015 წლის 22 დეკემბერს, ბენეფიციარ გ. მ-ას გარდაცვალების ფაქტის შესახებ ფონდის ხელ-

მძღვანელობისთვის დაუყოვნებლივ შეტყობინების ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო. აღნიშნული წესი განერილია პანსიონატის „მინაგანანესის“ მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტში და მე-15 მუხლის პირველ პუნქტში. მოსარჩელემ დაარღვია სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის 2016 წლის 23 ივნისის ბრძანების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა, რის გამოც, მოთხოვნა ხანდაზმულია. მოსარჩელეს აღნიშნულ ბრძანებასთან ერთად, 2016 წლის 24 ივნისს, ფოსტის მეშვეობით ჩაჰბარდა როგორც ბრძანება, ისე მისი დასაბუთება – მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს უფროსის 2016 წლის 22 ივნისის მოხსენებითი ბარათი. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელემ 2016 წლის 18 ივლისის წერილით მოითხოვა ფონდის დირექტორისგან მისი გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება. აღნიშნული წერილით, მოსარჩელეს სურდა ხელოვნურად გაეზარდა სასამართლოსთვის მიმართვის ვადა. ამავ დროს, მოპასუხე ფონდმა მიუთითა, რომ გასაჩივრებული ორივე ბრძანება კანონმდებლობის სრული დაცვით და კონკრეტულ ფაქტებზე დაყრდნობით არის გამოცემული, რის გამოც, მოპასუხე ფონდს აღნიშნული ბრძანებების გამოცემით არ დაუზღვევია მოსარჩელის შრომითი უფლებები.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ფონდის 2016 წლის 23 ივნისის №07-130/კ ბრძანება, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. ფონდს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 18 000 ლარის ოდენობით. სარჩელი, დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

7. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე შეუძლებელია; მოცემული თანამდებობა არ არის ვაკანტური. პანსიონატის სპეციფიური ხასიათის საქმიანობიდან გამომდინარე, პანსიონატს ესაჭიროებოდა უფროსი, მითუმეტეს, რომ ეს ადგილი გათავისუფლდა 2016 წლის 23 ივნისს. მოსარჩელეს არ მიუთითებია რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზეც.

8. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება ორივე მხარემ გაასაჩივრა სააპელაციო საჩივრით. მოსარჩელემ მოითხოვა სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ – სარჩელის უარყოფა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა: გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, მო-

სარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

9. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: 2009 წლის 6 მაისიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო ფონდის ტერიტორიული ერთეულის (ფილიალი) „მარტყოფის შშმ პირთა პანსიონატის“ უფროსის თანამდებობაზე.

10. მარტყოფის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პანსიონატი წარმოადგენს სადღეღამისო სპეციალიზებულ დაწესებულებას, რომელიც სოციალურ მომსახურებას უწევს შეზღუდული შესაძლებლობის (გონებრივი ჩამორჩენილობის – F70.0, F70.1, F70.8, F70.9, F71.0, F71.1, F71.8, F71.9, F72.0, F73.0, აგრეთვე, სხვა ფსიქიკური აშლილობების გამო განვითარებული მკვეთრად/მნიშვნელოვნად გამოხატული შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსის) მქონე სრულწლოვან პირებს (ბენეფიციარებს).

11. ფილიალის ძირითადი ფუნქციებია: ა) ბენეფიციართა სოციალური რეაბილიტაცია; ბ) ბენეფიციართა სადღეღამისო მომსახურებით, ასევე პირველადი სამედიცინო მომსახურებით უზრუნველყოფა და საჭიროების შემთხვევაში, ამბულატორიული და სტაციონარული სამედიცინო მომსახურების ორგანიზება; გ) ბენეფიციართა საზოგადოებაში ინტეგრაციის ხელშეწყობა; დ) ბენეფიციართა გართობისა და დასვენებისთვის შესაბამისი პირობების შექმნა. ფილიალს მართავს უფროსი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს ფონდის დირექტორი.

12. ფილიალის დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით ფილიალის უფროსი: ხელმძღვანელობს ფილიალის გამართულ საქმიანობას, პასუხისმგებელია მის ნორმალურ ფუნქციონირებასა და მომსახურების ხარისხზე; ახორციელებს ფილიალის საერთო ხელმძღვანელობას სამართლებრივ და საინფორმაციო უზრუნველყოფას; ახორციელებს ფილიალის ფუნქციებს; დებულებით განსაზღვრული უფლებამოსილების გარდა, ანაწილებს მოვალეობებს ფილიალის თანამშრომლებს შორის, აძლევს მათ სათანადო მითითებს და დავალებებს, ზედამხედველობას უწევს თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას; ატარებს თანამშრომელთა თათბირებს და ისმენს განუხლები მუშაობის შედეგებს; ვალდებულია ბენეფიციარის გარდაცვალების შემთხვევაში, აცნობოს საქართველოს შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – სოციალური მომსახურების სააგენტოს, ბენეფიციარის ოჯახს (საკონტაქტო ინფორმაციის არსებობის შემთხვევაში) და ფონდს; პასუხს აგებს ფილიალის საერთო საქმიანობის ეფექტურ ორგანიზებაზე, კანონიერების, დისციპლინის, ბენეფიციართა უფლებების დაცვაზე და სხვა.

13. სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების კანონიერების შემოწმებისათვის, გამოიკვლია, ჰქონდა თუ არა ადგილი იმ გადაცდომებს – ფილიალის დებულების და შინაგანანგის დარღვევას, რაც 2016 წლის 24 მარტის (საყვედურის გამოცხადების შესახებ) და 2016 წლის 23 ივნისის (გათავისუფლების შესახებ) ბრძანებებს დაედო საფუძვლად.

14. დადგენილი იქნა, რომ ფონდის დირექტორის 2016 წლის 24 მარტის ბრძანებით ფონდის ტერიტორიული ერთეულის (ფილიალის) მარტყოფის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პანსიონატის უფროსს – მოსარჩელეს შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური.

15. მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებას საფუძვლად დაედო ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს უფროსის 2016 წლის 17 მარტის №07-795 მოხსენებითი ბარათი, საიდანაც ირკვევა, რომ 2015 წლის 21 დეკემბერს, პანსიონატში მიიღეს ბენეფიციარი გ. მ-ა, რომელსაც არ გააჩნდა თვითმოვლის ჩვევები, კვების დროს ესაჭიროებოდა მეთვალყურეობა, რადგან ამ უკანასკნელს ჰქონდა საჭმლის მიტაცების ჩვევა, ამდენად საჭიროებდა განსაკუთრებულ ყურადღებას კვების დროს. 2015 წლის 22 დეკემბერს, 17:00 საათზე, სამხარზე, სასადილოში შესვლისას, ბენეფიციარმა დაინახა ნამცხვარი, დაუსხლტა ხელიდან მორიგე მომვლელს, სტაცა ნამცხვრის ულუფას ხელი და პირში ჩაიდო. პერსონალმა და შემდეგ უკვე სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადამ, ბევრი ცდის მიუხედავად, ვერ შეძლო მისი გადარჩენა. ბენეფიციარის გარდაცვალება სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადის მიერ დაფიქსირდა 2015 წლის 22 დეკემბერს, 18:00 საათზე. ფილიალის უფროსი – მოსარჩელე, ამ დროს, იმყოფებოდა შემთხვევის ადგილზე. მომხდარის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობა სამართალდამცავ ორგანოებს. ფონდის ხელმძღვანელობის შეტყობინება მოხდა მეორე დღეს, 2015 წლის 23 დეკემბრის დილას. ამავდროულად, გარდაცვალების ფაქტთან დაკავშირებით, წერილობითი შეტყობინება გაიგზავნა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს გარდაბნის რაიონულ განყოფილებაში. 2015 წლის 22 დეკემბერს მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია მოსარჩელის მიერ ფილიალის დებულების და შინაგანანგის დარღვევა.

16. ფილიალის დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ჟ“ ქვეპუნქტის მიხედვით ფილიალის უფროსი ვალდებულია ბენეფიციარის გარდაცვალების შემთხვევაში, აცნობოს საქართველოს შრო-

მის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – სოციალური მომსახურების სააგენტოს, ბენეფიციარის ოჯახს (საკონტაქტო ინფორმაციის არსებობის შემთხვევაში) და ფონდს.

17. ფილიალის შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით დაწესებულებაში ნებისმიერი პირის გარდაცვალების, კონფლიქტის შედეგად მიღებული ფიზიკური დაზიანების, ან თანამშრომლების და/ან ბენეფიციარების წინააღმდეგ ჩადენილი არაკანონიერი ქმედების შემთხვევაში, ფილიალის უფროსი ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს სამართალდამცავ ორგანოებს, ფონდის ხელმძღვანელობას, კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ასევე სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს.

18. დადგენილია, რომ სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადის მიერ 2015 წლის 22 დეკემბერს 18:00 საათზე პანსიონატში დაფიქსირდა ბენეფიციარის გ. მ-ას გარდაცვალების ფაქტი. დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ მომხდარის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობა სამართალდამცავ ორგანოებს, ხოლო ფონდის ხელმძღვანელისთვის ინფორმაცია მიწოდებული იქნა მომდევნო დღეს.

19. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ მას ბენეფიციარის გარდაცვალების შესახებ ფონდისთვის ინფორმაციის მომდევნო დღეს მიწოდებით შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება არ დაურღვევია, რადგან არც ერთი სამართლებრივი დოკუმენტით განმარტებული არ ყოფილა დაუყოვნებლივ შეტყობინების არსი.

20. სააპელაციო პალატის მითითებით, ის ფაქტი, რომ 2015 წლის 22 დეკემბრის შემთხვევის (ბენეფიციარის გარდაცვალება) დადგომიდან (2015 წლის 22 დეკემბრის 18:00 საათი), რამდენიმე წუთშივე (დაუყოვნებლივ) ფილიალის უფროსის მიერ (მოსარჩელე), დებულების და წესდების მოთხოვნის შესაბამისად, განხორციელდა მომხდართან დაკავშირებით სამართალდამცავი ორგანოების ინფორმირება, დროის ამავე მონაკვეთში (და არა შემთხვევის დადგომიდან 14-16 საათის შემდეგ), პარალელურად უნდა მომხდარიყო ფონდის ხელმძღვანელობის ინფორმირებაც. კონკრეტულ შემთხვევაში, დაუყოვნებლივი ინფორმირება გულისხმობს შეტყობინებას უახლოესი წუთების, უახლოესი 1-2 საათის განმავლობაში. ნიშანდობლივია, რომ სხვა შემთხვევის (ბენეფიციარი მ. დ-ის გარდაცვალების შემთხვევაში) დროს, მოსარჩელემ ინფორმირების ვალდებულება ჯეროვნად შეასრულა. კერძოდ, თავად მოსარჩელის განმარტებით გაირკვა, რომ მიუხედავად ბენეფიციარის (მ. დ-ი) არასამუშაო საათებში (სალამოს 21:00 საათიდან – 22:00 საათამ-

დე პერიოდი) გარდაცვალებისა, მომხდარი ფაქტის შესახებ, მან ფონდის ხელმძღვანელობას შემთხვევის დადგომიდან თხუთმეტი წუთის ინტერვალშივე შეატყობინა. (იხ. 20.02.2018წ. სხდომის ოქმი 14:03:45-14:04:25). შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო ინფორმაციის „დაუყოვნებლივ“ მიწოდების არსი. ფილიალის შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი ჩამოთვლილი შემთხვევების შესახებ ინფორმაციის დაუყოვნებლივ მიწოდების ვალდებულება, ფონდის გარდა, გათვალისწინებულია ისეთი დანესებულებებისთვის, როგორცაა, სამართალდამცავი ორგანოები (კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში კი სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო). დადგენილია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ფონდის მიმართ 2015 წლის 22 დეკემბრის შემთხვევის თაობაზე ინფორმირების ვალდებულება მოსარჩელემ განახორციელა არა შემთხვევის დადგომიდან დაუყოვნებლივ, არამედ 14-16 საათის შემდეგ, რითიც მან დაარღვია ფილიალის დებულებით და შინაგანაწესით (დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ჟ“ ქვეპუნქტი; შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი) დადგენილი დაუყოვნებლივი ინფორმირების ვალდებულება. შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ ამ დარღვევის გამო, მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან 2016 წლის 24 მარტის №07-4/დ ბრძანებით კანონიერად იქნა გამოყენებული საყვედური.

21. ამასთან, დადგენილი იქნა, რომ ფონდის დირექტორის 2016 წლის 23 ივნისის №07-130/კ ბრძანებით ფონდის ტერიტორიული ერთეულის (ფილიალის) „მარტყოფის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პანსიონატის“ უფროსი – მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 24 ივნისიდან.

22. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი იყო ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს უფროსის 2016 წლის 22 ივნისის 07-1895 მოხსენებითი ბარათი. აღნიშნული დოკუმენტით ირკვევა, რომ 2016 წლის 28 მარტს, მონიტორინგის ჯგუფი იმყოფებოდა მარტყოფის შშმ პირთა პანსიონატში, ფილიალის ბენეფიციარის, მ. დ-ის გარდაცვალების ფაქტის ირგვლივ არსებული გარემოებების შესწავლის მიზნით. პანსიონატის უფროსის, თანამშრომლების ახსნა-განმარტებების და გარდაცვალების ფაქტის შემსწრე ქმედუნარიან ბენეფიციარებთან გასაუბრების შედეგად, გაირკვა, რომ 27 მარტს, საღამოს, დაახლოებით 21:00 საათზე, ბენეფიციარი შევიდა საპირფარეოში, მას იქ დაენყო ხველა, საპირფარეოდან გამოსულს ჰქონდა სპონტანური სისხლდენა პირის ღრუდან და ნესტოებიდან. მედლამ გამოიძახა სასწრაფო სამედიცინო დახმარება, თუმცა, ბე-

ნეფიცარი რამდენიმე წუთში გარდაიცვალა. მომხდარს შეესწრნენ და მ-ს გადარჩენას ცდილობდნენ მორიგე აღმზრდელები, მედდა და რამდენიმე ბენეფიციარი. მომხდარის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობა პოლიციას, ფონდის დირექტორს, ასევე გარდაცვლილის დას. ამ უკანასკნელის კატეგორიული უარის გამო, ექსპერტიზა არ ჩატარებულა, შესაბამისად, გარდაცვალების ზუსტი მიზეზის დადგენა ვერ მოხერხდა.

23. შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ ბენეფიციარის გარდაცვალების მომენტში, იქ მყოფ პასუხისმგებელ პირთა მოქმედებები სრულად შეესაბამებოდა ფილიალის დებულებით თუ შინაგანანესით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს, თუმცა, გამოიკვეთა გარემოებები, რომლებიც მონიტორინგის ჯგუფის თვალსაზრისით, შესაბამის რეაგირებას საჭიროებენ. კერძოდ, დაწესებულების ექიმ-თერაპევტის განმარტებით მ. დ-ი ფილიალში 03.07.2012 წელს ჩაირიცხა დიაგნოზით: F07.0 ორგანული პიროვნული აშლილობა, პოსტტუბერკულოზური დიდი ნარჩენი ცვლილებები, ლვიძლისმიერი ენცეფალოპათია, თირკმლის ამილოიზიდი, ლვიძლის ციროზი, ლვიძლისმიერი ენცეფალოპათია, თირკმლის ამილოიდოზი. ექიმ-თერაპევტის განმარტებით, მიუხედავად მისი დიაგნოზისა, ბენეფიციარის მდგომარეობა სომატური სფეროს მხრივ იყო სტაბილური. 2016 წლის იანვარში, მდგომარეობა გაუარესდა, ჰქონდა ცხელება, ხველა, მწვავე ნაზოფარინგიტის დიაგნოზით მიმდინარეობდა მისი მედიკამენტოზური მკურნალობა ანტიბიოტიკებით, ვიტამინებით და ანტიჰესტამონური მედიკამენტებით, თუმცა, ვინაიდან, დინამიკაში გაუმჯობესება არ აღინიშნა, მას გაუკეთდა სისხლის საერთო ანალიზი 2014 წლის 23 თებერვალს, ხოლო 2016 წლის 24 თებერვალს, ოჯახის ექიმის მიმართვით, გაგზავნილ იქნა გარდაბნის ტუბდისპანსერში, ფტიზიატრთან საკონსულტაციოდ. ჩატარებული გამოკვლევებით, ტუბერკულოზი არ დადასტურდა.

24. გათვალისწინებით იმისა, რომ მ. დ-ის მდგომარეობა არ გაუმჯობესდა, 2016 წლის 14 მარტს შედგა მულტიდისციპლინური გუნდის შეხვედრა. ბენეფიციარს შესთავაზეს სტაციონარიზაცია შემდგომი გამოკვლევებისა და მკურნალობის ჩატარების მიზნით, რაზეც მან კატეგორიული უარი განაცხადა. ფილიალის უფროსის – მოსარჩელის განმარტებით, ბოლო პერიოდში, ბენეფიციარს აღენიშნებოდა ცხელება, რაც მკურნალობის შედეგად ალაგდა, თუმცა, ის კვლავ იყო ფერმკრთალი და შეინიშნებოდა წონაში კლება.

25. დადგენილია, რომ მონიტორინგის ჯგუფის მიერ ფილიალის მიერ განეული სამედიცინო მომსახურების შესწავლის პროცესში გაირკვა, რომ ბენეფიციარს ინტენსიურად მკურნალობდნენ მისი ერთ-ერთი დიაგნოზის, კერძოდ, პოსტტუბერკულოზური დიდი

ნარჩენი ცვლილებების გათვალისწინებით, თუმცა, სხვა დაავადებები, ღვიძლის ციროზი, ღვიძლის ენცეფალოპათია და თირკმლის ამილოიდოზი არ იქნა გამოკვლეული. ფილიალში ყოფნის დროს, მხოლოდ ერთხელ, 2014 წლის დეკემბერში ჩაუტარდა მას მუცლის ღრუს ულტრაბგერითი კვლევა, რითაც დადგინდა ღვიძლის ზომების მომატება, ხოლო სხვა გამოკვლევები ან დანიშნულება აღნიშნულ დაავადებებთან დაკავშირებით, ბენეფიციარის ფილიალში ცხოვრების მანძილზე (2012 წლის 03 ივნისიდან – 2016 წლის 27 მარტამდე) არ ჩატარებია. ამასთან, არ იკვეთება, რომ ბენეფიციარს შესთავაზეს და მან უარი თქვა ამბულატორიულ გამოკვლევაზე, რომლის ჩატარებაც შესაძლებელი იქნებოდა სტაციონარიაციის გარეშე. ამბულატორიული კვლევები, რომ შესაძლებელი იქნებოდა, ამას ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ 2016 წლის 24 თებერვალს ბენეფიციარი გაიგზავნა გარდაბნის ტუბდისპანსერში, ფტიზიატრთან საკონსულტაციოდ, რაზეც მას უარი არ განუცხადებია.

26. მოხსენებითი ბარათის თანახმად, ფონდის მონიტორინგის სამსახური, მონიტორინგის ფარგლებში მოკლებულია, ფილიალებსა და სტრუქტურულ ერთეულებში რაიმე სახის სამედიცინო მომსახურების ხარისხის შეფასების შესაძლებლობას, აღნიშნული სცილდება სამსახურის უფლებამოსილებას. თუმცა, მონიტორინგის ჯგუფი ვალდებულია, მონიტორინგის ფარგლებში, შეამოწმოს ფილიალებსა და სტრუქტურულ ერთეულებში ბენეფიციარებისთვის მომსახურების მიწოდება. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მონიტორინგის ჯგუფმა მიიჩნია, რომ მ. დ-თან მიმართებით იკვეთებოდა მომსახურების არაჯეროვნად მიწოდების ფაქტი. შესაბამისად, მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველომ ფონდის დირექტორს წარუდგინა შემდეგი რეკომენდაციები: – მარტყოფის შშმპ პანსიონატის უფროსს, მოსარჩელეს დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა, ამავე ფილიალის დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“, „ბ“ და „უ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის შეუსრულებლობისთვის, კერძოდ, მან ვერ უზრუნველყო ზედამხედველობა გაენია მ. დ-ისთვის საჭიროებებიდან გამომდინარე წარმოშობილი, შესაბამისი ზრუნვის მიწოდების პროცესისთვის, რამაც გამოიწვია ამ უკანასკნელისთვის არაჯეროვანი სამედიცინო მომსახურების მიწოდება; მარტყოფის შშმპ პანსიონატის უფროსის მოადგილეს დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა, ამავე ფილიალის დებულების მე-9 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებისთვის, რადგან მან ვერ გაუნია სათანადო ზედამხედველობა ბენეფიციარის საჭიროებებიდან გამომდინარე წარმოშობილი, შესაბამისი ზრუნვის მიწოდების პრო-

ცესს, რამაც გამოიწვია ამ უკანასკნელისთვის არაჯეროვანი სამედიცინო მომსახურების მიწოდება; – მარტყოფის შშმპ პანსიონატის ექიმ-თერაპევტს დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა, ამავე ფილიალის დებულების მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტის „ა“, „გ“ და „ი“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, რადგან მან ვერ უზრუნველყო ბენეფიციარისთვის სამედიცინო მომსახურების სრულყოფილად მიწოდება და ამასთან, არ ჰქონდა მონესრიგებული ბენეფიციარის სამედიცინო დოკუმენტაცია (მოსხენებითი ბარათი).

27. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მ. დ-თან მიმართებით ფილიალის დებულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა დარღვევის ფაქტი დადასტურებულია საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებათა ერთობლიობით.

28. დადგენილი იქნა ისიც, რომ ბენეფიციარი მ. დ-ი მარტყოფის ფილიალში ჩაირიცხა 2012 წლის 03 ივლისს, შემდეგი დიაგნოზით: F07.0 ორგანული პიროვნული აშლილობა, პოსტტუბერკულოზური დიდი ნარჩენი ცვლილებები, ღვიძლის ციროზი, ღვიძლისმიერი ენცეფალოპათია, თირკმლის ამილოიდოზი. საქმეში წარმოდგენილი ბენეფიციარის დინამიური მეთვალყურეობის გასინჯვის ფურცლებიდან ირკვევა, რომ პაციენტი თითქმის უწყვეტად უჩიოდა ხველას, რასაც მუდმივად უკავშირებდა გაციებას, პაციენტის მდგომარეობა ფასდებოდა სტაბილურად, თუმცა, საყურადღებოდ.

29. დადგენილია, რომ ბენეფიციარს ინტენსიურად მკურნალობდნენ მისი ერთ-ერთი დიაგნოზის, კერძოდ, პოსტტუბერკულოზური დიდი ნარჩენი ცვლილებების გათვალისწინებით, თუმცა, სხვა დაავადებები, ღვიძლის ციროზი, ღვიძლის ენცეფალოპათია და თირკმლის ამილოიდოზი არ იქნა გამოკვლეული. ფილიალში ყოფნის დროს, მხოლოდ ერთხელ, 2014 წლის დეკემბერში ჩაუტარდა მას მუცლის ღრუს ულტრაბგერითი კვლევა, რითაც დადგინდა ღვიძლის ზომების მომატება, ხოლო სხვა გამოკვლევები ან დანიშნულება აღნიშნულ დაავადებებთან დაკავშირებით, ბენეფიციარის ფილიალში ცხოვრების მანძილზე (2012 წლის 03 ივნისიდან – 2016 წლის 27 მარტამდე) არ ჩატარებია.

30. საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტით, კერძოდ, ჯანმრთელობის პრობლემების ჩამონათვალი ქრონიკულად მოავადე ბენეფიციარებისთვის ირკვევა, რომ 22.02.2012წ. კონსილიუმის გადწყვეტილებით მ. დ-ს, როგორც ტუბერკულოზით დაავადებულ პაციენტს მიეცა რეკომენდაცია ნახველის კულტურალური გამოკვლევის და მისი დინამიკაში დაკვირვების შესახებ. ამავე დოკუმენტის მიხედვით 20.06-ისთვის ფორმა №100-ის მონაცემებზე დაყრდნობით დადგინდა, რომ პაციენტი გარშემომყოფებისთვის საშიშროებას არ წარმოადგენდა. დადგენილი იქნა ისიც, რომ

24.02.2016 წლამდე პაციენტისთვის ნახველის ანალიზი ჩატარებული არ ყოფილა. 04.03.2016 წლის ბენეფიციარის დინამიური მეთვალყურეობის შესახებ გასინჯვის ფურცლიდან ირკვევა, რომ პაციენტს ჩაუტარდა ნახველის კვლევა, თუმცა, ტუბერკულოზი არ გამოვლინდა.

31. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მართალია, 14.03.2016 წლის ბენეფიციარის დინამიური მეთვალყურეობის გასინჯვის ფურცლიდან და 14.03.2016წ. მულტიდისციპლინარული გუნდის შეხვედრის ოქმიდან ირკვევა, რომ მ. დ-მა უარი განაცხადა სტაციონარობაზე, თუმცა, დადასტურებული ვერ იქნა ფაქტი მასზე, რომ ამ უკანასკნელმა ასევე უარი თქვა ამბულატორიული კვლევების ჩატარებაზე. უფრო მეტიც, მოცემულ შემთხვევაში, ბენეფიციარის 24.02.2016 წლის გასინჯვის ფურცლიდან დგინდება, რომ მ. დ-ი პანსიონის მანქანით წაყვანილი იქნა გარდაბნის მრავალპროფილურ კლინიკაში ფტიზიატრთან კონსულტაციის ჩასატებლად, რომელიც ჩაუტარდა კიდევც.

32. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „მარტყოფის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პანსიონატის“ დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე ხელმძღვანელის უშუალო ვალდებულებას წარმოადგენდა ფილიალის გამართული საქმიანობის და მომსახურების ხარისხის უზრუნველყოფა, ბენეფიციართა უფლებების დაცვა. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, ბენეფიციარი (მ. დ-ი) ვერ იქნა უზრუნველყოფილი შესაბამისი მომსახურების ჯეროვანი მიწოდებით.

33. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის ის არგუმენტი, რომ ფილიალის უფროსს არ ევალება სამედიცინო განათლების და სპეციალობის ქონა და რომ ის არ არის ვალდებული განსაზღვროს ბენეფიციართა მკურნალობის მიმართულებები და ა.შ. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მხრიდან მასზე დაკისრებული მოვალეობების დარღვევა კონკრეტულ შემთხვევაში, ვლინდება არა იმაში, რომ მისი პირდაპირი ჩართულობით ან პირიქით, მისი ჩაურევლობის გამო, ბენეფიციარს არასწორი სამედიცინო მომსახურება გაენია (რამაც საბოლოოდ ბენეფიციარის გარდაცვალება გამოიწვია), არამედ მასზე, როგორც ფილიალის ხელმძღვანელზე დაკისრებული მოვალეობების დარღვევა იმაში გამოვლინდა, რომ მან როგორც ფილიალის ხელმძღვანელმა ვერ უზრუნველყო ზედამხედველობის განწევა მ. დ-ისათვის, საჭიროებებიდან გამომდინარე წარმოშობილი, შესაბამისი ზრუნვის მიწოდების პროცესისთვის. მიუხედავად მ. დ-ის დიაგნოზისა, საიდანაც ირკვევა, რომ იგი არაერთი სნეულებით იყო დაავადებული, ამასთან, მისი მდგომარეობა თანდათან მძიმდებოდა „მარტყოფის

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პანსიონატის“ მიერ არ ყოფილა გადადგმული ისეთი ნაბიჯები, რომელიც ბენეფიციარისთვის ჯანმრთელობის მომსახურების ჯეროვან მიწოდებას, ამბულატორიული მკურნალობის კუთხით მაინც უზრუნველყოფდა. ამრიგად, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, მასზედ, რომ მოსარჩელემ, როგორც ფილიალის უფროსმა არასათანადოდ შეასრულა დებულების ზემოაღნიშნული ნორმების მოთხოვნები, მან ვერ უზრუნველყო ზედამხედველობის განევა მ. დ-ისათვის, საჭიროებებიდან გამომდინარე წარმოშობილი შესაბამისი ზრუნვის მიწოდების პროცესისთვის, რამაც გამოიწვია ბენეფიციარისათვის არაჯეროვანი სამედიცინო მომსახურების მიწოდება.

34. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დავისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები სწორად დაადგინა და მართებულად მიიჩნია, მოსარჩელის მხრიდან ორივე შემთხვევაში, როგორც 2015 წლის 22 დეკემბრის შემთხვევის დროს, ასევე 2016 წლის 27 მარტის შემთხვევის დროს, ფილიალის დებულებითა და შინაგანანესით მისთვის დაკისრებული მოვალეობების დარღვევის შესახებ გარემოებები, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სასამართლომ არასწორად შეაფასა სადავო, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების საკითხი და არასწორად მიიჩნია ლ. კ-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არაკანონიერად.

35. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სასამართლომ კონკრეტულ შემთხვევაში არასწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი.

36. დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის დანაწესით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებია 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.

37. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, დადგენილი უნდა ყოფილიყო დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდე-

ბულების დარღვევის და ამ უკანასკნელის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენების ფაქტი.

38. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა სშკ-ის იმ დებულებებზე, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია 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, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულმა ერთი წლის განმავლობაში ორჯერ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით მასზე დაკისრებული ვალდებულება.

39. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობა მასზედ, რომ სსკ-ის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი ისეთ დარღვევას გულისხმობს, რომლის იდენტური (ანალოგიური) დარღვევის ჩადენისთვისაც ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ უკვე გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

40. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ამგვარი დასკვნა არ გამოდინარეობს აღნიშნული ნორმის სიტყვა-სიტყვითი, ლოგიკური და შინაარსობრივი განმარტებიდან და იმისათვის, რომ დასახელებული ნორმის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტა მართზომიერად იქნეს მიჩნეული საკმარის საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანანესით გათვალისწინებული ნებისმიერი სახის ვალდებულების მინიმუმ ორჯერ დარღვევა ერთი წლის პერიოდში.

41. შრომის ხელშეკრულების დარღვევის კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რაღა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება. ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თავისებურებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ.; დანესებულება, რომლის ხელმძღვანელის (უფროსის)

მოვალეობასაც ასრულებდა მოსარჩელე წარმოადგენს სადღეღამისო სპეციალიზებულ დაწესებულებას, რომელიც სოციალურ მომსახურებას უწევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სრულწლოვან პირებს (ბენეფიციარებს). მომსახურების გამწვევ ისეთ საპასუხისმგებლო დაწესებულებაში, სადაც მოსარჩელე მუშაობდა, სამუშაოს და მოვალეობების გულისხმიერად, კეთილსინდისიერად და მაღალი სტანდარტით შესრულების ფაქტორს უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება.

42. დადგენილია, რომ ერთი წლის განმავლობაში მოსარჩელის მხრიდან ორივე შემთხვევაში, როგორც 2015 წლის 22 დეკემბრის შემთხვევის დროს, ასევე 2016 წლის 27 მარტის შემთხვევის დროს, დარღვეული იქნა ფილიალის დებულებითა და შინაგანაწესით მისთვის დაკისრებული მოვალეობები. ის მოცემულობა, რომ ფილიალის უფროსის მხრიდან ერთ შემთხვევაში დარღვეულია დაუყოვნებლივ ინფორმირების ვალდებულება, ხოლო მეორე შემთხვევაში დარღვეულია ბენეფიციარის საჭიროებებიდან გამომდინარე წარმოშობილი შესაბამისი ზრუნვის (სამედიცინო მომსახურების) მიწოდების პროცესისთვის ზედამხედველობის განხორციელების ვალდებულება, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საკმარის ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის კვალიფიკაციისათვის და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის.

43. ამდენად, მიჩნეული იქნა, რომ დამსაქმებელმა კანონიერად განახორციელა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რაც გამორიცხავდა სარჩელის დაკმაყოფილებას.

44. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარმოადგინა მოსარჩელემ, რომელმაც მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

45. საკასაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ პრეტენზიებს:

46. კასატორს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა „ფონდისა“ და „პანსიონატის“ დებულებებითა და შინაგანაწესით დადგენილი კასატორის ვალდებულებები და კანონიერად ცნო პირის სამსახურიდან გათავისუფლება ისეთი ვალდებულებების დარღვევისათვის, რაც მისი პასუხისმგებლობის სფეროს არ განეკუთვნებოდა.

47. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოცემული დავის სწორად გადაჭრისათვის საკასაციო სასამართლომ სამართლებრივად უნდა შეაფასოს ფონდის დირექტორის 2016 წლის 24 მარტის №07-4დ ბრძანების კანონიერება, ასევე, დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერება 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის შესაბამისად.

48. 2016 წლის 24 მარტის №07-4დ ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ 2015 წლის 22 დეკემბერს 18 საათზე ბენეფიციარ გ. მ-ას გარდაცვალების ფაქტის შესახებ დაუყოვნებლივ არ შეატყობინა ფონდის ხელმძღვანელობას, რითაც დაირღვა ფონდის ტერიტორიული ორგანოს შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნა.

49. ზემოაღნიშნულ საკითხთან მიმართებით, კასატორი მიუთითებს იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ გ. მ-ას გარდაცვალებისას ფონდის სამუშაო საათები დასრულებული იყო, ხოლო მოსარჩელემ შეტყობინება განახორციელა მომდევნო სამუშაო დღის დაწყებისთანავე. „ფონდის“ შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაწესებულებაში ნებისმიერი პირის გარდაცვალების, კონფლიქტის შედეგად მიღებული ფიზიკური დაზიანების, ან თანამშრომლების და/ან ბენეფიციარების წინააღმდეგ ჩადენილი არაკანონიერი ქმედების შემთხვევაში, ფილიალის უფროსი ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს სამართალდამცავ ორგანოებს, ფონდის ხელმძღვანელობას, კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ასევე, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს. გ. მ-ას გარდაცვალება სასწრაფო სამედიცინო სამსახურის მიერ დადგენილ იქნა 2016 წლის 22 დეკემბერს 18:00 საათზე, აღნიშნულთან დაკავშირებით „პანსიონატის“ უფროსის მიერ გამოძახებულ იქნა სამართალდამცავი ორგანოები, რომლებიც გარდაცვალების ადგილზე ექსპერტებთან ერთად მუშაობდნენ 24:00 საათამდე, ადგილზევე განხორციელდა „პანსიონატის“ ყველა თანამშრომლისა და გარდაცვალების ფაქტის მომსწრე პირების დაკითხვა, ოჯახის წევრებთან გასაუბრება, რის შემდეგაც, დაახლოებით 01:00 საათზე განხორციელდა მიცვალებულის გადასვენება. „პანსიონატის“ უფროსის მიერ „ფონდის“ დირექტორის ინფორმირება სატელეფონო საშუალებით განხორციელდა მეორე დღესვე – 2016 წლის 23 დეკემბერს სამუშაო საათების დაწყებისთანავე, დილის 9 საათისთვის. „ფონდის“ არცერთი სამართლებრივი აქტი, მათ შორის, არც „ფონდის“ დებულება, მისი შინაგანაწესი, „პანსიონატის“ დებულება ან მისი შინაგანაწესი, არ ითვალისწინებს „ფონდის“ შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შეტყობინების წესს. არცერთი სამართლებრივი აქტით არ არის დადგენილი თუ რა ფორმით უნდა განხორციელდეს „ფონდის“ შეტყობინება, რომელ მისამართსა თუ სატელეფონო ნომერზე, ხოლო ტერმინი „დაუყოვნებლივ“ გულისხმობს გარდაცვალების ფაქტის დადგომისას იმნუთიერ შეტყობინებას „ფონდის“ მიმართ თუ აღნიშნულის განხორციელებას სამუშაო საათებში თუ გარდაცვალების ფაქტი არასამუშაო საათებში დადგა. აქვე საყურადღებოა, რომ „ფონ-

დში“ არ არსებობს მორიგე თანამშრომლის ინსტიტუტი და არასამუშაო საათებში „ფონდთან“ საკონტაქტო საშუალებებზე დაკავშირება შეუძლებელია.

50. ამდენად, კასატორის მიერ გ. მ-ას გარდაცვალების ფაქტის დადგომისთანავე განხორციელდა იმ ორგანოებისა თუ პირების შეტყობინება, ვისთან დაკავშირებაც სამუშაო საათებში შესაძლებელი იყო და ვისაც გარდაცვალების ფაქტის დადგომის მყისიერად გარკვეული მოქმედებების განხორციელება ევალებოდა (სასწრაფო სამედიცინო სამსახური, სამართალდამცავი ორგანოები), ხოლო „ფონდის“ შეტყობინება განხორციელდა სამუშაო საათების დაწყებისთანავე, შესაბამისად შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებისა.

51. კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობით (პ. 4.1.4) მოსარჩელისათვის კარგად იყო ცნობილი დაუყოვნებლივი შეტყობინების არსი, რაც დასტურდებოდა იმით, რომ ანალოგიურ შემთხვევაში (მ. დ-ის გარდაცვალება, 2016 წლის 27 მარტი) არასამუშაო საათებში მოსარჩელემ დაუყოვნებლივ შეატყობინა ფონდის ხელმძღვანელს. აღნიშნული არგუმენტი საფუძვლიანად არ მიგვაჩნია ვინაიდან 2016 წლის 27 მარტს, არასამუშაო საათებში მ. დ-ის გარდაცვალებისას მოსარჩელემ გაითვალისწინა მისთვის 2016 წლის 24 მარტის ბრძანებით არაკანონიერად შერაცხული ე.წ. „დარღვევა“ და დაუყოვნებლივ შეატყობინა ფონდის ხელმძღვანელს ფაქტის შესახებ. შესაბამისად გაუგებარია უფრო გვიანდელი მოვლენა, რით ადასტურებს წინმსწრები ქმედების უკანონობას.

52. კასატორი აღნიშნავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ საკასაციო პალატა გაიზიარებს კასატორის შედავებას 2016 წლის 24 მარტის №07-4დ ბრძანების უკანონობასთან დაკავშირებით და ბათილად ცნობს მას, ეს იმავდროულად გამოიწვევს 2016 წლის 22 ივნისის №07-130/კ ბრძანების ბათილობას, ვინაიდან სახეზე არ იქნება სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის გამოყენების საფუძველი.

53. რაც შეეხება მეორე შემთხვევას – ფონდის ბენეფიციარ მ. დ-ის გარდაცვალებას, კასატორი აღნიშნავს, რომ 2016 წლის 22 ივნისის №07-130/კ ბრძანების კანონიერებასთან მიმართებით მნიშვნელოვანია გამოკვლეულ იქნეს არსებობდა თუ არა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების საფუძველი. აღნიშნული ბრძანების საფუძვლად მითითებულია „ფონდის“ მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს უფროსის 2016 წლის 22 ივნისის მოხსენებითი ბარათი, რომელიც უკავშირდება 2016 წლის 27 მარტს „პანსიონატის“ ერთ-ერთი

ბენეფიციარის მ. დ-ის გარდაცვალების ფაქტს. ბ. მოხსენებითი ბარათის თანახმად, სათანადო რეაგირება მოხდა მ. დ-ის გარდაცვალების ფაქტზე, დაუყოვნებლივ იქნა გამოძახებული როგორც პოლიცია, აგრეთვე დაუყოვნებლივ განხორციელდა „ფონდის“ შეტყობინება აღნიშნულზე. ამავდროულად ბარათშია აღნიშნული, რომ გარდაცვალების მომენტში იქ მყოფ პასუხისმგებელ პირთა მოქმედებები სრულად შეესაბამება, როგორც „პანსიონატის“ დებულებას, აგრეთვე მისი „შინაგანანესით“ გათვალისწინებულ თანამშრომელთა ვალდებულებებს. თუმცა, სამმართველოს უფროსი რეკომენდაციით მიმართავს „ფონდის“ დირექტორს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გამოიყენოს „პანსიონატის“ უფროსის მიმართ, მის მიერ „არაჯეროვანი სამედიცინო მომსახურების მიწოდებისათვის“.

54. დებულება, შინაგანანესი, არც პანსიონატის დებულება ან მისი შინაგანანესი, არ ითვალისწინებს „პანსიონატის“ უფროსის მიერ სამედიცინო მომსახურების განევის უფლებამოსილებას/ვალდებულებას.

55. ბენეფიციარის გარდაცვალების ფაქტზე არ განხორციელებულა მოკვლევა და შესაბამისად, არ არსებობს სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს, რომელიც წარმოადგენს კომპეტენტურ ორგანოს შეამოწმოს და დაადგინოს სამედიცინო მომსახურების განევის ხარისხი, დასკვნა გარდაცვლილი ბენეფიციარისთვის სამედიცინო მომსახურების განევის ხარისხის შესახებ.

56. კასატორი აღნიშნავს, რომ პანსიონატი არ წარმოადგენს სამედიცინო დაწესებულებას და ის უშუალოდ არ ეწევა ბენეფიციარების სამედიცინო ამბულატორიულ თუ სტაციონარულ მომსახურებას. მოსარჩელეს არ გააჩნია სამედიცინო განათლება და ის პირადად ვერ გადაწყვეტს თუ რა სახის სამედიცინო მომსახურებას საჭიროებს კონკრეტული ბენეფიციარი. აღნიშნული საკითხების გადასაჭრელად პანსიონატს ჰყავს ექიმი-თერაპევტი, რომლის ფუნქციებიც განერილია პანსიონატის დებულების მე-5 მუხლით, სადაც პირდაპირაა განსაზღვრული მისი ვალდებულებები ბენეფიციართა სამედიცინო მომსახურების უზრუნველყოფის მიზნით და რომელსაც თავად „ფონდი“ ნიშნავს და ათავისუფლებს თანამდებობიდან.

57. კასატორს მიაჩნია, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა არ იმსჯელეს მოსარჩელის მე-5 მოთხოვნაზე. მეხუთე სასარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელე ითხოვდა მისი გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, მოსარჩელისთვის მოპასუხის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებას. მიუხედავად მოსარჩელის მოთხოვნისა

ნისა, თბილისის საქალაქო სასამართლომ უგულებელყო განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნა, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობის შემდეგ, იმსჯელა მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობაზე და განსაზღვრული ოდენობის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება დააკისრა მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ (სშკ-ის38.8 მუხლი). კასატორი მოითხოვს, რომ საკასაციო საჩივრის დაქმყოფილების შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლომ იმსჯელოს განაცდურის ანაზღაურებაზე. კასატორი მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავიდან გამომდინარე განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების შესახებ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება. განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.“ (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016). საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში აქვს განმარტებული განაცდურისა და ზიანის ანაზღაურების განსხვავებული სამართლებრივი ინსტიტუტების არსი, რომლებიც საქართველოს კანონმდებლობის სხვადასხვა დანაწესებიდან გამომდინარეობს, როგორც დასაქმებულის განსხვავებული უფლებები (იხ. სუსგ-ები: №ას-24-22-2017, 31.03.2017; №ას-371-352-2015, 28.07.2015; №ას-281-269-2015, 20.07.2015; №ას-951-901-2015, 29.01.2016; №ას-885-847-2014, 29.06.2015.). თბილისის საქალა-

ქო სასამართლოს მიერ მოსარჩელისათვის მინიჭებული კომპენსაცია წარმოადგენს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე სამუშაოზე აღდგენის უფლების ალტერნატივას, ხოლო იძულებითი განაცდური თავისი არსიდან გამომდინარე დასაქმებულის არა ალტერნატიულ არამედ დამოუკიდებელ უფლებას, მოითხოვოს ის ანაზღაურება, რომელსაც იგი მიიღებდა, რომ არა დამსაქმებლის უკანონო ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

სამოტივაციო ნაწილი:

58. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

59. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ კასატორის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგი გარემოებების გამო:

60. წინამდებარე გადაწყვეტილებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამონმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო შეამონმებს მოპასუხის 2016 წლის 24 მარტის №07-4/დ ბრძანებისა („ლ. კ-ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის საყვედურის შეფარდების შესახებ“) და მოპასუხის 2016 წლის 23 ივნისის №07-130/კ ბრძანების („ლ. კ-ის გათავისუფლების შესახებ“) კანონიერებას. აღნიშნული საკითხების გადაწყვეტის შემდგომ კი, საკასაციო პალატა იმსჯელებს მოსარჩელის დანარჩენ მოთხოვნათა დასაბუთებულობაზე (მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება და გადახდის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის დაკისრება).

61. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ: „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ., სმკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი). თუმცა, შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა

მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.; სუსგ №ას-368-2019, 31 ივლისი, 2019წ. პ.16).

62. ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.

63. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მონესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით 37-ე და 38-ე მუხლები), რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულება დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება ნარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადანაცვლებების აღკვეთისთვის (იხ., სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

64. შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვა, მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას, რათა მხედველობის მიღმა არ დარჩეს დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გამოყენების მართლზომიერება.

65. მითითებული დავის ფარგლებში, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ., სუსგ №ას-1350-2019, 27 ნოემბერი, 2019, პ.25).

66. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ უმნიშვნელოვანესი პრინციპი რაც უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობის

(თანაზომიერება) და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. თანაზომიერება, ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული; მეორე ULTIMA RATIO კი, განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რამდენადაც მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებულ უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი, ამის საშუალებას, ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე, იძლევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი.

67. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს უკიდურეს დისციპლინურ ღონისძიებას, რომელიც შესაძლოა დამსაქმებელმა გამოიყენოს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში.

68. შესაბამისად, იმ შემთხვევებში, როდესაც კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს განსაზღვრული თავისუფლების შესაძლებლობას, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს, არამართლზომიერი ქცევის – ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

69. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ პროპორციულობის პრინციპის დაცვით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, არასათანადო მოქმედებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს.

70. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სშკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი (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) (ამჟამად მოქმედი სშკ-ის რედაქციით 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი – საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177). ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი რომ იყოს, აუცილებელია, დგინდებოდეს დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის და ამ უკანასკნელის მიმართ ბოლო 1 წლის

განმავლობაში ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანენსით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენების ფაქტი.

71. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიმართ გათავისუფლებამდე (2016 წლის 23 ივნისამდე) გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (2016 წლის 24 მარტი). კასატორის მოსაზრებით, იმ შემთხვევაში, თუ საკასაციო პალატა გაიზიარებს კასატორის შედავებას 2016 წლის 24 მარტის №07-4დ ბრძანების უკანონობასთან დაკავშირებით და ბათილად ცნობს მას, ეს იმავდროულად, გამოიწვევს 2016 წლის 22 ივნისის №07-130/კ ბრძანების ბათილობას, ვინაიდან სახეზე არ იქნება სპკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის გამოყენების საფუძველი.

72. შესაბამისად, საკასაციო პალატა პირველ რიგში, იმსჯელებს მოსარჩელის მიმართ გათავისუფლებამდე (2016 წლის 22 ივნისი) დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის – საყვედურის გამოყენების მიზანშეწონილობაზე, რომელსაც საფუძვლად დაედო ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს უფროსის 2016 წლის 17 მარტის №07-795 მოხსენებითი ბარათი, საიდანაც ირკვევა, რომ 2015 წლის 21 დეკემბერს, პანსიონატში მიიღეს ბენეფიციარი გ. მ-ა, რომელსაც არ გააჩნდა თვითმოვლის ჩვევები, კვების დროს, ესაჭიროებოდა მეთვალყურეობა, რადგან ამ უკანასკნელს ჰქონდა საჭმლის მიტაცების ჩვევა. ამდენად, საჭიროებდა განსაკუთრებულ ყურადღებას კვების დროს. 2015 წლის 22 დეკემბერს, 17:00 საათზე, სამხარზე, სასადილოში შესვლისას, ბენეფიციარმა დაინახა ნამცხვარი, დაუსხლტა ხელიდან მორიგე მომვლელს, სტაცა ნამცხვრის ულუფას ხელი და პირში ჩაიდო. პერსონალმა და შემდეგ უკვე სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადამ, ბევრი ცდის მიუხედავად, ვერ შეძლო მისი გადარჩენა. ბენეფიციარის გარდაცვალება სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადის მიერ დაფიქსირდა 2015 წლის 22 დეკემბერს, 18:00 საათზე. მოსარჩელე, ამ დროს, იმყოფებოდა შემთხვევის ადგილზე. მომხდარის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობა სამართალდამცავ ორგანოებს. ფონდის ხელმძღვანელობის შეტყობინება მოხდა მეორე დღეს, 2015 წლის 23 დეკემბრის დილას (იხ., ამ გადაწყვეტილების პპ: 15).

73. ვინაიდან დადგენილია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ფონდის მიმართ 2015 წლის 22 დეკემბრის შემთხვევის თაობაზე ინფორმირების ვალდებულება მოსარჩელემ განახორციელა არა შემთხვევის დადგომიდან დაუყოვნებლივ, არამედ 14-16 საათის შემდეგ, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ და-

არღვია ფილიალის დებულებით და შინაგანანესით (დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტი; შინაგანანესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი) დადგენილი დაუყოვნებლივი ინფორმირების ვალდებულება. შესაბამისად, ამ დარღვევის გამო, მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან 2016 წლის 24 მარტის №07-4/დ ბრძანებით გამოყენებული საყვედური შეფასდა მართლზომიერ ქმედებად (იხ., ამ გადაწყვეტილების პპ: 20).

74. ზემოაღნიშნული ბრძანება მოსარჩელემ (კასატორი), კანონით დადგენილი წესით, სადავო გახადა. ამ ნაწილში, მოპასუხემ სადავო გახადა მოსარჩელის მხრიდან უფლების გამოყენების ხანდაზმულობის საკითხი (იხ., მოპასუხის შესაგებელი), თუმცა, მოპასუხის შედაგება უარყოფილი იქნა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა მიერ, რასაც საკასაციო პალატაც იზიარებს.

75. განსახილველ შემთხვევაში, გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულია სშკ-ის 37.1. „თ“ პუნქტი (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 47.1. „თ“ მუხლი), წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზის დასაშვებობა (დასაბუთება) უნდა შემომდგეს იმ თვალსაზრისით, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის (მოსარჩელე) მხრიდან ადგილი მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევას, რაც მართლზომიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს 2016 წლის 24 მარტის №07-4/დ ბრძანების გამოცემისათვის.

76. კასატორის პრეტენზია იმაში მდგომარეობს, რომ გ. მ-ას გარდაცვალება სასწრაფო სამედიცინო სამსახურის მიერ დადგენილ იქნა 2016 წლის 22 დეკემბერს 18:00 საათზე. ამ დროისათვის, ფონდის სამუშაო საათები დასრულებული იყო. შესაბამისად, მოსარჩელემ „ფონდის“ დირექტორის ინფორმირება, სატელეფონო საშუალებით მოახდინა მეორე დღესვე – 2016 წლის 23 დეკემბერს, სამუშაო საათების დაწყებისთანავე, დილის 9 საათისთვის. ამასთან, კასატორი აღნიშნავს, რომ „პანსიონატის“ უფროსის მიერ გამოძახებულ იქნა სამართალდამცავი ორგანოები, რომლებიც გარდაცვალების ადგილზე ექსპერტებთან ერთად მუშაობდნენ 24:00 საათამდე, ადგილზევე განხორციელდა „პანსიონატის“ ყველა თანამშრომლისა და გარდაცვალების ფაქტის მომხსნე პირების დაკითხვა, ოჯახის წევრებთან გასაუბრება.

77. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ 2016 წლის 24 მარტის N07-4/დ ბრძანებისა („ლ. კ-ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ“) და მოპასუხის 2016 წლის 23 ივნისის №07-130/კ ბრძანების („ლ. კ-ის გათავისუფლების შესახებ“) კანონიერების ნაწილში, კასატორმა დასაშვები საკასაციო პრეტენზია

წარმოადგინა. მითითებულ ბრძანებათა გამოცემის კუთხით ამ გადაწყვეტილების პპ: 14-15, 18-ით დადგენილია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

78. ფონდის დირექტორის 2016 წლის 24 მარტის ბრძანებით ფონდის ტერიტორიული ერთეულის (ფილიალის) მარტყოფის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პანსიონატის უფროსს – მოსარჩელეს შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური. მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებას საფუძვლად დაედო ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს უფროსის 2016 წლის 17 მარტის №07-795 მოხსენებითი ბარათი, საიდანაც ირკვევა, რომ 2015 წლის 21 დეკემბერს, პანსიონატში მიიღეს ბენეფიციარი გ. მ-ა, რომელსაც არ გააჩნდა თვითმოვლის ჩვევები, კვების დროს ესაჭიროებოდა მეთვალყურეობა, რადგან ამ უკანასკნელს ჰქონდა საჭმლის მიტაცების ჩვევა, ამდენად საჭიროებდა განსაკუთრებულ ყურადღებას კვების დროს. 2015 წლის 22 დეკემბერს, 17:00 საათზე, სამხარზე, სასადილოში შესვლისას, ბენეფიციარმა დაინახა ნამცხვარი, დაუსხლტა ხელიდან მორიგე მომვლელს, სტაცა ნამცხვრის ულუფას ხელი და პირში ჩაიღო. პერსონალმა და შემდეგ უკვე სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადამ, ბევრი ცდის მიუხედავად, ვერ შეძლო მისი გადარჩენა. ბენეფიციარის გარდაცვალება სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადის მიერ დაფიქსირდა 2015 წლის 22 დეკემბერს, 18:00 საათზე. ფილიალის უფროსი – მოსარჩელე, ამ დროს, იმყოფებოდა შემთხვევის ადგილზე. მომხდარის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობა სამართალდამცავ ორგანოებს. ფონდის ხელმძღვანელობის შეტყობინება მოხდა მეორე დღეს, 2015 წლის 23 დეკემბრის დილას. ამავდროულად, გარდაცვალების ფაქტთან დაკავშირებით, წერილობითი შეტყობინება გაიგზავნა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს გარდაბნის რაიონულ განყოფილებაში.

79. ამდენად, დადგენილია, რომ ფონდის მიმართ 2015 წლის 22 დეკემბრის შემთხვევის თაობაზე ინფორმირების ვალდებულება მოსარჩელემ განახორციელა არა შემთხვევის დადგომიდან დაუყოვნებლივ, არამედ 14-16 საათის შემდეგ, რაც სადავოა მხარეთა შორის, როგორც მოსარჩელის მიერ ფილიალის დებულებით და შინაგანაწესით (დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ჟ“ ქვეპუნქტი; შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი) დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა.

80. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას იმასთან მიმართებით, რომ ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე მოსარჩელემ დაარღვია

ფონდის დაუყოვნებლივი ინფორმირების ვალდებულება.

81. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ფილიალის დებულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, ფილიალის უფროსი ვალდებულია ბენეფიციარის გარდაცვალების შემთხვევაში, აცნობოს საქართველოს შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – სოციალური მომსახურების სააგენტოს, ბენეფიციარის ოჯახს (საკონტაქტო ინფორმაციის არსებობის შემთხვევაში) და ფონდს.

82. ფილიალის შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით დაწესებულებაში ნებისმიერი პირის გარდაცვალების, კონფლიქტის შედეგად მიღებული ფიზიკური დაზიანების, ან თანამშრომლების და/ან ბენეფიციარების წინააღმდეგ ჩადენილი არაკანონიერი ქმედების შემთხვევაში, ფილიალის უფროსი ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს სამართალდამცავ ორგანოებს, ფონდის ხელმძღვანელობას, კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, ასევე სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს.

83. კასატორი განმარტავს, რომ „ფონდის“ არცერთი სამართლებრივი აქტი, მათ შორის, არც „ფონდის“ დებულება, მისი შინაგანაწესი, „პანსიონატის“ დებულება ან მისი შინაგანაწესი, არ ითვალისწინებს „ფონდის“ შინაგანაწესის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შეტყობინების წესს. არცერთი სამართლებრივი აქტით არ არის დადგენილი თუ რა ფორმით უნდა განხორციელდეს „ფონდის“ შეტყობინება, რომელ მისამართსა თუ სატელეფონო ნომერზე (იხ., საკასაციო საჩივრის საფუძვლები).

84. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების დარღვევის დასადაგენად, პირველ რიგში, შესაფასებელია თუ, რას გულისხმობს ფილიალის შინაგანაწესში დაუყოვნებლივი შეტყობინების ვალდებულება.

85. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ნებისმიერი ვადა, იქნება ეს ზუსტად განსაზღვრული თუ ნავარაუდევია, უნდა იყოს გონივრული. გონივრული ვადა წარმოადგენს შეფასებით კატეგორიას. ყველა შემთხვევაში, მისი ფარგლები მოიაზრება შესრულების თავისებურებებით. გონივრულია ისეთი ვადა, რომელიც ასეთად შეიძლება ჩათვლილიყო, როგორც კანონის ობიექტური ნების, ისე მხარეთა ნების გამოვლენის საფუძველზე. შეიძლება იგი გამომდინარეობდეს სამოქალაქო ბრუნვის ტრადიციებიდანაც. გონივრული ვადის განმსაზღვრელი საზომი ერთი კონკრეტული სახის ვალდებულებების მიმართ შეიძლება იყოს სხვა, ვიდრე სხვა სახის ვალდებულებებში. გონივრული ვადის შეფასებისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ვალდებულების ხასიათი, მხარეთა ურთიერ-

თობა, ვალდებულების შესრულების პირობები, რომლებიც შესაძლოა გავლენას ახდენდეს თავისდროული შესრულების შესაძლებლობაზე. როდესაც კანონი ვადებთან დაკავშირებით იყენებს ისეთ ტერმინებს, როგორცაა „გონივრული ვადა“, „დაუყოვნებლივი შესრულება“, „შესაბამის ვადაში“ და ა.შ., ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ განმარტების ზოგად პრინციპებთან ერთად გამოიყენება სხვა დამატებითი კრიტერიუმებიც. გონივრული ვადის საკითხი თანამედროვე სამოქალაქო სამართალში მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ვალდებულების შესრულების დროსთან მიმართებით, არამედ, სხვა სამართლებრივ ინსტიტუტებთან დაკავშირებითაც. მაგალითად, სსკ-ის 335-ე მუხლის თანახმად, თუ მენარმე, რომელსაც უხდება სხვა პირთა საქმიანი ოპერაციების შესრულება, მიიღებს ოფერტს ამგვარი საქმეების შესრულებაზე იმ პირისაგან, რომელთანაც იმყოფება საქმიან კავშირში, მაშინ იგი ვალდებულია გონივრულ ვადაში უპასუხოს ამ წინადადებას; სსკ-ის 356-ე მუხლის თანახმად, თუ ხელშეკრულებიდან გასვლის ვადა არ არის დადგენილი, მაშინ შეიძლება გამსვლელ პირს ხელშეკრულების მეორე მხარისაგან განესაზღვროს ასეთი ვადა. ვადა უნდა იყოს გონივრული. სსკ-ის 399-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, უფლებამოსილ პირს შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე გონივრულ ვადაში მას შემდეგ, რაც მისთვის ცნობილი გახდება ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი; სსკ-ის 405-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის თანახმად, მოვალე უფლებამოსილია განუსაზღვროს კრედიტორს ხელშეკრულებაზე უარის თქმის გონივრული ვადა. სსკ-ის 886-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, გარანტმა ბენეფიციარის მოთხოვნა თანდართული დოკუმენტებით უნდა განიხილოს გონივრულ ვადაში და ა.შ.

86. გონივრული ვადის სამართლებრივი ინსტიტუტი ცნობილია სამოქალაქო საპროცესო სამართალშიც. მაგალითად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, მხარეებს ან მათ წარმომადგენლებს სასამართლო უწყება უნდა ჩაბარდეს იმ ვარაუდით, რომ მათ ჰქონდეთ სასამართლოში დროულად გამოცხადებისა და საქმის მომზადებისათვის გონივრული ვადა.

87. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დაუყოვნებლივი შესრულება გულისხმობს ვალდებული პირის უშუალო რეაქციას, მან იმდენად ჩქარა უნდა იმოქმედოს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია ობიექტური მასშტაბების მიხედვით. დაუყოვნებლივ იმოქმედებს ის, ვინც გარკვეული, ობიექტურად საჭირო დროის ფარგლებში მოქმედებს ვალდებულების შესასრულებლად. შესაბამისად, დაუყოვნებლივი შესრულება ყოველთვის მცირე მონაკვეთში ვერ განხორ-

ციელდება.

88. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მხარეთა შეთანხმება ვალდებულების შესრულების დროის თაობაზე უნდა იყოს მკაფიო და არაორაზროვანი. ვალდებულების შესრულების დროის დადგენა ისეთი ზოგადი ფორმულირებით, როგორცაა: „მალე“, „უმოკლეს ვადებში“, „შედლებისდაგვარად სწრაფად“, „დაუყოვნებლივ“ და ა.შ., საჭიროებს განმარტებას, რა დროსაც, ვალდებულების შესრულების დრო უნდა განისაზღვროს სამართლიანად და კეთილსინდისიერად, შესასრულებელი ვალდებულების შინაარსისა და თავისებურებების გათვალისწინებით (იხ. ქეთევან მესხიშვილი, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი III, მუხლი 365-ე, ველი 17, მუხლი 367-ე, ველი 10, თბილისი, 2019 წელი).

89. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სსკ-ის მე-8 მუხლის თანახმად, კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირი. ეს წესი გამოიყენება როგორც სამენარმეო, ასევე არასამენარმეო, საქართველოსა თუ სხვა ქვეყნის პირების მიმართ. სახელმწიფო ორგანოებისა და საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კერძოსამართლებრივი ურთიერთობები სხვა პირებთან ასევე წესრიგდება სამოქალაქო კანონებით, თუკი ეს ურთიერთობები, სახელმწიფოებრივი ან საზოგადოებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, არ უნდა მოწესრიგდეს საჯარო სამართლით. სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი. „მუხლის მიზანი არის, ერთი მხრივ, კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა წრის განსაზღვრა, ხოლო მეორე მხრივ, ამ ურთიერთობის მონაწილეთა ქცევის შეფასების უნივერსალური შეფასების დადგენა“. (იხ. ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი I, მუხლი 8., თბ., 2017, ველი 1-ლი).

90. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ზოგადად, ყველა მართლწესრიგი სამართლის სუბიექტთა ქცევის წესს კეთილსინდისიერების პრინციპზე აფუძნებს და ამ პრინციპს ნორმატიულ კონცეფციად განიხილავს. საბაზრო ეკონომიკაზე მორგებული კერძო სამართლის ჩამოყალიბების პროცესში განსაკუთრებით გამოიკვეთა „კეთილსინდისიერების“ მნიშვნელობა. განვითარებული ქვეყნების სამართალში იგი წარმოადგენს მთელი სამოქალაქო ბრუნვის ქვაკუთხედს. ქართულ სამოქალაქო სამართალშიც იმავე მიზანს ემსახურება კეთილსინდისიერების, როგორც სამართლებრივი ფასეულობის შემოღება. სამოქალაქო ბრუნვის სიმყარე და სტაბილურობა მისი მონაწილის კეთილსინდისიერებაზეა დამოკიდებული. „კეთილსინდისიერების პრინციპის ძირითადი ფუნქცია სა-

მართლიანი შედეგების დადგომა და ამავე დროს, აშკარად უსამართლო შედეგის თავიდან აცილებაა, რითაც მიღწეულ უნდა იქნეს სამოქალაქო ურთიერთობის სტაბილურობა და სიმყარე“. (იხ. სუსგ №ას-23-18-2011, 24 მაისი, 2011). კეთილსინდისიერად ქცევის ვალდებულება ემყარება სამართალში საზოგადოდ მოქმედ კეთილსინდისიერების ვარაუდს. ეს ვარაუდი განსაზღვრავს სამართლებრივი ურთიერთობის საერთო მიმართულებასაც. არა ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესების დაპირისპირება, არამედ მათი სოლიდარობაა ნორმალური სამოქალაქო ბრუნვის საფუძველი. კეთილსინდისიერება არა მარტო უფლების არსებობის, არამედ მოვალეობის შესრულების ვარაუდიცაა.

91. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კეთილსინდისიერება გულისხმობს სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილეთა მოქმედებას პასუხისმგებლობით, ერთმანეთის უფლებებისადმი პატივისცემით მოპყრობას. კეთილსინდისიერება როგორც ნორმატიული, ისე სუბიექტური ნების განმარტების ინსტრუმენტია. მის საფუძველზე აღმოიფხვრება როგორც კანონის, ისე ხელშეკრულების ხარვეზი.

92. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კეთილსინდისიერი ქცევის დადგენა კონკრეტული ფაქტის შეფასების საკითხია და მონაწილეთა მიერ უნდა გადამწყდეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. მოსამართლის მიერ წარმოებული შეფასების ეს პროცესი საკმაოდ კომპლექსურია და დიდ დაკვირვებას მოითხოვს, რადგან კეთილსინდისიერების მოთხოვნას არ გააჩნია აბსოლუტური უპირატესობა სახელშეკრულებო თავისუფლების მიმართ და დაუშვებელია ყოველი გადანყვეტილების დასაბუთება აბსტრაქტული პრინციპების საფუძველზე. აუცილებელია ყოველი კონკრეტული შემთხვევის სპეციფიკურობის გათვალისწინება. კეთილსინდისიერების პრინციპი, როგორც სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილეთა ზოგადსახელმძღვანელო პრინციპი, მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის არაერთ მუხლში. ამიტომაც, კეთილსინდისიერების პრინციპის შესაბამისად მოქმედების ვალდებულება არ შემოიფარგლება მხოლოდ სახელშეკრულებო სამართლით, არამედ იგი ამოსავალი და ფუნდამენტური ქცევის პრინციპია ზოგადად კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში.

93. თანამედროვე ქართულ სამართლებრივ სივრცეში კეთილსინდისიერება მატერიალურ სამართლებრივ ნორმად გადაიქცა და სამართლიანობასა და თანასწორობაზე დამყარებულ სამართლებრივ სისტემაში გაერთიანდა, რითაც უფრო ფართო დატვირთვა შეიძინა. კეთილსინდისიერების პრინციპი თანამედროვე განვითარებული ქვეყნების კანონმდებლობასა და დოქტრინაში დიდწილად

დაკავშირებულია მორალურ სტანდარტებთან. კეთილსინდისიერება ნიშნავს გულწრფელობას, სამართლიანობას, ვალდებულებების მიმართ პატიოსან დამოკიდებულებას.

94. კეთილსინდისიერების პრინციპს სამი ფუნქცია ეკისრება: 1) ყველა ხელშეკრულება უნდა განიმარტოს კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე; 2) კეთილსინდისიერების პრინციპს აქვს ხარვეზის (სამართლის ნორმის ხარვეზის) შემავსებელი ფუნქცია, ასევე ხელშეკრულების პირობათა (რომლებიც მხარეთა მიერ ან/და კანონით არ იყო გათვალისწინებული) დამატების ფუნქცია; 3) გამაუქმებელი, შემზღუდავი და „მაკორექტირებელი“ ფუნქცია.

95. შესაბამისად, კეთილსინდისიერების პრინციპის ფუნქცია აშკარად უსამართლო შედეგების თავიდან აცილებას, რაც პირდაპირ უკავშირდება კერძო სამართლებრივ ურთიერთობათა სტაბილურობასა და სიმყარეს.

96. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ ვინაიდან მის მიერ, გ. მ-ას გარდაცვალების ფაქტის დადგომისთანავე, კეთილსინდისიერად განხორციელდა იმ ორგანოებისა თუ პირების შეტყობინება, ვისთან დაკავშირება სამუშაო საათებში შესაძლებელი იყო და ვისაც გარდაცვალების ფაქტის დადგომის მყისიერად გარკვეული მოქმედებების განხორციელება ევალებოდა (სასწრაფო სამედიცინო სამსახური, სამართალდამცავი ორგანოები), ხოლო „ფონდის“ შეტყობინება განხორციელდა სამუშაო საათების დაწყებისთანავე, მოსარჩელეს შინაგანანესით გათვალისწინებული ვალდებულება დარღვეულად არ უნდა შეეჩივებოდეს.

97. დადგენილია, რომ შრომის შინაგანანესის გათვალისწინებით, დასაქმებულმა (მოსარჩელე) იმოქმედა კეთილსინდისიერად, დაუყონებლივ შეატყობინა შსს-ს და სასწრაფო სამედიცინო ბრიგადას, ხოლო ის გარემოება, რომ ფონდს აცნობა პირველივე სამუშაო დღის დაწყებისთანავე, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ვერ ჩაითვლება შრომითი მოვალეობის დარღვევად და ბრალად ვერ შეეჩივებოდა დასაქმებულს.

98. საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას მასზედ, რომ მოსარჩელეს, როგორც პანსიონატის უფროსს პანსიონატში ბენეფიციარ გ. მ-ას გარდაცვალების შესახებ უნდა შეეტყობინებინა ფონდისათვის. ამ თვალსაზრისით, მოსარჩელეს შეეძლო, პირობითად, დაერეკა ცხელ ხაზზე ან გაეგზავნა შეტყობინება ელ.ფოსტის მეშვეობით, მაგრამ, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ამ ვალდებულების იმგვარად განმარტება, რომ მომდევნო სამუშაო დღეს, დილის 9:00სთ.ზე შეეტყობინებოდა, მო-

სარჩელემ ვერ განახორციელა მისი მოვალეობა ფონდის ინფორმირების თვალსაზრისით, იმდენად ფორმალური მიდგომაა შრომითი მოვალეობების ჯეროვანი შესრულების შეფასებისას, თავად ინფორმირებულობის არსი და მიზანი იკარგება; ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ფონდს არასამუშაო საათებში, გვიან ღამით შეატყობინებდა თუ მომდევნო სამუშაო დღეს დილითვე, არ წარმოშობს ვარაუდის საფუძველს შრომის შინაგანანენისით გათვალისწინებული დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლის მიმართ ინფორმირებულობის ვალდებულებების დარღვევის შესახებ. დასაქმებულის ქმედება შეესაბამება ფილიალის დებულებას (იხ., ამ განჩინების პ.81). ამ მოცემულობაში, სწორედ დამსაქმებლის საპროცესო ვალდებულებას წარმოადგენდა დასაქმებულის მხრიდან, მასზე დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის დამტკიცება. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ „სასამართლოს მოქმედება მტკიცებით საქმიანობაში მკაცრად შეზღუდულია და მისი უმთავრესი ფუნქცია მხარეთა შორის წონასწორობის დაცვით შემოიფარგლება. აღნიშნული განპირობებულია სამოქალაქო პროცესში სასამართლოს დისპოზიციური და პირიქით, მხარეთა შეჯიბრებითი როლით. ამ პრინციპების მოქმედების პირობებში, მოსამართლე ვალდებულია დაიცვას აუცილებელი წონასწორობა, ვინაიდან მან ეფექტიანად უნდა წარმართოს პროცესი და, ამასთან, არ შეუქმნას გარეშე დამკვირვებელს წარმოდგენა, რომ ის მიკერძოებულია. მან თავი უნდა აარიდოს ნებისმიერ მოქმედებას, რომელიც გამოიწვევს (ან შეუძლია გამოიწვიოს) საღად მოაზროვნე დამკვირვებლის დაქვემდებარებას მოსამართლის მიუკერძოებლობაში მის მიერ თავისი სამოსამართლო ფუნქციების შესრულებისას. თუ მსგავსი ეჭვი გაჩნდება, ეს არა მარტო მოდავე მხარეების სასამართლოსადმი ნდობას არყვეს, არამედ შესაძლოა, მთელი საზოგადოების უნდობლობა გამოიწვიოს სასამართლო ხელისუფლებისადმი. იმავდროულად, აუცილებელია, თავის შეკავება მხარეთა მტკიცებით საქმიანობაში მუდმივი ჩარევისაგან; ცხადია, მოსამართლეს უფლება აქვს, დეტალების დასაზუსტებლად კითხვები დასვას, მაგრამ, თუ ის მუდმივად ერევა მხარეთა ზეპირ შეჯიბრში და პრაქტიკულად აკონტროლებს სამოქალაქო საქმის წარმოებას, იგი, ასეთ შემთხვევაში, ერთდროულად ხდება ადვოკატიც, მოწმეც და მოსამართლაც, რის შედეგადაც, მხარეთა უფლება სამართლიან სასამართლო განხილვასთან დაკავშირებით რეალიზებული არ არის. სასამართლოს წინაშე პროცესი შეჯიბრებითი ხასიათისაა. სასამართლოს ვალდებულებაა სწორი მიმართულება მისცეს მტკიცებით საქმიანობას. მხარეებს: მოსარჩელე – მოპასუხე, ეკისრება მათი ფაქტობრივი არგუმენტების დასაბუთება (სასამართლოსთვის საჭირო ფაქტობრივი მტკიცებულებები).

ბების მიწოდების გზით) და სამართლებრივი არგუმენტების დასაბუთება (იმის ახსნით, თუ რატომ დაირღვა ან არ დაირღვა, უფლება. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვასა და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო მეორე მხარეს საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სმკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება (Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 7). მაშასადამე, შრომითისამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის („Good Reason“) არსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი მიდგომა განპირობებულია მეტადრე იმით, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“, კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიორიტეტულია. ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. ასეთი კატეგორიის საქმეებში სწორედ, უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება, რამდენადაც, შრომითი ურთიერთობა მოიცავს ისეთ მხარეებს, რომლებიც კლასიკურად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ. საქმე იმაშია, რომ მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმა-

ზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი (ე.წ. „Good Reason“) საფუძველი ჰქონდა“ (იხ., ილონა გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წელი, გვ: 229-231; 258-259. რედაქტორები: ზ. ძლიერიშვილი, ნუნუ კვანტალიანი).

99. მტკიცებითი საქმიანობის სფეროში ეროვნულ დონეზე არსებული მიდგომა შესაბამისობაშია საერთაშორისო გამოცდილებასთან. მიუხედავად იმისა, რომ „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ მიღებულ №158 კონვენციას საქართველოსთვის სავალდებულო ძალა არა აქვს, მისი დებულებები და ამ თვალსაზრისით განვითარებული პრაქტიკული მიდგომები საქართველოსთვისაც საინტერესოა. №158 კონვენციის მე-9 მუხლის მე-2 (ა) პარაგრაფი სამუშაოდან არამართლზომიერი გათავისუფლებისაგან დაცვის ეფექტიან საშუალებად მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრებას ადგენს. კონვენციის ამ დებულების მიხედვით, მუშაკი მარტო ვერ გაუმკლავდება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების საფუძვლის არამართლზომიერების მტკიცებით პროცესს; სწორედ ამიტომ, მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს. ყოველ შემთხვევაში, კონვენცია ამ საკითხის მოწესრიგებას ეროვნული კანონმდებლობასა და სასამართლო პრაქტიკას უტოვებს (Termination of Employment Convention, 1982 (№158) (Article 9, p.1.p2.); Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 80).

100. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო იმის დამტკიცება, რა ზიანი მიადგა მას იმით, რომ პანსიონის უფროსმა (მოსარჩელე) ფონდს მომდევნო სამუშაო დღეს, დილის 9:00სთ-ზე შეატყობინა 2016 წლის 22 დეკემბერს ბენეფიციარ გ. მ-ას გარდაცვალება. მით უმეტეს, დადგენილია, რომ გ. მ-ას გარდაცვალების ფაქტის დადგომისთანავე, მოსარჩელემ კეთისინდისიერად განხორციელა იმ ორგანოებისა თუ პირების შეტყობინება, ვისთან დაკავშირება სამუშაო საათებში შესაძლებელი იყო და ვისაც გარდაცვალების ფაქტის დადგომის მყისიერად გარკვეული მოქმედებების განხორციელება ევალებოდა (სასწრაფო სამედიცინო სამსახური, სამართალდამცავი ორგანოები).

101. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორმა ამ ნაწილში, წარმოადგინა დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად უარყო დასაქმებულის მოთხოვნა სადა-

ვო ბრძანებათა (2016 წლის 24 მარტის №07-4/დ ბრძანება („ლ. კ-ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ“) და მოპასუხის 2016 წლის 23 ივნისის №07-130/კ ბრძანება („ლ. კ-ის გათავისუფლების შესახებ“) ბატილად ცნობის ნაწილში. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, პალატა აუქმებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ვინაიდან არ იკვეთება საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი (სსსკ-ის 412-ე მუხლი), ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, თავად იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე:

102. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 37.1 „თ“ ქვეპუნქტის (ამჟამად მოქმედი სშკ-ის რედაქციით 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი – საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177) სამართლებრივი საფუძვლის გამოყენების აუცილებელი წინაპირობა, რაც დასაქმებულის მიმართ მასზე დაკისრებული ვალდებულების დარღვევისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენებას ითვალისწინებს, კონკრეტულ შემთხვევაში, სახეზე არაა. რამდენადაც საკასაციო პალატა დაასკვნის, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე 2016 წლის 23 ივნისამდე, მის მიმართ, 2016 წლის 24 მარტის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის – საყვედური შეფარდების წინაპირობა 2015 წლის 22 დეკემბრის შემთხვევასთან დაკავშირებით (პანსიონატის ბენეფიციარ გ. მ-ას გარდაცვალების შესახებ ფონდის დაუყოვნებლივი შეტყობინების ვალდებულების დარღვევა), სახეზე არ გვაქვს. შესაბამისად, სადავო ბრძანება, როგორც ბათილი ნების გამოვლენა, სამართლებრივ შედეგს არ წარმოშობს. ამ მოცემულობაში, საკასაციო პალატამ უნდა იმსჯელოს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შესაძლებლობებზე.

103. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ბრძანების ბატილად ცნობის თანმდევ შედეგებს ადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 48.8 მუხლი), რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბატილად 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. მოხმობილი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონ-

მდებელი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის სამ საშუალებას, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამოწმოს სასამართლომ (შდრ: სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი). განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე შეუძლებელია, მოცემული თანამდებობა არ არის ვაკანტური. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ პანსიონატის სპეციფიური ხასიათის საქმიანობიდან გამომდინარე, პანსიონატს ესაჭიროებოდა უფროსი, მითუმეტეს, რომ ეს ადგილი გათავისუფლდა 2016 წლის 23 ივნისს. მოსარჩელეს არ მიუთითებია რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზეც (იხ., პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების პ.6.1; შეადრ სუსგ-ები №ას-632-2019, 21 ივნისი, 2019; №ას-45-2019, 5 აპრილი, 2019 წელი; №ას-411-411-2018, 14 ნოემბერი, 2018 წელი, პ-1.2.11).

104. შესაბამისად, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 48.8 მუხლი) შესაბამისად, დააკისროს მოპასუხე ფონდს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა.

105. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რა დროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომით სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამუშაოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან (იხ. სუსგ №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი,

2017წელი; №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.). ამასთან, მხედველობაშია მისაღები, რომ კომპენსაციის ზოგადი მიზანი და ორიენტირი არის ის რომ მან დაფაროს დროის ის მონაკვეთი (მინიმალურად), რაც საჭირო იქნებოდა ახალი სამსახურის მოსაძებნად. საგულისხმოა, რომ სშკ-ის 38.8 მუხლი (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხლი) არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. ამ მოცემულობაში, კომპენსაციის ოდენობა ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით ხორციელდება (შდრ: სუსგ №ას-1623-2018, 29 იანვარი, 2019 წელი, პპ:115, 117, 118; იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა შრომით სამართალში, 2017, გვ.96, ელ. რესურსი: <<http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/ertgvarovani-praktika-shromit-samartalshi.pdf>>).

106. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 20 000 ლარის ოდენობით.

107. რაც შეეხება ამ განჩინების პ.57 მითითებულ კასატორის პრეტენზიას, განაცდურის ანაზღაურებასა და ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის მიუღებელი თანხის 0.07%-ის დაკისრების შესახებ, უსაფუძვლობის გამო, საკასაციო პალატის მიერ ვერ იქნება გაზიარებული.

108. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და ამასთან, უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება. მოცემულ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დააკმაყოფილდა და ამ ნაწილში მიღებული იქნა გადაწყვეტილება სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ კომპენსაციის მიკუთვნების თაობაზე, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის დაკისრება, საფუძველს მოკლებულია. აღნიშნულთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატის მსჯელობა სრულ შესაბამისობაშია დადგენილ სასამართლო პრაქტიკასთან (იხ., სუსგ №ას-632-2019, 21.06.2019, პპ:33-35, 62).

109. რაც შეეხება პირგასამტეხლოს, საკასაციო პალატას მიიჩნია, რომ სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს. გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-4 ნაწილის რედაქციით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს

მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით. სშკ-ის დავის განხილვის დროისათვის მოქმედი რედაქციით 41.4 ნაწილი კი, პირდაპირ ითვალისწინებს, რომ „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე. ამდენად, კასატორის მოთხოვნას სამართლებრივი საფუძველი არ გააჩნია. საკასაციო პალატის მსჯელობა ასევე შესაბამისობაშია დადგენილ სასამართლო პრაქტიკასთანაც (იხ., სუსგ №ას-632-2019, 21.06.2019, პპ:33-36, 62).

110. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მიხედვით კასატორის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 300 ლარის ანაზღაურება, კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოწინააღმდეგე მხარეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 411-ე მუხლით და

გ ა ლ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. ლ. კ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 აპრილის გადაწყვეტილება;
3. ლ. კ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდის“ 2016 წლის 24 მარტის №07-4/დ ბრძანება („ლ. კ-ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის საყვედურის შეფარდების შესახებ“) და 2016 წლის 23 ივნისის №07-130/კ ბრძანება (ლ. კ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ);
5. დაეკისროს სსიპ „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელ-

მნიფო ფონდს“, ლ. კ-ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 20 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე);

6. ლ. კ-ეს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე, ეთქვას უარი.

7. სსიპ „ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდს“ ლ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარის ანაზღაურება;

8. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6
ტელ.: (995 32) 2 98 20 75
www.supremecourt.ge