

შრომითი ღვაწი

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, №5

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

2021, №5

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

2021, №5

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

2021, №5

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

საკიჯბული

1. ზოგადი დებულებები
შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა 4
2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები
ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ცვლილებები,
რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალების შემცირებას ... 16
დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით,
წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება 44
დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების
მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესრულებულ
სამუშაოსთან შეუსაბამობა 59
დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური
შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით
ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული
ვალდებულების უხეში დარღვევა 71;81
3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის
ცალმხრივი ნების გასაჩივრების ვადა 97
ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა 109; 124
კომპენსაციის დაკისრება 135; 152

1. ზოგადი დებულებები

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

განმარტება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-132-2020

30 სექტემბერი, 2020 წ., თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: შრომის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. კ.-ს (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, მონინალმდეგე მხარე, დასაქმებული ან ასოცირებული პროფესორი) 2009 წლის 3 ივნისს მიენიჭა სამართალმცოდნეობის დოქტორის აკადემიური ხარისხი. 2018 წლის მარტამდე სსიპ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი ან უნივერსიტეტი) ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტში ასოცირებული პროფესორის თანამდებობა ეკავა.

2. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 2018 წლის 8 სექტემბერს დადებული №4149 შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების საფუძველზე, უნივერსიტეტის სამართლის დეპარტამენტში მოსარჩელემ დაიკავა მინვეული სპეციალისტის თანამდებობა განსაკუთრებული რანგით. დასაქმებულის ანაზღაურება წლიური დატვირთვის – 558 სასწავლო საათის (მათ შორის – 315 სთ სააუდიტორიო, 1060 სთ სამეცნიერო-მეთოდური) შესაბამისი ხელფასით – 1050 ლარით განისაზღვრა.

3. 2017 წლის 8 სექტემბერს განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების თანამდებობაზე უნივერსიტეტმა შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულები გააფორმა ბ. ლ-თან (564 საათი, მათ შორის – სააუდიტორიო 240 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1335 სთ), მ. მ-თან (544 საათი, მათ შორის – სააუდიტორიო 240 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 825 სთ), ი. ხ-თან (559 საათი, მათ შორის – სააუდიტორიო 255 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 875 სთ) და დ. ხ-ასთან (711 საათი, მათ შორის – სააუდიტორიო 240 სთ, სამეცნიერო-მე-

თოდური 1135 სთ) (შემდეგში ტექსტში ერთობლივად მოხსენიებული, როგორც განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტები) ოთხივე დასაქმებულის ანაზღაურება – 1300 ლარს შეადგენდა (იხ. უნივერსიტეტის რექტორის №01-05/1352 ბრძანება).

4. 2018 წლის 8 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით კი, ბ. ლ-ს – 651 საათი (მათ შორის – სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1030 სთ), მ. მ-ს 744 საათი (მათ შორის – სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1040 სთ), ი. ხ-ს 559 საათი (მათ შორის – სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1050 სთ) და დ. ხ-ას 663 საათი (მათ შორის – სააუდიტორიო 300 სთ, სამეცნიერო-მეთოდური 1010 სთ) განესაზღვრათ.

5. უნივერსიტეტის რექტორის 2018 წლის 30 ოქტომბრის №01-05/1423 ბრძანებით, განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების ანაზღაურება 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან 1650 ლარით განისაზღვრა, ხოლო მიუხედავად საათობრივი დატვირთვის გაზრდისა, მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება დარჩა უცვლელად.

6. 2018-2019 სასწავლო წლებში განსაკუთრებული რანგით მოწვეული სპეციალისტების დატვირთვა ფაქტობრივად თანაბარია, კერძოდ, სწავლების კურსის/სასწავლო დისციპლინებია: ი. ხ-ი – შრომის სამართალი, საკორპორაციო სამართალი, საერთაშორისო საბაჟო სამართალი, საბანკო სამართალი, საფინანსო სამართალი, მოთხოვნის უზრუნველყოფის სამართალი და საერთაშორისო ბიზნესსამართალი; მ. მ-ი – კონსტიტუციური (სახელმწიფო მოწყობის) სამართალი, ზოგადი ადმინისტრაციული სამართალი, საზღვარგარეთის ქვეყნების კონსტიტუციური სამართალი (საჯარო, კერძო და სისხლი); ბ. ლ-ი – ინტელექტუალური საკუთრების სამართალი, შრომის სამართალი, საკორპორაციო სამართალი, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, გაკოტრების სამართალი, საერთაშორისო კერძო სამართალი; დ. ხ-ა – მუნიციპალური სამართალი, შედარებითი კონსტიტუციური სამართალი, საპარლამენტო სამართალი, საკ. სამართალწარმოების პრაქტიკული კურსი, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი; მ. კ-ი – ქართული სამართლის იტორია, საზღვარგარეთის ქვეყნების სამართლის იტორია, სამოხელეო სამართალი, კონსტიტუციური მართლმსაჯულება, რომის კერძო სამართალი, საერთაშორისო ბიზნესსამართალი.

7. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით 2019 წლის 4 აპრილს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ განსაკუთრებული რანგით მოწვეულ სხვა სპეციალისტებთან სახელფასო განაკვეთის გათანაბრების, ხელფასის დანაკლისის ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით. ის ამტკიცებ-

და, რომ ობიექტური გარემოება, რაც გაამართლებდა შრომის ანაზღაურების დიფერენციაციას, არ არსებობდა, დაირღვა თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებას არ გააჩნდა ობიექტური და გონივრული გამართლება.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ განსაკუთრებული რანგით მონვეული სპეციალისტები სხვადასხვა სასწავლო კურსზე კითხულობდნენ ლექციებს, შესაბამისად, არც თანასწორობის პრინციპი არ დარღვეულა.

9. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 5 ივლისის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს 2018 წლის ოქტომბრიდან 2019 წლის 8 სექტემბრამდე მოსარჩელის სახელფასო განაკვეთის გათანაბრება დაევალა განსაკუთრებული რანგის სხვა მონვეული სპეციალისტების სახელფასო განაკვეთთან – 1650 (დარიცხული) ლარი, მოპასუხეს 2018 წლის სექტემბერში 200 ლარის, იმავე წლის ოქტომბერსა და ნოემბერში 480-480 ლარის, დეკემბრისა და მე-13 ხელფასის 480-480 ლარის, 2019 წლის იანვრიდან სექტემბრის ჩათვლით ყოველთვიურად 480 ლარის ხელფასის დანაკლისის ანაზღაურება დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ, ხოლო 2019 წლის 8 სექტემბრის – შესაბამისი დღეების დაანგარიშებით.

10. სააპელაციო საჩივრით დამსაქმებელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 28 ოქტომბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ერთობლივად შეფასებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელი მოსარჩელეს განსხვავებულად ეპყრობოდა, რაც გამოწვეული არ ყოფილა სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, შესაბამისად, არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების, ხელფასის გათანაბრებისა და არასამართლიანი სახელფასო ანაზღაურების პირობებში წარმოქმნილი სხვაობის ანაზღაურების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

12. აპელანტმა საკასაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

12.1. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელისა და განსაკუთრებული რანგით მონვეული სხვა სპეციალისტების სასწავლო კურსები

განსხვავებულია, შესაბამისად, არც თანაბარ პირობებში მყოფი პირები არ არიან.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 8 ივლისის განჩინებით, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტების საფუძველზე საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

14. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

15. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების მართლზომიერება წარმოადგენს, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების დასკვნით, დამსაქმებელი მოსარჩელეს განსხვავებულად ეპყრობოდა, რაც გამოწვეული არ ყოფილა სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა მიჩნეულ იქნა წარმატებულად. კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული განჩინების შეფასებებსა და დასკვნებს და მისი პრეტენზია დისკრიმინაციის ფაქტის არასწორად დადგენას უკავშირდება. ამდენად, შესაფასებელია შრომის ანაზღაურების განსაზღვრისას დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ხომ არ ვლინდება განსხვავებული მოპყრობა მოსარჩელებსა და მათთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.

16. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის 2.2. (შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით) და 2.3.

(შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით) მუხლი ადგენს, სადაც განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე – შრომით ურთიერთობაში, ასევე, შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნეს გაუმართლებლად, თუმცა დადგენილი რეგულაცია არასაკმარისია, რადგან ამავე კოდექსის 1.1. (ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით) მუხლი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მონებსრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა სპეციალური კანონი განსხვავებულ მოწესრიგებას არ ადგენს. ამ თვალსაზრისით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურსამართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნეს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ წესრიგდება სხვა სამართლებრივი აქტით, რომელიც შეესაბამება ამ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებს, ხოლო კანონის 10.1 (ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დანესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება) მუხლი უფლებით აღჭურვავეს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

17. საქართველოს კონსტიტუციის 11.1 მუხლის (ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილე-

ბისა, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით) თანახმად კი, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე.

18. რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 2.1. (პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას, ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად) და 2.3. (ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს, ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად) მუხლი. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან. რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი ვლინდება მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა

პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები.

19. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაცია არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობაა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (მდრ. *Willis v. the United Kingdom*, №36042/97), უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (მდრ. *Konstantin Markin v. Russia*, №30078/06).

განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის (მდრ. *Petrovic v. Austria*, №20458/92).

ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მანვე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (მდრ. *D.H. and others v. the Czech Republic*, №13378/05).

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რადგან ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება.

ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“.

ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრო-

ბის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა.

როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო, ისე – ევროსასამართლოს პრაქტიკაში დამკვიდრებულია დისკრიმინაციის ფაქტის გამოვლენის მეთოდები – ე.წ. „შეფასების ტესტები“: საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალწარმოება აღიარებს „მკაცრი შეფასებისა“ და „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“, რომელთაგან პირველს იყენებს ე.წ. „კლასიკური“ (კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული) ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის კვლევისას, ხოლო მეორეს – ყველა სხვა შემთხვევასთან მიმართებით. საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ (2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ კლასიკური, სპეციფიკური ნიშნებით დიფერენციაციისას სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ნორმას აფასებს თანაზომიერების პრინციპის მიხედვით, ამასთან, „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას, საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსოლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი“. დანარჩენ შემთხვევებში მკაცრი ტესტის გამოყენების საჭიროებას სასამართლო ადგენს დიფერენციაციის ინტენსივობის ხარისხის მიხედვით. ამასთან, დიფერენციაციის ინტენსივობის შეფასების კრიტერიუმები განსხვავებული იქნება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დიფერენციაციის ბუნებიდან, რეგულირების სფეროდან გამომდინარე.

თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, გადამწყვეტი იქნება, არსებითად თანასწორი პირები რამდენად მნიშვნელოვნად განსხვავებულ პირობებში მოექცევიან, ანუ დიფერენციაცია რამდენად მკვეთრად დააცილებს თანასწორ პირებს კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობაში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობებისაგან. თუ დიფერენციაციის ინტენსივობა მაღალია, სასამართლო გამოიყენებს მკაცრ ტესტს, ხოლო ინტენსივობის დაბალი მაჩვენებლის შემთხვევაში – „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“ (რაციონალური საფუძვლით შემონმების ტესტი), რომლის მიხედვითაც: ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება; ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის.

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

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

დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცე-

ბულება შეიძლება, გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცების ტვირთის დაკისრება ურთიერთდაკავშირებულია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსახილველ უფლებასთან (*Salman v. Turkey* [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; და *Anguelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV).

21. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ სასამართლოს წარუდგინა ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს ქმნიდა, კერძოდ, მიუთითა, რომ ერთი და იმავე აკადემიური ხარისხის მფლობელ პირებთან თანაბარ თანამდებობაზე დასაქმების, შრომის ფაქტობრივად ერთნაირი პირობებისა და დატვირთულობის მიუხედავად, განსხვავებულ, მნიშვნელოვნად მცირე სახელფასო ანაზღაურებას იღებდა, რის საპირისპიროდაც, მოპასუხეს (დამსაქმებელს), განსხვავებული მოპყრობის მართლზომიერების დასაბუთებისთვის რაიმე ვარგის მტკიცებულებაზე (დასაქმებული ვერ უძღვებოდა სამართლის საბაკალავრო და სამაგისტრო სასწავლო კურსებს, დატვირთვა ან სამუშაო გეგმა არ იყო მოცულობითი, არ გაზრდია დატვირთვა) არ მიუთითებია და მხოლოდ განსხვავებულ სასწავლო კურსებზე მითითებით შემოიფარგლა, მაშინ, როცა დადგენილია, რომ წინა სასწავლო წელთან შედარებით 2018-2019 წლებში დასაქმებულის სამუშაო საათობრივი დატვირთვა გაიზარდა და შესაძარბებელ პირთა საათობრივ დატვირთვისაგან არსებითად არ განსხვავდება.

საკასაციო პალატა დამატებით ყურადღებას მიაქცევს სსიპ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საკასაციო პრეტენზიის იმ ნაწილს, რომელშიც კასატორი ხაზს უსვამს უნივერსიტეტში დასაქმებული რამდენიმე პირის და მათ შორის მ. კ-ის სასწავლო კურსების შინაარსობრივ განსხვავებას. აღნიშნული არგუმენტით კასატორი ამართლებს მოსარჩელისთვის დიფერენცირებული სახელფასო ანაზღაურების გადახდის ფაქტს.

პალატის დასკვნით, მითითებული არგუმენტი ვერ გახდება სასარჩელო მოთხოვნის უარყოფის ვარგისი საფუძველი, ვინაიდან სსიპ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტში დასაქმებული პირების სასწავლო კურსთა განსხვავება გამომწვეულია შრომის დანაწილების უმთავრეს პრინციპზე აგებული ობიექტური გარემოებით, რაც შრომის თანაბარი და სამართლიანი ანაზღაურების პირობებში არ უნდა ქმნიდეს განსხვავებული ანაზღაურების გაცემის შესაძლებლობას.

22. საბოლოოდ, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ მოსარჩელემ დაძლია არსებითად თანასწორ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობის განმარტებელი ფაქტების მითითების ტვირთი, რაც ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფი პირების შრომის უთანასწორო ანაზღაურებით გამოიხატა. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის ნეერ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. ამ მხრივ, მხედველობაშია მისაღები ევროსასამართლოს პრაქტიკა: საქმეზე „Savez crkava „Rijec zivota“ and others v. Croatia“ (განაცხადი №7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება) სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს.

რაც შეეხება მოპასუხეს, მან ვერც განსხვავებული მოპყრობის გამოორიცხველი წინაპირობების დადასტურება შეძლო და ვერც დიფერენცირებული მიდგომის ობიექტური და გონივრული გაამართლება ვერ შესთავაზა სასამართლოს.

ამდენად, კასატორმა ვერ დაადასტურა, რომ მ. კ-ის მიმართ ხელფასის გაზრდაზე უარის გადაწყვეტილება მოტივირებული არ იყო დისკრიმინაციული ნიშნით რაც წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის უარყოფის საფუძველია.

23. სსსკ-ის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

24. კასატორს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 264-ე, 407-ე, 410-ე მუხლით და

დაადგინა:

1. სსიპ „აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 28 ოქტომბრის განჩინება დარჩეს უცვლელი;
3. საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური
ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის საშუალო
კალაბის შემცირებას

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ას-952-2020

5 მარტი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ე. გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ნ. ბაქაქური

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ა. გ-ა (შემდეგში მოსარჩელე, დასაქმებული, მეორე აპელან-
ტი ან კასატორი) 2016 წლის 30 მაისიდან დასაქმებული იყო სს „ს.
რ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი კომპანია, პირველი აპე-
ლანტი ან კასატორი) ფილიალ – „მგზავრთა გადაყვანის“ მოძრავი
შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგის, ტექნიკური დე-
პარტამენტის ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსა-
ხურის ტექნიკური დანადგარების ექსპლუატაციის სექტორის სპე-
ციალისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობ-
რივი სარგო შეადგენდა 1 000 ლარს.

2. კ. კ-ი (შემდეგში მოსარჩელე, დასაქმებული, მეორე აპელან-
ტი ან კასატორი) 2016 წლის 24 მაისიდან დასაქმებული იყო მოპა-
სუხე კომპანიის ფილიალ – „მგზავრთა გადაყვანის“ მოძრავი შე-
მადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგის, ტექნიკური დე-
პარტამენტის ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსა-
ხურის ტექნიკური დანადგარების ექსპლუატაციის სექტორის უფ-
როსის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი
სარგო შეადგენდა 1 800 ლარს.

3. დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის დადგენილე-
ბის №24/11 თანახმად, შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ ორგანუ-
ლი კანონი) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძ-

ველზე მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული კომპანიის მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია, კერძოდ სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანა დანართები №1 და №2-ის შესაბამისად. ამავე დადგენილების მე-5 პუნქტის თანახმად, დადგენილების მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ დამსაქმებელი კომპანიის მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მონაწილეობის მიღების უფლება, ხოლო დადგენილების მე-6 პუნქტის თანახმად, იმ თანამშრომლებს, რომლებიც დადგენილებით განსაზღვრული რეორგანიზაციის ფარგლებში გათავისუფლდებიან დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან და უარს განაცხადებენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნაზე მიეცათ კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად.

4. დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 13 მარტის №143 და №148 ბრძანებების თანახმად, წინამდებარე გადაწყვეტილების პირველ და მეორე პუნქტში დასახელებული დასაქმებულები სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან.

5. განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში მოპასუხეს მოსარჩელებისთვის, როგორც დადგენილებით განსაზღვრული დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან გათავისუფლებული პირებისთვის, არ შეუთავაზებია კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის დადგენილების №24/11 მე-6 პუნქტით (იხ. მე-3 პუნქტი) განსაზღვრული წესით სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნა.

6. მოსარჩელეთა მოთხოვნები

6.1. ა. გ-ას (იხ. პირველი პუნქტი) 2013 წლამდე ეკავა სატვირთ გადაზიდვების ფილიალის სადგურ თბილისის საკვანძო დირექტორის თანამდებობა. ვინაიდან მოსარჩელე წარმოადგენდა წინა ხელისუფლებასთან დაკავშირებულ პირს, ხელისუფლების შეცვლის პირობებში მოპასუხე კომპანიის მენეჯმენტმა დაინყო მისი სამსახურებრივი შევიწროვება, კერძოდ, 2013 წლის აპრილში შედგა მისი სამსახურიდან დათხოვნის ბრძანების პროექტი, რასაც ხელი მოაწერა და გაიზიარა დამსაქმებელი კომპანიის ყველა უფლებამოსილმა თანამდებობის პირმა, გარდა გენერალური დირექტორისა.

6.2. დამსაქმებელი კომპანიის დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით ა. გ-ა დაინიშნა ფილიალ „სამგზავრო გადაზიდვების“ მოძ-

რავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დეპარტამენტის ქონების მართვის და ინფრასტრუქტურის სექტორის სპეციალისტად, რომლის უფროსადაც დანიშნული იყო კომპანიის სტრუქტურულ ერთეულებში ასევე ათეული წლის განმავლობაში დასაქმებული მოსარჩელე კ. კ-ი (იხ. მე-2 პუნქტი). მოსარჩელეთა განმარტებით, კ. კ-იც ასევე მოიაზრებოდა წინა ხელისუფლებასთან დაახლოებულ პირად და მასაც ჰქონდა პრობლემები დამსაქმებელთან. ამ პრობლემების მოსაგვარებლად მოსარჩელებს არაერთხელ ურჩიეს სამსახურიდან წასვლა, რაც უარყოფილ იქნა მათი მხრიდან. მითითებულის გამო, მენეჯმენტმა 2016 წლის 30 მაისს განახორციელა წინასწარგანზრახული ღონისძიება, კერძოდ, მოსარჩელეთა სექტორს ჩამოართვა ფუნქციათა ძირითადი ნაწილი, თუმცა სამჯერ გაზარდა სახელფასო ფონდი, დაუმატა ხუთი თანამშრომელი და გარდაქმნა იგი სამსახურად უფროსისა და მოადგილის შტატებად. ამ ცვლილების უარყოფითი ეფექტი თვალსაჩინო გახდა, რის გამოც ამჯერად მენეჯმენტმა თითქოსდა საჭირო ცვლილებები განახორციელა, რაც გამოიხატა იმაში, რომ ხსენებული სამსახური ერთი დეპარტამენტიდან მეორეში გადაიტანა, გადაანაწილა საშტატო ერთეულები და მოსარჩელები სამსახურიდან დაითხოვა აშკარა დისკრიმინაციული მიდგომით ისე, რომ მათთვის სანაცვლო სამსახური არ შეუთავაზებიათ.

6.3. მოსარჩელებმა ასევე აღნიშნეს, რომ ბრძანებების მომზადებისა და გამოცემისთვის დაცული არ არის სშკ-ით გათვალისწინებული მოთხოვნები, ვინაიდან ბრძანებები გამოცემულია მოსარჩელეთა თანხმობის გარეშე. ასევე მოპასუხის მხრიდან დაცული არ არის დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის №24/11 დადგენილების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნა სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დანიშვნის შეთავაზების ნაწილში, მაშინ როდესაც სხვა დათხოვნილი პირების მიმართ მოპასუხეს აღნიშნული პირობა არ დაურღვევია.

6.4. მოსარჩელები მოითხოვენ, პოლიტიკური შეხედულების მოტივით განხორციელებული დისკრიმინაციის შედეგად შელახული უფლებების აღდგენის მიზნით, მათი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებელი კომპანიის ბრძანებების ბათილად ცნობას, დაკავებულ თანამდებობებზე აღდგენას და იძულებითი განაცდურის დაკისრებას მოპასუხისათვის სასამართლოს გადანყევტილების აღსრულებამდე.

7. მოპასუხის შესაგებელი

7.1. მოპასუხის მითითებით, რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ 21 საშტატო ერთეული. ამასთან, რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა ტექნიკური დანადგარე-

ბის ექსპლუატაციის სექტორი, სადაც დასაქმებულები იყვნენ მოსარჩელები, ხოლო ახალი სამსახურის ამოცანები და უფლება-მოვალეობები განსხვავებულია გაუქმებული სექტორის ფუნქციებიდან.

7.2. მოპასუხის განმარტებით, მცდარია მოსარჩელეთა მითითება დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლების თაობაზე, ვინაიდან მოსარჩელები 2012 წლიდან 5 წლის განმავლობაში მუშაობდნენ ამავე კომპანიაში და სხვადასხვა სტრუქტურული რეორგანიზაციის პირობებში გადადიოდნენ და იკავებდნენ ახალ თანამდებობებს. ამასთან, ამ დროის განმავლობაში გაიზარდა მათი თანამდებობრივი სარგოც, კ. კ-ის შემთხვევაში 1 500 ლარიდან 1 800 ლარამდე, ხოლო ა. გ-ას შემთხვევაში – 750 ლარიდან 1 000 ლარამდე.

7.3. მოპასუხემ ასევე აღნიშნა, რომ დაუსაბუთებელია მოსარჩელეთა მითითება შიდა კონკურსებში მონაწილეობის უფლების შეზღუდვის თაობაზე. მოსარჩელეთა აღნიშნული უფლება გარანტირებული იყო 2017 წლის 1 მარტის №14/11 დადგენილების მე-5 პუნქტით, რომლის თანახმადაც განსაზღვრულია, რომ წინამდებარე დადგენილების მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რეორგანიზაციის შედეგად განთავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ დამსაქმებელი კომპანიის მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მონაწილეობის მიღების უფლება.

7.4. მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელეთა მიერ ასევე არასწორად არის განმარტებული დადგენილების მე-6 პუნქტი და მათთვის სამუშაოს შეთავაზების ვალდებულება, ვინაიდან აღნიშნული პუნქტი ეხება მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის სამსახურიდან გათავისუფლებულ თანამშრომლებს, რადგან რეორგანიზაციის შედეგად, აღნიშნულ სამსახურში გაუქმდა მათი საშტატო ერთეულები და გადავიდა სახელშეკრულებო ფონდში განსაზღვრული ვადით. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ 2017 წლის 7 მარტის შეტყობინება/დასაბუთებები სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელებს 2017 წლის 9 მარტს ჩაბარდა.

8. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება

8.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილებით დასაქმებულთა სარჩელი დამსაქმებელი კომპანიის წინააღმდეგ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ:

8.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელი კომპანიის ფილიალ – „მგზავრთა გადაყვანის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის №143 ბრძანება მოსარჩელე ა. გ-ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

8.1.2. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელი კომპანიის ფილი-

ალ – „მგზავრთა გადაყვანის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის №148 ბრძანება მოსარჩელე კ. კ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

8.1.3. დამსაქმებელ კომპანიას ა. გ-ას სასარგებლოდ დაეკისრა, სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის – 24 000 (ოცდაოთხი ათასი) ლარის გადახდა;

8.1.4. დამსაქმებელ კომპანიას კ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის – 43 200 (ორმოცდასამი ათას ორასი) ლარის გადახდა.

9. მხარეთა სააპელაციო საჩივრები

9.1. დასაქმებულებმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და მიკუთვნებული კომპენსაციის ნაცვლად, გათავისუფლებამდე დაკავებული ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ასევე-იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვეს;

9.2. დამსაქმებელმა კომპანიამ კი სადავოდ გახადა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დამსაქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში.

10. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

10.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინებით პირველი აპელანტის (დამსაქმებელი კომპანიის) და მეორე აპელანტის (ყოფილ დასაქმებულთა) სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება.

10.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-5 პუნქტებში მითითებული გარემოებები და განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ, პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი, მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ. სუსგ №ას-210-199-2017, 07.04.2017წ.). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარ-

გებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ).

10.3. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს იმავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნოს და დატოვოს ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

10.4. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა და 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.). შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნეს შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტე-

რესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

10.5. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 37-ე მუხლზე, რომელიც შეიცავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლებს, რომელთაგან წინამდებარე დავის ფარგლებში შეფასების საგანს „ა“ ქვეკუთხედით გათვალისწინებული გარემოების არსებობა წარმოადგენს (სახეზეა, თუ არა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). შესაბამისად, უნდა დადგინდეს უშუალოდ ამ გარემოებამ განაპირობა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. აღნიშნული ნორმის შინაარსის გათვალისწინებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველი შესაძლოა დამსაქმებლის საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან იყოს დაკავშირებული. აქვე, აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.

10.6. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარ-

მოადგენდა იმის გარკვევა, სამუშაო ძალის შემცირება ხომ არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. საყურადღებოა, რომ სანარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა გათავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა. ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში, მაშინაც კი, როდესაც მას შტატების შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას.

10.7. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოსაკვლევი იყო განხორციელდა თუ არა მოსარჩელეთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ზემოთ სყენებული ნორმების შემადგენლობის სრული დაცვით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე მუხლით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება, მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოადგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. მითითებული წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას.

10.8. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე №ას-194-185-2016) განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უთითებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარ-

ტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014) და 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებშიც. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით აღნიშნა, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი – სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრებაა მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებს, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მონინალმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით, თანახმად, სსსკ-ის 102.3 მუხლისა (იხ. სუსგ. საქმე №ას-147-139-2017, 18.12.2017წ.).

10.9. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მონესრიგებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით, რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა, დაასრულოს დამსაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება იმას წარმოადგენს, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დამსაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, ერთგვარი „შემაკავებელი ფიქტი“ აქვთ, რომლის საფუძველიც არის შრომითი ურთიერთობათა მხარეების

თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთის წინაპირობა.

10.10. სსსკ-ის 102-ე მუხლის ფარგლებში, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის ფაქტობრივი გარემოების არსებობის მტკიცების ტვირთი გადადის არა დასაქმებულზე, არამედ – დამსაქმებელზე, რომელმაც უნდა შეძლოს რეორგანიზაციაში არსებული ცვლილებებისა და მოსარჩელის სამსახურიდან გაშვებას შორის არსებული მიზეზობრივი კავშირის დადგენა და საკუთარი გადაწყვეტილების (ხელშეკრულების შეწყვეტის) ლეგიტიმურობის დასაბუთება (შეად. სუსგ №ას-414-391-2014, 29.06.2015 წ.), რომლის მიხედვით, იმისათვის, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს, სშკ-ის 37(1) „ა“ ქვეპუნქტის შემთხვევის დასადგომად, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა დაიცვას კუმულაციურად ორი მოთხოვნა მაინც: 1) უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და 2) აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. ამასთან, პირველი ელემენტი შესაძლოა დამოუკიდებლად არსებობდეს, თუმცა იმისთვის, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდეს, აუცილებელია მეორე ელემენტის არსებობა. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას შეადგენს დაამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება, რადგან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პრო-

პორციულ საშუალებას (სუსგ №ას-210-199-2017, 07.04.2017წ.).

10.11. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკაცაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას, როგორც ზემოთ აღინიშნა გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი (დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა). სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (სუსგ: №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შედრ. №ას-1124-1080-2016, 10.03.2017წ; №ას-1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).

10.12. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონკრეტული დავის გადაწყვეტისა და შესაბამისად, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების კანონიერების შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის №24/11 დადგენილებაზე, რომელიც საფუძველად დაედო კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელებასა და მოსარჩელეთა გათავისუფლებას. საყურადღებოა ხსენებული დადგენილების მე-6 პუნქტი, რომლითაც განსაზღვრულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც დადგენილებით განსაზღვრული რეორგანიზაციის ფარგლებში გათავისუფლებიან დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან და უარს განაცხადებენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნაზე, მიეცეთ კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოპასუხე კომპანიის მტკიცება, რომ თითქოს დადგენილების მე-6 პუნქტი ვრცელდებოდა კონკრეტული კატეგორიის დასაქმებულების მიმართ და არა – მოსარჩელებზე. სა-

აპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ წარმოდგენილი დადგენილებების შინაარსის სრულად გაცნობის შედეგად ნათელია, რომ მისი მე-6 პუნქტი ვრცელდება რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებულ თანამშრომლებზე, შესაბამისად, მოპასუხის მხოლოდ ზეპირი მტკიცება ვერ გააქარწყლებს დადგენილების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის განსაზღვრულ ვალდებულებას, შეეთავაზებინა სახელშეკრულებო ფონდით დასაქმება, რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის. უდავოა, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო მისი ვალდებულების შესრულება და ამავდროულად, არ დგინდება, რომ დამსაქმებელი დანტერესებული იყო რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის შეეთავაზებინა ალტერნატიული სამუშაო. გარემოება, რომ კომპანიაში სამენარმეო მიზნებიდან გამომდინარე განხორციელდა რეორგანიზაცია და შემცირდა საშტატო ერთეული, ავტომატურად არ იწვევს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლებას, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა, რომ კონკრეტულად მოსარჩელეთა გათავისუფლება გარდაუვალი იყო და მათი, თუნდაც შრომითი ფონდის ფარგლებში დასაქმება შეუძლებელი იქნებოდა. ამდენად დაუსაბუთებელია მოპასუხე კომპანიის (პირველი აპელანტის) მტკიცება, რომ დადგენილების მე-6 მუხლი არ უნდა გავრცელებულიყო მოსარჩელებზე. უდავოა, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლებას სწორედ ეს დადგენილება დაედო საფუძვლად, შესაბამისად დადგენილების მე-6 პუნქტი სავალდებულოდ ვრცელდება მოსარჩელებზედაც. იმავდროულად, დაუსაბუთებელია იმაზე მითითება, რომ მოსარჩელებს კომპენსაცია მიეცათ და შესაბამისად მათთვის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების შეთავაზების საჭიროება არ არსებობდა. ხსენებული პუნქტის შინაარსი მოწმობს, რომ კომპენსაცია იმ შემთხვევაში გაციემოდა, თუ გათავისუფლდებოდა თანამშრომელი და იგი უარს იტყოდა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებაზე.

10.13. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება სადავო ბრძანებების ბათილობასთან მიმართებით და განმარტა, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში დამსაქმებელმა იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ შემცირდა საშტატო ერთეულები, თავისი შეხედულებით მოახდინა ნაწილი კადრების (მათ შორის მოსარჩელეთა) გათავისუფლება ისე, რომ არ შეუმომებია და შეუდარებია რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სტრუქტურული ერთეულებისა თუ თანამდებობებისადმი მოსარჩელეთა კვალიფიკაცია. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დამსაქმებელმა, თავი-

სი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამუშაო ადგილების დაკავებისათვის მოსარჩელებს არ გააჩნდათ საკმარისი კვალიფიკაცია და აუცილებელი იყო მათთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. მიუხედავად მთლიანი სამსახურის გაუქმებისა, დამსაქმებელს უნდა ემსჯელა, თუ ვის დატოვებდა ახლად შექმნილ სამსახურში და რა უპირატესობა გააჩნდათ იმ პირებს, რომლებიც დასაქმდნენ ამ სამსახურში მოსარჩელებთან შედარებით. მხოლოდ ამაზე მსჯელობის შემდეგ უნდა მიეღო გადაწყვეტილება დამსაქმებელს თანამშრომელთა გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე კომპანიას, როგორც მენარმე სუბიექტს, მართალია, აქვს უფლება სამენარმეო მიზნების შესაბამისად წარმართოს თავისი საქმიანობა, თუმცა აღნიშნულ ინტერესს უპირისპირდება დასაქმებულების სოციალური უფლებები და შესაბამისად, ინტერესთა შეპირისპირებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ორივე მხარის კანონით აღიარებული უფლებები. მოცემულ შემთხვევაში არ დგინდება გარემოება, რომ დამსაქმებელი შეეცადა (გაატარა შესაბამისი ღონისძიება), რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება ან ალტერნატიული სამუშაოს შეთავაზება, შესაბამისად, არ დასტურდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით განსაზღვრული სათანადო წინაპირობების არსებობა. აღნიშნული კი, სსკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად, განაპირობებს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას. სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცხადურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია. იქიდან გამომდინარე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობები განხორციელებულად იქნა მიჩნეული, შესაფასებელია მოსარჩელეთა მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით. სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაგები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვან-

დელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, ასეთი მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს, თუ რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. სუსგ №ას-632-2019, 21.06.2019).

10.14. სსსკ-ის 102-ე მუხლის ფარგლებში სწორედ მოსარჩელის (მოთხოვნის ავტორის) და არა მოპასუხის (მოთხოვნის ადრესატის) მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტის დადასტურება. სწორედ მოსარჩელემ უნდა დამტკიცოს, როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. ამ მხრივ, მოსარჩელები პრეტენზიას გამოთქვამენ მოპასუხის მხრიდან სათანადო მტკიცებულებების წარუდგენლობაზე, თუმცა, თავად არ წარუდგენიათ იმგვარი მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ არსებობდა ტოლფასი თანამდებობა და დასაშვები იყო ამ თანამდებობაზე მათი აღდგენა (პრაქტიკის თვალსაზრისით იხ. სუსგ №ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი). ამდენად, სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადანყვეტილების დასკვნა, რომ მიუხედავად მოსარჩელების უკანონოდ გათავისუფლებისა, მაინც არ არსებობდა მათი დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძველი, რადგანაც რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობა და არ დასტურდება ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არსებობისა და მასზე აღდგენის შესაძლებლობა. აღნიშნული კი განაპირობებს ხსენებული რიგითობის საფუძველზე სასა-

მართლოს მიერ კომპენსაციის საკითხზე მსჯელობას. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, იმ პირობებში თუ შეუძლებელია დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა, შეფასება უნდა მიეცეს კომპენსაციის დაკისრებისა და მისი ოდენობის განსაზღვრის წინაპირობებს. მოხმობილი ნორმის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შეღახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სასამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რა დროსაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი 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.

10.15. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. როგორც აღინიშნა, კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომლის მოთხოვნის უფლებაც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს, თანახმად სსკ-ის 976-ე-991-ე მუხლებისა (შეად. სუსგ №ას-787-

736-2017, 10.11.2017წ, პ-11.7). 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. ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა – დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები: №ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- №ას-291-291-2018, 01.06.2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

10.16. ზემოხსენებული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დასაბუთებულად და გამართლებულად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა, რომელიც ადეკვატურად უზრუნველყოფს უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულების შეძლებისდაგვარ კომპენსირებას და ამავდროულად დაუსაბუთებლად არ ზღუდავს დამსაქმებელს, რომელმაც უკანონოდ გაათავისუფლა დასაქმებულები. კერძოდ, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებითაც მოსარჩელეთა უფლებრივი რესტიტუციის მიზნით მოპასუხეს კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს თითოეულ შემთხვევაში ორი წლის განმავლობაში მისაღები თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. შესაბამისად, მოსარჩელე ა. გ-ას სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებ-

ბითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, ყოფილ დასაქმებულს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 24 000 ლარის ოდენობით, ხოლო მოპასუხე კ. კ-ს – 43 200 ლარის ოდენობით.

10.17. სააპელაციო სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობასთან მიმართებით, არ გაიზიარა მოსარჩელეთა (მეორე აპელანტების) პრეტენზია და განმარტა, რომ ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანი არ წარმოადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის თანასწორ სიკეთეს, რამეთუ, კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავესებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან (იხ. სუსგ №ას-969-934-2016, 05.01.2017წ.).

10.18. სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია პირველი აპელანტის (დამსაქმებელი კომპანიის) სააპელაციო შედეგება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მხრიდან სსსკ-ის 248-ე მუხლის (სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა) უგულებელყოფასთან მიმართებით. დასახელებული ნორმა განსაზღვრავს მოთხოვნის ფარგლებს და არა საფუძველს და შესაბამისად, სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით ცალსახაა, რომ არ გასცდენია მოსარჩელეთა მოთხოვნის ფარგლებს, ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის მიკუთვნების თვალსაზრისით. რაც შეეხება უშუალოდ მოთხოვნის საფუძველს, თავად გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებებში მოსარჩელეთა გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი, ასევე სარჩელისა და შესაგებლის ფაქტობრივი გარემოებების აღწერა მეტწილად მიმართული იყო განხორციელებული რეორგანიზაციისა და მათ საფუძველზე მოსარჩელეთა გათავისუფლების მიზანშეწონილობაზე. ამდენად, მოსარჩელეთა მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითება არ გამორიცხავდა სასამართლოს ვალდებულებას, ეკვლია ბრძანების მართებულობა სწორედაც განხორციელებული რეორგანიზაციის კანონიერების ჭრილში. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად გაამახვილა ყურადღება მხარეთა პოზიციებისა და მათ მიერვე მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე დამსაქმებელ კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციისა და მის საფუძველზე უშუალოდ მოსარჩელეთა გათავისუფლების მართლზომიერებაზე და ყოველივე აღნიშ-

ნულს სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა.

11. მხარეთა საკასაციო საჩივრები

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინება, რომლითაც უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა.

11.2. პირველმა კასატორმა (დამსაქმებელმა კომპანიამ) გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, ყოფილ დასაქმებულთა სარჩელების უარყოფა მოითხოვა შემდეგ ძირითად არგუმენტებზე დაყრდნობით:

11.2.1. სასამართლომ არასწორად შეაფასა დამსაქმებელი ორგანიზაციის ბრძანების მე-6 პუნქტი (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 10.12 ქვეპუნქტი), რადგან სასამართლომ იხელმძღვანელა მხოლოდ დირექტორთა საბჭოს დადგენილების ტექსტის სიტყვასიტყვითი განმარტებით და მისი შინაარსი არ შეაფასა სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლივად; სახელშეკრულებო ფონდის ფარგლებში მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის სამსახურის თანამშრომლებისათვის იქნა დამკვეთი რამდენიმე ადგილი, შესაბამისად, დამსაქმებელმა სწორედ მათ შესთავაზა ადგილები და არა – რეორგანიზაციით გათავისუფლებულ სხვა თანამშრომლებს; სახელშეკრულებო ფონდი გულისხმობს მხოლოდ კონკრეტული საჭიროების გათვალისწინებით კონკრეტულ პირებთან ვადიანი შრომითი კონტრაქტების გაფორმებას;

11.2.2. მოსარჩელები კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან;

11.2.3. არასწორია გასაჩივრებულ განჩინებაში ასახული მსჯელობა, რომ მოპასუხე კომპანიის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის მიუხედავად, დამსაქმებელს ასევე უნდა ემსჯელა იმაზე, თუ ვის დატოვებდა ახლად შექმნილ სამსახურში და, მოსარჩელებთან შედარებით, რა უპირატესობა გააჩნდათ იმ პირებს, რომლებიც დასაქმდნენ ამ სამსახურში; რეორგანიზაცია განხორციელდა და ეს დასაბუთებულია;

11.2.4. მოპასუხე კომპანიას სოლიდური კომპენსაცია დაეკისრა მოსარჩეულთა სასარგებლოდ, საკასაციო სასამართლოს განჩინებით №ას-787-736-2017, 10.11.2017წ. 12 თვის თანამდებობრივი სარგო იქნა მიჩნეულიყო გონივრულ კომპენსაციად, ეს საკითხი სათანადოდ არ გამოუკვლევიან სააპელაციო სასამართლოს, ამასთან არც ის გაუთვალისწინებია, რომ ყოფილ დასაქმებულებს მიეცათ ორი თვის კომპენსაცია (ვრცლად იხ. მოპასუხე კომპანიის საკასაციო საჩივარი).

11.3. ყოფილმა დასაქმებულებმა საკასაციო საჩივრით მოითხო-

ვეს დაკავებული თანამდებობების ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თითოეული მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო განაკვეთის მიხედვით შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:

11.3.1. სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის საყოველთაოდ ცნობილი გარემოება, რომ მოპასუხეს სახელშეკრულებო ფონდში არა ერთი ფილიალი გააჩნია რანგირების დადგენილების მიხედვით, არა ერთი ტოლფასი თანამდებობაა იმ თანამდებობებისა, რაც მოსარჩელებს ეკავათ, მათ უკანონოდ გათავისუფლებამდე. სასამართლოსათვის ცნობილი იყო, რომ ერთ-ერთი ასეთი თანამდებობა ვაკანტური იყო პირველი ინსტანციის სასამართლოში დავის დასრულებამდე;

11.3.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ თითქოსდა მოპასუხე კომპანიას არ გააჩნდა მოსარჩელეთა მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულის ტოლფასი ვაკანსიები. მტკიცების ტვირთის საფუძველზე, სასამართლო ვალდებული იყო, მოპასუხისათვის დავალებინა ვაკანსიების წარდგენა, რადგან ეს სახელმწიფო საწარმოა, სადაც 1500-მდე პირია დასაქმებული (იხ. ყოფილ დასაქმებულთა საკასაციო საჩივარი).

12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

12.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 21 დეკემბრის განჩინებით მოსარჩელეთა და მოპასუხე კომპანიის საკასაციო საჩივრები დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ არსებითად განიხილა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრები, შეამოწმა მხარეთა პოზიციების დასაბუთებულობა, გასაჩივრებული განჩინების ფაქტობრივ-სამართლებრივი მოტივაცია და მივიდა დასკვნამდე, რომ პირველი კასატორის (მოპასუხე კომპანიის) საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მეორე კასატორის (ყოფილი დასაქმებულების) საკასაციო საჩივარს უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე.

13. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ როდესაც შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე, უპირველეს ყოვლისა, უნდა შემოწმდეს დამსაქმებელი კომპანიის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში (მოცემულ

შემთხვევაში მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ ბრძანებებში) მითითებული სამართლებრივი საფუძველი და დადგინდეს, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების კანონიერება (მართლზომიერება). სამუშაოზე აღდგენის (ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის) და აქედან გამომდინარე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ხოლო თუ აღდგენა შეუძლებელია, მაშინ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხი მხოლოდ იმ შემთხვევაში დგება, თუ დადასტურდება, რომ დამსაქმებელი კომპანიის ბრძანება არამართლზომიერად იქნა გამოცემული და ამ საფუძველით ბათილად იქნება ცნობილი სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე (იხ. სადავო სამართალურთიერთობის დროს მოქმედი საქართველოს ორგანული კანონი, სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლები, რაც მოქმედი სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებია).

14. საკასაციო სასამართლოს ერთგვარად წინააღმდეგობრივად მიაჩნია გასაჩივრებული განჩინების დასკვნები, რადგან დამსაქმებელი კომპანიის მიერ მოსარჩელეთა გათავისუფლებას (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-3 და მე-4 პუნქტები) საფუძველად დაედო რეორგანიზაციის განხორციელება კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის №24/11 დადგენილების მიხედვით, რაც დადგენილია და ემყარება სადავო ბრძანებების გამოცემის დროისათვის მოქმედ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის“, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს (სშკ-ის მოქმედი რედაქციით 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი იდენტური შინაარსის არის). მოსარჩელების მიერ სარჩელის წარდგენის ეტაპზე მითითებული გარემოებების მიხედვით, მათ მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა განხორციელდა, რაც, მათი მტკიცებით, ყოფილი ხელისუფლების წარმომადგენლებთან არსებულ ახლობლურ ურთიერთობას უკავშირდებოდა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი); ამ გარემოებას დამსაქმებელი კომპანია არ დაეთანხმა, შეედავა და განმარტა, რომ ეს საფუძველი სასამართლოს არ უნდა გაეზიარებინა, რადგან მოსარჩელები 2012 წლიდან მუშაობდნენ და მათ ხელფასიც გაეზარდათ (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-7 პუნქტი). საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს, მოსარჩელებს, გარდა ზემოხსენებული ფაქტობრივი გარემოებებისა, სარჩელში დამაჯერებლად და მკაფიოდ არ მიუთითებიათ ისეთ გარემოებაზე, რომ რეორგანიზაციის შედეგად კონკრეტულად მათ მიერ დაკავებული თანამდებობების შემცირების აუცილებლობა არ არსებობდა. მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგენია, რომ

რეორგანიზაცია რეალურად არ განხორციელებულა ან ე.წ. რეორგანიზაციის საფუძვლით „შეინიღა“ დამსაქმებლის სურვილი მოსარჩელეთა გათავისუფლების თაობაზე; არ არის დადგენილი მოსარჩელეთა მიმართ არათანასწორი, განსხვავებული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა რეორგანიზაციის განხორციელება დამსაქმებელ კომპანიაში და აღნიშნა, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო თავისი ვალდებულების შესრულება, რაც რეორგანიზაციის შესახებ გამოცემული დადგენილების მე-6 პუნქტიდან გამომდინარე ვალდებულებას (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 10.12 ქვეპუნქტი) ეხებოდა, ყოფილი დასაქმებულებისათვის შეეთავაზებინა სახელშეკრულებო ფონდით დასაქმება. სააპელაციო სასამართლომ მსჯელობა იმ კუთხით განავითარა, რომ არ დგინდებოდა, რომ დამსაქმებელი კომპანია დაინტერესებული იყო, რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის შეეთავაზებინა ალტერნატიული სამუშაო. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება სადავო ბრძანებების ბათილობასთან მიმართებით და განმარტა: „განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში დამსაქმებელმა იმ აპელირებით, რომ შემცირდა საშუალო ერთეულები, თავისი შეხედულებისამებრ მოახდინა ნაწილი კადრების (მათ შორის მოსარჩელეთა) გათავისუფლება ისე, რომ არ შეუზღოვნებია რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სტრუქტურული ერთეულებისა თუ თანამდებობებისადმი მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის შედარება. შესაბამისად, მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამუშაო ადგილების დაკავებისათვის მოსარჩელებს არ გააჩნდათ საკმარისი კვალიფიკაცია“ (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა და დასკვნები). საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებაში მითითებული ეს მოტივაცია მოცემულ შემთხვევას არ ესადაგება, რადგან სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანია დამსაქმებელ კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძვლით მოსარჩელეთა სამუშაო ადგილების შემცირების აუცილებლობა, სადავო სამართალურთიერთობის წარმოშობის დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონის – სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, რაც შეეხება დასაქმებულის კვალიფიკაციისა ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან – ეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი და დამოუკიდებელი საფუძველი იყო ადრე მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, რაც

მოქმედი რედაქციის ორგანული კანონის 47.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვითაც დამოუკიდებელი საფუძველია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის. ამდენად, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების წინააღმდეგობრიობა სწორედ იმაში ვლინდება, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათ გასაბათილებლად მოპასუხე კომპანიის მიერ წარდგენილი შესაგებლის ფარგლებში, შესაფასებელია, განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე რამდენად აუცილებელი იყო მოსარჩელეთა სამუშაო ადგილების შემცირება და არა მოსარჩელეთა საკვალიფიკაციო უნარების შესაბამისობა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობებთან; იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ რეორგანიზაცია განხორციელდა, ხოლო ყოფილმა დასაქმებულებმა ვერ დაამტკიცეს მათ მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძველზე (იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი, რასაც ამჟამად სშკ-ის 47.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი ანესრიგებს) მსჯელობა და ამ მიმართებით დასკვნების გამოტანა დაუსაბუთებელია.

15. საკასაციო სასამართლო პირველი კასატორის (დამსაქმებელი კომპანიის) საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის შესახებ კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის №24/11 დადგენილების მე-5 და მე-6 პუნქტების იმგვარ განმარტებას, რომელსაც მოპასუხე შესაგებელში (შესაბამისად სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებში) უთითებს, არ იზიარებს და ამ შემთხვევაში სრულად ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნას რეორგანიზაციის თაობაზე გამოცემული დადგენილების მე-6 პუნქტის განმარტებასთან (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 10.12 ქვეპუნქტში ასახული მსჯელობა) დაკავშირებით, რაც სწორედ დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის /favour prestatories/ პრინციპის გამოყენებას უკავშირდება, რა დროსაც დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში უნდა მოხდეს (შეად. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ. პ-48; ასევე – №ას-1295-2020. 05.02.2021წ; №ას-1291-2020, 09.02.2021წ; №ას-102-2020. 17.02.2021წ; №ას-5112-2020, 18.02.2021წ; №ას-792-2019, 18.02.2021წ.).

16. საკასაციო სასამართლო დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის №24/11 დადგენილების მე-5 პუნქტის შინაარსთან მიმართებით აღნიშნავს, რომ კონკურსში მონაწილეობის უფლების

თაობაზე რაიმე კონკრეტული ჩანაწერის არარსებობის გარეშეც, ყოფილ დასაქმებულებს ისედაც შეეძლოთ კომპანიის მიერ გამოცხადებულ შიდა კორპორატიულ კონკურსში მონაწილეობა იმის მიხედვით, თუ კონკრეტულ პოზიციაზე რა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები იქნებოდა გამოცხადებული და საამისოდ რაიმე დამატებითი უფლების მიცემა სამართლებრივად დაუსაბუთებელია; რაც შეეხება დადგენილების მე-6 პუნქტს, მისი შინაარსის სიტყვასიტყვითი და ლოგიკური მნიშვნელობა სწორედ იმას განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელ კომპანიაში დაკავებული სამტაქტო თანამდებობებიდან რეორგანიზაციის ფარგლებში გათავისუფლებულ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც უარს განაცხადებენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნაზე, მიეცემოდათ კომპენსაცია გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე. შესაბამისად, სანამ პირი უარს განაცხადებს კონკრეტული სამუშაოს შესრულებაზე, მას ჯერ უნდა შესთავაზოს დამსაქმებელმა ასეთი სამუშაო, ამდენად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ დამსაქმებელმა კომპანიამ ივალდებულა ასეთი წინადადებების (შეთავაზებების) წარდგენა ყოფილი დასაქმებულებისათვის. პირველი კასატორის მტკიცების საწინააღმდეგოდ, რომ დადგენილების მე-6 პუნქტი არ ეხებოდათ მოსარჩეეებს და ვერ გავრცელდებოდა მათზე, რადგან სახელშეკრულებო ფონდის ფარგლებში მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის სამსახურის თანამშრომლებისათვის იქნა დაშვებული რამდენიმე ადგილი, შესაბამისად, დამსაქმებელმა სწორედ მათ შესთავაზა ადგილები და არა – რეორგანიზაციით გათავისუფლებულ სხვა თანამშრომლებს, რადგან სახელშეკრულებო ფონდი გულისხმობს მხოლოდ კონკრეტული საქმიანობის გათვალისწინებით კონკრეტულ პირებთან ვადიანი შრომითი კონტრაქტების გაფორმებას, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ეს არგუმენტი გაზიარებული ვერ იქნება. დადგენილების მე-6 პუნქტში საერთოდ არ არის მითითებული, რომ ეს პუნქტი მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის თანამშრომლებისთვის ითვალისწინებდა ასეთ შეთავაზებას და სწორედ ამიტომ, ყოფილ დასაქმებულთა (მოსარჩეეების) სასარგებლოდ უნდა განიმარტოს. იმის გათვალისწინებით, რომ გამოირიცხა დადგენილების მე-5 პუნქტის გავრცელება მხოლოდ მოსარჩეეებზე, რადგან ამ პუნქტის სამართლებრივი მნიშვნელობა უვარგისია, ხოლო მე-6 პუნქტის მოქმედების გავრცელება მოსარჩეეების მიმართ დადასტურებულია, სწორედ ეს იძლევა შესაძლებლობას მოსარჩეეთა სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დასაკმაყოფილებლად. საკასაციო სასამართლო იმასაც აღნიშნავს, რომ სადავო პერიოდში

მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლებას კანონმდებელმა დაუკავშირა იმავე კოდექსის 38.2 მუხლის საფუძველზე, არა ნაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გაცემა, ამდენად, დადგენილებაში ასეთი ჩანაწერის არარსებობის პირობებშიც, დამსაქმებელ კომპანიას ეკისრება ვალდებულება რეორგანიზაციის საფუძველით გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის კომპენსაცია გასცეს (ანალოგიურადაა მონესრიგებული ეს საკითხი მოქმედი სშკ-ის 47.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა და 48.2 მუხლის მიხედვით).

17. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ რადგან დამსაქმებელი კომპანიის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაცია ნამდვილია, შესაბამისად, არ არსებობს კომპანიის მიერ მოსარჩელეთა გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის №24/11 დადგენილების მე-6 პუნქტის საფუძველზე განსაზღვრული ვალდებულება მოსარჩელეთა მიმართაც ვრცელდება, რაც არ შეასრულა დამსაქმებელმა კომპანიამ, ამ უკანასკნელის საკასაციო საჩივარი დასაქმებულთა სასარჩელო მოთხოვნის სრულად უარყოფის თაობაზე არ არის გაზიარებული. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა, ხოლო დამსაქმებელი კომპანიის მიერ რეორგანიზაციის განხორციელების საფუძველით გათავისუფლებული მოსარჩელების მიმართ გამოცემული ბრძანებების ბათილად ცნობის წინაპირობები არ არსებობს, აქედან გამომდინარე უსაფუძვლო ხდება სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის თაობაზე მოსარჩელეთა მოთხოვნები, სწორედ ამ ნაწილშია ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარი და შესაბამისად, ამავე ნაწილშია უარყოფილი სასარჩელო მოთხოვნები.

18. რაც შეეხება იმ ნაწილს, რომლითაც ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოსარჩელეთა სარჩელი და, მათ სასარგებლოდ, მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის გაცემა ერთი წლის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, რაც ა. გ-ას შემთხვევაში განისაზღვრა 12 000 ლარით, ხოლო კ. კ-ისათვის – 21 150 ლარით, ყველაზე მნიშვნელოვანია მოსარჩელეთა სასარგებლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, რაც, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, ეფუძნება არა შრომის კოდექსს (რადგან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად მიიჩნია საკასაციო სასამართლომ), არამედ – სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის მიხედვით: „მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწ-

ვეული ზიანის ანაზღაურება“. დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა კომპანიამ, როგორც მოვალემ, არ შეასრულა 2017 წლის 1 მარტის №24/11 დადგენილების მე-6 პუნქტით განსაზღვრული ვალდებულება და არ შესთავაზა მოსარჩელებს სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დასაქმება, რაც, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, სულ მცირე, ერთი წლის განმავლობაში დაასაქმებდა მოსარჩელებს, ამდენად, მათ, როგორც კრედიტორებს უფლება წარმოეშვათ მიუღებელი შემოსავლის გამო ზიანი მოითხოვონ დამსაქმებელი კომპანიისაგან სსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად: „ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისათვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო“. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელების წინაშე სახელშეკრულებო ფონდის ფარგლებში კონტრაქტების შეთავაზება არ მომხდარა, რაც დამსაქმებელი კომპანიის ზემოხსენებული დადგენილების მე-6 პუნქტიდან გამომდინარეობდა და საამისოდ გონივრული და დასაბუთებული მოლოდინი ჰქონდათ მოსარჩელებს, შესაბამისად, სულ მცირე, ერთწლიანი დასაქმების პირობებში, ა. გ-ა და კ. კ-ი ანაზღაურებას ერთი წლის განმავლობაში მიიღებდნენ. რაც შეეხება მისაღები ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრას ყოფილ დასაქმებულთა თანამდებობრივი სარგოების საფუძველზე, აღნიშნული იმას ეფუძნება, რომ მოპასუხეს არ შეუთავაზებია სასამართლოსათვის დასაბუთებული მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ სახელშეკრულებო ფონდით დასაქმების პირობებშიც კი (იმ დაშვებით, თუ სასამართლო დადგენილების მე-6 პუნქტის დანაწესს მოსარჩელებზეც გაავრცელებდა), მოსარჩელებს გაცილებით ნაკლებ ანაზღაურებას შესთავაზებდა მოპასუხე (დამსაქმებელი კომპანია თავის საკასაციო საჩივარში ამხვილებს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე საქმე №ას-787-736-2017, რომლის მიხედვით ერთწლიანი კომპენსაციის გაცემაა განსაზღვრული). ამ შემთხვევაში, მოვალის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობას უკავშირდება კრედიტორთა მოთხოვნის საფუძველზე და ფარგლებში სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება სსკ-ის 394.1 და 411-ე მუხლების მიხედვით. საკასაციო სასამართლო იმასაც აღნიშნავს, რომ მოპასუხე კომპანიის დადგენილებაში მე-6 პუნქტის არარსებობის შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მოთხოვნას გამოეცლებოდა ფაქტობრივი საფუძველი, შესაბამისად, სამართლებრივადაც შეუძლებელი გახდებოდა მათი მოთხოვნის დაკმაყოფილება.

19. მეორე კასატორის (ყოფილ დასაქმებულთა) საკასაციო პრე-

ტენზიასთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ზემოხსენებულ ფაქტობრივ-სამართლებრივ მოტივაციაზე, ხოლო რაც შეეხება კასატორთა შედავებას, რომელიც წინამდებარე გადაწყვეტილების 11.3.1 ქვეპუნქტშია ასახული, აღნიშნული ვერ მიიჩნევა საყოველთაოდ ცნობილ გარემოებად, რადგან სსსკ-ის 106-ე მუხლი ადგენს იმ ფაქტებს, რომლებიც არ საჭიროებენ მტკიცებას და მათი დამტკიცებისაგან თავისუფლდებიან მხარეები, რასაც, ცხადია, არ განეკუთვნება ის გარემოება, რასაც მოსარჩელეები უთითებენ, რადგან სწორედ მათ უნდა დაემტკიცებინათ, საკუთარი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, რომ სამსახურიდან თავისუფლებამდე მათ მიერ დაკავებულის ტოლფასი თანამდებობა არსებობდა. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილება სპეციფიკურია შრომითსამართლებრივ დავებში (იხ. სუსგ-ები: №ას-641-2020, 18.09.2020წ; №ას-1746-2019, 09.10.2020წ №ას-259-2020, 29.12.2020წ; №ას-1726-2018, 05.02.2021წ; №ას-1208-2018, 18.02.2021წ.), რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს ევალება გათავისუფლების მართლზომიერების საფუძვლის დამტკიცება, თუმცა, რაც შეეხება სამუშაოზე ან ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას ვაკანსიაზე აღდგენის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნას, ამ მოთხოვნის ფაქტობრივი წინაპირობების, მათ შორის, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის, რომელიც ფასდება სამუშაოს აღწერილობის, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ მოვალეობათა, შრომის ანაზღაურების ოდენობის და სხვა კომპონენტების, როგორც ტოლფასი ვაკანსიის დასაბუთების შემადგენელი ელემენტების ერთობლივი კვლევისა და შეჯერების მიხედვით, ასეთი პოზიციის არსებობის დეტალურად აღწერის, დახასიათებისა და მითითების ვალდებულება აქვს მოსარჩელეს და მხოლოდ მისი შუამდგომლობის საფუძველზე შეიძლება წარმოიშვას მოპასუხის ვალდებულება, სასამართლოს განჩინების საფუძველზე, წარადგინოს საშტატო ნუსხა, სამუშაო აღწერილობები და სხვა მონაცემები, რაც მოსარჩელის მტკიცებას გაამყარებს. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მონიშნულ-

მდევე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს შესატყვისი მტკიცებულებებით, თანახმად, სსსკ-ის 102.3 მუხლისა (იხ. სუსგ. საქმე №ას-147-139-2017, 18.12.2017წ.). აქედან გამომდინარე, სრულიად დაუსაბუთებელია მოსარჩელეთა საკასაციო პრეტენზია (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 11.3.2. ქვეპუნქტი), რომ სასამართლო ვალდებული იყო, მოპასუხისათვის დაევალებინა ვაკანსიების წარდგენა, რადგან ეს სახელმწიფო საწარმოა, სადაც 1500-მდე პირია დასაქმებული. კასატორთა ეს პრეტენზია უარყოფილია, ხოლო მოსარჩელეთა სასარგებლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების შესახებ მსჯელობა და სამართლებრივი დასკვნები ასახულია პირველი კასატორის საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების დასაბუთების სახით.

20. ზემოხსენებული მოტივაციით გაუქმდა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება, რომლის შედეგად საბოლოოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ყოფილ დასაქმებულთა სარჩელი.

21. სსსკ-ის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც გამოტანილი იქნა გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. სსსკ-ის 53.2 მუხლის თანახმად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. სსსკ-ის 53.3 მუხლის მიხედვით თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. მოხმობილი სამართლებრივი ნორმებისა და იმ შედეგის გათვალისწინებით, რაც განსახილველ საქმეზე საბოლოოდ დადგა დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს მათ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან აუნაზღაურდებათ მათი მოთხოვნების დაკმაყოფილებული ნაწილის პრო-

პორციული ბაჟის თანხა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა:

1. სს „ს. რ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობ-
რივ;
2. ა. გ-ასა და კ. კ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალა-
ქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინება და მი-
ღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ა. გ-ასა და კ. კ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
5. სს „ს. რ-ას“ ა. გ-ას სასარგებლოდ დაეკისროს 12 000 ლარის
გადახდა;
6. სს „ს. რ-ას“ კ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 21 150 ლარის
გადახდა;
7. სს „ს. რ-ას“ ა. გ-ას სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენ-
ლის მომსახურებისათვის განეული ხარჯის – 200 ლარის ანაზღაუ-
რება;
8. სს „ს. რ-ას“ კ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენ-
ლის მომსახურებისათვის განეული ხარჯის – 200 ლარის ანაზღაუ-
რება;
9. ა. გ-ასა და კ. კ-ის სასარჩელო მოთხოვნა სს „ს. რ-ის“ ბრძანე-
ბების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის
ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
10. ა. გ-ას სს „ს. რ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო სა-
ჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 600 ლარის გადახდა;
11. კ. კ-ს სს „ს. რ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო სა-
ჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 1057,5 ლარის გადახდა;
12. სს „ს. რ-ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ. თბილისი, „სახელ-
მწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №...,
სახაზინო კოდი ...) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე ზედმეტად
გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 45 ლარი (საგადახდო დავალება
№21666, გადახდის თარიღი 2020 წლის 24 ივლისი);
13. სს „ს. რ-ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკის-
როს სახელმწიფო ბაჟის – 994,5 ლარის გადახდა;
14. ა. გ-ას სს „ს. რ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო
საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 480 ლარის გადახდა;

15. კ. კ-ს სს „ს. რ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 846 ლარის გადახდა.

16. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს
საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების
საფუძველზე დატოვება**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-375-2020

3 თებერვალი, 2021 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის**

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

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღ-
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის გადახდა, გამოუყე-
ნებელი შვებულების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ბ. შ-ძე, ე. ჩ-ძე, გ. ლ-ძე, ე. ბ-ი, ნ. ჯ-ი, კ. შ-ა, ნ. ლ-ი, დ. ხ-ი, ლ. მ-
ი, დ. ქ-ი, მ. ა-ა, თ. ჩ-ძე, თ. გ-ა, თ. ქ-ძე, ი. ხ-ი, გ. დ-ი, გ. ფ-ძე, გ. ხ-ძე,
ლ. კ-ძე, ნ. ვ-ძე, ა. ქ-ი, ბ. ბ-ძე, დ. ჯ-ა, ე. კ-ი, ს. ჭ-ი და ე. გ-ი (შემ-
დგომში „დასაქმებულები“ ან „მოსარჩელები“) სხვადასხვა პოზი-
ციებზე იყვნენ დასაქმებული (გადაცემებში „ს. დ-ა“ და „ბ. კ-ი“) შპს „ს. მ-ში“ (შემდგომში „დამსაქმებელი“, „მოპასუხე“, „მოპასუხე
კომპანია“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“).

2. 2014 წელს მხარეთა შორის გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელ-
შეკრულებები, რომელთა ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებულებ-
თან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უფადოდ.

3. დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა შემდეგ-
ნაირად: ბ. შ-ძის – 950 ლარი, ე. ჩ-ძის – 1000 ლარი, გ. ლ-ძის – 2000
ლარი, ე. ბ-ის – 4 000 ლარი, ნ. ჯ-ის – 300 ლარი, კ. შ-ას – 1200 ლარი,
ნ. ლ-ის – 1000 ლარი, დ. ხ-ის – 1100 ლარი, ლ. მ-ის – 800 ლარი, დ. ქ-
ის – 4000 ლარი, მ. ა-ას – 500 ლარი, თ. ჩ-ძის – 1000 ლარი, თ. გ-ას –

1600 ლარი, თ. ქ-ძის – 2000 ლარი, ი. ხ-ის – 1100 ლარი, გ. დ-ის – 1100 ლარი, გ. უ-ძის – 1100 ლარი, გ. ხ-ძის – 1100 ლარი, ლ. კ-ძის – 1700 ლარი, ნ. ვ-ძის – 2000 ლარი, ა. ქ-ის – 1000 ლარი, ბ. ბ-ძის – 2000 ლარი, დ. ჯ-ას – 1000 ლარი, ე. კ-ის – 2000 ლარი, ს. ჭ-ის – 1200 ლარი, ე. გ-ის – 1000 ლარი.

4. 2016 წლის 2 ივნისს დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ.

5. 2016 წლის 3 ივნისს დასაქმებულებმა შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენისა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის ნებართვის მინიჭების მოთხოვნით მიმართეს დამსაქმებელს, ასევე მოითხოვეს შრომითი ხელშეკრულების 30 კალენდარული დღის შემდგომ შეწყვეტა.

6. 2016 წლის 6 ივნისს ბრძანებით დამსაქმებელმა დასაქმებულებთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძვლად მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმება დასახელა.

7. დასაქმებულებს, დ. ქ-ის გარდა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის ხელფასი.

8. მოპასუხე კომპანიაში გადაცემები „ს. დ-ა“ და „ბ. კ-ი“ აღარ არსებობს, შესაბამისად, გაუქმებულია მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობები.

9. მოსარჩელეთა მოთხოვნა

9.1. სამუშაოდან გათავისუფლებულმა დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, ასევე ხელფასის გადახდა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება და პირგასამტეხლოს დაკისრება.

9.2. მოსარჩელეთა განცხადებით, ისინი სხვადასხვა პოზიციებზე უვადოდ იყვნენ დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში გადაცემებში „ს. დ-ა“ და „ბ. კ-ი“.

9.3. 2016 წლის 31 მაისს მოპასუხემ სამსახურიდან გაათავისუფლა გადაცემა „ს. დ-ის“ ავტორი გ. ი-ძე, რამაც მოსარჩელეთა განწყენება გამოიწვია, თუმცა, ისინი კვლავ აგრძელებდნენ მუშაობას. მათ შეიტყვეს, რომ კომპანიის დირექტორის ბრძანებით შეუჩერდათ შრომითი ხელშეკრულება და შეჩერების საფუძვლად მიეთითა თანამშრომელთა გაფიცვა. მოსარჩელებმა მიმართეს დამსაქმებელს და 2016 წლის 3 ივნისიდან მოითხოვეს შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა, ვინაიდან არ იყვნენ გაფიცულები. მოსარჩელებმა ასევე მოითხოვეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების ნებართვა. აღნიშნულ წე-

რილზე მოპასუხეს რეაგირება არ მოუხდენია და მან თავისი ინიციატივით, 30 კალენდარული დღის გასვლამდე, 2016 წლის 6 ივნისის ბრძანებების საფუძველზე, მოსარჩელებთან შეწყვიტა შრომითი კონტრაქტები.

9.4. მოსარჩელეთა აზრით, ისინი სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლდნენ, რაც გაცემული ბრძანებების ბათილად ცნობისა და წარდგენილი მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველს ქმნიდა.

10. მოპასუხის პოზიცია

10.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2016 წლის 1 ივნისს მ-ს ეთერში გაუღერდა მოსარჩელეთა განცხადება გ. ი-ძის სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნისა და წინააღმდეგ შემთხვევაში სამსახურის დატოვების შესახებ. ვინაიდან, კომპანია არ აპირებდა გ. ი-ძის სამსახურში აღდგენას, მან კანონიერად შეწყვიტა შრომითი კონტრაქტები მოსარჩელეთა სურვილის (ურთიერთშეთანხმების) შესაბამისად.

13. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:

12. ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ კომპენსაციის, სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს გადახდა დაევალა შემდეგი სახით: ბ. შ-ძის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 11 400 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 950 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 950 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ე. ჩ-ძის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 12 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 1000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ე. ბ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 24 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 2000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ე. ბ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 24 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 2000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ე. ზ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 3 600 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 300 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 300 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; კ. შ-ას სასარგებ-

ლარის, სახელფასო დავალიანების – 1 100 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1 100 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; ლ. კ-ძის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 20 400 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 1 700 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1 700 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; ნ. ვ-ძის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 24 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 2000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; ა. ქ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 12 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების -1000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; ბ. ბ-ძის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 24 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 2000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; დ. ჯ-ას სასარგებლოდ კომპენსაციის – 12 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების – 1000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; ე. ე-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 24 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 2000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1200 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; ს. ჭ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 14 400 ლარის, სახელფასო დავალიანების 1200 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1200 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; ე. გ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 12 000 ლარის, სახელფასო დავალიანების 1000 ლარისა და პირგასამტეხლოს – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

14. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

14.1. გადანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

15. მოსარჩელეთა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი

15.1. გადანყვეტილებაზე შეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარადგინეს მოსარჩელეებმა და მოითხოვეს გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

16. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

16.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი, ასევე მოსარჩელეთა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელი.

16.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-8 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელებს არ მოუთხოვიათ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება. მოსარჩელეთა მიერ მოპასუხისთვის წაყენებული პირობა, რომ გ. ი-ძის სამუშაოზე დაუბრუნებლობის შემთხვევაში დატოვებდნენ სამსახურს, დამსაქმებელმა აღიქვა, როგორც მოსარჩელეთა მიმართვა მოპასუხისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

16.3. სასამართლომ იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით, ასევე სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით, შეაფასა მოსარჩელეთა 2016 წლის 3 ივნისის წერილის შინაარსი და აღნიშნა, რომ როგორც მითითებული წერილით დგინდება, მოსარჩელების მოთხოვნას წარმოადგენდა შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა და მოპასუხის მიერ მათთვის შეჩერებული საქმიანობის განხორციელების უფლების მიცემა. რაც შეეხება მოპასუხის მიმართ მოსარჩელეთა მოთხოვნას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ასეთი მოთხოვნა წერილში ნამდვილად არის და მოსარჩელები ითხოვდნენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მხოლოდ 30 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ და არა დაუყოვნებლივ. მითითებული 30-დღიანი ვადის გასვლამდე მოსარჩელები, შექმნილი სიტუაციიდან და მოპასუხესთან გამართული მოლაპარაკებებიდან გამომდინარე, იტოვებდნენ უფლებას უარი ეთქვათ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნაზე. აქედან გამომდინარე, მითითებული 30-დღიანი ვადის გასვლამდე მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო მოსარჩელების მოთხოვნის დაკმაყოფილებად, მათი ნების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტად. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მხარეთა შორის მიმდინარე მოლაპარაკებების გათვალისწინებით, მოსარჩელებს წაერთვათ უფლება, თუნდაც მოლაპარაკებების შედეგებიდან გამომდინარე, მითითებული 30-დღიანი ვადის განმავლობაში უკან წაელთ მათი მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესა-

ხებ.

16.4. შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად ცნო იგი ბათილად.

16.5. სააპელაციო პალატამ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველ და მეორე ნაწილებზე და აღნიშნა, რომ ვინაიდან მოსარჩელებს, გარდა დ. ქ-ისა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის ანაზღაურება, საქალაქო სასამართლომ მართებულად დააკმაყოფილა ხელფასის ანაზღაურების შესახებ მათი მოთხოვნა.

16.6. რაც შეეხება სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნას, სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით და აღნიშნა, რომ ვინაიდან მოპასუხე კომპანიაში აღარ არსებობს და გაუქმებულია მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობები და შეუძლებელია მათი სამუშაოზე აღდგენა, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად განსაზღვრა მათთვის კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხი ერთი წლის ხელფასის ოდენობით.

16.7. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მოთხოვნის ამ ნაწილში მოსარჩელებს მართებულად ეთქვათ უარი, ვინაიდან ერთნაირი შრომითი ხელშეკრულებების გათვალისწინებით დამსაქმებლისთვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას, რამდენადაც დაკისრებული თანხა მოიცავს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას და დამატებით მე-13 თვის ანაზღაურებას ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს.

16.8. სააპელაციო სასამართლომ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლზე დაყრდნობით, ასევე, მართებულად მიიჩნია საქალაქო სასამართლოს დასკვნა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს, ასანაზღაურებელი თანხის 0.07%-ის მოპასუხისთვის დაკისრების შესახებ.

17. მოპასუხის საკასაციო საჩივარი

17.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.

17.2. საკასაციო საჩივრის ავტორის განცხადებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა სადავო პერიოდში მოქმედი

შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი და არასწორად მიიჩნია უკანონოდ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. სასამართლოს არ დაუდგენია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას რაში გამოიხატა მოპასუხის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენება. დამსაქმებლის კეთილსინდისიერების კვლევისას, არ შეუფასებია ის გარემოება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელებს შესთავაზა შრომითი ურთიერთობის ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტა, მხარეთა შორის გამართული მოლაპარაკებების დროს კი დასაქმებულებს არ უარუყვიათ ხელშეკრულების შეწყვეტის ნება. ამრიგად, სასამართლომ არასწორად დაასკვნა, რომ დასაქმებულებს სამუშაოს დატოვება არ მოუთხოვიათ წერილობითი განცხადებით და მოპასუხემ მათთან შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთა ნების საწინააღმდეგოდ შეწყვიტა.

17.3. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი, მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა და მისი ბათილად ცნობა შესაძლოა მხოლოდ მოტყუების, შეცდომის, იძულების, ამორალურობის, თვალთმაქცურობის ან არასერიოზულობის საფუძველით, რასაც მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელებმა სამუშაოდან წასვლის ნების გამოხატვისას შეცდომა დაუშვეს და შემდეგ უარი თქვეს ამ ნების გამოხატვაზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მათ მიერ გამოხატული ნება იყო უპირობო და მოპასუხემ, დამსაქმებლისთვის კანონით დაკისრებული ვალდებულების დაცვით, დააკმაყოფილა იგი. მას არც ჰქონდა უფლება უარეყო აღნიშნული მოთხოვნა, მოსარჩელებმა კი უსაფუძვლოდ დაადანაშაულეს ხელშეკრულების უკანონოდ, ცალმხრივად შეწყვეტაში.

18. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

18.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 9 სექტემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო ამავე პალატის 2020 წლის 11 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს განჩინება.

19. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის ძირითადი პრეტენზია ემყარება იმას, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე). შესაბამისად, არასწორად დაადგინა შრომითი ურთიერთობის მოსარჩელეთა ნების სანინააღმდეგოდ შეწყვეტისა და მოპასუხის ქმედების არაკეთილსინდისიერების ფაქტი.

20. კასატორის მითითებული პრეტენზიების შემონგების მიზნით, საკასაციო სასამართლო, პირველ რიგში, აღნიშნავს, რომ როგორც უზენაესი სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაშია განმარტებული, „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი). თუმცა, შრომითი ურთიერთობებისადმი ნმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ სანყისებზე, 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). ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.

21. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

22. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 37-ე და 38-ე მუხლები), რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, ხოლო, მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით

შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულება დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო, ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს 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 გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის (იხ. სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

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

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

25. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო დასაქმებულების 2016 წლის 3 ივნისის განცხადება, საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლივი შეჯერებით, შესაფასებელია სწორედ მითითებული განცხადების შინაარსი და მასზე დაყრდნობით კასატორის პრეტენზიის საფუძვლიანობა. კასატორი კი ამტკიცებს, რომ დასაქმებულთა მიერ წარდგენილი განცხადებიდან ნათლად და არა-ორაზროვნად იკვეთება მოსარჩელეთა ნება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, შესაბამისად, მოპასუხეს არ ჰქონდა მისი უარყოფის უფლება.

26. მოსარჩელეთა მიერ განცხადებაში გამოვლენილი ნების შინაარსზე მსჯელობამდე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქოსამართლებრივად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლით გათვალისწინებული ცალმხრივი გარიგებაა, რომლის ნამდვილობაც, ამავე კოდექსის 51-ე მუხლის წინაპირობის არსებობაზეა დამოკიდებული (იხ. სუსგ საქმე №ას-1221-2018,

8 თებერვალი, 2019 წელი). იგივე შეიძლება ითქვას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებაზეც.

27. ამასთან, როგორც ორმხრივი, ასევე ცალმხრივი გარიგების შემთხვევაში, მხარის მიერ ნების გამოვლენის განმარტებისას, ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან (სსკ 52-ე მუხლი). ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ უნდა ემყარებოდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს (კერძოდ, ნების გამოვლენის განმარტება უნდა განხორციელდეს ნების მიმღების შემეცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით) და ამგვარი განმარტების დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს (იხ. სუსგ საქმე №ას-282-270-2015,13 მაისი, 2015 წელი). მაგალითად, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის წარდგენილი განცხადებით გამოვლენილი ნების განმარტებისას, უნდა დადგინდეს მხარის შინაგანი ნების შესაბამისობა მის გამოხატულებასთან, განცხადებაში მითითებული გამონათქვამები უნდა შეფასდეს განცხადების მთლიანი ტექსტის შინაარსის გათვალისწინებით, ამასთან, შესაფასებელია ყველა ის ფაქტორივი გარემოება თუ დოკუმენტი, რომელიც წინ უსწრებს აღნიშნული სახის განცხადების დამსაქმებლისთვის წარდგენას.

28. 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 ანებსებს. 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 სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (შდრ. სუსგ

№ას-483-457-2015, 07.10.2015).

29. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელებების სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი – დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. მოსარჩელები უარყოფენ საკუთარი ნებით სამსახურის დატოვების ფაქტს, ამ შემთხვევაში კი, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს, რომ დასაქმებულებმა სამსახურიდან გათავისუფლების ნება გამოავლინეს, რაც კანონმდებლობის სრული დაცვით სამსახურიდან მათი გათავისუფლების საფუძველს ქმნიდა.

30. მითითებული საკითხის შეფასებისას, საკასაციო სასამართლო თანმიმდევრობით აღწერს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებს:

ა) მოსარჩელები მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულნი იყვნენ სხვადასხვა პოზიციებზე გადაცემებში „ს. დ-ა“ და „ბ. კ-ი“;

ბ) 2016 წლის 31 მაისს მოპასუხემ სამსახურიდან გაათავისუფლა გადაცემა „ს. დ-ას“ ავტორი გ. ი-ძე, რამაც მოსარჩელეთა უკმაყოფილება გამოიწვია;

გ) 2016 წლის 1 ივნისს შპს „ს. მ-ს“ ღია ეთერში გაკეთდა განცხადება, გადაცემების „ბ. კ-ისა“ და „ს. დ-ას“ წამყვანებმა შემოქმედებითი ჯგუფის სახელით მიმართეს ...ს დირექციას და მოითხოვეს კომპანიის ყოფილი თანამშრომლის, გ. ი-ძის სამსახურში აღდგენა, ხოლო წინააღმდეგ შემთხვევაში, იტოვებდნენ უფლებას ტელევიზიის დატოვებისა;

დ) 2016 წლის 2 ივნისს შპს „ს. მ-ოს“ დირექტორმა გააკეთა განცხადება, რომლითაც უარყო მოსარჩელეთა შეთავაზება;

ე) იმავე დღეს, მოპასუხემ გამოსცა №1/შ-02.06.2016 ბრძანება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების დროებით შეჩერების შესახებ. ბრძანებაში მიეთითა შემდეგი: ვინაიდან დასაქმებულები მოითხოვდნენ გ. ი-ძის სამუშაოზე აღდგენას და წინააღმდეგ შემთხვევაში აპირებდნენ ტელევიზიის დატოვებას, ხოლო მოპასუხემ უარი უთხრა მათ ამ მოთხოვნაზე, ამ დრომდე გაურკვეველი იყო გუნდის თითოეული წევრის პოზიცია შპს „ს. მ-სთან“ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე. შესაბამისად, საქმის ვითარების სრულ გარკვევამდე, კომპანიაში მიიღო გადაწყვეტილება მითითებული გუნდის წევრებისთვის შრომითი ხელშეკრულებების დროებით შეჩერების თაობაზე;

ვ) 2016 წლის 3 ივნისს მოსარჩელებმა წერილით მიმართეს მოპასუხეს და განმარტეს, რომ ისინი არ სარგებლობდნენ გაფიცვის

უფლებით (და ამ უფლებით სარგებლობის განაცხადი არასდროს წარუდგენიათ). შესაბამისად, მოითხოვეს სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის გამო შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების უფლება. ასევე, 30 კალენდარული დღის შემდგომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;

ზ) მითითებული წერილი მოპასუხეს ჩაჰბარდა 2016 წლის 6 ივნისს;

თ) მოპასუხის 2016 წლის 14 ივნისის ბრძანებით, 2016 წლის 6 ივნისიდან მოსარჩელეებს შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულებები და განემარტათ, რომ გათავისუფლების საფუძველია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი – დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

31. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას იმის შესახებ, რომ 2016 წლის 3 ივნისის წერილში ნათლად და არაორაზროვნად იყო გამოხატული მოსარჩელეთა ნება სამუშაოს დატოვების თაობაზე. აღნიშნული პრეტენზიის საწინააღმდეგოდ, საკასაციო სასამართლო ჩამოთვლის ყველა იმ მოთხოვნას, რომლებზეც მოსარჩელები მიუთითებენ წერილში. კერძოდ, დასაქმებულები მოითხოვენ: 1) შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის განმარტებას; 2) შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენას (რადგან მათივე განცხადებით, არ არსებობს შეჩერების სამართლებრივი საფუძველი); ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების უფლების მინიჭებას და 3) 30 კალენდარული დღის შემდგომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

32. ამდენად, მართალია, ერთ-ერთ ბოლო მოთხოვნად მოსარჩელები მოპასუხეს წარუდგენენ სამუშაოს დატოვების შესახებ მოთხოვნას, თუმცა, წერილის შინაარსიდანვე ჩანს, რომ ისინი ითხოვენ სამუშაოდან გათავისუფლებას არა დაუყოვნებლივ, არამედ განცხადების წარდგენიდან 30 კალენდარული დღის შემდეგ, ხოლო, მანამდე (30 დღის გასვლამდე) არათუ სამუშაოს დატოვების სურვილს გამოთქვამენ, არამედ, პირიქით, მზადყოფნას აცხადებენ გააგრძელონ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელება. შესაბამისად, იბადება კითხვა, თუ გავიზიარებთ კასატორის მოსაზრებას, რომ დასაქმებულები ითხოვდნენ სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას, მაშინ როგორ უნდა განიმარტოს ამავე წერილში გამოხატული მოსარჩელეთა ნება შრომითი ურთიერთობის აღდგენისთვის მზადყოფნის გამოხატვისა და საქმიანობის განხორციელების უფლების აღდგენის თაობაზე, ან/და მათივე პრო-

ტესტი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველთან მიმართებით. როგორც წერილის ძირითადი ნაწილის შინაარსით ირკვევა, იგი ასახავს მოსარჩელეთა უკმაყოფილებას შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან დაკავშირებით, რის გამოც, დასაქმებულები შეჩერების საფუძვლის დეტალურ განმარტებას მოითხოვენ დამსაქმებლისგან და აქვე, შესაბამის ნორმებზე (შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედ 36.2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტსა და 49-ე მუხლზე) მითითებით, თავადვე განმარტავენ, თუ რატომ არ აქვს მოპასუხეს მათთვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სამართლებრივი საფუძველი და რატომ უნდა მიეცეთ დასაქმებულებს სამუშაოს გაგრძელების შესაძლებლობა.

33. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით და იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ გარდა 2016 წლის 3 ივნისის წერილისა, საქმეში არ მოიპოვება სხვა რაიმე დოკუმენტი (არც 2016 წლის 3 ივნისამდე და არც მას შემდეგ გაცემული), რომელიც სამუშაოდან წასვლის შესახებ მოსარჩელეთა მიერ გამოხატულ ნებაზე მიუთითებდა, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მხოლოდ მითითებული წერილის შინაარსზე დაყრდნობით, დამსაქმებელს არ ჰქონდა უფლება შრომითი ურთიერთობა შეენწყვიტა დასაქმებულებთან.

34. ამასთან, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ნამდვილად მივიჩნევთ მოსარჩელეთა მიერ გამოხატულ ნებას სამუშაოდან წასვლის შესახებ, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული მაინც არ ქმნიდა მათთან შრომითი ურთიერთობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტის საფუძველს (სადავო არ არის, რომ 2016 წლის 3 ივნისის განცხადება დამსაქმებელს ჩაბარდა 2016 წლის 6 ივნისს და იმავე დღიდან მან სამსახურიდან გაათავისუფლა მოსარჩელები, ვინაიდან, როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, დასაქმებულები წარდგენილი განცხადებით, სხვა მოთხოვნებთან ერთად, მიუთითებდნენ 30 კალენდარული დღის შემდგომ სამუშაოდან გაათავისუფლების მოთხოვნაზე, რაც, სასამართლოს მოსაზრებით, მიუთითებს არა მათ სურვილზე დაუყოვნებლივ დაეტოვებინათ სამსახური, არამედ, გულისხმობს იმას, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან დაცულია შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა სამუშაოდან წასვლის შესახებ დამსაქმებლისთვის ერთი თვით ადრე შეტყობინების ვალდებულების თაობაზე (შრომის კოდექსის ამჟამად მოქმედი 48.3 და სადავო პერიოდში მოქმედი 38.3 მუხლები).

35. ამასთან, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო პალატის იმ მოსაზრებასაც, რომ განცხადებაში მითითებული 30 დღიანი ვადის გასვლამდე მოსარჩელები შექმნილი სიტუაციიდან გა-

მომდინარე, იტოვებდნენ უფლებას, უარი ეთქვათ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნაზე, ამ ვადის გასვლამდე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით კი, მათ წაერთვათ გამოხატულ ნებაზე უარის თქმის შესაძლებლობა.

36. ამრიგად, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებები ამყარებს მოსარჩელეთა პრეტენზიას მათი ნების საწინააღმდეგოდ სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ და საფუძველს აცლის კასატორის მითითებას სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის სასამართლოების მიერ არასწორად განმარტების თაობაზე.

37. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). კასატორმა სათანადო და სარწმუნო მტკიცებულებებზე მითითებით, ვერ უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცებების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოსთვის იმ გარემოების დამტკიცება, რომ მოსარჩელები სამუშაოდან მათ მიერვე გამოსატული ნების საფუძველზე გაათავისუფლა. შესაბამისად, არ დგინდება სადავო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება.

38. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: (ა) კანონის მითითებული დარღვევას არა აქვს ადგილი; (ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; (გ) სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადანყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

39. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი, რადგან სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა და სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება არსებითად სწორია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

დაადგინა:

1. შპს „ს. მ-ს“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის განჩინება;
3. კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ- ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებოებასთან/ შესრულებულ სამუშაოსთან შეუსაბამობა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1845-2019

30 სექტემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა
შემადგენლობა: ვ. კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. მიქაბერიძე
მ. ერემაძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. მ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი კასატორი) 2005 წლიდან მუშაობდა კასპის რაიონის სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ცენტრში (შემდეგში – სსიპ საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრი, წინამდებარე განჩინებაში მოხსენიებული, როგორც: მოპასუხე, დამსაქმებელი, ცენტრი, მეორე კასატორი), ბრიგადის ექიმად.

2. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება 537 ლარს შეადგენდა.

3. 2016 წლის 18 მაისს დამსაქმებელმა წერილობით მიმართა სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს და ცენტრში HR მოდულის დანერგვასთან დაკავშირებით თანამშრომლების ლიცენზიების/სერტიფიკატების ვალიდურობის დადასტურების მიზნით, მასთან დასაქმებული ექიმების „დამოუკი-

დებელი სამედიცინო საქმიანობის სერთიფიცირების შესახებ“ ინფორმაცია ითხოვა.

4. სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს 2016 წლის 13 ივნისის პასუხში ძირითადად დადასტურდა სიით წარდგენილი მონაცემების სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში არსებულთან შესაბამისობა და იქვე რამდენიმე საგამონაკლისო შემთხვევაზე მიეთითა, რომელთა შორის იყო მოსარჩელე.

5. სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს 2016 წლის 12 ივლისის წერილით დამსაქმებელს განემარტა, რომ მოსარჩელე არ არის რეესტრირებული სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში, ამასთან, მასზე გაცემული სერტიფიკატი სააგენტოს არ გაუცია და სახელმწიფო რეესტრში არ ფიქსირდება.

6. დამსაქმებლის 2016 წლის 28 ივლისის წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, მას არ ჰქონდა დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება, შესაბამისად, იგი სამსახურიდან გათავისუფლდებოდა.

7. მოპასუხის 2016 წლის 5 სექტემბრის №12/804/კ ბრძანებით (შემდგენი – სადავო ბრძანება) მოსარჩელე 2016 წლის 6 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და 1 თვის შრომის ანაზღაურების კომპენსაცია მიეცა. ბრძანების საფუძველად დასახელდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგენი – სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი და 38.1 მუხლი, აგრეთვე, საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 12 დეკემბრის №01-46/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ცენტრის დებულების“ მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის „ნ“ და „ლ“ ქვეპუნქტები.

8. სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს 2018 წლის 26 მარტისა და 2018 წლის 22 მარტის მიმართვების მიხედვით: ექიმების სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის წარმოება 1998 წლიდან ხორციელდება; რეესტრში ფიქსირდება სახელმწიფო სერტიფიკატის მფლობელის შესახებ მონაცემები (სერტიფიკატის სერია, ნომერი, მინიჭების თარიღი და ა.შ.); „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონით დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება აქვს პირს, რომელიც ფლობს სახელმწიფო სერტიფიკატს; სერტიფიკატი ლეგიტიმურია პროფე-

სიული განვითარების საბჭოს მიერ მაძიებლისათვის მისი მინიჭების მომენტიდან; მოსარჩელის მიერ წარდგენილ სერტიფიკატზე დაფიქსირებული ნომრით (№827129) სერტიფიკატი 1998 წლიდან (სერტიფიცირების პროცესის დაწყების პერიოდი) დღემდე არ გაცემულა; საექიმო სპეციალობების ნუსხის თანახმად, 2006 წელს სპეციალობის დასახელება იყო „შინაგანი სნეულებები“ და არა – „შინაგანი სნეულებები სამკურნალო საქმე“ (დღეს არსებული სპეციალობების ნუსხის მიხედვით მისი დასახელებაა, „შინაგანი მედიცინა“); „შინაგანი სნეულებების“ სერიაში ციფრი იყო და არის „03“ და არა „01.3“; 2006 წლის საშემოდგომო სესიის შედეგები დამტკიცდა სახელმწიფო სერტიფიკატის მიმნიჭებელი საბჭოს 2006 წლის 28 დეკემბრის სხდომის გადაწყვეტილებით, რაც თავისთავად ითვლება სერტიფიკატის მინიჭების თარიღად, ნაცვლად სერტიფიკატზე აღნიშნული თარიღისა – „29.11.2006“.

9. მოსარჩელის სახელზე გაცემული ექიმის სახელმწიფო სერტიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე სისხლის სამართლის საქმეა აღძრული, რომელზეც შემაჯამებელი გადაწყვეტილება ჯერ არ მიღებულა.

10. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, რომლითაც მოითხოვა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

12. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, ამ გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილებით: სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; სადავო ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 6 თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია (ყოველთვიურად 537 ლარი, ჯამურად 3 222 ლარი) დაეკისრა, ხოლო დანარჩენ ნაწილში სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

13.1. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-9 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. სასამართლოს განმარტებით, როდესაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, და-

საქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) საფუძველზე ხდება, უნდა დადასტურდეს დასაქმებულის მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობა და მისი უნარ-ჩვევები და კვალიფიკაცია ბუნდოვანებას ან ორაზროვნებას არ უნდა იწვევდეს.

13.2. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დაკავებულ თანამდებობასთან მოსარჩელის შეუსაბამობის დასკვნის საფუძველი არ არსებობდა, რადგან მოსარჩელის სახელზე 2006 წლის 29 ნოემბერს გაცემული №827129 სახელმწიფო სერტიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე შსს შიდა ქართლის პოლიციის დეპარტამენტის კასპის რაიონულ სამმართველოში ამჟამადაც მიმდინარეობდა გამოძიება. მართალია, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2018 წლის 22 მარტის წერილით დგინდებოდა, რომ აღნიშნულ სერტიფიკატზე მითითებული ნომრით (827129) სერტიფიკატი 1998 წლიდან (სერტიფიცირების პროცესის დაწყების დღიდან) დღემდე არ გაცემულა, მაგრამ მასზე არსებული ბეჭდისა და ხელმოწერების ნამდვილობის დასაბუთება ხსენებული სამინისტროს კომპეტენციას სცილდებოდა. ამიტომაც იყო, რომ მითითებულ ფაქტზე სისხლის სამართლის საქმე აღიძრა.

13.3. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, არსებობდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, ვინაიდან დამსაქმებელს (რომელსაც მოსარჩელის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა) არ წარუდგენია სადავო სერტიფიკატის სიყალბის დამადასტურებელი მტკიცებულება. სწორედ ასეთი მტკიცებულება შექმნიდა წინაპირობებს დაკავებულ თანამდებობასთან მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გარემოების დასადგენად. სასამართლომ გადაწყვეტილების აღნიშნული ნაწილი მოაწესრიგა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში – სსკ-ის) 54-ე და სშკ-ის 38.8 მუხლებით.

13.4. სააპელაციო სასამართლომ მიზანშეუწონლად მიიჩნია მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა, რაც იმით ახსნა, რომ სერტიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე გამოძიება არ დასრულებულა და მანამდე აპელანტის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა მიზანშეწონილი ვერ იქნებოდა. ამასთან, სშკ-ის 38.8 მუხლიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში სასამართლოს უნდა ემსჯელა, კომპენსაციის საკითხზე. რაც შეეხებოდა კომპენსაციის განსაზღვრის კრიტერი-

უმებს, სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც დასაქმებულს დამსაქმებელთან უნდა ემუშავა, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება 537 ლარს შეადგენდა. სასამართლოს განსჯით, ხელფასის აღნიშნული ოდენობის გათვალისწინებით სამართლიანი იყო დამსაქმებლისათვის 6 თვის შრომის ანაზღაურების, 3 222 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) დაკისრება.

14. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ.

15. მოსარჩელე მოითხოვს სარჩელის დაუკმაყოფილებელ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებას, ხოლო ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილებას, რასაც შემდეგნაირად ასაბუთებს: სააპელაციო სასამართლომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნები არასწორად უარყო, რადგან რაკი სადავო ბრძანება კანონშეუსაბამოდ მიიჩნია, დასაქმებული სამუშაოზეც უნდა აღედგინა.

16. მოპასუხის საკასაციო საჩივრის მოთხოვნაა, სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებულ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით აპელანტის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. საკასაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტს ემყარება:

16.1. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით ცალსახად დასტურდება, რომ მოსარჩელეს ექიმის სახელმწიფო სასერთიფიკაციო გამოცდა არ ჩაუბარებია. შესაბამისად, ადგილი აქვს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. აღნიშნული კი, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია.

17. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 10 ივნისის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაშვებად იქნა ცნობილი მოსარჩელისა და მოპასუხის საკასაციო საჩივრები.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრების საფუძვლების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

18. სსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო ამონიშნავს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

19. საკასაციო სასამართლოს მიერ განსახილველი საკითხია, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და მისი თანმდევი შედეგების კანონიერება.

20. განსახილველი საჩივრის ავტორი დასაქმებულია, რომელსაც სამუშაოდან მისი გათავისუფლება უკანონოდ მიაჩნია და მანამდე მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა სურს. მოსარჩელის აღნიშნული მიზანი იმ შემთხვევაში მიიღწევა, თუკი სადავო ბრძანების მართლზომიერება და, აქედან გამომდინარე, სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლის არსებობა დადასტურდება. დასახელებული მოთხოვნები გამომდინარეობს სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაოზე 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) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან.

21. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავების

განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ.). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების ძირითად საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის იმჟამად მოქმედი რედაქცია დასახელდა.

22. სშკ-ის 37.1. მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. ამდენად, არსებითია იმის გარკვევა, თუ რატომ მიიჩნევს დასაქმებული მოსარჩელის კვალიფიკაციას ან პროფესიულ უნარ-ჩვევებს ამ უკანასკნელის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამოდ და რა მტკიცებულებები აქვს მას ხელთ, რომ მითითებულ საფუძველზე დაყრდნობით მოსარჩელე მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს ჩამოაშოროს.

23. როდესაც ვსაუბრობთ, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის ჯეროვნად (სათანადო მტკიცებულებებზე დაყრდნობით) დასაბუთებაზე, აღსანიშნავია შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებური წესი, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ეს იმითაა გამოწვეული, რომ მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები გააჩნიათ, დამსაქმებელს მტკიცებითი უპირატესობა აქვს, სასამართლოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები წარუდგინოს. ამდენად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს დამსაქმებლის მხარეს აბრუნებს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (შდრ. იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ.; №ას-483-457-2015, 7.10.2015წ.; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.).

24. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება სათანადოდ დაასაბუთა. ასეთი დასკვნის საფუძველს იძლევა მოპასუხის მიერ სასამართლოსათვის წარდგენილი მტკიცებულებები და

სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილად მიჩნეული შემდეგი გარემოებები: დასაქმებული სამუშაოდან გათავისუფლებაზე მოპასუხე ცენტრში ექიმად მუშაობდა; 2016 წლის 18 მაისს დამსაქმებელმა წერილით მიმართა სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს და HB მოდულის დანერგვასთან დაკავშირებით თანამშრომლების ლიცენზირების/სერტიფიკატების ვალიდურობის დადასტურების მიზნით მასთან დასაქმებული ექიმების დამოუკიდებელი სამედიცინო საქმიანობის სერტიფიცირების შესახებ ინფორმაცია ითხოვა;

სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს 2016 წლის 12 ივლისის წერილით მოპასუხეს განემარტა, რომ მოსარჩელე ექიმების სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრში რეგისტრირებული არ არის, ამ უკანასკნელის სახელზე შედგენილი სერტიფიკატი მათ არ გაუციათ და სახელმწიფო რეესტრში არ ფიქსირდება;

დამსაქმებლის მიმართ სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს 2018 წლის 26 მარტისა და 2018 წლის 22 მარტის წერილების მიხედვით, ექიმების სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის წარმოება ხორციელდება 1998 წლიდან, რეესტრში ფიქსირდება სახელმწიფო სერტიფიკატის მფლობელის შესახებ მონაცემები, სერტიფიკატის სერია, ნომერი, მინიჭების თარიღი... „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონით დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლება აქვს პირს, რომელიც ფლობს სახელმწიფო სერტიფიკატს. სერტიფიკატი ლეგიტიმურია პროფესიული განვითარების საბჭოს მიერ მაძიებლისათვის მისი მინიჭების მომენტიდან.

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ სერტიფიკატზე დაფიქსირებული ნომრით (№8271129), სერტიფიკატი 1998 წლიდან (სერტიფიცირების პროცესის დაწყების პერიოდში) დღემდე არ გაცემულა.

საექიმო სპეციალობათა ნუსხის თანახმად, 2016 წელს სპეციალობის დასახელება იყო „შინაგანი სნეულებები“ და არა – „შინაგანი სნეულებები სამკურნალო საქმე“ (დღეს არსებულ სპეციალობათა ნუსხის მიხედვით, არის „შინაგანი მედიცინა“). „შინაგანი სნეულებების“ სერიაში ციფრი იყო და არის „03“ და არა „01.3“. 2006 წლის საშემოდგომო სესიის შედეგები დამტკიცდა სახელმწიფო სერტიფიკატის მიმნიჭებელი საბჭოს 2006 წლის 28 დეკემბრის სხდომის გადაწყვეტილებით, რაც თავისთავად ითვლება სერტიფიკატის მინიჭების თარიღად, ნაცვლად სერტიფიკატზე აღნიშნული თარიღისა – „29.11.2006“; მოსარჩელის სახელზე გაცემული ექიმის სახელმწიფო სერტიფიკატის სავარაუდო გაყალბების ფაქტზე აღძრულია სისხლის სამართლის საქმეზე, რომელზეც შემაჯამე-

ბელი გადაწყვეტილება ჯერ არ მიღებულა.

25. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ სადავო ბრძანების გამოცემას წინ უძღოდა მოპასუხის მიერ სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოდან მოპოვებული არაერთი ინფორმაცია, რომლის თანახმადაც მოსარჩელის სახელზე სათანადო რეკვიზიტებით სერთიფიკატი არ გაცემულა.

პალატის შეფასებით, ხსენებული ინფორმაცია გასაზიარებელია იმდენად, რამდენადაც პირის მიერ დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის განხორციელების უფლებისათვის კანონი მოითხოვს უმაღლესი სამედიცინო განათლებისა და დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატის არსებობას. რომლის შედეგებზეც ის პასუხს აგებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით („საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი და ამავე კანონის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტი).

სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტო (რომლისგანაც მოპასუხემ მოსარჩელესთან მიმართებით ზემომითითებული ინფორმაცია მოიპოვა) ექიმთა სერტიფიცირების პროცესის ორგანიზაციული უზრუნველყოფის განმახორციელებელი ერთადერთი ორგანოა, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე ახორციელებს კონტროლს საექიმო საქმიანობის სფეროში („საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს შექმნისა და მისი დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2011 წლის 28 დეკემბრის №01-64/ნ ბრძანების მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი და ამავე ბრძანების მესამე პუნქტის „ვ.გ“ ქვეპუნქტი). ამასთან, ექიმი-სპეციალისტის სახელმწიფო სერტიფიკატის გაცემის, მისი მოქმედების შეჩერების, განახლების, გაუქმების, ასლის გაცემის შესახებ არსებული მონაცემების სრული და ერთიანი ბაზის საწარმოებლად შექმნილია – სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრი („საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 26-ე მუხლი). ამდენად, სწორედ სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრია ის წყარო, საიდანაც კონკრეტული ექიმის სერტიფიცირების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება შესაძლებელი. შესაბამისად, თუკი რეესტრში ამა თუ იმ პირის მიერ ექიმი-სპეციალისტის სერტიფიკატის თაობაზე ინფორმაცია არ მოიპოვება, ეს ამ უკანასკნელის მიერ წარმოდგენილი საექიმო სერტიფიკატის ნამდვილობის ფაქტს იმთავითვე საეჭვოს ხდის. მოსარჩე-

ლის მიერ წარდგენილ არასარწმუნო მტკიცებულებაზე დაყრდნობით კი, არამართებული სასამართლოს მხრიდან ჩამოყალიბდეს დასკვნა, რომ ამ უკანასკნელის სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა არამართლობიერად. ასეთი გარემოების არსებობის პირობებში დამსაქმებელს ვერ მოეთხოვება, რომ შესაბამის პირთან შრომითი ურთიერთობები გააგრძელოს მანამ, სანამ მის სახელზე შედგენილი სერტიფიკატის სიყალბის საკითხს სისხლის სამართლის საქმის განხილველი ორგანო არ დაადგენს.

26. სსსკ-ის 105-ე მუხლი განსაზღვრავს სასამართლოს მხრიდან მხარეთა მიერ მითითებული გარემოებების შეფასების პირობებს, კერძოდ, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადანყვეტილებაში. ამდენად, სადავო გარემოებების დადგენისას, სასამართლო იმსჯელებს საქმეში წარმოდგენილ მხარეთა განმარტებებზე, წერილობითი დოკუმენტებსა და სხვა მტკიცებულებებზე ერთობლივად, რომლის ურთიერთშეჯერებით გადანყვეტს, სარწმუნოდ მიიჩნის თუ არა ამა თუ იმ ფაქტი არსებობა (მდრ. იხ.: სუსგ №ას-584-543-2017, 6.06.2017).

27. მოცემულ შემთხვევაში, სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოდან მოპოვებული ინფორმაციით დამსაქმებელმა სასამართლოს არაერთ არგუმენტზე დაყრდნობით დაუსაბუთა, რომ მოსარჩელის სახელზე შედგენილი საქეიმო სერტიფიკატი არ შეიძლება იყოს ნამდვილი. ამ არგუმენტების საპირინოე ვერ გახდება მხოლოდ ის ფაქტი, რომ აღნიშნული სერტიფიკატის გაყალბების ფაქტზე აღძრულ სისხლის სამართლის საქმეზე შემაჯამებელი გადანყვეტილება ჯერ არ მიღებულა. ის გარემოება, რომ სამოქალაქო საქმის განმხილველ სასამართლოს დოკუმენტის სიყალბის დადგენის კომპეტენცია არ აქვს, არ ნიშნავს, რომ მას საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოების დადგენის შესაძლებლობა არ გააჩნია. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ზემოხსენებული ფაქტები იძლევიან საქმისათვის არსებითი გარემოების დადგენის შესაძლებლობას, კერძოდ, ამ ფაქტებზე დაყრდნობთ შეიძლება დავასკვნათ, რომ დაკავებულ თანამდებობასთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის შესაბამისობა სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით მოსარჩელის მოთხოვნების განხილვის ეტაპზე არ დასტურდება.

პალატის მოსაზრებით, მოსარჩელის კვალიფიკაციის არასაკმარისობის ფაქტი საფუძველი უნდა იყოს მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებისათვის, რადგან მოსარჩელე ექიმია, საექიმო საქმიანობა კი – მედიცინაში განსწავლული, სათანადო უნარ-ჩვევებისა და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე პირის პროფესიული საქმიანობაა, რომლის მიზანია ქვეყანაში აღიარებული სამედიცინო სტანდარტებისა და ეთიკური ნორმების გამოყენებით, აგრეთვე საექიმო ტრადიციების გათვალისწინებით ადამიანის ჯანმრთელობის დაცვა, შენარჩუნება და აღდგენა, მისთვის ტანჯვის შემსუბუქება („საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი).

ეს იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებული, რომელიც ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში საქმიანობს, ვალდებულია დაიცვას თითოეული მოქალაქის/პაციენტის უფლება და კეთილდღეობა, რომელსაც უფლება აქვს სამედიცინო მომსახურების ყველა გამწვევისაგან მიიღოს ქვეყანაში აღიარებული და დანერგილი პროფესიული და სამომსახურეო სტანდარტების შესაბამისი სამედიცინო მომსახურება. ამდენად, მოპასუხე არათუ უფლებამოსილი, არამედ ვალდებულიც იყო, პაციენტების უპირატესი ინტერესის გათვალისწინებით სამედიცინო მომსახურებიდან ჩამოეცილებინა მოსარჩელე (მდრ. იხ. სუსგ №ას-1649-2018, 17.04.2019წ.). თუკი მოსარჩელის კვალიფიკაციას შეუსაბამოდ არ მივიჩნევთ, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას არამართლზომიერად ჩავთვლით და დასაქმებულს დამსაქმებელთან საექიმო საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობა კვლავ მიეცემა, ამით შესაძლოა პაციენტების უპირატესი ინტერესის უფლებებელყოფა მოხდეს და ამან რიც შემთხვევებში, გარკვეული არასასურველი შედეგებიც გამოიწვიოს.

28. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანება მართლზომიერია და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობს.

29. იმის გამო, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, თანმდევი მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს. აქედან გამომდინარე, პალატა არ აკმაყოფილებს სარჩელს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

30. 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 გან-

სახილველად დაბრუნების საფუძვლები.

31. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

32. 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. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის იმ მოთხოვნათა პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში მოყვანილი წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს 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.

33. განსახილველ შემთხვევაში, მეორე კასატორს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბაჟი – 300 ლარი. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელეს, მოპასუხის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ განეული სასამართლო ხარჯის – 300 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს საოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 264-ე, 407-ე, 411-ე მუხლით და

გ ა ღ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. ლ. მ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. სსიპ საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. ლ. მ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

5. ლ. მ-ს (პ/ნ: ...) სსიპ საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის (ს/ნ: ...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის — 300 (სამასი) ლარის გადახდა;

6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური
შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური
ხელშეკრულებით ან/და შრომის პინაგანანანსით
დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-638-609-2016

31 მაისი, 2017 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. შპს „თ.ს.კ-ასა“ (შემდეგში: დამსაქმებელი, კომპანია, საწარმო, მოპასუხე) და დ. ს-ს (შემდეგში: დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი) შორის 2013 წლის 19 ივლისს დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე მეტროსადგურ „ახმეტელის თეატრის“ სადგურის მორიგის თანამდებო-

ბაზე დაინიშნა. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 3.34 ლარით საათში და ყოველთვიური დანამატი 50 ლარით.

2. 2015 წლის 11 იანვარს მოსარჩელე სამსახურში 45 წუთის დაგვიანებით გამოცხადდა. დროულად გამოცხადების შეუძლებლობის შესახებ დამსაქმებლისთვის არ უცნობებია. ამ უკანასკნელმაც ვერ შეძლო მოსარჩელესთან დაკავშირება, რადგან მობილური ტელეფონი გამორთული ჰქონდა. საჭირო გახდა სარეზერვო მორიგის გამოძახება.

3. მოსარჩელეს მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა ი. ბ-ქემ (შემდგომში: ხელმძღვანელი ან უფროსი) სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისთვის ახსნა-განმარტების დაწერა მოსთხოვა, რაზეც დასაქმებულმა უარი განაცხადა და ხელმძღვანელს სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით. აღნიშნულის გამო, საქართველოს საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის ქ. თბილისის მეტროპოლიტენის საპატრულო პოლიციამ მოსარჩელე დააკავა.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 11 იანვრის დადგენილებით, მოსარჩელე ცნობილი იქნა სამართალდამრღვევად საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 166-ე (წვრილმანი ხულიგნობა) მუხლით გათვალისწინებული გადაცდომის ჩადენაში.

5. 2015 წლის 12 იანვარს დამსაქმებლის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის („მოდრაობის სამსახურმა“) უფროსმა ჩაატარა დისციპლინური წარმოება ინციდენტზე და მიიღო გადაწყვეტილება, თანამდებობრივი ინსტრუქციის 3.1 პუნქტის, საწარმოს შრომის შინაგანაწესის 3.1.1, 3.1.2 და 3.1.3 პუნქტების დარღვევისთვის, დასაქმებულის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ.

6. შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან შეწყდა კომპანიის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 13 იანვრის №01/1-3/2/89 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

7. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა:

7.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე 2015 წლის 13 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობა;

7.2. სამუშაოზე აღდგენა;

7.3. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 13 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე;

8. მოსარჩელის მტკიცებით, იგი წლების მანძილზე პირნათლად ასრულებდა საკუთარ მოვალეობებს, არცერთი დარღვევა ან გადაცდომა სამსახურებრივი საქმიანობის დროს არ ჩაუდენია და მის-

თვის უცნობია, რა გახდა გათავისუფლების მიზეზი. მისი მტკიცებით, გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, ის უნდა გაუქმდეს, მოსარჩელე აღდგეს პირვანდელ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური.

9. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ, შრომის კანონმდებლობისა და ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. დასაქმებულისათვის გათავისუფლების მიზეზი ცნობილი იყო, რამდენადაც გათავისუფლებას საფუძვლად მის მიერ ვალდებულებების უხეში დარღვევა დაედო. დამატებით, გათავისუფლების წერილობითი ფორმით დასაბუთების მოთხოვნით, მას კომპანიისათვის არ მიუმართავს.

მოსარჩელის მიმართ სხვა დროსაც გამოყენებულა დისციპლინური ზომები. რაც შეეხება 2015 წლის 11 იანვარს სამსახურში დაგვიანებას, მას ჰქონდა შესაძლებლობა, თუ თავისი ტელეფონით ვერ რეკავდა, სხვისთვის ეთხოვა დარეკვა, თუნდაც ცხელ ხაზზე შეტყობინების დატოვების გზით, მით უმეტეს, რომ მას მსგავსი დარღვევა უკვე ჰქონდა. დაგვიანების შემთხვევაში, სამსახურში შემცვლელის მოძებნა აუცილებელი ხდება, შესაბამისად, დროული რეაგირება აუცილებელია შეუფერხებლად მუშაობისათვის. მოსარჩელემ სამსახურის მიმართ უპასუხისმგებლობა აშკარად გამოავლინა. მიუხედავად სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისა, მან უარი განაცხადა უფროსის კანონიერ მოთხოვნაზე, დაენერა ახსნა-განმარტება და შეურაცხყოფა მიაყენა მას. ამდენად, მოსარჩელის მოთხოვნები უკანონოა.

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 18 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

10.1. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვლინდებოდა ორი სახის დარღვევა – ერთი, მოსარჩელის მიერ სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება, როცა დაგვიანების მიზეზების თაობაზე უცნობი იყო დამსაქმებლისთვის, დასაქმებულთან კონტაქტი კი, შეუძლებელი, მობილური ტელეფონის გათიშვის გამო და მეორე – დამსაქმებელთან შეკამათება, რასაც უშუალო უფროსის მიმართ შეურაცხყოფა მოჰყვა.

10.2. სასამართლოს მითითებით, 2015 წლის 11 იანვრის კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს დადგენილებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს პრეიუდიციული მნიშვნელობა ჰქონდათ წინამდებარე საქმეზე. შესაბამისად, ამ გადაწყვეტილებით დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელემ მართლაც მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა უფროსს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ეს დარღვევა შეუძლებელს ხდიდა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას, არ-

ღვევდა სხვა ადამიანის უფლებებს. განსაკუთრებით, უშუალო უფროსის მიმართ გამოხატული შეურაცხყოფა, საფუძველი იყო დასაქმებულის მიმართ ისეთი მკაცრი ღონისძიების გატარებისა, როგორცაა, სამსახურიდან გათავისუფლება.

11. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

11.1. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლომ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარს საფუძვლად დაუდო 2015 წლის 11 იანვარს უფროსისათვის სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტი, მსჯელობა იმის შესახებ, რომ არსებობს მისი ბრალეულობა კონფლიქტში, უსაფუძვლოა. სასამართლომ არ გაითვალისწინა კონფლიქტის რეალური გარემოებები. აპელანტის განმარტებით, ხელმძღვანელმა თავად მიაყენა შეურაცხყოფა მას და სწორედ მოსარჩელემ გამოიძახა პოლიცია.

11.2. ამასთან, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ორი პირი ერთმანეთს შეეკამათა და ერთი მეორის ხელმძღვანელია, კანონმდებლობით, გათავისუფლების საფუძველი არ არის.

11.3. აპელანტს არ ჩაჰბარებია ბრძანება, გათავისუფლების სრული ახსნა-განმარტებით.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 4 მაისის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

12. სააპელაციო სასამართლომ დავის მოსანესრიგებლად გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი.

12.1. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის პრეტენზიები და მიუთითა კომისიის დასკვნზე, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელემ ჩაიდინა კომპანიის თანამშრომლისთვის შეუფერებელი საქციელი, დაავიანა სამსახურში და, თავისი დანაშაულის შეგნებისა და გაცნობიერების ნაცვლად, პირიქით, სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სადგურის უფროსს. საკითხის გადაწყვეტისას, გათვალისწინდა ის ფაქტიც, რომ დასაქმებულმა ადრეც არაერთხელ ჩაიდინა ანალოგიური დარღვევა, რის გამოც გამოეცხადა საყვედური და შენიშვნა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისციპლინური წარმოებისას ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვათ, როგორც დასაქმებულსა და მის უფროსს, ისე, ფაქტის შემსწრე სხვა თანამშრომლებს. საკითხი განხილულ იქნა კომისიურად, სამსახურის უფროსთან თვით მოსარჩელის მონაწილეობით.

12.2. სასამართლომ იმაზეც მიუთითა, რომ მოპასუხე კომპანია

უნყვეტად მოქმედი სტრატეგიული დანიშნულების ობიექტია, რომლის მოვალეობა მოსახლეობის სწრაფი და უსაფრთხო გადაყვანაა. შესაბამისად, კომპანიის საქმიანობის სფერო უალრესად მნიშვნელოვანი და საპასუხისმგებლოა, მისი გამართული საქმიანობა მუნიციპალური ტრანსპორტით უამრავი მოქალაქის სწრაფი, უსაფრთხო და უწყვეტად გადაადგილების უფლებებზე აისახება. ამით აიხსენება კომპანიის შინაგანანესის მესამე პუნქტით გათვალისწინებული დასაქმებულის ვალდებულება, სამუშაოზე მკაცრად განსაზღვრულ დროს გამოცხადების შეუძლებლობის შესახებ წინა დღით ან იმავე დღეს სამუშაო საათების დაწყებამდე დამსაქმებლის ინფორმირებაზე, სპეციალურ ნომერზე დარეკვით და უშუალო ხელმძღვანელისთვის შეტყობინებით. მართალია, ბმა „ლ-ს“ თავმჯდომარის 11.01.2015 წლის განცხადებით ირკვევა, რომ 11.01.2015 წელს, 7 საათზე მოსარჩელე ლიფტის კაბინაში ჩაიკეტა, რაც ამ უკანასკნელის სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების მიზეზი გახდა, თუმცა აღნიშნული არ აქარწყლებს დასაქმებულის მიერ ჩადენილ გადაცდომას, რადგან მან სამსახურში დროული გამოცხადების შეუძლებლობის შესახებ არ აცნობა არც უშუალო ხელმძღვანელს და არც შეტყობინება არ დატოვა ასეთი შემთხვევებისთვის სპეციალურად განსაზღვრულ ცხელ ხაზზე. უფრო მეტიც, მისი ტელეფონი გათიშული იყო, რის გამოც დამსაქმებელმაც ვერ შეძლო დაკავშირება. ამასთან, სამსახურში 45 წუთის დაგვიანებით გამოცხადებულმა დასაქმებულმა, უშუალო ხელმძღვანელს, რომელმაც მას კანონიერად მოსთხოვა ახსნა-განმარტების დაწერა, სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით და უარი განაცხადა ახსნა-განმარტების დაწერაზე. კონფლიქტის განსამუხტავად საჭირო გახდა პოლიციის გამოძახება. მოსარჩელის მიერ ამ დროს ჩადენილი ქმედება სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული დადგენილებით დაკვალიფიცირდა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 166-ე მუხლით გათვალისწინებულ სამართალდარღვევად. ნიშანდობლივია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოში დასაქმებულის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის განხილვისას ამ უკანასკნელმა აღიარა სამართალდარღვევის ჩადენის ფაქტი.

12.3. სააპელაციო სასამართლომ, სამსახურის სპეციფიკის, დარღვევის სიმძიმის, ხასიათის, სიხშირისა და საქმის სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი უხეში დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებად მიაჩნია.

13. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა, გაასაჩივრებული გადან-

ყვეტილების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

13.1. კასატორი მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა არასწორად გამოიყენა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. მართალია, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა „ულტრა რაციოს“ პრინციპზე, თუმცა, საბოლოოდ, მან სწორად არ შეაფასა დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედება. სასამართლოს არ უმსჯელია დასაქმებულის მიერ გამოყენებული სანქციის პროპორციულობაზე ჩადენილ ქმედებასთან მიმართებით.

13.2. 2015 წლის 11 იანვარს ფორსმაჟორული გარემოების – ლიფტის კაბინაში ჩაკეტვის გამო, მან 45 წუთით დაიგვიანა სამსახურში. ამ პერიოდში მას დაკავშირების საშუალება არ ჰქონდა, რაც მისი ბრალეული ქმედებით არ იყო გამოწვეული, რამდენადაც ამ შედეგს ვერ გაითვალისწინებდა. ამ დროის განმავლობაში მისი მობილური ტელეფონი გამოსული იყო მწყობრიდან და ვერ მოახერხა დამსაქმებელთან დაკავშირება, თუმცა შესაძლებლობისთანავე სამსახურში გამოცხადდა.

13.3. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოსარჩელის დროულად გამოუცხადებლობას ხელი არ შეუშლია სანარმოს მუშაობაში, რამდენადაც სამსახურს სათანადარიგო მორიგის გამოძახების შესაძლებლობაც ჰქონდა, ამიტომ სამსახურში დაგვიანება უხეშ ქმედებად არ უნდა შეფასებულიყო.

13.4. რაც შეეხება სადგურის უფროსთან კონფლიქტს, ეს უკანასკნელი შემჩნეული იყო თანამშრომლებთან ცუდი დამოკიდებულებით, ხულიგნური ქცევებით, რის გამოც მოგვიანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

13.5. ამასთან, რამდენადაც დასაქმებულმა პირველად დაარღვია ვალდებულება, დამსაქმებელს შეეძლო, გამოეყენებინა შედარებით მსუბუქი სანქცია და არ მიემართა ყველაზე მკაცრი სასჯელისათვის.

14. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 21 ოქტომბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომი სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

15. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

16. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და უფლებრივი რესტიტუცია სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), 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) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

17. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა. დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა გამოიხატა როგორც ხელშეკრულებითა და შინაგანწესით გათვალისწინებული მოვალეობების დარღვევით, ისე – შეუფერებელი ყოფაქცევით, რაც დადასტურებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებებით – თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 11 იანვრის დადგენილებით, მოპასუხის განმარტებით, სამსახურის უფროსთან ჩატარებული განხილვის №2 ოქმით, თანამშრომელთა მოხსენებითი

ბარათებითა და დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებით.

18. მართალია, მოსარჩელე სარჩელში მიუთითებდა, რომ მისთვის უცნობი იყო სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი, თუმცა სააპელაციო საჩივარში დაადასტურა უშუალო უფროსთან ინციდენტის ფაქტი, მაგრამ მიუთითა, რომ მას ბრალი არ მიუძღვოდა ამ კონფლიქტში. კასატორი საკასაციო საჩივარშიც ამტკიცებს, რომ სადგურის უფროსი თავად იყო კონფლიქტური და გამოირჩეოდა თანამშრომლებთან უხეში დამოკიდებულებით. პირველ რიგში, პალატა მიუთითებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 11 იანვრის დადგენილებაზე, რომლის მიხედვით, სწორედ მოსარჩელემ და არა – მისმა უფროსმა, ჩაიდინა სამართალდარღვევა. ამასთან, დადგენილებითვე ირკვევა, რომ დასაქმებულმა აღიარა სამართალდარღვევის ჩადენის ფაქტი. ასეც რომ არ იყოს, მოსარჩელემ მოგვიანებით, ხელმძღვანელობის მიერ ამ ფაქტის მოკვლევისას დაწერილ ახსნა-განმარტებაში დაადასტურა, რომ, სამსახურში დაგვიანების გამო, მიუხედავად უფროსის მოთხოვნისა, ახსნა-განმარტების დაწერაზე უარი განაცხადა. დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულების 6.2 პუნქტის თანახმად, იგი ვალდებული იყო, უშუალო ხელმძღვანელის ეს მითითება შეესრულებინა, რაც ხელშეკრულებისა და შინაგანანგის დარღვევის გარდა, სწორედ დასაქმებულის მიერ კონფლიქტური ვითარების წარმოქმნაზე მიუთითებს.

19. მოსარჩელემ ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების საპირისპიროდ, სასამართლოს ვერ წარუდგინა დასაშვები და სარწმუნო მტკიცებულება, რომელიც გააქარწყლებდა მის მიერ ჩადენილი გადაცდომების ფაქტს და საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს გააბათილებდა. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები და კასატორს არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ამ ფაქტობრივ გარემოებასთან დაკავშირებით.

20. რაც შეეხება კასატორის აპელირებას, რომ სამსახურში დაგვიანება სასამართლოს უხეშ დარღვევად არ უნდა შეეფასებინა, პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო სასამართლოს სასამსახურში დაგვიანება განცალკევებულად, უხეშ დარღვევად არ შეუფასებია, თუმცა მიუთითა კომპანიის დანიშნულებიდან გამომდინარე სამსახურში დროულად გამოცხადების მნიშვნელობასა და, აქედან გამომდინარე, დასაქმებულის ვალდებულებაზე დროულად და დადგენილი წესით ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის დაგვიანების თაობაზე, რასაც საკასაციო პალატაც იზიარებს. ამასთან, დაგვიანების გარდა, მოსარჩელემ ხელშეკრულების სხვა პირობაც დაარ-

ღვია, როგორც აღინიშნა, მან არ შეასრულა უშუალო უფროსის მითითება ახსნა-განმარტების დაწერის თაობაზე.

21. კასატორის პრეტენზია ისიცაა, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევა არ იყო ისეთი ხასიათის, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა, რასაც პალატა არ იზიარებს. დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რაც ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით ფასდება, პირველ რიგში კი, სამსახურის დანიშნულებისა და დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობებით, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ ჩაიდინა ისეთი გადაცდომა, რომელიც, მიუხედავად სამსახურის დანიშნულებისა და დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობებისა, მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა, კერძოდ, იგი უფროსის კანონიერ მოთხოვნას არა მარტო არ დაემორჩილა, არამედ სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით, თავისი საქციელით დაარღვია საზოგადოებრივი წესრიგი, რის გამოც საჭირო გახდა საპატრულო პოლიციის გამოძახება და დასაქმებულის დაკავება. ამდენად, მოსარჩელემ არასათანადო პროფესიული ქცევის (პროფესიულ ვალდებულებათა მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება, შეტყობინების გარეშე სამსახურში დაგვიანება, დამსაქმებლის ლეგიტიმური მითითებების დაუმორჩილებლობა) გარდა, ვალდებულებები შეუფერებელი ყოფაქცევით (საზოგადოებრივი წესრიგის სანინააღმდეგო ქმედება, უშუალო უფროსის სიტყვიერი შეურაცხყოფა, სამუშაო ადგილზე სიმშვიდისა და წესრიგის დარღვევა) ბრალეულად დაარღვია. გათავისუფლების საფუძვლების შემოწმების მიზნებისათვის კი, ბრალის ფორმას დიდი მნიშვნელობა აქვს.

22. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასებისას, მნიშვნელოვანია ის საფრთხეც, რომელიც შესაძლებელია, უკავშირდებოდეს ასეთი სახის დამოკიდებულებას უფროსისა თუ ნებისმიერი თანამშრომლის მიმართ, სამსახურისა და შრომითი მოვალეობების მიმართ პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას. პალატა მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა იმდენად მძიმეა, რომ მისი განმეორებით ჩადენის, თუნდაც მცირე საშიშროება, შრომითი მოვალეობის გაგრძელებას მიუღებელს ხდის.

23. პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვევის სიმძიმის და შედეგის გათვალისწინებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია, აუცილებელი და პროპორციული ღონისძიებაა. მოსარჩელის ამგვარი საქციელი დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს

ისეთ დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია, გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული კი, დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას გამოირიცხავდა და, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

24. სსსკ-ის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

25. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. დ. ს-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-მოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 4 მაისის განჩინება;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური
შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური
ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით
დაკისრებული ვალდებულების უსაშუალოდ დარღვევა**

**გადანყვებითი ან
საქართველოს სახელით**

№ას-1096-2018

15 მარტი, 2019 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბა-
თილად ცნობა და კომპენსაციის გადახდა, ხელფასის, საშვებულებ-
ო და მშობიარობის თანხის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. შპს „დ.ფ.ჯ.-ას“ (შემდეგში: დამსაქმებელი, მოპასუხე, კასა-
ტორი), რომელიც შესაბამისი ნებართვის საფუძველზე, საქმიანობ-
და, როგორც თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტი და თ. ნ-ს (შემდეგში:
დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი) შორის 2014 წლის პირველ
თებერვალს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად,
მოსარჩელე მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე დაინიშნა.

2. დასაქმებულთან ხელშეკრულება 2018 წლის პირველ მარტამ-
დე გაფორმდა, ხოლო ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო 675
ლარით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) განისაზღვრა.

3. მოსარჩელე, დამსაქმებლის 2017 წლის 26 აპრილის გადან-
ყვებით, შრომითი მოვალეობის დარღვევის გამო, გაფრთხი-
ლებულ იქნა. ამასთან, ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი.

4. 2017 წლის 14 ივნისის ბრძანებით დამსაქმებელმა შრომითი
ხელშეკრულება მოსარჩელესთან, საქართველოს შრომის კოდექ-
სის (შემდეგში: სმკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“
ქვეპუნქტების შესაბამისად, ვადამდე შეწყვიტა.

**5. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუ-
ხის წინააღმდეგ და მოითხოვა:**

5.1. შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის თაობაზე
2017 წლის 14 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობა;

5.2. სამუშაოზე აღდგენის სანაცვლოდ, სასამართლოს მიერ გან-

საზღვრული კომპენსაციის გადახდა;

5.3. სახელფასო დავალიანების – 437 ლარის გადახდა;

5.4. 2016-2017 წლების საშვებულებო ანაზღაურება – 1350 ლარი;

5.5. კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით – 1350 ლარი;

5.6. მოსარჩელის მშობიარობისათვის განკუთვნილი თანხა – 1000 ლარი.

6. მოსარჩელის მტკიცებით, გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა. 2017 წლის 9 ივნისიდან ზეპირი ბრძანების საფუძველზე შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება მისთვის უცნობი მიზეზით, როგორც შემდეგ გაარკვია – შრომის კანონმდებლობის უხეში დარღვევის გამო. მოპასუხემ მოსარჩელეს დათხოვნის ბრძანება გადასცა ადვოკატის მოთხოვნის შემდეგ. სადავო ბრძანებაში მითითებულ დარღვევებში მას ბრალი არ მიუძღვის.

6.1. მოპასუხემ მოსარჩელეს არ გადაუხადა დარჩენილი სახელფასო დავალიანება (2017 წლის მაისის – 100 ლარი და ივნისის ნაწილი – 337 ლარი).

6.2. მშობიარობის თანხის ნაწილში, მოსარჩელემ განმარტა, რომ მოპასუხეს მისთვის ხელშეკრულება რომ არ შეენყვიტა, 1000 ლარს მიიღებდა სახელმწიფოსაგან.

6.3. მოსარჩელე მოითხოვს, სასამართლომ მოპასუხეს დააკისროს კომპენსაციის სახით იმ ხელფასის გადახდაც, რასაც მიიღებდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე – 2018 წლის 1 მარტამდე.

6.4. მოსარჩელის მტკიცებით, რამდენადაც დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა ხელშეკრულება, მას უნდა მიეცეს ორი თვის კომპენსაცია და 2016-2017 წლების საშვებულებო ანაზღაურება. მისივე განმარტებით, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების მოთხოვნით მოპასუხისათვის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, არ მიუმართავს.

7. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ 2017 წლის 14 ივნისის ბრძანებით, შრომის კანონმდებლობისა და ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, მოსარჩელეს არ გააჩნია კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება, კერძოდ: 2016 წლის 6 თებერვალს, მოსარჩელემ დამსაქმებელს არ შეატყობინა ერთ-ერთი თანამშრომლის მიერ სამუშაო ადგილის დატოვების შესახებ, რის გამოც მას გაფრთხილების წერილით 2016 წლის 9 თებერვალს ეცნობა, რომ განმეორებით დარღვევის შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულება შეუწყდებოდა.

2017 წლის 22 აპრილს, მოსარჩელემ კვლავ დაარღვია დაკისრებული მოვალეობა – სამუშაოს შესრულების დროს გამოიჩინა უყურადღებობა და 2 საათის განმავლობაში მუშაობდა სალარო აპარატის გარეშე. იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხის ძირითად საქმიანობას წარმოადგენს თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტების ოპერირება, რისთვისაც დადგენილია მკაცრი შეზღუდვები და წესები, მოსარჩელის დარღვევა მოპასუხისათვის ფინანსური ზიანის მომტანი იყო. აღნიშნულ დარღვევაზე მოსარჩელეს 2017 წლის 16 აპრილს გაეგზავნა მეორე გაფრთხილების წერილი და გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. 2017 წლის 7 ივნისს, მოსარჩელემ კიდევ ერთხელ უხეშად დაარღვია დაკისრებული მოვალეობა, რითაც მოპასუხეს მიაყენა ფინანსური ზიანი და საფრთხე შეუქმნა მის საქმიანობას, კერძოდ, საბაჟო გამშვებ პუნქტ „წითელ ხიდზე“ არსებულ თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში“ მოსარჩელემ არაუფლებამოსილ პირს მიჰყიდა 3 შეკვრა სიგარეტი, ჩეკში კი მიუთითა არარსებული პასპორტის ნომერი, რაც დადასტურებულია საბაჟო დეპარტამენტის მიერ. ამის გამო, მოპასუხე დაჯარიმდა 12000 ლარით, საფრთხე შეექმნა კომპანიის საქმიანობას და შეელახა სახელი. ამავ დღეს, მოსარჩელემ ვაჭრობის პუნქტში დაუშვა უცხო პირები საქონლის გატანის მიზნით. ამდენად, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა შრომითი მოვალეობების უხეში და არაერთჯერადი დარღვევის გამო, რის გამოც გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილებით:

- სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
- მოპასუხეს დაეკისრა 2017 წლის ივნისის 14 დღის შრომის ანაზღაურება – 315 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), მოსარჩელის სასარგებლოდ;
- მოპასუხეს დაეკისრა 2017 წლის შვებულების ანაზღაურება – 675 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), მოსარჩელის სასარგებლოდ;
- სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

8.1. სასამართლომ მიიჩნია, რომ არსებობდა მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, რამაც მოპასუხის დაჯარიმება გამოიწვია. შესაბამისად, ბრძანება კანონიერი იყო და არ არსებობდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

8.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 7 ივნისს, ასრულებდა რა საბაჟო გამშვებ პუნქტში სამსახურებრივ მო-

ვალეობას, მოსარჩელემ, უცხოეთის მოქალაქისათვის საქონლის მიყიდვისას, გამოიჩინა დაუდევრობა – უხეში გაუფრთხილებლობა, რაც გამოიხატა მომხმარებლის მონაცემების პროგრამულად არასწორად გატარებით, რის შედეგადაც მოპასუხე დაჯარიმდა 12000 ლარით.

სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტი, რომ ასეთი ტიპის დარღვევა, ნებართვის გაუქმების საფრთხის შემცველია მოპასუხე კომპანიისათვის, რამდენადაც მისი საქმიანობაც ექვემდებარება სპეციალურ რეგულაციებს. კონკრეტულ შემთხვევაში კი, ეს დარღვევა გახდა მოპასუხე საწარმოსათვის მნიშვნელოვანი ზიანის მიყენების საფუძველი.

8.3. დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, 2017 წელს, დასაქმებულის მიმართ ორჯერ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა: გაფრთხილება და ხელფასიდან დაქვითვა (რასაც მოსარჩელე არ შედავებია) და ამის შემდეგ მიიღო გადაწყვეტილება, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ.

8.4. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელის, როგორც მოლარე-ოპერატორის ძირითად სამსახურებრივ ვალდებულებას სწორედ საქონლის რეალიზაცია და მასთან დაკავშირებული ოპერაციების/პროცედურების პროგრამულად ზედმინევენით ზუსტად შესრულება (გატარება/ განხორციელება) წარმოადგენდა, რაც, თავისთავად, მისგან მომეტებულ სიფრთხილეს, ყურადღებასა და პასუხისმგებლობას მოითხოვდა. გასათვალისწინებელი იყო ისიც, რომ მოპასუხის სადავო ბრძანება მოტივირებული იყო მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების არაერთგზის და უხეში დარღვევის საფუძველით.

8.5. დათხოვნის ბრძანებას მოსარჩელე სადავოდ ხდის არა იმ საფუძველით, რომ არ არის უხეში დარღვევა, არამედ იგი სრულიად უარყოფს კავშირს ზემოაღნიშნულ ფაქტთან – მომხმარებლის მონაცემების არასწორ პროგრამულ გატარებასთან, რამაც მოპასუხის დაჯარიმება გამოიწვია (მოთხოვნის დამაფუძნებელი ფაქტობრივი გარემოება). სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის ზემოაღნიშნული არგუმენტი, ვინაიდან სასამართლო სხდომაზე თვითონვე დაადასტურა, რომ იმ დროს, 2017 წლის 7 ივნისს, სწორედ იგი იმყოფებოდა სალარო აპარატთან. ეს დადასტურდა საქმეზე მონმედ დაკითხული მოპასუხის თანამშრომლის ჩვენებით და მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი სამეთვალყურეო ვიდეოკამერის ჩანაწერით, რომელიც თანხვედრილია საქმეზე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ სხვა მტკიცებულებებთან: მოპასუხის განმარტებასთან,

საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმსა და მოწმის მიერ მიცემულ ჩვენებასთან. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელეს, გარდა საკუთარი ახსნა-განმარტებისა, სასამართლოსათვის არ წარუდგენია არავითარი მტკიცებულება.

8.6. სასამართლომ მიუთითა, რამდენადაც მოთხოვნა, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობდა მოპასუხისათვის სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი.

რაც შეეხება კომპენსაციად, ორი თვის სახელფასო ანაზღაურების მოთხოვნას, ამის საფუძვლად მოსარჩელე უთითებდა სამუშაოდან უკანონო დათხოვნაზე. სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთი საფუძვლით ამ სახის კომპენსაციის გადახდა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ არის.

8.7. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია 2017 წლის ივნისის ხელფასთან დაკავშირებით და მიუთითა, რომ, რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 14 ივნისს და ერთი თვის ხელფასი 675 ლარი იყო, მოპასუხეს მოსარჩელისათვის 14 დღის ხელფასი – 315 ლარი (დღეში 22 ლარი და 50 თეთრი) უნდა აენაზღაურებინა.

8.8. სასამართლომ მიიჩნია, რომ 2017 წლის მაისის ხელფასის ნაწილი – 100 ლარი არ ექვემდებარებოდა ანაზღაურებას, რამდენადაც მოპასუხის 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით, დისციპლინური სახდელის სახით, მოსარჩელეს ხელფასიდან ჩამოეჭრა 100 ლარი, შესაბამისად, მაისის ხელფასი ჩაერიცხა 100 ლარით ნაკლები – 575 ლარი. დამსაქმებლის ეს გადაწყვეტილება მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია. შესაბამისად, ამ ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და მოპასუხეს დაეკისრა 2017 წლის ივნისის 14 დღის ხელფასის – 315 ლარის გადახდა.

8.9. რამდენადაც შრომის ხელშეკრულება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა და უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2017 წლის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით არ უსარგებლია, სასამართლომ მოპასუხეს, ამავე კოდექსის 21-ე-22-ე, 24-ე-26-ე, მუხლების შესაბამისად, 675 ლარის გადახდა დააკისრა.

რაც შეეხება, 2016 წლის შვებულების ანაზღაურებას, უდავოდ დგინდებოდა, რომ ამ შვებულების მომდევნო წელში გადატანის შესახებ, მხარეები არ შეთანხმებულან, რის გამოც სშკ-ის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, სარჩელი ამ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

8.10. სასამართლომ განმარტა, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება დასაქმებულს მიეცემა

მის მიერ ასეთი შვებულებით სარგებლობის შესახებ დამსაქმებლისათვის მოთხოვნის საფუძველზე, რის შემდეგაც შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან არაუმეტეს 1000 ლარისა. რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, მოსარჩელეს არ მიუმართავს, მოპასუხისათვის ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულების მოთხოვნით და არც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლზომიერება არ დადგინდა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

9. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება საპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

9.1. აპელანტის მტკიცებით, საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ რომელიმე ინსტრუქციის, შინაგანაწესის ან ხელშეკრულების დარღვევა. სასამართლო სხდომაზე მოწვეულმა მოწმეებმა დაადასტურეს, რომ სალარო აპარატები ხშირად გამოდიოდა მწყობრიდან და დამსაქმებელმა ამის თაობაზე იცოდა. სალარო აპარატების შეკეთების საკითხი კი, თანამშრომელთა ფუნქციას არ წარმოადგენს. გარდა ამისა, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, თუ რამდენი ზიანი მიადგა მას კონკრეტულად მოსარჩელის ქმედებით, რით გამოიხატა მისი მხრიდან მოვალეობების შეუსრულებლობა.

9.2. მოსარჩელე 7 თვის ორსული იყო, როდესაც გათავისუფლდა სამსახურიდან. მას არ მიეცა შესაძლებლობა და ვერც მოასწრო, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის თაობაზე განცხადება დაენერა. ამის დროც ჯერ კიდევ ჰქონდა დარჩენილი მშობიარობამდე. ფაქტობრივად, დამსაქმებელმა დაასწრო აპელანტს სამსახურიდან გათავისუფლება, სანამ ის მიმართავდა კომპანიას სადეკრეტო შვებულების მოთხოვნით, რაც გარდაუვალი ფაქტი იყო.

9.3. აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს უარს 2 თვის კომპენსაციის გადახდაზე, ვინაიდან დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა უკანონო ბრძანებით, რომელსაც საფუძველად დაედო დამსაქმებლის მხრიდან აბსურდული საფუძველები (ე.წ. გაურკვეველი გაფრთხილებები), რის გამოც აღნიშნული ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი და სასამართლოს მიერ გათვალისწინებულ კომპენსაციასთან ერთად მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს 2 თვის კომპენსაციის გადახდაც.

9.4. აპელანტის მითითებით, მას ე.წ. გაფრთხილებები მიეცა 2016 წელს და 2017 წელს. პირველი გაფრთხილების წერილი დათარიღებულია 2016 წლის 9 თებერვლით, რომლის თანახმადაც, კომპანიის

3 თანამშრომელს მიეცა გაფრთხილება იმასთან დაკავშირებით, რომ, რომელიმეც თანამშრომელი თვითნებურად წავიდა სამსახურიდან. თანამშრომელთა სამსახურში მოსვლის ან წასვლის კონტროლი არ შედიოდა მოსარჩელის მოვალეობებში.

რაც შეეხება მეორე გაფრთხილებას, იგი დათარიღებულია 2017 წლის 26 აპრილით, რომელშიც წერია, რომ გაფრთხილება მიეცა რამდენიმე თანამშრომელს იმასთან დაკავშირებით, რომ 22 აპრილს კომპანია მუშაობდა 2 საათის განმავლობაში სალარო აპარატის გარეშე. მოპასუხე ვერ მიუთითებს მოსარჩელის ბრალეულობის შესახებ, ხელშეკრულების ან შინაგანანგის რომელი პუნქტი დაარღვია. გაუგებარია სასამართლოს მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეს ცალკე არ უდავია ე.წ. გაფრთხილებების თაობაზე.

9.5. ამდენად, მოწინააღმდეგე მხარის მიერ წარმოდგენილი გაფრთხილებები აბსურდული შინაარსის წერილებია, რომელსაც მოსარჩელის სამსახურებრივ ფუნქციებთან საერთო არაფერი აქვს. რაც შეეხება მოწმეებს, ისინი არიან დამსაქმებლის თანამშრომლები და იმის შიშით, რომ სამსახური არ დაატოვებინონ, შესაძლებელია, მისცენ არასრული ჩვენებები.

9.6. სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, მოწინააღმდეგე მხარემ გამიზნულად არ წარმოადგინა სასამართლოზე შრომის ხელშეკრულება, ვინაიდან სასამართლო ამით ნათლად დარწმუნდებოდა კომპანიის არაკეთილსინდისიერებაში, ხოლო დასაქმებულს შრომის ხელშეკრულების ეგზემპლარი არ გადასცემია.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით, ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის სახით თანხის დაკისრების ნაწილში, მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება;

10.2. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 14.06.2017 წლის ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

10.3 მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისრა 2025 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ;

11. სააპელაციო სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 29-ე მუხლი, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტები, 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი და დაასკვნა, რომ აპელანტს სამსახურებრივი ვალდებულებები უხეშად არ დაურღვე-

ვია.

10.1. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, რატომ გახდა აუცილებელი მითითებული გადაცდომების გამო აპელანტის სამსახურიდან უპირობო გათავისუფლება, მით უფრო, რომ 2017 წელს გათავისუფლებამდე მოსარჩელეს მხოლოდ ერთი დისციპლინური გადაცდომა ჰქონდა, რაც გამოიხატა, სალარო აპარატის მწყობრიდან გამოსვლის გამო, ორი საათის განმავლობაში სალარო აპარატის გარეშე მუშაობით. ამასთან, ამ გადაცდომის შედეგად დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენების ფაქტი არ დასტურდებოდა.

10.2. სადავო ბრძანების შესაბამისად, 2017 წლის 7 ივნისს ჩადენილი გადაცდომა გამოიხატა არაუფლებამოსილ პირზე (არარსებული საპასპორტო მონაცემებით) 3 შეკვრა სიგარეტის მიყიდვით, რამაც გამოიწვია კომპანიის დაჯარიმება 12000 ლარით. საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმის შესაბამისად, დგინდება, რომ მოპასუხე დაჯარიმდა, რადგან მსგავს ფაქტზე კომპანიის მიმართ 2016 წლის 9 ივლისს სამართალდარღვევის ოქმი გამოიწერა. დარღვევის ჩადენის მომენტისათვის მოქმედი საგადასახადო კოდექსით კი, თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სანებართვო პირობების დარღვევა იწვევდა ნებართვის მფლობელის დაჯარიმებას 4000 ლარით, ხოლო იმავე პირობების დარღვევა ჩადენილი განმეორებით – ჯარიმის გასამმაგებას (12000 ლარი). ამდენად, შერაცხულ გადაცდომაზე გათვალისწინებული ჯარიმის ოდენობა – 4000 ლარი იყო, ნაცვლად 12000 ლარისა.

10.3. სააპელაციო პალატამ მიუთითა 2017 წლის 26 აპრილის „გაფრთხილების წერილის“ შინაარსის ბოლო აბზაცზე, რომლის შესაბამისადაც, „კომპანიის ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებით, 3 გაფრთხილებაზე მეტის მიღების შემთხვევაში თანამშრომელი თავისუფლდება სამსახურიდან“. აპელანტი კი, სამსახურიდან გათავისუფლდა 16.04.2017 წლის „გაფრთხილების წერილის“ შემდეგ პირველივე დარღვევაზე, რაც პალატამ აღნიშნულ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების დამატებით საფუძვლად მიიჩნია.

10.4. რამდენადაც მოთხოვნა, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, საფუძვლიანი იყო, პალატამ დამსაქმებელს კომპენსაცია, სამი თვის ხელფასი – 2025 ლარი დააკისრა.

10.5. სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას, რომ არ არსებობდა კომპენსაციად ორი თვის ხელფასის სშკ-ის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის საფუძველზე მოთხოვნის წინაპირობები.

10.6. პალატამ მიიჩნია, რომ, რამდენადაც აპელანტს შრომითი

ხელშეკრულება შეუწყდა 2017 წლის 14 ივნისს და თვეში მისაღები ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 675 ლარს, მოპასუხეს მოსარჩელისათვის 14 დღის ხელფასი – 315 ლარი უნდა აენაზღაურებინა. 2017 წლის მაისის ხელფასის ნაწილი – 100 ლარი კი, არ უნდა ანაზღაურებულიყო, რამდენადაც დისციპლინური სახდელის სახით, მოსარჩელეს ის ხელფასიდან ჩამოეჭრა.

10.7. პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ აპელანტს არ უსარგებლია 2017 წლის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით, შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაჰკისრებოდა მისი ანაზღაურება. რაც შეეხება 2016 წლის შვებულების ანაზღაურებას, მხარეები ამ შვებულების მომდევნო წელში გადატანის შესახებ არ შეთანხმებულან, რის გამოც არ არსებობდა სარჩელის აღნიშნულ ნაწილში დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

10.8. მშობიარობისათვის განკუთვნილი თანხის – 1000 ლარის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, პალატამ განმარტა, რომ აპელანტის მოთხოვნა სამართლებრივ საფუძველს მოკლებული იყო, რამდენადაც მას დამსაქმებლისთვის არ მიუმართავს, ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულების მოთხოვნით, რაც უფლების რეალიზების წინაპირობა იყო.

11. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხემ საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის გადახდის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით, შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

11.1. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულს შრომითი მოვალეობა უხეშად არ დაურღვევია, რის გამოც ბრძანება ბათილად ცნო, მაშინ, როდესაც მოსარჩელის ეს მოთხოვნა ეფუძნებოდა გარემოებას, რომ მას ბრძანებაში მითითებული დარღვევა საერთოდ არ ჩაუდენია. სასამართლომ თავად დაადგინა საფუძველები, რომლითაც მოწინააღმდეგე მხარეს უნდა ედავა სააპელაციო ეტაპზე, კერძოდ, უხეში დარღვევის არარსებობაზე, რაც ფაქტობრივად სასარჩელო მოთხოვნის ცვლილებაა. მოსარჩელის პოზიციიდან გამომდინარე, მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ჰქონდა მხოლოდ დარღვევის ფაქტზე, რაც ორივე ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია. მოპასუხე არ იყო ვალდებული, უხეში დარღვევის არსებობა ემტკიცებინა.

11.2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებაში მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნ-

ქტები. გადანყვეტილება კი, მთლიანად აგებულია უხეში დარღვევის არარსებობაზე, რითაც უგულულებოფილია კიდევ ერთი საფუძველი – „თ“ პუნქტი – დარღვევის კალენდარული წლის განმავლობაში განმეორებით ჩადენა.

11.3. სადავო გადანყვეტილება არ შეიცავს მსჯელობას დასაქმებულის სამსახურებრივი მოვალეობებისა და ჩადენილი დარღვევის ურთიერთმიმართების შესახებ. სააპელაციო სასამართლომ დასკვნა, რომ დასაქმებულს უხეშად არ დაურღვევია მოვალეობა, დაამყარა ზოგად მოვალეობასა და მითითებებზე და არ იმსჯელა დასაქმებულის უფლება-მოვალეობებსა და დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციფიკაზე, ჩადენილი დარღვევის პოტენციურ რისკზე. დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების განსაზღვრის გარეშე, მის მიერ ჩადენილი დარღვევის სიმძიმე სამართლიანად ვერ შეფასდება. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება შეიცავდა ზუსტ მითითებას აპელანტის უფლება-მოვალეობებსა და დარღვევის ურთიერთმიმართებაზე, რაც არც გაიზიარა და არც უარყო სააპელაციო სასამართლომ, მაშინ, როდესაც ამ საკითხზე მითითებული იყო სააპელაციო შესაგებელსა და მხარის ახსნა-განმარტებაშიც. ამდენად, სასამართლომ არასწორად განმარტა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

11.4. სასამართლომ არასწორად შეაფასა 2017 წლის 26 აპრილის დარღვევაც. მეტიც, მითითება, რომ დამსაქმებელს ფაქტობრივი ზიანი არ მიუღია, ამცირებს ამ დარღვევის მნიშვნელობას.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 28 თებერვლის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგენში სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადანყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადანყვეტილების მიღებით, სარჩელი გასაჩივრებულ ნაწილში უარყოფილ უნდა იქნეს.

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 შედე-

გად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები სარჩელის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით, გასაზიარებელია.

14. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის გადახდა სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ალადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) სსკ-ის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა ალადგინოს 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) მუხლიდან გამომდინარეობს.

15. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელემ, როგორც თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში დასაქმებულმა პირმა, დაარღვია შრომითი მოვალეობები, თუმცა აღნიშნული არ წარმოადგენდა ისეთი ხასიათის დარღვევას, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი გამხდარიყო სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) შესაბამისად.

16. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში და არაერთგზის დარღვევა, რაც დადასტურებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებებით – მოწმის ჩვენებით, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი სამეთვალყურეო ვიდეოკამერის ჩანაწერით, მოპასუხის განმარტებით, საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმით, „გაფრთხილების წერილითა“ და დამსაქმებლის მიერ ამოცემული

ბრძანებით.

17. მოსარჩელე ამტკიცებდა, რომ მას სადავო ბრძანებაში მითითებული დარღვევა არ ჩაუდენია, თუმცა მან ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების საპირისპიროდ, სასამართლოს ვერ წარუდგინა დასაშვები და სარწმუნო მტკიცებულება, რომელიც გააქარწყლებდა მის მიერ ჩადენილი გადაცდომების ფაქტს და საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს გააბათილებდა. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, თუმცა სამართლებრივად არასწორად შეაფასა. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა – გათავისუფლება დარღვევის თანაზომიერი არ იყო, დაუსაბუთებელია.

18. პირველ რიგში, პალატა არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რაკი მოსარჩელე დარღვევის ჩადენის ფაქტს უარყოფდა, სასამართლოს მხოლოდ იმაზე უნდა ემსჯელა, ჩაიდინა თუ არა დარღვევა მოსარჩელემ და არა იმაზე – ჩადენილი დარღვევა იყო თუ არა უხეში. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება სამართლის საკითხია, ამიტომ იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც მხარე საერთოდ უარყოფს დარღვევის ჩადენას, მაგრამ სასამართლო დაადგენს ასეთის არსებობას, უხეშია თუ არა ის, სასამართლო შეაფასებს. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შესაფასებელია, მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა იყო თუ არა ისეთი ხასიათის, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა.

19. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად ხდება. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რაც ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით ფასდება, პირველ რიგში კი, სამსახურის დანიშნულებისა და დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობებით.

20. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2017 წლის 7 ივნისს მოსარჩელე საბაჟო გამშვებ პუნქტ „წითელ ხიდზე“ არსებულ მოპასუხის კუთვნილ თავისუფალი ვაჭრობის ობიექტში, ასრულებდა თავის სამსახურებრივ მოვალეობას, როდესაც, უცხოეთის მოქალაქისათვის საქონლის მიყიდვისას, პროგრამულად არასწორად გაატარა მომხმარებლის მონაცემები – შეცდომით შეიყვანა შესა-

ბამის კომპიუტერულ პროგრამაში მომხმარებლის პასპორტის მონაცემები (ნომერი). ამ ქმედების შედეგად, იმ დროს მოქმედი საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 290-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხის სახელზე გამოიწერა სამართალდარღვევის ოქმი და კომპანია დაჯარიმდა 12000 ლარით.

21. მოცემული ქმედების შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ, ერთი მხრივ, მოპასუხის, როგორც თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტის ნებართვის მფლობელის, გამართულად და კანონმდებლობის შესაბამისად საქმიანობა დიდწილად არის დაკავშირებული ამგვარი დარღვევის არარსებობასთან (რამდენადაც ის ექვემდებარება სპეციალურ რეგულაციებს და ასეთი ტიპის დარღვევა ნებართვის გაუქმების საფრთხის შემცველიც კი არის კომპანიისათვის), და, მეორე მხრივ კი, საქონლის გაყიდვისას მომხმარებლის მონაცემების სწორად ასახვა შესაბამის პროგრამაში მოსარჩელის, როგორც თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში დასაქმებული მოლარე-ოპერატორის, ერთ-ერთი მთავარი ფუნქცია იყო, კერძოდ, მის ძირითად სამსახურებრივ ვალდებულებას სწორედ საქონლის რეალიზაცია და მასთან დაკავშირებული პროცედურების პროგრამულად ზედმინევენით ზუსტად შესრულება წარმოადგენდა.

22. ამასთან, გასათვალისწინებელია ფაქტი, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ ერთი წლის განმავლობაში ერთხელ უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმა – გაფრთხილება, რომელიც მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია, თუმცა, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასებისას, საკმარისი არ არის მხოლოდ ის ფაქტი, რომ დარღვევის შემთხვევამდეც გადაცდომა დაფიქსირდა, არც ის ფაქტი, რომ პირველი დარღვევის შედეგად მოპასუხეს ზიანი არ მიუღია. ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს ასეთი სახის გულგრილობას და ზერელე დამოკიდებულებას სამუშაოს მიმართ და პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას.

საკუთარი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობა ან პროფესიულ ვალდებულებათა მიმართ ასეთი გულგრილი დამოკიდებულება, რაც გამოვლინდა მომხმარებლის მონაცემების რეგისტრაციაში არასწორი გატარებით (რომლის შედეგადაც საწარმო დაჯარიმდა 12000 ლარით), წარმოადგენს ისეთი შინაარსის დარღვევას, რომელიც მიუღებელია თავისუფალი ვაჭრობის პუნქტში დამრღვევის შემდგომი საქმიანობის გაგრძელების მიზნებისათვის. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დარღვევა იყო არსებითი და მნიშვნელოვანი.

23. შრომითი ვალდებულების დარღვევის ჩადენის სიხშირისა

და სიმძიმის გარდა, არანაკლებ მნიშვნელოვანია მისი შეფასება შედეგობრივი თვალსაზრისით, რათა დადგინდეს, თანაზომიერი იყო თუ არა დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის გამო, ხელშეკრულების შეწყვეტა. მოცემულ შემთხვევაში, შესაფასებელმა ქმედებამ გამოიწვია ზიანი – 12 000 ლარი.

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვევის სიმძიმის, სიხშირისა და შედეგის გათვალისწინებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია, აუცილებელი და პროპორციული ღონისძიებაა.

24. რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოს მითითებას დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობის თაობაზე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნულს არ იზიარებს და განმარტავს, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, იკვეთებოდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, როდესაც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება არამიზანშენონილია.

პალატა იზიარებს კასატორის არგუმენტს, რომ დასაქმებულის სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, მისი ფუნქციების ყურადღებით, პასუხისმგებლობით, გულისხმიერად და კეთილსინდისიერად შესრულებას, დიდი მნიშვნელობა ენიჭებოდა.

მოსარჩელის მიერ ამგვარი დაუდევრობითა და უხეში გაუფთხილებლობით ჩადენილი დარღვევა კი, დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთ დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია, გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული კი, დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას გამოირიცხავდა და, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

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

ბის საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება და სარჩელი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის გადახდის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

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 განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიცხადებოდა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოპასუხეს საკასაციო საჩივარზე 300 ლარი აქვს გადახდილი. სსსკ-ის 53-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ დაეკისრება ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის გადახდა.

სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი მოპასუხისათვის 990 (675+315) ლარის დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდა. მოპასუხეს დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის – 100 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. სააპელაციო სასამართლომ მიუხედავად იმისა, რომ ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ იყო გასაჩივრებული, დაკისრებული ბაჟის ნაწილში გადაწყვეტილება შეცვალა და მოპასუხეს 211 ლარი დააკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დაკისრებული 990 ლარისა და სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაკისრებული 2025 ლარის 7% (3%+4%)). რამდენადაც საკასაციო სასამართლომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-

მოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება გააუქმა სრულად, სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის – 990 (675+315) ლარის შესაბამისად სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაკისრებული სახელმწიფო ბაჟიც გაუქმებულია. აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო, სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბაჟს აკისრებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად (990-ის 3%-ს) – 29.70 ლარს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 53-ე, 55.1, 264.3, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. შპს „დ.ფ.ჯ-ას“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. თ. წ-ის სარჩელი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის გადახდის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
4. თ. წ-ს დაეკისროს 300 (სამასი) ლარის გადახდა შპს „დ.ფ.ჯ-ას“ სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;
5. შპს „დ.ფ.ჯ-ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 29.70 ლარის გადახდა;
6. სახელმწიფო ბაჟი განთავსებულ იქნეს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უწყისებებზე დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გასაჩივრების ვადა

გადანყვებითობა საქართველოს სახელმწიფო

№ას-167-157-2017

2 ივნისი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ბ. ალავეიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ნ. ბაქაძური

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

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

1.1. ზ. ხ-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორის მონინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ლ-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2014 წლის 16 აპრილის №245/ზ ბრძანების ბათილად ცნობისა და ავტომატურად „ბ-ის“ მძღოლის თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2013 წლის ივნისში გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში სამთო ტრანსპორტის საამქროს „ბ-ის“ მძღოლად. 2013 წლის 25 დეკემბერს ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნა ცვლილება და მხარეთა შეთანხმებით იგი უვადოდ გაგრძელდა. დაკისრებულ მოვალეობას დასაქმებული ასრულებდა კეთილსინდისიერად, მაღალ პროფესიულ დონეზე და მის მიმართ რაიმე საყვედური ან ადმინისტრაციული ზემოქმედების ზომა არ გამოცენებულა. 2014 წლის 16 აპრილს დამსაქმებელმა შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტსა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე მითითებით, რაც უკანონოა, რადგანაც კომპანია აგრძელებს მუშაობას, რაც ამგვარი ბრძანების გამოცემას გამორიცხავდა, დამსაქმებლის ქმედება ეწინააღმდეგება სა-

ქართველოს კონსტიტუციის 35-ე მუხლსა და შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. გასათვალისწინებელია, რომ 2013 წლის 13 ნოემბრიდან 23 ნოემბრამდე შრომითი, ასევე, სადაზღვევო პირობების გაუმჯობესებისა და შრომის ანაზღაურების გაზრდის მოთხოვნით დასაქმებულები გაიფიცნენ. აღნიშნულის პასუხად, 2013 წლის 23 ნოემბერს მხარეთა შორის შედგა შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებელმა იკისრა ვალდებულება, გაფიცულთა პირობების ორი თვის ვადაში შესრულების თაობაზე, თუმცა, ამ ვადის გასვლის შემდგომ დამსაქმებელს გამოუცია ბრძანება №88/ბ (რაც განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაშია აღნიშნული), რომლის შინაარსიც მოსარჩელისათვის უცნობია.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი/განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებლით მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა იმ საფუძველით მოითხოვა, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, მართალია, გაფიცვის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმების საფუძველზე, უვადო ურთიერთობად გარდაიქმნა, თუმცა, კომპანია, შექმნილი პრობლემების გამო, ველარ მუშაობს ადრინდელი დატვირთვით და ბოლო წლებში, მან ზარალი განიცადა, სწორედ ამ გარემოებამ განაპირობა კომპანიის მხრიდან გადაწყვეტილების მიღება დასაქმებულთა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლების თაობაზე. მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, კერძოდ, 2014 წლის 2 აპრილს ჩაჰბარდა შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ხოლო შემდგომ, 2014 წლის 16 აპრილს გამოიცა №245/ბ ბრძანება, რომლითაც 2014 წლის 7 აპრილიდან შეწყდა მასთან შრომითი ურთიერთობა, ეს უკანასკნელი ბრძანება ასევე ჩაბარდა დასაქმებულს 2014 წლის 23 აპრილს, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არა 16 აპრილს, როგორც მოსარჩელე მიუთითებს, არამედ, 7 აპრილს შეწყდა. მოსარჩელემ გათავისუფლების საფუძველის წერილობითი დასაბუთება 2014 წლის 20 მაისს, შრომის კოდექსით დადგენილი ვადის დარღვევით მოითხოვა, რაც მას ჩაჰბარდა 22 მაისს, შესაბამისად, სარჩელში მითითებული ურთიერთობის შეწყვეტის კანონთან შეუსაბამობის ფაქტი არასწორია.

საქმის განხილვისას მოპასუხემ მიუთითა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზეც.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 21 აპრილის გა-

დანყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

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

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 ნოემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

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

1.1. განსახილველი დავის საგანს წარმოადგენს უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერება, რომელსაც, შინაარსობრივ საფუძვლიანობასთან ერთად, საქმის განხილვის ეტაპზე მოპასუხემ დაუკავშირა იმგვარი შედაგება, რომლის დადასტურებაც არსებით ზეგავლენას ახდენს სარჩელის წარმატებაზე და აფერხებს მის დაკმაყოფილებას, კერძოდ, თავდაცვის საპროცესო საშუალებად მოპასუხემ მიუთითა მოთხოვნის ხანდაზმულობაზეც. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო ამომწებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა. მოხმობილი ნორმიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილების დასკვნები და შეფასებები დაემყარება მხოლოდ იმ ფაქტებისა და სამართლებრივი შეფასებების სის-

წორეს, რომელსაც, მხარეები სადავოდ მიიჩნევენ.

1.2. პირველი ინსტანციის წესით საქმის განხილვისას სასამართლოს მხრიდან გაზიარებულ იქნა დამსაქმებლის შესაგებლის საფუძვლიანობა და სარჩელი სწორედ ხანდაზმულობის საფუძვლით არ იქნა დაკმაყოფილებული, რასაც სააპელაციო პალატა არ დაეთანხმა და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა რაიონულ სასამართლოს.

1.3. კასატორი არ იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას მოსარჩელის მოთხოვნის წარმოშობის მომენტთან მიმართებით და მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინება მატერიალური სამართლის ნორმათა დარღვევითაა მიღებული.

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

1.5. საკასაციო პრეტენზიათა საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილ, დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.5.1. 2013 წლის 25 ივნისს მხარეთა შორის ექვსი თვის ვადით, 2013 წლის 25 დეკემბრამდე გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე საწარმოს სამთო ტრანსპორტის საამქროს „ბ-ის“ მძღოლად;

1.5.2. 2013 წლის 25 დეკემბერს ცვლილება შევიდა აღნიშნულ ხელშეკრულებაში და მისი მოქმედება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო, ყველა სხვა პირობა დარჩა უცვლელად. შეთანხმებაში მიეთითა, რომ მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, მხარეები პასუხს აგებენ წინამდებარე შეთანხმების თანახმად ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობისათვის;

1.5.3. 2014 წლის 30 იანვარს დამსაქმებლის გენერალურმა დირექტორმა გამოსცა ბრძანება კომპანიაში გასატარებელი აუცილებელი ღონისძიებების შესახებ. ბრძანებაში მისი გამოცემის საფუძ-

ვლად მიეთითა, რომ კომპანიაში არსებული მძიმე ეკონომიკური გარემოების გათვალისწინებით, აუცილებელი იყო სამუშაო ძალის შემცირება. აქედან გამომდინარე, გენერალური დირექტორის მითითებული ბრძანებით, კომპანიის ადმინისტრაციულ დირექციას დაევალა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, №1 დანართში დასახელებული დასაქმებულებისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნა ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტში აღნიშნულია, რომ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, წერილობითი შეტყობინების გაცნობიდან 3 კალენდარული დღის გავლისთანავე შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდებოდათ №1 დანართში მოხსენიებულ პირებს, მათ შორის, მოსარჩელეს. ბრძანების მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულებს მიეცემოდათ კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურებისა და გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ოდენობით;

1.5.4. ხსენებული ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს გაეგზავნა შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. 2014 წლის 6 თებერვალს გაგზავნილი შეტყობინება ადრესატს არ ჩაჰბარდა ბინაზე არყოფნის გამო, განმეორებით გაგზავნილი კი, ჩაბარდა 2014 წლის 2 აპრილს;

1.5.5. დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის 2014 წლის 16 აპრილის №245/ზ ბრძანებით, კასატორის მონინალმდეგე მხარეს, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2014 წლის 7 აპრილიდან. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2014 წლის 23 აპრილს;

1.5.6. 2014 წლის 20 მაისს დასაქმებულმა განცხადებით მიმართა კასატორს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების წერილობითი დასაბუთება;

1.5.7. 2014 წლის 22 მაისით დათარიღებული დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაჰბარდა ამავე დღეს;

1.5.8. სარჩელი სასამართლოში აღიძრა 2014 წლის 4 ივნისს.

1.6. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ ზემოხსენებულ ფაქტებს, საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილების მიღებისას, სავალდებულო ძალა გააჩნიათ, თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა, ვინაიდან ისინი მხარეთა შორის სადავო არაა, არამედ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, კასატორი სადავოდ ხდის გასაჩივრებული განჩინების დასკვნებს ხანდაზმულობის ვადის დან-

ყების (მოთხოვნის წარმოშობა) და ამ მხრივ, მატერიალური სამართლის ნორმათა არასწორი გამოყენება-განმარტების თვალსაზრისით, რასაც იზიარებს საკასაციო პალატა. თავად ინსტიტუტის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ხანდაზმულობის თაობაზე შესაგებლის არსებობისას სასამართლოს ვალდებულება, უპირველესად ამ საკითხის გადაჭრა, რადგან მისი დადასტურების შემთხვევაში, მოსარჩელის უფლების ნამდვილობის კვლევა ყოველგვარ აზრს კარგავს. ხანდაზმულობა გავლენას ახდენს სარჩელის მატერიალურ შედეგზე (და არა სარჩელის აღძვრის უფლებაზე) და იგი, პროცესში დამკვიდრებული შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე (სსსკ-ის მე-4 მუხლი), მხოლოდ მოპასუხის შედავებისას შეიძლება გახდეს მსჯელობის საგანი. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მიზნებისათვის ხანდაზმულობის ინსტიტუტის ზოგად მოწესრიგებას ითვალისწინებს სამოქალაქო კოდექსი და ამ რეგულაციათა იმ ნაწილის გამოყენება, რომელიც შრომის სამართალში არაა სპეციალურად მოწესრიგებული, შრომით ურთიერთობებში დაიშვება, მსგავსად სამოქალაქო კოდექსის სხვა ნორმებისა, რამდენადაც, შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

1.6.1. მოხმობილი განმარტებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე მოთხოვნის ხანდაზმულობის კვლევისას, როგორც მოთხოვნის წარმოშობის მომენტის (სკ-ის 130-ე მუხლი), ისე – მისი იძულებით განხორციელების შესაძლებლობის საკითხი (სკ-ის 144.1. მუხლი) სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით უნდა გადანყდეს, ხოლო თავად ხანდაზმულობის ვადა – შრომის კოდექსით, რამდენადაც, სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ცალკეულ შემთხვევებში კანონით შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს ხანდაზმულობის სხვა ვადებიც.

1.6.2. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გასაჩივრების სპეციალური ვადა და დადგენილია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. კანონის აღნიშნული დანაწესი არ არის ამომწურავი და მისი ანალიზი უნდა მოხდეს ამავე მუხლის სხვა ნაწილებთან ერთობლიობაში, კერძოდ, 38-ე მუხლის პირვე-

ლი და მე-2 ნაწილები იძლევა ხელშეკრულების შეწყვეტის იმ საფუძველთა ჩამონათვალს, როდესაც დასაქმებული (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) უფლებამოსილია, სანარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ცალმხრივად მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება, ამ შემთხვევაში, კანონმდებლის იმპერატიული ნებაა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე სამი ან ოცდაათი კალენდარული დღით ადრე წერილობით ეცნობოს დასაქმებულს ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დაცული სიკეთის – თავისუფალი მენარჩმობის ხელშეწყობას ემსახურება, თუმცა, ორგანული კანონით – შრომის კოდექსით დადგენილია პროპორციული ბალანსი მენარჩე დასაქმებლის ინტერესებსა და დასაქმებულის აღიარებულ უფლებებს შორის: იმის მიხედვით, დასაქმებულის ინფორმირების რომელ ვადას აირჩევს დასაქმებელი, განსხვავებულ სოციალურ დაცვას ადგენს კანონი, კერძოდ, თუკი ინფორმირება 30 კალენდარული დღით ადრე განხორციელდება ურთიერთობის შეწყვეტამდე, მაშინ, გათავისუფლებული მუშაკის კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურებით განისაზღვრება, ხოლო, 3-დღიანი ვადის გამოყენებისას – ორი თვის შრომის ანაზღაურებით.

1.6.3. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის სოციალური დატვირთვა ასევე დასაქმებულის უფლება, სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ წერილობითი ნების მისვლიდან ოცდაათ კალენდარულ დღეში მოითხოვოს დასაქმებლისაგან ნების განმარტება (იხ. შკ-ის 38.4. მუხლი), ხოლო დასაქმებელი ვალდებულია, მოთხოვნის წარდგენიდან შვიდ კალენდარულ დღეში დაასაბუთოს საკუთარი გადაწყვეტილება (შკ-ის 38.5. მუხლი), წინააღმდეგ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნებას სადავოდ გახდის სასამართლოში, მისი კანონიერების მტკიცების ტვირთი ცალსახად დასაქმებულს დაეკისრება (შკ-ის 38.7. მუხლი). სხვა დამატებით რეგულაციას სამსახურიდან გათავისუფ-

ლების შესახებ ბრძანების კანონიერებიდან გამომდინარე უფლების იძულებითი დაცვის ვადასთან მიმართებით, შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს, რის შედეგადაც პრაქტიკაში წარმოიშვება პრობლემები იმის თაობაზე, თუ რა ვადაში შეუძლია დასაქმებულს მიმართოს სასამართლოს, თუკი იგი დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების დასაბუთების მოთხოვნის ინსტიტუტით არ ისარგებლებს ან ისარგებლებს ზემოხსენებული ვადების დარღვევით. იმ ვითარებაში, როდესაც კანონი საკითხის პირდაპირ რეგულირებას არ ადგენს, დღის წესრიგში დგება სასამართლოს მხრიდან კანონის განმარტების აუცილებლობა, რაც კანონის ბუნდოვანი ტექსტის დაზუსტებას და ნორმის მნიშვნელობის დადგენას გულისხმობს, შესაბამისად, სასამართლო უფლებამოსილია, განმარტოს კანონი მაშინ, როდესაც ამის საჭიროება არსებობს და საკანონმდებლო დანაწესებით პრობლემის ერთმნიშვნელოვანი გადაწყვეტა ვერ ხდება. კანონის ინტერპრეტაციის არსი, კანონის ტექსტის საფუძველზე მისი აზრისა და მიზნის დადგენაა, რაც სამართლის განვითარების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საფუძველია. კანონის ინტერპრეტაციის აუცილებლობას კანონში არსებული ხარვეზი განაპირობებს. ასეთი ვითარება მაშინაა, როდესაც კანონი პირდაპირ არ იძლევა პასუხს ამა თუ იმ საკითხზე და სასამართლო კანონის ტექსტისა და სამართლის ძირითადი პრინციპების შეჯერებით ადგენს იმ სამართლებრივ წესრიგს, რომლის დადგენაც კანონმდებელს სურდა. ამასთან, როდესაც კანონმდებელი გარკვეულ ქცევას სავალდებულოდ ადგენს, ამით მას სურს განსაზღვრული მიზნის მიღწევა. იმპერატიული ნორმები ასახავენ კანონმდებლის მიდგომას კონკრეტული ქცევის მიზანსა და მიზანშეწონილობაზე. მართლმსაჯულება კანონმდებლის განზრახვას ვერ გასცდება მაშინაც კი, როდესაც კანონმდებლის მიერ სამართლის ნორმის შინაარსის დაზუსტებისა და ლეგიტიმური ცვლილებებისათვის კანონში ღია სივრცეა დატოვებული. იმპერატიული ნორმების დადგენის შემთხვევაში, კანონმდებელი ქცევის მხოლოდ ამ სახით განხორციელების სავალდებულოობას ადგენს და მათ არსებობას, როგორც წესი, სხვა ზოგადსამართლებრივ პრინციპებთან ერთად საფუძვლად უდევს სამართლებრივი უსაფრთხოებისა და კერძო სფეროში ნდობის დაცვის პრინციპი (იხ. სუსგ №ას-221-213-2012, 24 ივლისი, 2012 წელი).

1.6.4. დამშული საკითხისა და მოხმობილი მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კანონის ღია სივრცის შევსების მიზნით სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს ნორმის ისტორიული განმარტებით და მხედველობაში მიიღოს შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი სოციალური მხარე, რამდენადაც შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილიდან

გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის დაქვემდებარებულობის გენერალური დათქმა (დასაქმებული ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით, რომელიც წარმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით: შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანანესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა). ამ დაქვემდებარებული ურთიერთობიდან გამომდინარეობს ის, რომ ზოგადად შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტს და ამ საკითხთა მარეგულირებელი ნორმების განმარტებისას უპირატესობა ე.წ. „სუსტი მხარის“ ინტერესებს ენიჭება. ორგანულ კანონში – „შრომის კოდექსში“ ცვლილებების შეტანამდე კანონმდებელი მოთხოვნის იძულებითი განხორციელების ვადებს არ ადგენდა, შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის საკითხიც სრულად ექცეოდა სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით გათვალისწინებულ სახელშეკრულებო მოთხოვნის სამწლიან ვადაში. თავად შრომის, როგორც სოციალურად უაღრესად მნიშვნელოვანი უფლების არსის გათვალისწინებით, კანონმდებელმა კანონში შეტანილი ცვლილებებით შეზღუდა უფლების იძულებით განხორციელების (გათავისუფლების შესახებ ბრძანების სასამართლოში გასაჩივრება) ვადა და იგი, დათხოვნილი მუშაკის მიერ გათავისუფლების საფუძვლის დასაბუთების მოთხოვნის შემთხვევაში, სამოცდაშვიდი კალენდარული დღით განსაზღვრა (დასაქმებულის უფლება, შეტყობინების მიღებიდან 30-დღიან ვადაში მოითხოვოს ნების წერილობით განმარტება; დამსაქმებლის ვალდებულება – 7-დღიანი ვადის დაცვით დასაბუთოს საკუთარი გადაწყვეტილება; დასაქმებულის უფლება, დასაბუთების ჩაბარებიდან/არჩაბარებიდან 30-დღიანი ვადის დაცვით მიმართოს სასამართლოს). ისმის კითხვა: რა რეგულაცია უნდა გავრცელდეს შემთხვევაზე, როდესაც დასაქმებული არ ისარგებლებს დამსაქმებლისაგან გადაწყვეტილების წერილობითი განმარტების მოთხოვნის უფლებით ან 30-დღიანი ვადის დარღვევით გამოიყენებს ამ შესაძლებლობას? საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევაში უფლების იძულებით დაცვაზე სრულად უნდა გავრცელდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დადგენილი 30-დღიანი ვადა, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთების 7-დღიანი ვადის დამატებითი პირობის გარეშე. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი უფლების დაცვის ვადის შემჭიდროება 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 გადაწყვეტის, ასევე, ურთიერ-

თობაში მეტი სიცხადისა და ბუნებრივი სტაბილურობის შეტანის მიზნით.

1.7. 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. ამ შემთხვევაში, პალატა იზიარებს კასატორის პოზიციას და მიიჩნევს, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ ეს საკითხი არასწორად დაუკავშირა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის ფაქტს და არასწორად მიიჩნია, რომ წერილობითი შეტყობინება იყო ბუნდოვანი, რაც არ წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 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 გამოვლენილი 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. თავის მხრივ, განსახილველ დავაში წინასწარ, წერილობით შეტყობინებაში მითითებულია რა გათავისუფლების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ასევე, ნების მისვლიდან 3-დღიან ვადაში ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, პალატა მიიჩნევს, რომ ამ ნების, როგორც გონივრული, ისე – თუნდაც სიტყვასიტყვითი განმარტებიდან დგინდება შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის სურვილი და მისი აღქმა ნებისმიერი საშუალო წინდახედულობის მქონე ადამიანისათვის არის შესაძლებელი, ამდენად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში უფლების შესაძლო დარღვევის თაობაზე დასაქმებულმა შეტყობინების ჩაბარებიდან 3-დღიანი ვადის ამონურვისთანავე, 2014 წლის 5 აპრილს გაიგო და, ვინაიდან დროულად არ ისარგებლა დამსაქმებლისაგან გათავისუფლების საფუძვლის განმარტების მოთხოვნით, სამოქალაქო კოდექსის 122-ე და 130-ე მუხლების თანახმად (იხ. სამოტივაციო ნა-

ნილის 1.5.6. პუნქტი), სარჩელის წარდგენის 30-დღიანი ვადის ათვლა, დაიწყო 2014 წლის 6 აპრილს და ამოიწურა ამავე წლის 5 მაისს, სარჩელი კი, სასამართლოში რეგისტრირებულია 2014 წლის 4 ივნისს (საქმეში წარმოდგენილია ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 23 მაისის განჩინება დასაქმებულის სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის შესახებ, რომლის შესწავლითაც ირკვევა, რომ მან თავდაპირველად 2014 წლის 19 მაისს, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდგომ მიმართა სასამართლოს. ამ დროიდან 6-თვიანი ვადის დაცვით ახალი სარჩელის წარდგენის შემთხვევაშიც კი, სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად მაინც არ შეიძლება იქნას მიჩნეული, ვინაიდან თავდაპირველი სარჩელიც ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგაა აღძრული, რაც მოთხოვნის იძულებით განხორციელების უკვე გასული ვადის დენას ვერ შეწყვეტს).

1.8. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყების საკითხთან მიმართებით კასატორმა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლით გათვალისწინებული დასაბუთებული შედაგება წარმოადგინა, რაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველია. ამასთანავე, რადგანაც არ იკვეთება მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევის ან სხვა საპროცესო სამართლის ნორმათა დარღვევის გამო საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის დაბრუნების წინაპირობები, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, პალატა უფლებამოსილია, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება: იმ პირობებში, როდესაც უდავოა, რომ მოსარჩელის მხრიდან დარღვეულია მოთხოვნის იძულებით განხორციელების ვადა, ხოლო მოპასუხე, სწორედ ამ ინსტიტუტზე დაყრდნობით უარყოფს მოთხოვნის საფუძვლიანობას, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი, რადგანაც, სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია, უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამ მუხლში აღნიშნული ნესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და

საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

2.2. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოპასუხემ, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, გადაიხადა სახელმწიფო ბაჟი – 300 ლარი. რადგანაც საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილებით სარჩელი სრულად არ დაკმაყოფილდა, ამ თანხის ანაზღაურება კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მონინაალმდეგე მხარეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სს „ლ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 18 ნოემბრის განჩინება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ზ. ხ-ის სარჩელი სს „ლ-ის“ მიმართ, საზოგადოების გენერალური დირექტორის 2014 წლის 16 აპრილის №245/ზ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.
4. ზ. ხ-ს (პ/№0-...) სს „ლ-ის“ (ს/კ №2-...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარის ანაზღაურება.
5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-1414-1334-20

31 ოქტომბერი, 2018 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი სარჩელში: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდულის ანაზღაურება

დავის საგანი შეგებებულ სარჩელში: გაფიცვის უკანონოდ ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. რ-ძე (შემდეგში: მოსარჩელე, შეგებებული სარჩელით მოპასუხე ან დასაქმებული), 2004 წლიდან მუშაობდა შპს „ს. ფ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე, აპელანტი, დამსაქმებელი, კასატორი ან კომპანია) საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობაზე.

2. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2014 წლის 5 დეკემბრის №15-02/1436 ბრძანებით 2014 წლის 11 დეკემბრიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობიდან.

3. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით დასაქმებული აღდგენილ იქნა კომპანიის საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე. აღნიშნული გადაწყვეტილება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 იანვრის №ას-1210-1137-2015 განჩინებით დარჩა უცვლელი და გაიცა სააღსრულებო ფურცელი.

4. კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის №15-02/819 ბრძანებით დასაქმებული 2016 წლის 1 ივლისიდან აღდგენილ იქნა კომპანიის სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენ-

ტის ხულოს სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, რის შესახებაც 2016 წლის 29 ივნისის წერილით ეცნობა დასაქმებულს.

5. დასაქმებულმა 2016 წლის 5 ივლისს წერილობით მიმართა კომპანიას, სადაც მიუთითა, რომ ხულოს სერვისცენტრის გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობა არ არის ტოლფასი იმ თანამდებობისა, რომელიც მითითებულია სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებაში. ხულოს სერვისცენტრში დანიშვნით შეცვლილია შრომის არსებითი პირობები, დასაქმებულმა სამუშაოდ ქ. ბათუმში დანიშვნა მოითხოვა.

6. ზემოხსენებული წერილის პასუხად, 2016 წლის 13 ივლისს კომპანიისგან დასაქმებულს გაეგზავნა წერილი, რომლითაც ეცნობა, რომ ის აღდგენილია სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხულოს სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, რაც წარმოადგენს მოთხოვნილის ტოლფას თანამდებობას. ამასთან, კომპანიამ მოითხოვა დასაქმებულის დაუყოვნებლივ გამოცხადება სამსახურში და დაკისრებული მოვალეობის შესრულება.

7. კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის №15-02/946 ბრძანებით დასაქმებული 2016 წლის 29 ივლისიდან გათავისუფლდა თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

8. დასაქმებულმა 2016 წლის 19 აგვისტოს მიმართა კომპანიას და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, იმავე წერილით დასაქმებულმა მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების, საშტატო განრიგისა და სამსახურებრივი ინსტრუქციების გადაცემა.

9. სარჩელის მოთხოვნა

9.1. მოსარჩელემ 2016 წლის 13 ოქტომბერს სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა:

9.1.1 კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის №15-02/819 ხულოს საფოსტო სერვისცენტრში სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა;

9.1.2 კომპანიის 2016 წლის 22 ივლისის №15-02/946 სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა;

9.1.3 კომპანიის დავალდებულება, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის №2-1283/15 გადაწყვეტილების თანახმად, მოსარჩელე აღადგინოს კომპანიის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე;

9.1.4 კომპანიის დავალდებულება, მოსარჩელეს აუნაზღაუროს

იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2016 წლის 1 ივლისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, ყოველთვიურად 625 ლარის დაანგარიშებით.

10. მოპასუხის შესაგებელი

10.1. დამსაქმებელმა წერილობით წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

11. შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა

11.1 მოსარჩელის წინააღმდეგ, შეგებებული სარჩელი წარადგინა კომპანიამ, მოითხოვა – დასაქმებულის მიერ, 2016 წლის 5 ივლისიდან 2016 წლის 22 ივლისამდე პერიოდში, სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმის უკანონო გაფიცვად ცნობა.

12. დასაქმებულის შესაგებელი შეგებებულ სარჩელზე

12.1. დასაქმებულმა წერილობით წარდგენილი შესაგებლით კომპანიის შეგებებული სარჩელი არ ცნო.

13. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება

13.1 ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ხოლო დამსაქმებლის შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა:

13.2 ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის №15-02/819 ბრძანება დასაქმებულის ხულოს საფოსტო სერვის-ცენტრში სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

13.3 ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის 2016 წლის 22 ივლისის №15-02/946, ბრძანება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ;

13.4 მოპასუხეს (დამსაქმებელს) დაევალა, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის №2-1283/15 გადაწყვეტილების თანახმად, მოსარჩელე აღადგინოს კომპანიის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე;

13.5 მოპასუხეს დაევალა, მოსარჩელეს აუნაზღაუროს იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2016 წლის 1 ივლისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, ყოველთვიურად 625 ლარის დაანგარიშებით.

14. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

14.1 აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ (დამსაქმებელმა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა და დამსაქმებლის შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

15. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

15.1 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-

თა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დასაქმებული სარჩელის დაკმაყოფილებისა და დამსაქმებლის შეგებებული სარჩელის უარყოფის შესახებ.

15.2 სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული მუშაობდა კომპანიის საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობაზე. საქმეში არსებული მასალებით დასტურდება, რომ დავის განხილვის დროისათვის დასახელებული თანამდებობა არ იყო გაუქმებული, მეტიც, იმავე თანამდებობაზე, უკვე მუშაობდა სხვა თანამშრომელი (შესაგებელი; იხ. გასაჩივრებული განჩინება).

15.3 სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების შედეგად დასაქმებულთან ხელშეკრულება ავტომატურად არ გაგრძელებულა, აღნიშნულის დასტურია აპელანტის მსჯელობა – „მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის პირველ გათავისუფლებამდე არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება, დადებული განუსაზღვრელი ვადით, რომელიც, სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილების მიღების შედეგად ავტომატურად გაგრძელდა“ წინააღმდეგობაშია მის მიერვე წარდგენილ შესაგებელში მითითებულ განმარტებასთან, იმის თაობაზე, რომ „დასაქმებულს შესაბამის სერვის ცენტრში გაეგზავნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ხელმოსაწერად, და დასაქმებულმა კომპანიის არაერთი მიმართვის მიუხედავად, უარი განაცხადა შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერაზე და სამუშაოს შესრულებაზე“ (შესაგებელი: იხ. გასაჩივრებული განჩინება).

15.4 სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილისა „გაფიცვა არის დასაქმებულის ნებაყოფლობითი უარი შრომითი მოვალეობების შესრულებაზე“ და დადგინლ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით განმარტა, რომ დამსაქმებელი კომპანიის შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა, ვინაიდან მხარეთა შორის არ დადებულა ხელშეკრულება და არ დაწყებულა შრომითი ურთიერთობა, რაც გამოორიცხავდა მოსარჩელის ქმედების შეფასებას უკანონო გაფიცვად.

15.5 სასამართლოს განმარტებით, სამუშაოს არსებითად შეცვლილ პირობებთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელე აღადგინა ხულოში ქ. ბათუმის ნაცვლად, რაც ცალმხრივად გადაწყვეტილ ცვლილებას წარმოადგენს და არა მხარეთა შეთანხმების შედეგს. ამასთან, მოსარჩელემ წა-

რადგინა მტკიცებულება, რომლითაც დასტურდება, რომ ბათუმი-დან ხულომდე მგზავრობის ხანგრძლივობა შეადგენს 3 საათზე მეტს.

15.6 აღნიშნული ფაქტს არ შედავებია დამსაქმებელი, ამ უკანასკნელმა შეგებებულ სარჩელში მიუთითა, რომ აღნიშნული ცვლილების გამო, კომპანია მზად იყო, დასაქმებულისათვის მგზავრობის გაზრდილი ხარჯები აენაზღაურებინა, აგრეთვე – სამუშაოს დაწყების დროის ცვლილება მოეხდინა (იხ. გასაჩივრებული განჩინება).

16. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი

16.1 კომპანიამ (დამსაქმებელმა) საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა და დამსაქმებლის შეგებებულ სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

16.2 კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება არ ეფუძნება საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა ერთობლიობას, გასაჩივრებული განჩინება არის დაუსაბუთებელი და იგი უნდა გაუქმდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

16.2.1. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს უზენაესი სასამართლოს დადგენილ პრაქტიკაზე და აღნიშნავს, რომ არც ხელვაჩაურის რაიონულ სასამართლოს და არც ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს არ გამოუკვლევია, თუ რომელი თანამდებობაა ტოლფასი თანამდებობა, ამასთან, მოსარჩელეს არ მიუთითებია კონკრეტულ ტოლფას თანამდებობაზე. შესაბამისად, ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, რომლითაც დამსაქმებელს დაევალა მოსარჩელის აღდგენა აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე, აღუსრულებელ გადაწყვეტილებას წარმოადგენს, რადგან საერთოდ არაა მითითებული, თუ რომელია ტოლფასი თანამდებობა.

16.2.2. კასატორი ასევე აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს სათანადოდ არ გამოუკვლევია საქმეში არსებული გარემოებები – მან დადგენილად მიიჩნია, რომ დღეის მდგომარეობითაც არსებობს აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობა, რაც, არა მარტო, ფაქტობრივ უზუსტობაშია არსებულ რეალობასთან, არამედ ლოგიკურადაც აცდენილია მოსარჩელის მოთხოვნას – დასახელებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა (ისევე რომ არსებობდეს კონკრეტული თანამდებობა მოსარჩელე მასზე აღდგენას მოითხოვდა და არა – მის ტოლფას თანამდებობაზე).

16.2.3. მოპასუხის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად გაიზიარა რაიონული სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხისათვის არ გადაუცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელემ 2016 წლის 22 აგვისტოს მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, რომელიც მოსარჩელეს გაეგზავნა 2016 წლის 29 აგვისტოს (რაც სრულიად თანხვედრაშია სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილთან). დასახელებული წერილი კი ერთვის მოპასუხის შესაგებელს.

16.2.4. კასატორი აღნიშნავს, რომ უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 იანვრის განჩინებით ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2013 წლის 28 იანვრის ბრძანება, რომლითაც პირველად მოხდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. შესაბამისად, დასახელებული განჩინებით აღდგა პირვანდელი მდგომარეობა და მოქმედება განაგრძო ძველმა შრომითმა ხელშეკრულებამ, რომელიც დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით. იმის გამო, რომ მოსარჩელესთან უკვე არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, მასთან ვეღარ დაიდებოდა 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით ახალი ხელშეკრულება, რაც იმას ნიშნავს, რომ აღნიშნული ბრძანებით შეიცვალა მხოლოდ უკვე არსებული შრომითი ხელშეკრულების ცალკეული პირობები. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება, მცდარია. ამდენად, უსაფუძვლოა სააპელაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ვალდებულების შესრულებაზე დასაქმებულის მხრიდან უარის თქმა მხოლოდ მაშინ არის გაფიცვა, თუ მხარეთა შორის იარსებებს შრომითი ხელშეკრულება.

16.2.5. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს სასამართლოს პოზიციაზე, რომლითაც 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება მოხსენიებულია შრომით ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების შეცვლად, რაც ნიშნავს იმას, რომ დასახელებულ ბრძანებამდეც არსებობდა მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება.

16.2.6. კასატორის განმარტებით, მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ გენერალური დირექტორის ბრძანებაში ვერ იქნებოდა მითითებული სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, რადგან დამსაქმებელი მოკლებულია შესაძლებლობას, თავისი ინიციატივით მიიჩნიოს გაფიცვა უკანონოდ. შესაბამისად, რაიონული სასამართლოს მიერ მოპასუხის (დამსაქმებლის) შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, რომლითაც მხარე ითხოვდა გაფიცვის უკანონოდ ცნობას, იმ დასაბუთებით, რომ მო-

პასუხის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად არაა მითითებული სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, წინააღმდეგობაში მოდის ამავე მუხლთან, რომლითაც გაფიცვის უკანონოდ ცნობის კომპეტენცია მხოლოდ სასამართლოს აქვს მინიჭებული.

16.2.7. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს დაგვიანებით არ აღუძრავს შეგებებული სარჩელი გაფიცვის უკანონოდ აღიარების მოთხოვნით, რადგან გააჩნია იურიდიული ინტერესი ამ ფაქტის კონსტატაციასთან დაკავშირებით – სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია.

16.2.8. კასატორის განმარტებით, მოსარჩელეს შეეძლო ესარგებლა გაფიცვის უფლებით, თუმცა ის ვალდებული იყო, დაეცვა სშკ-ით გათვალისწინებული პროცედურები. მოსარჩელემ კი გაფიცვა დაიწყო დამსაქმებლისათვის სავალდებულო წინასწარი 3-დღიანი შეტყობინების ვადის დაუცველად. მოპასუხეს (დამსაქმებელს) გაფიცვის დაწყების შესახებ გაფრთხილება არ მიუღია და არც მოსარჩელის შეტყობინებებში იყო სიტყვა „გაფიცვა“ ნახსენები. შესაბამისად, კასატორი მიიჩნევს, რომ სშკ-ის 51-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად გაფიცვა უკანონოდ უნდა ჩათვლილი იყოს. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს სშკ-ის 48-ე მუხლზე და აღნიშნავს, რომ ინდივიდუალური დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურებით – მხარეებს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებებით. ასეთი მოლაპარაკებების ფარგლებში მხარეს მეორე მხარის წერილობითი შეტყობინების განსახილველად და გადაწყვეტილების მისაღებად განსაზღვრული აქვს 10 კალენდარული დღის ვადა. ამ ვადის გასვლამდე გაფიცვის მოწყობა კი შეიძლება იყოს დასაქმებულის მხრიდან გაფიცვის უფლების არათანაზომიერად გამოყენების მიჩნევის საფუძველი.

16.2.9. კასატორი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ დამსაქმებელი კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა ხანდაზმულია: დასახელებული ბრძანება ეხებოდა ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესაძლო შეცვლას, რომლის მიმართაც გამოყენებული უნდა იქნეს, სშკ-ის 38-ე მუხლის სისტემური განმარტებით, ამავე მუხლის მე-7 ნაწილით დადგენილი 30-დღიანი ხანდაზმულობის ვადა; წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების 30 დღეში გაუსაჩივრებლობის დროს მივიღებთ ვითარებას, როდესაც დასაქმებულმა, ერთი მხრივ, გაუშვა შრომითი ხელშეკრულე-

ბის შეწყვეტის ბრძანების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა, მაგრამ, მეორე მხრივ, მას ექნება უფლება, იდავოს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებების თაობაზე, რაც სამართლებრივ ლოგიკას მოკლებულია. მოსარჩელეს დამსაქმებელი კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება იმავე წლის 4 ივლისს ჩაჰბარდა, მისი გასაჩივრების 30-დღიანი ხანდაზმულობის ვადა კი 2016 წლის 4 აგვისტოს გავიდა და მოსარჩელეს აღნიშნულ ვადაში სარჩელით არ მიუმართავს სასამართლოსთვის, შესაბამისად, მან გაუშვა დასახელებული ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადა.

16.2.10. ზემოთ აღნიშნულის გათვალისწინებით კი, თუ დაკმაყოფილება მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით, დაუშვებელია მისი აღდგენა ბათუმის სერვისცენტრში, რადგან მოსარჩელის მოთხოვნა, ბათილად იქნას ცნობილი 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა ხულოს სერვის ცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, ხანდაზმულია. მოსარჩელის აღდგენა მხოლოდ ხულოს სერვისცენტრშია შესაძლებელი.

16.2.11. სააპელაციო სასამართლოს მტკიცება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მოსარჩელისათვის ხელმოსაწერად გამზადებული შრომითი ხელშეკრულება მცდარია, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ სააპელაციო სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებები სათანადოდ არ გამოიკვლია.

17. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

17.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 აპრილის განჩინებით კომპანიის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

17.2. საკასაციო სასამართლომ საქმეზე ზეპირი განხილვა დაინიშნა და მხარეთა ახსნა-განმარტებები მოისმინა. კასატორმა გაიმეორა ის პრეტენზიები, რაც მის საკასაციო საჩივარშია ასახული, ხოლო მოსარჩელემ – ის არგუმენტები, რომლებიც თავდაპირველ სარჩელსა და შეგებებული სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში ჰქონდა ასახული.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვის, მხარეთა მოსაზრებების მოსმენისა და მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხის (დამსაქმებლის) საკასა-

ციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

18. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონიშნებს 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). კასატორის პრეტენზიები ნაწილობრივ საფუძვლიანია, რის გამოც საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

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

20. საკასაციო სასამართლო უპირველესად ქრონოლოგიურად აღწერს განვითარებულ მოვლენებს და სამართლებრივად შეაფასებს მათ:

20.1. დასაქმებული დამსაქმებელ კომპანიაში 2004 წლიდან მუშაობდა. მხარეთა შორის არსებობდა სშკ-ის მეორე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა;

20.2. მოსარჩელე საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობიდან 2014 წლის 11 დეკემბერს გათავისუფლდა. გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას);

20.3. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობი-

ლი დამსაქმებლის ბრძანება დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ და დასაქმებული აღდგენილ იქნა ტოლფას სამუშაო ადგილზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება – 625 ლარის გადახდა დაეკისრა;

20.4. კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით დასაქმებული აღდგენილ იქნა ხულოს სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე. აღნიშნულის თაობაზე დასაქმებულს 2016 წლის 29 ივნისს ეცნობა;

20.5. დასაქმებულმა 2016 წლის 5 ივლისს წერილობით მიმართა დამსაქმებელს და განაცხადა, რომ ხულოს სერვისცენტრში მისი აღდგენა არ გამომდინარეობდა კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებიდან, რადგან ეს თანამდებობა არ იყო გადაწყვეტილებაში მითითებული ტოლფასი თანამდებობა და ქ. ბათუმში დანიშნა მოითხოვა;

20.6. მოპასუხემ 2016 წლის 13 ივლისს მოსარჩელეს წერილობით უპასუხა და განუმარტა, რომ მისი აღდგენა ხულოში იყო დასაქმებულის გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის ტოლფასი და დაევალა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება, რაზეც დასაქმებულმა უარი განაცხადა;

20.7. დამსაქმებელი კომპანიის 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა ხულოს სერვისცენტრიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეკუთხეტის საფუძველზე.

20.8. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობით აღდგა ის შრომითი ურთიერთობა, რაც მხარეთა შორის არსებობდა, თუმცა იქედან გამომდინარე, რომ კანონიერ ძალაში შესულ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ დასაქმებული ტოლფას თანამდებობაზე უნდა აღდგეს, იმთავითვე დადგენილია, რომ დასაქმებულის გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელი იყო. რაც შეეხება ტოლფას თანამდებობას, მოსარჩელის მტკიცების ტვირთია, დასახელოს რომელია ტოლფასი თანამდებობა (ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთზე იხ. სუსგ-ები №ას-902-864-2014, 30.03.2015 წ; №ას-475-456-2016, 24.06.2016 წ; №ას-761-712-2017, 10.07.2017 წ; №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ;). ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია“.

ბელია. როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსადები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვილოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)“ – იხ. სუსგ № 637-637-2018, 29.08.2018წ. საკასაციო სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეს არ დაუსახელებია, რომელია ტოლფასი თანამდებობა, რაც მის მიერ დასამტკიცებელ გარემოებათა წრეს განეკუთვნება, თუმცა, იგი დამსაქმებელს არ დაეთანხმა ხულოში სამუშაოზე აღდგენაზე და განაცხადა, რომ ხულოს სერვისცენტრში მისი აღდგენა არ არის დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა.

20.9. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის მე-11 მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილი განსაზღვრავს იმ შემთხვევებს, როცა შრომითი პირობების შეცვლა არ მიიჩნევა არსებითი პირობების შეცვლად. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ

წარმოადგინა იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მას ბათუმიდან ხულოში ჩასასვლელად დაახლოებით 3 სთ. სჭირდება, იგივე დრო – უკან დასაბრუნებლად. ამის საწინააღმდეგო მტკიცებულება დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოკვეთილია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაზედაც დასაქმებულს თანხმობა არ გამოუთქვამს. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელე ხულოს სერვისცენტრში დასაქმებულად (აღდგენილად) არ მიიჩნევა. ყოველივე ეს კი გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულის ხულოს სერვისცენტრში გამწვანება, შემდეგ მისი გათავისუფლება ყოველგვარ ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველსაა მოკლებული. მოსარჩელე გაათავისუფლეს ისე, რომ მას ხულოში მუშაობაზე თანხმობა არ გამოუთქვამს, ამდენად, დამსაქმებელ კომპანიას კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით განხორციელებული აქვს ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც არ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის უფლებრივ რესტიტუციას. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების საფუძველზე, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ უსაფუძვლოა კასატორის პრეტენზიები სარჩელის ხანდაზმულობასა და გაფიცვის უკანონოდ ცნობასთან დაკავშირებით (დამსაქმებელი კომპანიის შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა), ვინაიდან დასაქმებული ხულოში დანიშნულად არ ითვლება სშკ-ის მე-11 მუხლის მეორე ნაწილიდან გამომდინარე.

20.10. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დავა გამოიწვია კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების პროცედურამ. საკასაციო სასამართლოში საქმის ზეპირი მოსმენის დროს კასატორმა დაადასტურა, რომ დამსაქმებელ კომპანიას არ სურდა სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღუსრულებლობის გამო მოპასუხის პასუხისმგებლობის საკითხი დამდგარიყო. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სადავო საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებისათვის დადგენილი ნესების ფარგლებში და არა – ახალი სასარჩელო წარმოებით. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიის იმ ნაწილს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დარჩა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც, თავის მხრივ, საბოლოოდ აღუსრულებელი დარჩება, რადგან ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილებით (იხ. წინამდებარე განჩინების 13.1-13.5 ქვეპუნქტები) სასამართლომ, ფაქტობრივად, ხელმეორედ გადაწყვიტა და დაადგინა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით

(იხ. წინამდებარე განჩინების მე-3 პუნქტი) უკვე განხილული და გადაწყვეტილი საკითხი – დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, რაც დაუშვებელია. კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების ეტაპზე წარმოშობილი სადავო საკითხები უნდა გადაწყვიტოს გადაწყვეტილების მიმღებმა სასამართლომ მხარეთა განცხადების საფუძველზე კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების წესის დადგენის ან მისი განმარტების გზით.

20.11. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ თავდაპირველად უნდა შეფასდეს, რას ითხოვს მოსარჩელე (განმცხადებელი), შემდეგ – მოთხოვნის საფუძველები და ბოლოს უნდა დადგინდეს მოთხოვნის გამართულობა. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის მოთხოვნა იყო, გაერკვია, თუ სად უნდა ყოფილიყო აღდგენილი იგი, ანუ რომელია ტოლფასი თანამდებობა, რომელზეც ის აღდგენილ იქნა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-3 პუნქტი). ამ საკითხის გარკვევისათვის ახალი და დამოუკიდებელი სასარჩელო წარმოება დაუშვებელია, საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების განმარტების ან/და აღსრულების წესის დადგენის შესახებ განცხადების ფარგლებში. აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დაუშვებელია იმ სახით და სამართლებრივი მსჯელობით უცვლელად დარჩეს ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება ძალაში, როგორც ის უცვლელად იქნა დატოვებული სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინებით, რომელიც განსახილველი საკასაციო საჩივრის საგანია. ადამიანის უფლებთა ევროპული სასამართლო ევროკონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის ფარგლებში განმარტავს, რომ სამართლიანი სასამართლოს უფლება მოიცავს არა მხოლოდ საქმის სამართლიან გადაწყვეტასა და სასამართლო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, არამედ, გადაწყვეტილებით დადგენილი მართლწესრიგის აღსრულების შესაძლებლობას (იხ. მაგ: „აპოსტოლი საქართველოს წინააღმდეგ“, საჩივარი no 40765/02). საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, თუკი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობა დადგება დღის წესრიგში, სასამართლო ვალდებულია, განკარგოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული შესაძლებლობანი, რათა პირს არ დაერღვეს გადაწყვეტილებით დადასტურებული უფლების რეალიზაციის შესაძლებლობა, თავიდან იქნეს აცილებული კიდევ ერთი აღუსრულებელი გადაწყვეტილების არსებობა. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში მხედველობაშია მისაღები შემდეგი გარემოება: რეალურად დასაქმებუ-

ლის მიერ წარდგენილ სარჩელზე ახალი გადაწყვეტილება არ არის მიღებული, არამედ კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების წესია დადგენილი.

21. საკასაციო სასამართლო სააპელაციო სასამართლოსათვის საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნებით მიზნად ისახავს გამოსწორდეს ის პროცესუალური ხარვეზი (გაუმართაობა), რაც გამოწვეულია კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების სირთულიდან გამომდინარე. უპირველეს ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის დამოუკიდებელ სარჩელად არ უნდა შეფასდეს მოსარჩელის მოთხოვნა, გაირკვეს, თუ სად და რომელია ტოლფასი თანამდებობა. იმ სახის სარჩელი, რომ განიმარტოს სად და რომელ თანამდებობაზე იქნა აღდგენილი დასაქმებული, დაუშვებელია და ასეთ მოთხოვნას არ გააჩნია სამართლებრივი საფუძველი. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მოთხოვნა განხილული უნდა იქნეს სსსკ-ის 251-ე ან/და 262-ე მუხლების შესაბამისად.

22. საკასაციო სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანი სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფას თანამდებობაზე) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვ., მათ შორის, იმის გათვალისწინებითაც, როგორც ამას კასატორი აღნიშნავს, მხოლოდ სახელფასო ანაზღაურება არ უნდა იყოს კომპენსაციის განსაზღვრის ერთადერთი კრიტერიუმი და არც ის, თუ რამდენს შეადგენს მოსარჩელის დარიცხული სახელფასო განაკვეთი. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის შეფასებას და გადაწყვეტას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასა-

მართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (შდრ. სუსგ №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

23. სსსკ-ის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა. ამავ ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილებას საკასაციო სასამართლომ საფუძვლად უნდა დაუდოს სამართლებრივი შეფასება, რომელიც სავალდებულოა სააპელაციო სასამართლოსათვის. საქმე ხელახლა განსახილველად შეიძლება დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს იმავე ან სხვა შემადგენლობას.

24. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას, სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემავალბელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, მე-8, 257.1, 264.3, 412-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს.ფ-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა

ბანჩინება საქართველოს სახელით

№ას-142-2020

16 სექტემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელსა (შემდეგში: მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) და ლ. ლ-ს (შემდეგში: მოსარჩელე ან დასაქმებული) შორის 2017 წლის 17 ივლისს განუსაზღვრელი ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №915, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა საერთო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების 5.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში განისაზღვრა 1 375 ლარით. ხელშეკრულების მე-7 მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაში შევიდა 2017 წლის 17 ივლისიდან განუსაზღვრელი ვადით.

2. მოსარჩელეს, 2018 წლის აგვისტოში, დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის შეთავაზებით ეცნობა გადაწყვეტილების შესახებ, რომლის მიხედვითაც, ცალკეული პოზიციებისათვის, მათი სპეციფიკიდან გამომდინარე, საათობრივი სამუშაო რეჟიმის განსაზღვრისა და ამ პოზიციებზე დასაქმებული პირებისათვის შრომის ანაზღაურების ფაქტობრივად განხორციელებული სამუშაოს შესაბამისად ანაზღაურების შესახებ. აღნიშნულის ფარგლებში, დამსაქმებელმა მოსარჩელეს შესთავაზა წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკში რეჟისორის თანამდებობის დაკავება, რომლის ფარგლებშიც შესრულებული სამუშაოს ერთი გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 200 ლარით. იმავე შეთავაზების თანახმად, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ შეთავაზება ძალაში იყო 2018 წლის 4 სექტემბრამდე და უარის თქმის შემთხვევაში მოქმედი შრომის ხელშეკრულება შეწყდებოდა 2018 წლის 4 სექტემბრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (შე-

ნიშვნა: იხ. შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი).

3. მოსარჩელემ დასახელებულ შეთავაზებაზე უარი განაცხადა.

4. დამსაქმებელი ორგანიზაციის 2018 წლის 18 სექტემბრის №264-კ ბრძანებით, მოსარჩელე 2018 წლის 18 სექტემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. იმავე ბრძანების თანახმად, მოსარჩელეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, მიეცა ორი თვის შრომის ანაზღაურება კომპენსაციის სახით.

5. დასაქმებულმა, 2018 წლის 21 სექტემბერს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

6. დამსაქმებლის 2018 წლის 28 სექტემბრის მიმართვით, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობას კი წარმოადგენდა საათობრივი დასაქმების თაობაზე სამუშაო რეჟიმის წინადადების მის მიერ მიუღებლობა.

7. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელეს არ მიუღია საყვედური ან/და შენიშვნა სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების ან/და სხვა გარემოებების გამო.

8. სასარჩელო მოთხოვნა

8.1. დასაქმებულმა, 2018 წლის 19 ნოემბერს, სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ, მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, დამსაქმებელი ორგანიზაციის რეჟისორის თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2918 წლის 18 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1 375 ლარი.

9. მოპასუხის შესაგებელი

9.1. მოპასუხემ, წერილობით წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

10. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 აპრილის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა:

10.1.1. გაბათილდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 18 სექტემბრის ბრძანება №264-კ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

10.1.2. დასაქმებული აღდგა დამსაქმებელი ორგანიზაციის რეჟისორის თანამდებობაზე;

10.1.3. დამსაქმებელს, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2018 წლის 18 სექტემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1 375 ლარის გადახდა;

10.2. საქალაქო სასამართლომ გადანყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით, სშკ-ის მე-6, 32-ე, 38-ე, 44-ე მუხლებით

11. დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი

11.1. მოპასუხემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება, მისი გაუქმება და ახალი გადანყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

12. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები:

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 7 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელი დარჩა გასაჩივრებული გადანყვეტილება.

12.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებები (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) და მიუთითა მათზე (იხ. წინამდებარე განჩინების 1-7 პუნქტები).

12.3. სააპელაციო სასამართლომ განმარტებით, სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე ემყარებოდა გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული ბრძანების უსაფუძვლობას. თავისმხრივ, ბრძანება ეფუძნებოდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს სხვა ობიექტური გარემოებების არსებობისას. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად განსაზღვრულია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოცემული რეგულაცია არ შეიძლება გამოდგეს კეთილსინდისიერების, კეთილი ზნის საწინააღმდეგო გათავისუფლების გამართლებისთვის. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად გასაკიცხი მოტივი არ შეიძლება „ობიექტური გარემოებით შეიფუთოს“. „ობიექტური გარემოება“ მოსამართლემ უნდა განსაზღვროს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, რადგან ყოველგვარ ვითარებაზე მორგებული განმარტება

ვერ იარსებებს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ ერთი და იგივე „ობიექტური გარემოება“ სხვადასხვა მოცემულობაში განსხვავებულად შეიძლება შეფასდეს... მთავარია, რომ მოცემული საფუძვლით ხელშეკრულება შეწყდეს მართლზომიერი საშუალებითა და ობიექტურად გამართლებული გარემოებით, რაც ასევე არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 246). შესაბამისად, განსახილველ დავაზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, უნდა შეფასდეს, რამდენად არსებობდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური გარემოება. გათავისუფლების მართლზომიერების დადგენის მიზნით აღნიშნულ საფუძველზე მსჯელობისას საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გასათვალისწინებელია ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე №1124-1080-2016, 10.03.2017წ.). საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა დადასტურდეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1 მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1 მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულება-

საც, შესაგებლის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის წარდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება. მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ დავაში სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების საგანია, იმ ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების ფაქტის დადასტურება, რომლებმაც აუცილებელი გახადა სამუშაო ძალის შემცირება.

12.4. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. შესაბამისად, ხელშეკრულების მართლზომიერად შეწყვეტის მტკიცების ტვირთი ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე ეკისრება სწორედ დამსაქმებელს.

12.5. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მხარეთა შორის, უვადოდ დადებული ხელშეკრულების მიუხედავად, დამსაქმებელმა მოსარჩელეს, სხვა თანამდებობა შესთავაზა, ხოლო აღნიშნულ შეთავაზებაზე, მოსარჩელის უარი, საფუძვლად დაუდო მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით. თუმცა, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, რამდენად წარმოადგენდა დასაქმებულის უარი „სხვა ობიექტურ გარემოებას“, რომელიც, თავისმხრივ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი იყო. ამასთანავე, გასათვალისწინებელი იყო, რომ მოპასუხემ საერთოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რა გარემოებამ გამოიწვია დასაქმებულისთვის შრომის პირობებისა და თანამდებობის შეცვლის შეთავაზება.

12.6. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან არამართლზომიერად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, მართებულად მოხდა მოსარჩელის უფლების რესტიტუცია და იგი აღდა დაკავებულ თანამდებობაზე. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ სწორად არ გაიზიარა მოპასუხის მსჯელობა, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ამჟამად მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული რეჟისორის ვაკანტური თანამდებობა აღარ არსებობდა. აღნიშნულთან მიმართებით, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა დამსაქმებელზე არსებულ მტკიცების ტვირთზე და მიუთითა, რომ მხოლოდ მოპასუხის განმარტება ვაკანტური თანამდებობის არ არსებობის თაობაზე, აღნიშნულის დადასტურების შემთხვევაშიც კი, არ შეიძლება გამხდარიყო მოსარჩელის დარღვეულ უფლებებში აღდგენაზე უარის თქმის საფუძველი. გარდა ამისა,

სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებელს თავისუფლად შეუძლია აღადგინოს მოსარჩელის განთავისუფლებამდე არსებული შტატი, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სასამართლო მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლებას უკანონოდ მიიჩნევს.

12.7. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა აგრეთვე საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, იძულებითი მოცდენის დროის შრომითი ანაზღაურების სრული მოცულობით დაკისრების შესახებ.

13. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი

13.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

13.2. კასატორის განმარტებით, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის შემდეგ („ტურნიკეტის“ სისტემა), ნათელი გახდა, რომ სამუშაო გრაფიკები არაეფექტიანად და არასამართლიანად ანაწილებდა თანამშრომლების დატვირთვას, რის შედეგად დაგროვდა სამუშაო ჯგუფების გადაჭარბებული რაოდენობა, რაც არ შეესაბამებოდა წარმოებული გადაცემების საჭიროებებს და მნიშვნელოვნად ზრდიდა ადამიანურ რესურსს.

13.3. კასატორისვე განმარტებით, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების გათვალისწინებით, მოსარჩელე დასაქმებული იყო საეთერო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობაზე, ხოლო პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, რომელიც უცვლელადაა დატოვებული სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით, დასაქმებული აღდგენილია საზოგადოებრივი მაუწყებლის რეჟისორის თანამდებობაზე აღსანიშნავია, რომ დასახელებული თანამდებობა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში საერთოდ არ არსებობს, რაც გამორიცხავს, სარჩელის დაკმაყოფილების პირობებში გადაწყვეტილების აღსრულებას.

14. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

14.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 თებერვლის განჩინებით დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად, ხოლო იმავე წლის 10 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებადაა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულია არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვის, მხარეთა მოსაზრებების მოსმენისა და მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

15. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). კასატორის პრეტენზიები ნაწილობრივ საფუძვლიანია, რის გამოც საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

16. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის არსებული უვადო შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული იკავებდა საეთერო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობას.

17. ამავე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, დამსაქმებელმა მოსარჩელეს შესთავაზა წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკში რეჟისორის თანამდებობის დაკავება, რომლის ფარგლებშიც შესრულებული სამუშაოს ერთი გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 200 ლარით. მოსარჩელეს ეცნობა, რომ შეთავაზება ძალაში იყო 2018 წლის 4 სექტემბრამდე და უარის თქმის შემთხვევაში მოქმედი შრომის ხელშეკრულება შეწყდებოდა 2018 წლის 4 სექტემბრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (შენიშვნა: იხ. შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი).

18. დადგენილია, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა შეთავაზებაზე, ხოლო დამსაქმებელმა შეწყვიტა მასთან შრომით ხელშეკრულება დასახელებული ნორმის საფუძველზე, რომლის მიხედვი-

თაც, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“.

19. საკასაციო სასამართლო უპირველესად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერებაზე იმსჯელებს და მიუთითებს შრომითი დავების სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, სამართალშეფარდების პროცესში, მტკიცების ტვირთის ზოგადი წესისგან განსხვავებულ გადანაწილებაზე, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი ვალდებული ამტკიცოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რაც, ბრძანებაში, ასეთი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებული ნორმის დისპოზიციის, დასაქმებულის მიერ განხორციელებულ ქმედებასთან სწორ შეფარდებას გულისხმობს. ამასთან, აღნიშნული შეფარდების პროცესში აუცილებელია ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპის გათვალისწინება, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს.

20. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

21. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ორგანიზაციის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა ემტკიცებინა, რამდენად იყო მის მიერ გაკეთებულ შეთავაზებაზე, თანამდებობის ცვლილების თაობაზე, დასაქმებულის უარი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებული ნორმა, რამდენად იქნებოდა ის საფუძველი, რომლის მიხედვითაც, ურთიერთობის შეწყვეტა მართლზომიერად ჩაითვლებოდა.

22. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გამახვილებს თავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ ნორმაზე (იხ. სშკ-ის 37.1(ო)-47.1(ო) მუხლი), და განმარტავს, რომ დასახელებულ მუხლში ჩამოთვლილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები, რომელთაგანაც, ყველაზე ზოგადი ხასი-

ათის ფორმულირება, სწორედ განსახილველ შემთხვევაში გამოყენებულ შეწყვეტის საფუძველს აქვს – „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“. შესაბამისად, კანონმდებელი რამდენადაც მეტ თავისუფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, დასახელებული ნორმის ფარგლებში შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა (იმავე მუხლში ჩამოთვლილ შრომის ხელშეკრულების სხვა, უფრო კონკრეტულ და ამომწურავი ხასიათის საფუძვლებთან შედარებით), ამდენადვე, მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძვლით.

23. დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს განეკუთვნებოდა, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედი მტკიცების სპეციალური წესის (იხ. წინამდებარე განჩინების 19-20 პუნქტები) გათვალისწინებით დასაქმებულის გათავისუფლების მართლობიერების დადასტურება, რაც სარწმუნოდ და დამაჯერებლად ვერ დასძლია კასატორმა.

24. ამდენად, საკასაციო სასამართლო, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლობიერად მიჩნევის ნაწილში, იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, და ამავე ნაწილში დაუსაბუთებლად მიიჩნევს კასატორის პრეტენზიებს.

25. განსხვავებით ზემოაღნიშნულისა, საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს განჩინების მსჯელობას, დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების შესახებ და განმარტავს, დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენამდე საჭიროა დამატებითი კვლევა, დამსაქმებელ ორგანიზაციაში არსებობს თუ არა იგივე თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული გათავისუფლებამდე მუშაობდა, ხოლო აღნიშნულის არარსებობის პირობებში, შესაძლებელია თუ არა დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუცია სხვა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენით, ხოლო ასეთის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კანონით გათვალისწინებული შესაბამისი თანმიმდევრობით, საჭიროა შეფასდეს, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის ნაცვლად, ასეთი შეუძლებლობით გამოწვეული კომპენსაციის მიცემის საკითხის შეფასება და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება.

26. საკასაციო სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის უვადო შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში დასაქმებული იკავებდა საეთერო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობას, ხოლო იგი აღდგენილია საზოგადოებ-

რივი მაუწყებლის რეჟისორის თანამდებობაზე. ამდენად, გამოსაკვლევი, პირველ რიგში, წარმოადგენს, თუ არა დასახელებული თანამდებობები ერთი და იმავე თანამდებობას, ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, ხომ არ არსებობს, იგივე თანამდებობა ან სხვა, ფუნქციურად მსგავსი თანამდებობა (ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მიზნიდან გამომდინარე), დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის მიზნიდან გამომდინარე, ამ უკანასკნელის სხვა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისთვის, ხოლო ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, გადასაწყვეტია კანონით გათვალისწინებული წესით, დასაქმებულისთვის კომპენსაციის მიცემის საკითხი (იხ. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი – იმავე კოდექსის, ახალი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი).

27. ამდენად, პირვანდელ სამუშაო თანამდებობაზე აღდგენის მიზნით, გამოსაკვლევი, საეთერო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობა და საზოგადოებრივი მაუწყებლის რეჟისორის თანამდებობა ერთი და იგივე თანამდებობებია თუ არა (არსებული მდგომარეობით, გასაჩივრებული განჩინება არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას), უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, არსებობს თუ არა საეთერო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში, ხოლო ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მიზნიდან გამომდინარე, არსებობს თუ არა დასაქმებულის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის მსგავსი თანამდებობა.

28. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გასაჩივრებული განჩინება უნდა გაუქმდეს იმ ნაწილშიც, რომლითაც უცვლელი დარჩა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდური ანაზღაურების თაობაზე, ვინაიდან იძულებითი განაცდურის დაკისრების საკითხი, დამოკიდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილებაზე.

29. სსსკ-ის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილებას საკასაციო სასამართლომ საფუძვლად უნდა დაუდოს სამართლებრივი შეფასება, რომელიც სავალდებულოა სააპელაციო სასამართლოსათვის. საქმე ხელახლა გან-

სახილველად შეიძლება დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს იმავე ან სხვა შემადგენლობას.

30. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეუღია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განანილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას, სასამართლო ხარჯების განანილების საკითხი 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. სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

კომპენსაციის დაკისრება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-862-862-2018

15 მარტი, 2019 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. გ. თ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული ან მოწინააღ-
მდეგე მხარე), 2009 წლის 21 ივლისიდან, წერილობით დადებული
შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა სსიპ ილიას სა-
ხელმწიფო უნივერსიტეტში (შემდეგში: მოპასუხე, აპელანტი, კა-
სატორი, დამსაქმებელი, უნივერსიტეტი) ჯერ სამართლის სასწავ-
ლო პროგრამა „კერძო სამართალი I“-ის სასწავლო კურსის კრებუ-
ლის (რიდერის) შესადგენად იქნა აყვანილი, შემდეგ – სამართლის
მიმართულებით მასწავლებლის თანამდებობაზე. დასაქმებულს,
2010 წლის 14 ივნისიდან, ასოცირებული პროფესორის აკადემიუ-
რი თანამდებობა ეკავა, პარალელურად – 2010 წლის 1 სექტემბრი-
დან სამართლის ფაკულტეტის დეკანი იყო. ხოლო, 2013 წლის 1 ივ-
ნისიდან, უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქ-
ტის ფარგლებში, სამართლის სკოლაში, სამართლის მიმართულე-
ბით სრული პროფესორის აკადემიური თანამდებობა დაიკავა. და-
საქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება – 2 400 ლა-
რით, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა კი, 2018 წლის 1 მაისამდე
განისაზღვრა.

2. მოსარჩელე, 2014 წლის სექტემბრის მონაცემებით, მოპასუ-
ხე უნივერსიტეტის მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტის
სოციალურ და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა და ხელოვნების ინ-
ტერდისციპლინური პროგრამის მეხუთე წლის (მეცხრე სემესტრის)
დოქტორანტად ირიცხებოდა.

3. მოსარჩელემ, 2013 წლის 18 დეკემბერს, დამსაქმებელს 15
კალენდარული თვის ხელფასის მისთვის წინასწარ, ერთიანად მი-
ცემის თხოვნით მიმართა და მიუთითა, რომ, დახმარების გაცემის

შემთხვევაში, 4 (ოთხი) წლის განმავლობაში ყოველთვიურად 1 000 ლარით ნაკლებს აიღებდა. მოპასუხის მხრიდან, ამ განცხადებას რეაგირება არ მოჰყოლია.

4. დასაქმებულმა, 2014 წლის 30 აპრილს, როგორც უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის დეკანმა, პროფესორმა, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქის“ პირად გვერდზე წერილი გამოაქვეყნა, სათაურით – „ღია წერილი ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორს, ბატონ გ. ზ-ას“, რომლითაც სტიპენდიების გაცემის წესის ცვლილება და, სხვა ფაკულტეტების (სკოლების) სტუდენტებთან მიმართებით, სამართლის სკოლის სტუდენტების არათანაბარ პირობებში ჩაყენება გააკრიტიკა. მიუთითა, რომ გაცემული ბრძანება შინა-არსობრივად უსამართლო იყო და სამართლის სკოლის სტუდენტთა შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიეღოთ თანასწორუფლებიან შეჯიბრებაში, პირდაპირ ხელყოფდა. ამ საკითხზე მსჯელობისას, მოსარჩელემ, უნივერსიტეტის რექტორის და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის შეცვლის შემდეგ, საუნივერსიტეტო ცხოვრების, გაუგებარი და დაუფიქრებელი არაერთი ნაბიჯის გადადგმით წარმართვაზეც მიუთითა; წერილში მოსარჩელე უკმაყოფილებას გამოთქვამდა ასეთი მნიშვნელოვანი საკითხის პროფესორებთან, სტუდენტებთან და დეკანთა საბჭოსთან განხილვის გარეშე, რექტორის მიერ ერთპიროვნულად გადაწყვეტის გამო. ამასთან, მოსარჩელე შეეხო უნივერსიტეტის სხვა ფაკულტეტებზე ისეთი პირობების არსებობას, როგორიცაა შეფასება შესაბამისი კრიტერიუმების გარეშე, იგივე ნიშნის „ჩუქებას“. მისი აზრით, პრაქტიკულად შეუძლებელი იყო ერთ სტუდენტს შვიდ ან რვა სასწავლო საგანში ჰქონდეს საშუალო არითმეტიკული 100 ქულა და ასეთი სტუდენტი უნივერსიტეტში საკმაოდ ბევრი იყო, რაც მოსარჩელის აზრით, ერთი მხრივ, მისასალმებელია, ხოლო, მეორე მხრივ – დამაფიქრებელი.

5. მოპასუხე უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს 2014 წლის 6 მაისის №95 გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გავრცელებული ღია წერილის საკითხის განმხილველი სამუშაო ჯგუფი – საკითხის შემსწავლელი კომისია შეიქმნა. კომისიის მე-2 სხდომაზე დასაქმებული, მისგან ზეპირი განმარტების მოსმენის მიზნით, მიიწვიეს. კომისიის წევრებმა დაასკვნეს, რომ დასაქმებულის ღია წერილში უნივერსიტეტის იმიჯის შემლახველი განცხადებები იკვეთებოდა. ამასთან, როგორც მოსარჩელის პოზიციის მოსმენისას გამოიკვია, მას უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან კომუნიკაციის რესურსი არ ჰქონდა ამონაწერი წერილის გამოქვეყნებამდე და თავად ქმედება არაეთიკური იყო, რის გამოც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას, საქმეზე დის-

ციპლინური წარმოების დაწყების რეკომენდაცია მიეცა. სხდომა ინერებოდა. თავის მხრივ მოსარჩელემ, კომისიის წევრებისგან ფარულად, სხდომის აუდიო ჩანერა მოახდინა, მისი განმარტებით, შემდგომში ოქმის გაყალბების თავიდან ასაცილებლად.

6. მოსარჩელის საცოლეს, 2014 წლის 19 მაისს, დილის საათებში, საცხოვრებელი კორპუსის სადარბაზოში უცნობი ახალგაზრდა ბიჭი დახვდა, რომელმაც უთხრა, მოსარჩელისათვის გადაეცა, რომ „მოისვენოს, არ გააკეთოს, რასაც აპირებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დაკარგავს მისთვის ძვირფასს და გაანადგურებს“. დასაქმებულმა მუქარა დაუკავშირა „ღია წერილიდან“ და ზოგადად, მისი საუნივერსიტეტო საქმიანობიდან გამომდინარე, ბოლო პერიოდში არსებულ ვითარებას, რის გამოც აღელვებულმა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს მოკლე ტექსტური შეტყობინება (ე.წ. მესიჯი) გაუგზავნა, საიდანაც ჩანს, რომ მოსარჩელე მუქარის ფაქტს სწორედ მას და მის თანამოაზრეებს უკავშირებდა, საპასუხო მოკლე ტექსტური შეტყობინებით, ადრესატმა ეს უარყო.

7. დასაქმებულის საცოლემ, 2014 წლის 28 მაისს, მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით, პოლიციას განცხადებით მიმართა. ამავე დღეს, პოლიციის თანამშრომლებმა, მოსარჩელეს, მომხდართან დაკავშირებით, ახსნა-განმარტება ჩამოართვეს, რა დროსაც მან ეჭვი გამოთქვა, რომ უცნობი პირის მუქარა დამსაქმებელი უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელსა და რექტორს უკავშირდებოდა. 2014 წლის ივნისში, აღნიშნულ განცხადებებთან დაკავშირებით, პოლიციასა და შემდეგ პროკურატურაში, ადმინისტრაციის უფროსი და რექტორი გამოიკითხნენ. მათ ამ ფაქტთან რაიმე კავშირი უარყვეს.

8. უნივერსიტეტის აკადემიურმა საბჭომ, 2014 წლის 22 ივლისის №99 სხდომაზე, უნივერსიტეტის რექტორს, 2014 წლის 6 მაისის აკადემიური საბჭოს №95 სხდომის ოქმით შექმნილი დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გავრცელებული ღია წერილის განმხილველი სამუშაო ჯგუფის – საკითხის შემსწავლელი კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისა და რექტორის მიმართ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი არაეთიკური ქმედებების გამო, დასაქმებულის მიმართ, დისციპლინური საქმისწარმოების დაწყების რეკომენდაცია მისცა.

9. უნივერსიტეტის რექტორმა, 2014 წლის 29 ივლისს, №02-1342 ბრძანება გამოსცა, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ ღია წერილის გამოქვეყნების და უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიმართ ცილისმწამებლური განცხადებების ფაქტთან დაკავშირებით, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური საქმისწარმოების დაწყების შესახებ. ბრძანების მე-2 პუნქტით, მო-

სარჩელეს დაევალა, ბრძანების გამოცემიდან 10 დღის ვადაში წერილობითი ახსნა-განმარტება წარედგინა შემდეგ საკითხებზე: ა) „ღია წერილის“ გამოქვეყნებამდე, მასში ასახული პრეტენზიები სამართლის სკოლის საბჭოსთან ან საუნივერსიტეტო კოლეგიურ ორგანოებთან რატომ არ განიხილა; რა ფაქტობრივი საფუძველი ჰქონდა მის მიერ გამოთქმულ პრეტენზიებს; ბ) განემარტა დასაქმებულს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისათვის, 2014 წლის 19 მაისს, გაგზავნილი მოკლე ტექსტური შეტყობინებების მიწერის მოტივი; გ) რატომ მიიჩნევდა იგი, რომ მისი მეგობარი გოგონას მიმართ, უცნობი პირის მუქარა უნივერსიტეტის რექტორს ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს უკავშირდებოდა; დ) წარედგინა მასალა, თუ რა სამართლებრივ საფუძველს ეყრდნობოდა მის მიმართ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიმართ გაკეთებული მოთხოვნა მისთვის წინასწარ 15 თვის ხელფასის გაცემის შესახებ და განემარტა, არსებობდა თუ არა, უნივერსიტეტის იმდროინდელ ხელმძღვანელობასთან შეთანხმება მისი ბინის კრედიტის ამ თუ სხვა ფორმით უნივერსიტეტის მიერ დაფარვის შესახებ; ე) განემარტა, რა მოტივით ჩაინერა ფარულად, 2014 წლის 27 მაისს გამართული, აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილი სამუშაო ჯგუფის შეხვედრა.

10. დასაქმებულმა, 2014 წლის 8 აგვისტოს, დამსაქმებელს ბრძანებით მოთხოვნილი ახსნა-განმარტება გაუგზავნა.

11. დასაქმებულს, 2014 წლის 12 აგვისტოს №01-3322 წერილით ეცნობა, რომ დამსაქმებელი, 2014 წლის 15 აგვისტოდან მასთან შრომით ურთიერთობას წყვეტდა და მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ ატყობინებდა. ამავე წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება (ბრძანება) მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში გაეგზავნებოდა.

12. უნივერსიტეტის რექტორის 2014 წლის 12 აგვისტოს წერილი – შეტყობინება მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელეს იმავე დღეს, 2014 წლის 12 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ჩაჰბარდა (იხ. სასამართლოს გადაწყვეტილება).

13. უნივერსიტეტის 2014 წლის 14 აგვისტოს №02-1574 ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, „აკადემიური პერსონალის და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსის“ მე-3 მუხლის „ბ“ და „გ“ პუნქტების, მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „თ“ ქვეპუნქტების, მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, მე-6 მუხლის მე-2

პუნქტის; „უნივერსიტეტის შინაგანანგის“ მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის, მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების, მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის, მე-6 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ბრძანების მიღების საფუძველი გახდა, დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები, რომლებიც დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების, შინაგანანგისა და აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების მიმართ ეთიკის კოდექსის მოთხოვნების არაერთგზის დარღვევის შემთხვევებს მოიცავდა. კერძოდ: დასაქმებულის მიერ, 2013 წლის 18 დეკემბერს, დამსაქმებლისაგან 15 კალენდარული თვის (66 000 ლარი) ხელფასის წინასწარ ანაზღაურებას; 2014 წლის 30 აპრილს, სოციალურ ქსელში, უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის შემცველი შინაარსის ღია წერილის გამოქვეყნებას; 2014 წლის 19 მაისს, უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისათვის ცილისმწამებლური, შეურაცხყოფელი და უცენზურო მოკლე ტექსტური შეტყობინების გაგზავნას; 2014 წლის 27 მაისის შეხვედრის დროს, კოლეგებისა და უნივერსიტეტის თანამშრომლების ფარულ აუდიოჩანერას; 2014 წლის ივნისში, საგამოძიებო ორგანოებისათვის დაუსაბუთებელი ეჭვით მიმართვას, თითქოს უცხო პირის მიერ დამუქრება მისი მეგობარი გოგონას მიმართ დაკავშირებული იყო უნივერსიტეტის რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან.

14. სარჩელის საფუძვლები

14.1. დასაქმებულმა 2014 წლის 19 სექტემბერს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ 2014 წლის 14 აგვისტოს №02-1574 ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

14.2. მოსარჩელემ, წინამდებარე განჩინების 1-13 პუნქტებში ასახულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითა და დამატებით განმარტა, რომ უნივერსიტეტის 2014 წლის 14 აგვისტოს N02-1574 ბრძანებით დაკავებული თანამდებობიდან არაკანონიერად გათავისუფლდა. განსხვავებული შეხედულებების გამო, უნივერსიტეტის მხრიდან მოხდა მისი დისკრიმინაცია.

15. მოპასუხის შესაგებელი

15.1. მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელემ, 2014 წლის აპრილში, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქის“ საშუალებით წერილი გამოაქვეყნა, სადაც უნივერსიტეტს ღიად დასდო ბრალი „წინების ჩუქებასა“ და „შესაბამისი კრიტერიუმების გარეშე შეფასების განხორციელებაში“, რის დამადასტურებლადაც მოსარჩელე აღნიშნავდა, რომ დოქტორანტად სწავლის პროცესში, მას საგანში – იდენტობა და

არტფსიკოლოგიური მეთოდები ნიშანი „აჩუქეს“. თუ ასეთი რამ მართლაც მოხდა, მოსარჩელეს ამ ფაქტის შესახებ მაშინვე, 2011-2012 წლების სასწავლო წლის გაზაფხულის სემესტრში, დაუყოვნებლივ, უნივერსიტეტის კომპეტენტური ორგანოებისა თუ პირებისათვის უნდა ეცნობებინა, რაც მას არ გაუკეთებია. იმავე წერილით, მოსარჩელემ ღიად განაცხადა, რომ რექტორმა არალოგიკური, დაუფიქრებელი და გაუაზრებელი არაერთი ნაბიჯი გადადგა, რის ერთ-ერთ მაგალითად უნივერსიტეტში, სტუდენტებზე სტიპენდიების გაცემის არსებულ წესზე მიუთითა. მოხმობილ წერილამდე, ამ საკითხზე მოსარჩელეს მოსაზრება ამ წესის არასამართლიანობის შესახებ არსად და არასდროს გამოუთქვამს. უნივერსიტეტმა მოსარჩელის „ღია წერილის“ გამოქვეყნება შეაფასა იმგვარ ქმედებად, რომელიც „საზიანოა უნივერსიტეტისათვის და ზოგადად არაჯანსაღი ატმოსფეროს შემქმნელია საუნივერსიტეტო სივრცეში“.

15.2. დისციპლინური წარმოების ეტაპზე, ასევე გაირკვა, რომ მოსარჩელემ ღირსების შემლახველი ტექსტური შეტყობინება გაუგზავნა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და სამართალდამცავ ორგანოებთან პირდაპირი ეჭვი გამოთქვა უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მხრიდან, მისი საცოლის და მის მიმართ დანაშაულის ჩადენის თაობაზე, რის გამოც დასახელებული პირები ჯერ შსს-ს საგამოძიებო ორგანოში, შემდეგ – პროკურატურაში დაიკითხნენ. დამსაქმებელმა მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ამ ქმედებით უნივერსიტეტის და მისი ხელმძღვანელი პირების რეპუტაცია და პრესტიჟი შეილახა.

15.3. მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელე არც აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილ კომისიას ენდო: 2014 წლის 27 მაისს, მოსარჩელემ, მათთან შეხვედრისას, სხდომის ფარული აუდიო ჩანწერა განახორციელა. ასევე აღმოჩნდა, რომ 2013 წლის 18 დეკემბერს, მოსარჩელემ უნივერსიტეტისგან 15 კალენდარული თვის (66 000 ლარის) ხელფასის წინასწარ ანაზღაურება ითხოვა და წარადგინა გეგმა, რომლის მიხედვითაც, ის აპირებდა, თანხა წინსწრებით, ეტაპობრივად დაეფარა. მოსარჩელემ ამ პოზიციით საკუთარი თავი განაზოგადა მისი კოლეგებისგან, რის გამოც უნივერსიტეტის მხრიდან ეს ქმედება შეფასდა, როგორც არაეთიკური, რაც საუნივერსიტეტო სივრცეში ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას ხელს უშლიდა და არ შეესაბამებოდა პროფესორისათვის დამახასიათებელ პროფესიულ სტანდარტებს.

15.4. მოპასუხემ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზეც მიუთითა.

16. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

16.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 14 აგვისტოს №02-1574 ბრძანება, მოსარჩელის დაკავებული აკადემიური თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. აღდგენილ იქნა მოსარჩელე დასაქმებულ უნივერსიტეტში უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში, სამართლის სკოლაში სამართლის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე და, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 15 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის, 2 400 ლარის, გათვალისწინებით.

16.2. საქალაქო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (სსკ) 316-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 54-ე, 394-ე, 395-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებით; სშკ-ის პირველი მუხლით, მე-6 მუხლით, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, 32-ე, 38-ე მუხლებით; ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლით.

16.3. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სარჩელი ხანდაზმული არ იყო. სასამართლოს დასკვნით, მოპასუხემ სადავო ბრძანება არაკანონიერად გამოსცა – დასაქმებულს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგესით დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია, რაც გათვალისწინებული იყო სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით: მას შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანანგესისა და აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე პირების მიმართ ეთიკის კოდექსის მოთხოვნები, არაერთგზის, არ დაურღვევია, ამასთან, არ ჩაუდენია ისეთი რამ, რომელთა ერთობლიობა, შეიძლებოდა, უხეშ დარღვევად შეფასებულიყო.

16.4. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება სსკ-ის 115-ე მუხლით დადგენილ უფლებათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს ეწინააღმდეგებოდა, რაც შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულის ინტერესებისადმი სამართლიან მოპყრობას და მისთვის დარღვევის შესაბამისი, გადაცდომის თანაზომიერი სახდელის დაკისრებას გულისხმობს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებულის დასჯის უკიდურესი ზომია, რასაც მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში უნდა მიმართოს დამსაქმებელმა, როცა შეუძლებელია დასაქმებულს მიანდოს საქმიანობის გაგრძელება, რადგან ჩადენილი დარღვევის მნიშვნელობის, გამოწვეული შედეგის გამო, აშკარად

შეუძლებელია, დასაქმებულმა გააგრძელოს წინანდელი საქმიანობა ან სხვა სამუშაო შეასრულოს იმავე დამსაქმებლისათვის. ამდენად, დისციპლინური სახდელის დაკისრება უშედეგო იქნება და არც სხვა დასაქმებულებს შეუქმნის უკეთ მუშაობის მოტივაციას.

16.5. საქალაქო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულმა, მართალია, მისი მოვალეობისადმი არაგულისხმიერი დამოკიდებულება გამოიჩინა, მაგრამ ეს არ ქმნიდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. მოსარჩელეს, სამსახურებრივი მოვალეობა უხეშად არ დაურღვევია. ჩადენილი გადაცდომისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედარებით მსუბუქი ზომის დაკისრება იქნებოდა სამართლიანი და შესაბამისი.

17. სააპელაციო საჩივრის საფუძველები

17.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ აღნიშნული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით.

17.2. აპელანტის განმარტებით, 2014 წლის 14 აპრილის უნივერსიტეტის რექტორის №02-1574 ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები და მათი უტყუარობა, მოცემული საქმის განხილვისას, პირველი ინსტანციის სასამართლოში დადასტურებული იყო.

17.3. აპელანტმა, უნივერსიტეტის მიერ „წიშნის ჩუქებასთან“ დაკავშირებით მიუთითა, რომ დასაქმებულს საჯარო სივრცეში დაუსაბუთებელი ბრალდების გამოთქმამდე, უნივერსიტეტის ფაკულტეტის საბჭოსთვის არ მიუმართავს, მმართველი კოლექტიური ორგანოებისათვის და ხელმძღვანელი პირებისათვის, რათა უნივერსიტეტს შესაბამისად ემოქმედა. მისი ზემოაღნიშნული ქმედება, შეფასებულია უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის, ღირსების შეზღავანის მცდელობად, რომელიც ეწინააღმდეგება უნივერსიტეტში მოქმედ, აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსს, პროფესორის ვალდებულებას, გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის რეპუტაციასა და პრესტიჟს.

17.4. აპელანტი მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით ფაქტობრივი გარემოებები სასამართლომ სუბიექტური მოსაზრებით უგულვებელყო. მოწინააღმდეგე მხარეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 12 აგვისტოს, მისი სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტით აცნობა. ამავე ფორმით, 2014 წლის 14 აგვისტოს, დასაბუთებული ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაევზავნა. დასაქმებულმა, საქმის სასამართლო განხილ-

ვისას აღნიშნა, რომ მან უნივერსიტეტი, 2014 წლის 18 აგვისტოს დატოვა, ვინაიდან, გათავისუფლების შესახებ ინფორმაცია მიიღო. სასამართლომ უტყუარად მიიჩნია, 2014 წლის 14 აგვისტოს დასაბუთებული ბრძანების (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) გაგზავნის ფაქტი, მაგრამ აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტმა შესაბამისი მტკიცებულება მოწინააღმდეგე მხარისათვის ბრძანების ჩაბარების თაობაზე ვერ წარადგინა. აპელანტის მტკიცებით, ელექტრონულ სივრცეში კონკრეტულ ელექტრონულ ფოსტის მისამართზე შეტყობინების გაგზავნა ნიშნავს მის ავტომატურ მიღებას, ხოლო გაეცნო თუ არა მხარე შეტყობინების შინაარსს, ეს განხილვის საგანი არ უნდა გახდეს. ხანდაზმულობის დენა სწორედ იმ მომენტიდან იწყება, როდესაც მხარემ კონკრეტული შეტყობინება მიიღო. კერძოდ, მოსარჩელეს, 2014 წლის 14 აგვისტოს, დასაბუთებული ბრძანება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, გაეგზავნა და ჩაჰბარდა, ხოლო მან სარჩელი სასამართლოში 2014 წლის 19 სექტემბერს, კანონით დადგენილი 30 დღიანი გასაჩივრების ვადის ამოწურვის შემდეგ, წარადგინა.

18. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

18.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

18.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები და მათი სამართლებრივი შეფასება (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3 მუხლი).

18.3. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, იმისათვის, რომ დამსაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მიჩნეულიყო, აუცილებელია ისეთი მძიმე დარღვევის გამოვლენა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშენილს გახდოდა. წინამდებარე შემთხვევაში, მათ შორის, სააპელაციო საჩივარშიც, აპელანტი განმარტავდა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნას დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები საფუძვლად დაედო, რაც მოპასუხის მიერ უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის, ღირსების შელახვის მცდელობად შეფასდა, რომელიც უნივერსიტეტში მოქმედი აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსს ეწინააღმდეგება, რაც პროფესორს ავალდებულებს, „გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის რეპუტაციასა და პრესტიჟს“; ასევე პროფესორი ვალდებული იყო, სტუდენტების თანდასწრებით კოლეგების გაკიცხვისგან თავი შეეკავებინა. აღნიშ-

ნულ ფაქტებად კი, დასახელებულია შემდეგი: 1. მოსარჩელემ 2014 წლის აპრილში სოციალური ქსელით ღია წერილი გამოაქვეყნა, რომელშიც მითითებული იყო, რომ 2011-2012 წლების გაზაფხულის სემესტრში, უნივერსიტეტის მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დოქტორანტად სწავლის პროცესში, მიუხედავად იმისა, რომ არ ესწრებოდა ლექციებს, მას საგანში „იდენტობა და არტფსიქოლოგიური მეთოდები“ ნიშანი „აჩუქეს“; 2. სოციალური ქსელით მოსარჩელემ ღიად გამოხატა პოზიცია უნივერსიტეტის რექტორის მიმართ, სადაც აღნიშნა, რომ რექტორის მხრიდან არალოგიკური, დაუფიქრებელი და გაუაზრებელი არაერთი ნაბიჯია გადადგმული და ერთ-ერთ მაგალითად უნივერსიტეტში სტუდენტებზე სტიპენდიების გაცემის წესზე მიუთითა; 3. დასაქმებულმა ღირსების შემლახველი ტექსტური შეტყობინება გაუგზავნა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და სამართალდამცავ ორგანოებთან პირდაპირი ეჭვი გამოთქვა უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მხრიდან მისი და მისი მეგობარი გოგონას მიმართ დანაშაულის ჩადენის თაობაზე, რის გამოც, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელი პირები შსს-ს საგამოძიებო ორგანოში, ხოლო შემდგომ პროკურატურაში დაიკითხნენ; 4. მოსარჩელემ აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილ კომისიასთან შეხვედრისას, 2014 წლის 27 მაისს, ფარული აუდიოჩანერა აწარმოა; 5. მოსარჩელემ, 2013 წლის 18 დეკემბერს, უნივერსიტეტისგან 15 კალენდარული თვის (66 000 ლარის) ხელფასის წინასწარ ანაზღაურება საბანკო კრედიტის დასაფარად ითხოვა. მანვე წარადგინა გეგმა, რომლის მიხედვითაც, ის აპირებდა თანხის ეტაპობრივად დაფარვას. საუნივერსიტეტო სივრცეში, ეს ქმედება ხელს უშლიდა ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, არ შეესაბამებოდა ეთიკურ სტანდარტებს.

18.4. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან ღიად გამოთქმული მოსაზრებები (სტიპენდიის გაცემის წესთან დაკავშირებით) არ შეიძლება და უნივერსიტეტის რეპუტაციის შელახვად მიჩნეულიყო. მოსარჩელის მიერ გამოხატული აზრი, მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გათვალისწინებით, არ სცდებოდა დასაშვებ ფარგლებს, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად გათავისუფლების გამოყენება დაუსაბუთებელი იყო მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელემ თანამშრომელს გაუგზავნა არაკორექტული მოკლე ტექსტური შეტყობინება. შეტყობინება გაგზავნილ იქნა არასამუშაო გარემოში, პირადად ადრესატისათვის. შესაბამისად, მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა, გამოეყენებინა დისციპლინური ზომის ნაკლებად მზლუდავი საშუალება.

18.5. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ 2014 წლის 19 მაისს, მოსარჩელის საცხოვრებელი სახლის სადარბაზოში, მისი მეგობარი გოგონას მიმართ, ამ უკანასკნელის მისამართით უცხო პირის მიერ განხორციელებული მუქარის ფაქტზე, საცოლის განცხადების საფუძველზე, პოლიციაში ახსნა-განმარტების მიცემისას, უნივერსიტეტის რექტორისა და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის კავშირის შესახებ ეჭვის გამოთქმით არ ილახებოდა უნივერსიტეტის რეპუტაცია და პრესტიჟი. დასახელებულ პირთა შორის მწვავე დაპირისპირების გამო, დასაქმებულს სწორედ მათ მიმართ გააჩნდა ეჭვი. სასამართლოს შეფასებით, ეჭვი შეიძლება გამართლდეს ან არ გამართლდეს. ესა თუ ის პირი შეიძლება წარმოადგენდეს საჯარო პირს, პოლიტიკურ მოღვაწეს, მაგრამ ისინიც ჩვეულებრივი ადამიანები, რიგითი მოქალაქეები არიან და ეჭვის გაჩენა მათ მიმართ ისევე შესაძლებელია, როგორც სხვა ადამიანის, მოქალაქის მიმართ. სასამართლომ ვერ დაადგინა, პოლიციაში ზემოაღნიშნული ეჭვის გამოთქმისას, დასაქმებულის მხრიდან უნივერსიტეტის რეპუტაციის შელახვა ან ამის განზრახვა. დასაქმებულისგან დამსაქმებლისათვის 15 თვის ხელფასის გაცემის თხოვნით მიმართვა არ იყო კანონსაწინააღმდეგო, ის არ უშლიდა ხელს საუნივერსიტეტო სივრცეში ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, არ ეწინააღმდეგებოდა ეთიკურ სტანდარტებს, როგორც ეს მითითებული იყო დამსაქმებლის ბრძანებაში.

18.6. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით დაასკვნა, რომ სააპელაციო საჩივრის ავტორის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები აბსტრაქტულია, რაც სასამართლოს შინაგან რწმენას უქმნიდა, რომ ამით მოპასუხე გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების დადასტურებას ცდილობდა. დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის უხეში ხასიათი, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები, ცალ-ცალკე და ერთად აღებული, უხეში დარღვევა იყო, რაც დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ზომის გამოყენებას, ე.ი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებას, არამართლზომიერს ხდიდა.

18.7. სააპელაციო სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით მოპასუხის შედავების შემომწეების შედეგად დაასკვნა, რომ: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის (მოსალოდნელი გათავისუფლების) შესახებ მონინააღმდეგე მხარეს, 2014 წლის 12 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ეცნობა. მას უფლება ჰქონდა, 13 აგვისტოდან 1 თვის განმავლობაში (2014 წლის 13 სექტემბრამდე), უნივერსიტეტისგან ხელ-

შეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება მოეთხოვა. უფლების განხორციელებამდე, დამსაქმებელმა თავად გაუგზავნა თავისუფლების წერილობითი დასაბუთება ბრძანების სახით, რაც დასაქმებულს, 2014 წლის 22 აგვისტოს პირადად ჩაჰპარდა. აღნიშნული ცხადყოფდა, რომ სასამართლოში გასაჩივრების ვადაც დასახელებული თარიღიდან უნდა ათვლილიყო. დასაქმებული უფლებამოსილი იყო, სასამართლოში სარჩელი შეეტანა 2014 წლის 21 სექტემბრის ჩათვლით. მან სასამართლოში მითითებული ვადის დაცვით წარადგინა სარჩელი, კერძოდ, 2014 წლის 19 სექტემბერს.

19. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

19.1. დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება მისი გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და დამსაქმებლის სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.

19.2. კასატორის განმარტებით, სასამართლომ უნივერსიტეტის, როგორც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების, ავტონომიურობა უხეშად დაარღვია, როდესაც დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები განსხვავებულად შეაფასა. სასამართლოს მიერ მონინააღმდეგე მხარის მიერ სოციალური ქსელით უნივერსიტეტის მიმართ გავრცელებული ინფორმაცია, ცრუ ბრალდებები, მხარის გამოხატვის თავისუფლებად შეფასდა, თუმცა, მისი გამოხატვის თავისუფლება არავის შეუზღუდავს და ამ უფლებით სარგებლობა არავის აუკრძალავს.

19.3. კასატორი აკრიტიკებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და მიუთითებს, რომ გაუგებარია სასამართლოს მცდელობა, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ ორიენტირებულად შეაფასოს, როდესაც მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ფაქტობრივად დასრულებულია და საქმის განხილვის მოცემულ ეტაპზე შეუძლებელია მისი სამუშაოზე აღდგენა.

19.4. კასატორმა, კიდევ ერთხელ მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე და განმარტა, რომ დასაქმებულს ჯერ კიდევ 2014 წლის 12 აგვისტოს სამუშაოს ელექტრონულ ფოსტაზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ეცნობა, შემდეგ ამავე ფორმით, მას დასაბუთებული ბრძანება 14 აგვისტოს გაეგზავნა, რის შემდეგაც დასაქმებულმა სამუშაო 18 აგვისტოს დატოვა, ხოლო სარჩელი 19 სექტემბერს – ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ წარადგინა.

20. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

20.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

20.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 16 ნოემბრის განჩინებით უნივერსიტეტის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

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

22. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორი მიიჩნევს, რომ სარჩელი, უსაფუძვლობის გამო, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით მასზე დაკისრებული ვალდებულება უხეშად დაარღვია, ამასთან, მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული და სარჩელი ხანდაზმულია.

23. საკასაციო სასამართლო სააპელაციო სასამართლოს, ამ გადაწყვეტილების 18.3-18.7 ქვეპუნქტებში ასახულ, სამართლებრივ მსჯელობას იზიარებს და განმარტავს, რომ საკასაციო სასამართლოს მიერ შრომით დავებზე დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტი-

კის თანახმად შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას ყოველთვის პრიორიტეტი ენიჭება. სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დამსაქმებლის გადანყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უნდა იყოს დარღვევის სიმძიმისა და ხასიათის შესატყვისი პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა. დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ის უფრო მსუბუქი სანქციით შეეცადა დასაქმებულის „გამოსწორებას“ და შედეგს ვერ მიაღწია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულმა შრომის შინაგანანესი უხეშად დაარღვია (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი), დამსაქმებლის დასაბუთებულ პასუხს საჭიროებს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს და სასამართლოს აუხსნას, რამ განაპირობა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა და რატომ არ გამოიყენა სხვა ზომა დასაქმებულის „გამოსასწორებლად“.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, „შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის“ (იხ. სუსგ ას-416-399-2016, 29.06.2016 წ.).

25. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო ნესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.; შდრ. საქმე №1124-1080-2016, 10.03.2017 წ.).

26. საკასაციო სასამართლო წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.3 ქვეპუნქტში მითითებული იმ ხუთი ძირითადი მიზეზის თაობაზე, რასაც დამსაქმებელი საკასაციო საჩივარშიც იმეორებს და რის გამოც მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლეს, აღნიშნავს, რომ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გამოქვეყნებული ღია წერილის ავტორი (მოსარჩელე) უნივერსიტეტის რექტორს მიმართავდა და გარკვეულ საკითხებს აპროტესტებდა. დასაქმებული უნივერსიტეტისადმი მიმართულ ღია წერილში სტუდენტების სტიპენდიების და „წიშნების ჩუქების“ საკითხებს აკრიტიკებდა. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა ამგვარი ქმედებით უნივერსიტეტის პრესტიჟი შელახა და ამ საკითხზე მოკვლევა დაიწყო, კომისიამ კი დასაქმებულის წინააღმდეგ დისციპლინური წარმოების დაწყების რეკომენდაცია გასცა იმ ხუთი მიზეზის გამო, რაც წინამდებარე გადაწყვეტილების 18.3 ქვეპუნქტშია ჩამოთვლილი. საბოლოოდ კი დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის გადაწყვეტილება, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მიიღო.

27. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებულ ღია წერილში დამსაქმებლის ადმინისტრაციის მიმართ გამოთქმული მოსაზრებები და გარკვეული საკითხების გაკრიტიკება, არ შეიძლება ჩაითვალოს იმგვარ უხეშ დარღვევად, რასაც შეეძლო დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა გამოენვია და ამ ნაწილში სავესებით იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნებს. რაც შეეხება, კომისიის მიერ დასახელებულ დარჩენილ ოთხ საკითხს, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არც ერთი მათგანი არ არის მართლსაწინააღმდეგო და მით უფრო იმ შინაარსის, თუ ხასიათის, რომლითაც უნივერსიტეტის რექტორს შეილახებოდა, რის გამოც

ამ კონტექსტშიც გაზიარებულია ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები (იხ. ამ გადაწყვეტილების 18.3 ქვეპუნქტი).

28. საკასაციო სასამართლო არ ეთანხმება კასატორის პრეტენზიას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და ამ ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნას იზიარებს, რაც ამ გადაწყვეტილების 18.7 ქვეპუნქტშია ასახული. საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს კანონით დადგენილ ვადაში მიმართა, რის გამოც სარჩელი ხანდაზმული არ არის. დასაქმებულმა მისი გათავისუფლების საფუძვლის მიღებიდან, რაც კასატორის მტკიცების საწინააღმდეგოდ, გზავნილის ადრესატისათვის ჩაბარებას და არა გაგზავნას უკავშირდება, კანონით დადგენილ ვადაში გაასაჩივრა დამსაქმებლის ბრძანება.

29. საკასაციო სასამართლო კასატორის, ამ გადაწყვეტილების 19.3 ქვეპუნქტში ასახულ, პრეტენზიას იზიარებს და აღნიშნავს, რომ 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 არ ხდება. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა უნივერსიტეტში შრომით მოვალეობებს (შდრ.სუსგ-ებს: №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015 წ., №ას-368-342-2017, 24.05.2017 წ.).

30. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულს სარჩელით სამუშაოზე უვადოდ აღდგენა არ მოუთხოვია, მოსარჩელის განცხადებით შრომითი ხელშეკრულება 5-წლიანი ვადით 2018 წლის პირველ მაისამდე იყო გაფორმებული და სწორედ ამ დრომდე აღდგენას მოითხოვდა კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე. იმის გათვალისწინებით, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვისა და შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღების დროისათვის დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გასული არ იყო და ეს ვადა საკასაციო სასამართლოში საქმის განხილვამდე ამოიწურა, დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია. დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ 2014 წლის 15 აგვისტოდან 2018 წლის 1 მაისამდე პერიოდისათვის (44 თვე და 15 დღე) ყოველთვიური ხელფასის – 2 400 ლარის გადახდა უნდა დაეკისროს, რაც საერთო ჯამში 106 800 ლარია.

31. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლე-

ბათა 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).

32. ზემოხსენებული მოტივაციით, მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, ნაწილობრივ გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს; მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს, 2014 წლის 15 აგვისტოდან ყოველთვიურად 2 400 ლარის გადახდა, სულ – 106 800 ლარი უნდა დაეკისროს; დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება უცვლელად დარჩება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 399-ე, 372-ე, 264.3, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება გ. თ-ის სსიპ „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში“ უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში, სამართლის სკოლაში სამართლის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე აღდგენისა და გ. თ-ის სასარგებლოდ, 2014 წლის 15 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდში, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის – ყოველთვიური ხელფასის 2400 (ორი ათას ოთხასი) ლარის გათვალისწინებით, სსიპ „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტისათვის“ დაკისრების შესახებ და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. გ. თ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. გ. თ-ის სასარგებლოდ სსიპ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს დაეკისროს კომპენსაციის 106 800 (ას ექვსი ათას რვაასი) ლარის გადახდა.

5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

კომპენსაციის დაკისრება

გადანყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-792-2019

18 თებერვალი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. გ. გ-ემ (შემდეგში – მოსარჩელე ან კასატორი) სარჩელი აღ-
ძრა შპს „ს-ოს“ (შემდეგში: მოპასუხე ან მოპასუხე კომპანია ან მო-
წინააღმდეგე მხარე) მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: 1.1. ბათილად
იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 30 მაისის ბრძანება მოსარ-
ჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე; 1.2. დაე-
ვალოს მოპასუხეს მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა;
მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი გა-
ნაცდურის ანაზღაურება სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტი-
დან ყოველთვიურად 5000 ლარის ოდენობით, სასამართლო გადაწ-
ყვეტილების აღსრულებამდე; 1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარ-
გებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა დაყოვნებული
თანხის 0.07%-ის ოდენობით 2016 წლის 11 ივნისიდან სასამართლო
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; 1.4. მოპასუხეს მოსარჩელის
სასარგებლოდ დაეკისროს ორი წლის გამოუყენებელი შვებულე-
ბის თანხის ანაზღაურება 8000 ლარის ოდენობით.

2. მოსარჩელის განმარტებით, მასსა და მოპასუხეს შორის 2014
წლის 10 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის
ვადით, ხოლო 2015 წლის 10 ივლისს აღნიშნულ ხელშეკრულებაში

მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა უფადოდ. შრომითი ხელშეკრულება მოიცავდა კომპანიის კომერციული დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობის დაკავებას, ასევე, შეთავსებით გადაცემა „ბ-სა“ და „ს-ს“ ავტორობასა და კონსულტირებას. მითითებული სამუშაოს ანაზღაურებად განსაზღვრულ იქნა ყოველთვიურად 8000 ლარი. 2015 წლის პირველ სექტემბერს გაფორმებული ცვლილების შემდეგ შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბ-სა“ და „ს-ს“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო სამუშაოს ანაზღაურებად – 5000 ლარი. 2016 წლის 05 მაისს, მოსარჩელემ მიმართა წერილობით მოპასუხეს და ითხოვა შრომითი ანაზღაურების ყოველთვიურად 3000 ლარით გაზრდა. 2016 წლის 30 მაისს, მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმართა მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა, რომლითაც აცნობა, რომ 2016 წლის 1 ივნისიდან შეწყდებოდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული უფადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება, რომლის პასუხადაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ი) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ უკანონო და დაუსაბუთებელია.

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი, ვინაიდან მოსარჩელემ მოითხოვა ხელფასის 3000 ლარით გაზრდა, ხოლო კომპანიას არ გააჩნდა საკმარისი ფინანსური სახსრები მოსარჩელის ხელფასის მომატებისათვის. ასევე, მოსარჩელემ მოპასუხესთან შეთანხმების გარეშე, არ შეასრულა გადაცემების წამყვანის მოვალეობა, ამასთან, მხარეთა შორის არსებობდა სამომავლო გეგმების შესახებ ხედვების განსხვავებულობა, კერძოდ, მოსარჩელემ გადასცა მ-ს კუთვნილი გადაცემები სხვა კომპანიას, რითიც დაირღვა მოპასუხის ინტელექტუალური საკუთრება. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია. ამასთან, მოპასუხემ ნაწილობრივ ცნო მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურების ნაწილში და აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს 2016 წელს გამოუყენებელი შვებულება ამ წლის განმავლობაში ნამუშევარი დღეების პროპორციულად, კერძოდ 10 სამუშაო დღის ოდენობით,

რაც შეადგენს 2083.33 ლარს.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების, შვებულების თანხისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 31 მაისის ბრძანება №1/გ-31.05.2016 მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით – 10 000 ლარის ანაზღაურება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების თანხის – 2083,33 ლარის გადახდა; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა პირგასამტეხლო, ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის, შვებულების თანხის 2083,33 ლარის 0,07%-ის გადახდა, 2016 წლის 11 ივნისიდან გადაწყვეტილების ამ ნაწილში აღსრულებამდე.

5. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

6. მხარეთა შორის 2014 წლის 10 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, ხოლო 2015 წლის 10 ივლისს აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა უვადოდ. შრომითი ხელშეკრულება მოიცავდა კომპანიის კომერციული დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობის დაკავებას ასევე შეთავსებით გადაცემა „ბ-სა“ და „ს-ს“ ავტორობასა და კონსულტირებას. მითითებული სამუშაოს ანაზღაურებად განსაზღვრულ იქნა ყოველთვიურად 8000 ლარი.

7. 2015 წლის პირველ სექტემბერს გაფორმებული ცვლილების შემდეგ შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბ-სა“ და „ს-ს“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო სამუშაოს ანაზღაურებად – 5000 ლარი.

8. 2016 წლის 30 მაისს, მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმართა მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა, რომლითაც აცნობა, რომ 2016 წლის 1 ივნისიდან შეწყდებოდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება. 2016 წლის 31 მაისის მოპასუხის №1/გ ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 1 ივნისიდან. მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება, რომლის პასუხადაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

9. 2016 წლის 05 მაისს, მოსარჩელემ მიმართა წერილობით მოპა-

სუხეს და ითხოვა შრომითი ანაზღაურების ყოველთვიურად 3000 ლარით გაზრდა.

10. მოპასუხემ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითა შემდეგი გარემოებები: „1. ტელეკომპანიას არ გააჩნია ფინანსური საშუალება შეცვალოს ზემოაღნიშნული შრომითი ანაზღაურების ნაწილში გ. ი-ის 2016 წლის 5 მაისის წერილობითი მოთხოვნის შესაბამისად – კერძოდ ხელფასის დაკორექტირება 3000 ლარის დამატებით ყოველ თვეში; 2. ტელეკომპანიის ხელმძღვანელობისა და გ. ი-ის, როგორც გადაცემების ხელმძღვანელის ხედვა, გადაცემის წარმართვასა და სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით არ შეესაბამება ერთმანეთს, რაც გამოიხატება ერთი გადაცემების წამყვანის ტელეკომპანიის ხელმძღვანელთან შეუთანხმებლად, თვითნებურად ცვლილებაში და მეორე მოპასუხე კომპანიის გადაცემების ე.წ. „აუთოსოროსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანასთან დაკავშირებით“.

11. საქალაქო სასამართლომ დადგინილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას აღნიშნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებული იყო სშკ-ის 37-ე პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 47.1. „ო“ მუხლი)).

12. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებდა მისი გათავისუფლების მიზეზის უკანონობაზე. ამ თვალსაზრისით, საქალაქო სასამართლომ მიუთითა ამ განჩინების პ.10-ში დადგინილ ფაქტობრივ გარემოებაზე და აღნიშნა, რომ მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს ხელფასის გაზრდის თხოვნით. მოცემულ შემთხვევაში, იმაზე დაყრდნობით, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა ხელფასის მომატება, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საფუძველს მოკლებული იყო, ვინაიდან მოსარჩელეს არ განუცხადებია თანხმობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე მისი ხელფასის გაზრდის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში. ამასთან, მოპასუხეს ეკისრებოდა ვალდებულება ემტკიცებინა მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერება და მხოლოდ მითითება იმაზე, რომ არსებობდა რაიმე ობიექტური გარემოება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, არ წარმოადგენდა გათავისუფლების ბრძანების კანონიერად ჩათვლისთვის საკმარის მიზეზს. სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ასევე ვერ ადასტურებდა თუ სად იყო მხარეთა შორის შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა გადაცემების თვითნებურად ცვლილებისა და გადაცემა-

ბის ე.წ. „აუთოსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანის უფლებამოსილება.

13. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად, მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, როგორც უკანონო, ბათილად იქნა ცნობილი. ამასთან, სასამართლომ იხელმძღვანელა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციის 48.8 მუხლი), რომლის 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.

14. მოპასუხე კომპანიის საეთერო ბადეში გადაცემები „ბ-ი“ და „ს-ა“ აღარ არსებობდა, ასევე, არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები, ვინაიდან აღარ არსებობდა ის გადაცემები, რომლებშიც მოსარჩელე დასაქმებული იყო გათავისუფლებამდე. ამ მოცემულობაში, სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხზე და დადგენილად მიიჩნია შემდეგი:

15. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ხელფასის სახით მოპასუხე კომპანიაში გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა 5000 ლარს.

16. საქმეში არსებული მტკიცებულებით (იხ. მოსარჩელის განმარტება 2018 წლის 17 ივლისის სასამართლო სხდომაზე 13:57:40) დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია ბ-ი 2016 წლის აგვისტოდან და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 10 000 ლარს.

17. ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან 2016 წლის 1 ივნისიდან და მოსარჩელემ მუშაობა დაიწყო სხვა სამსახურში 2016 წლის აგვისტოდან, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება აღემატება მოპასუხე კომპანიაში მისი მუშაობისას არსებულ შრომით ანაზღაურებას, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა 2 თვის ხელფასების ოდენობით კომპენსაცია, რაც შეადგენს 10 000 ლარს.

18. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საპელაციო საჩივარი წარადგინა მოსარჩელემ, რომელმაც მოითხო-

ვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტის (მოპასუხე შპს „ს-ოს“ მოსარჩელე გ. ი-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით – 10 000 ლარის ანაზღაურება) გაუქმება და აღნიშნულ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

19. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 მარტის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება.

20. პირველ რიგში, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა დავის საგნის მოცულობაზე და აღნიშნა, რომ სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენდა მოპასუხისთვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობა, რასთან დაკავშირებითაც, აღნიშნა შემდეგი:

21. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 38.8 მუხლი) არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას, მისი გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. სასამართლოს მოსაზრებით, ნორმა სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. 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, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

22. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ დგინდებოდა, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ხელფასის სახით გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა 5000 ლარს, ხოლო 2016 წლის ივნისიდან მოსარჩელე, მისივე განმარტებით, დასაქმებულია კომპანია „ბ-ი“ და 2016 წლის აგვისტოდან მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენს 10 000 ლარს (17.07.2018 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 13:57:40 სთ). შესაბამისად, დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელემ მონინააღმდეგე მხარესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან

დაუყოვნებლივ გააგრძელა საქმიანობა ორჯერ მეტი ანაზღაურებით, ვიდრე მას ჰქონდა მოპასუხე კომპანიაში. აღნიშნული ფაქტები, კი მეტყველებდნენ იმ გარემოებებზე, რომ მოსარჩელის საქმიანი რეპუტაციის შელახვას, მისთვის მორალური ზიანის მიყენებას ადგილი არ ჰქონია და სხვა სამსახურის შოვნის პერსპექტივაცაც საფრთხე არ შექმნია, ვინაიდან როგორც აღინიშნა, აპელანტი მოპასუხე კომპანიიდან გათავისუფლებიდან, დაუყოვნებლივ, დაიწყო იგივე საქმიანობა გაორმაგებული შემოსავლით. ამასთან, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი იყო მხარეთა შორის მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებაზე შეუთანხმებლობა და შემდგომ საქმიანობასთან დაკავშირებით განსხვავებული ხედვები (სასამართლომ დაადგინა, რომ ეს საფუძველები შეუსაბამოა საქართველოს შრომის კოდექსთან) და არა სხვა ისეთი საფუძველი, რაც მის კვალიფიკაციას, პროფესიულ უნარ-ჩვევებს და გულისხმიერებას უკავშირდება. რაც შეეხება იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი სამუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდიდა, პალატამ განმარტა, რომ ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან 2016 წლის 1 ივნისიდან და ანაზღაურებადი მუშაობა დაიწყო სხვა სამსახურში 2016 წლის აგვისტოდან, აღნიშნული შუალედის საკომპენსაციოდ, სასამართლომ მართებულად დააკისრა მოპასუხე მხარეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ორი თვის ხელფასის ოდენობა – 10 000 ლარი.

23. რაც შეეხება აპელანტის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე არ წარმოადგენს „ბ-ი“ დასაქმებულ პირს, არამედ ის არის თვითდასაქმებული, პალატამ განმარტა, რომ აპელანტი, კომპანია „ბ-ს“ ერთ-ერთ დამფუძნებელს წარმოადგენს და თავისი კომპანიის მეშვეობით ქმნის და აწოდებს პროდუქტს სხვა ტელეკომპანიას, ხოლო მისი შემოსავალი ყოველთვიურად შეადგენს 10 000 ლარს. მართალია, მოსარჩელესა და სხვა ტელეკომპანიას შორის არ არის დადებული შრომითი ხელშეკრულება, მაგრამ მისივე განმარტებით, მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში, აპელანტი დასაქმებულია და ასრულებს სამუშაოს დამკვეთისათვის, ანაზღაურების სანაცვლოდ (17.07.2018 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 13:57:52-13:58:18 სთ). აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ 2014 წლის 10 ივლისის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ 2015 წლის 01 სექტემბერს გაფორმებული შეთანხმების შემდეგ, მოპასუხე კომპანიაში მოსარჩელის შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბ-სა“ და „ს-ს“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო სტუდია „მაესტროში“ შრომითი ხელშეკრულებით

ბის შეწყვეტისთანავე, მოსარჩელე გადავიდა სხვა კომპანიაში და ისევ თვითონაა აღნიშნული გადაცემების ავტორი და წამყვანი (17.07.2018 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 13:58:01 სთ). შესაბამისად, აპელანტი „ბ-ი“ ყოველთვიურ შემოსავალს – 10 000 ლარს, ლებულობს იგივე სამუშაოსათვის, რასაც იგი ასრულებდა მოპასუხე კომპანიაში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ დაუსაბუთებლად მიიჩნია აპელანტის პრეტენზია კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ კომპენსაცია – 10 000 ლარი (ორი თვის ხელფასის ოდენობა), მოცემულ შემთხვევაში, წარმოადგენს გონივრულ და სამართლიან ოდენობას და არ არსებობდა მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

24. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი წარმოადგინა აპელანტმა, რომელმაც მოითხოვა განჩინების გაუქმება კომპენსაციის დადგენის ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით აპელანტისთვის გონივრული და სამართლიანი ოდენობის კომპენსაციის მიკუთვნება.

25. საკასაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ პრეტენზიებს:

26. კასატორის მოსაზრებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა, უკიდურესად მცირე ოდენობით შეაფასეს მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელის უკანონო ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, თუმცა, მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუცია არ მომხდარა.

27. კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა რელევანტური ნორმით სშკ-ის 38.8 მუხლი, თუმცა, ნორმისაგან განყენებულად აღიქვა ის შედეგი, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში დადგა. მოსარჩელეს 2-თვიანი კომპენსაცია დამსაქმებლისაგან ისედაც ეკუთვნეოდა სშკ-ის 38.2 ნაწილის მიხედვით.

28. კასატორი მოიხმობს სასამართლო პრაქტიკას: სუსგ ას-969-934-2016; ას-787-736-2017; ას-1329-2018; ას-890-857-2016. კასატორი აღნიშნავს, რომ უვადო კონტრაქტის უკანონო შეწყვეტის შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობა სასამართლომ უნდა განსაზღვროს გონივრული ოდენობით. სასამართლოს განმარტებით, კომპენსაციის ოდენობა ზოგიერთ შემთხვევაში, სანქციის სახესაც უნდა ატარებდეს, რათა მომავალში არიდებული იქნეს დასაქმებულთან კონტრაქტის უკანონო შეწყვეტა.

29. კასატორი მიუთითებს, რომ სუს №ას-890-857-2016 განჩინებაში სასამართლომ აღნიშნა, რომ კომპენსაციის ოდენობა ვერ ფარავდა განაცდურის იმ ოდენობასაც, რასაც მოსარჩელე მიიღებდა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შემთხვევაში. მითი-

თებულ საქმეში, დასაქმებულის გათავისუფლებიდან სააპელაციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებამდე გასული იყო 1 წელი და 7 თვე.

30. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე არ წარმოადგენს „ბი“ დასაქმებულ პირს, აღნიშნული კომპანია არის მოსარჩელის მიერ შექმნილი, სადაც იგი წარმოადგენს ერთ-ერთ დამფუძნებელს, რაც ვერანაირად ვერ შეფასდება დასაქმებად. მოსარჩელე, თავისი კომპანიის მეშვეობით ქმნის და აწოდებს პროდუქტს „ტვ პირველს“ მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში და მისი შემოსავალი არის 10 000 ლარი, თუმცა, ეს არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შედეგად მიღებულ ხელფასს.

31. კასატორის მოსაზრებით, სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაში არ მიიღო მორალური ზიანის კომპონენტი, იმაზე მითითებით, თითქოსდა მოსარჩელემ დაუყოვნებლივ გააგრძელა საქმიანობა 2-ჯერ მეტი ანაზღაურებით.

32. კასატორი აღნიშნავს, რომ გათავისუფლების ეტაპზე, გათავისუფლების საფუძვლის და შეტყობინების პერიოდის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს 2 თვის შრომის ანაზღაურება ისედაც ეკუთვნოდა სშკ-ის 38.2 მუხლის მიხედვით და ამდენად, მისთვის მიკუთვნებული კომპენსაცია საერთოდ ვერ უზრუნველყოფს სშკ-ის 38.8 მუხლის მიზანს.

სამოტივაციო ნაწილი:

33. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 26 ივლისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2020 წლის 18 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

34. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ კასატორის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგი გარემოებების გამო:

35. წინამდებარე გადაწყვეტილებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად (საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხოლოდ დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ და-

კისრებული კომპენსაციის ოდენობაზე.

36. კასატორს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა (2 თვის შრომის ანაზღაურების ტოლფასი თანხა – 10 000 ლარი), არ წარმოადგენს სშკ-ის 38.8 მუხლის (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 48.8 მუხლი) ნორმატიული მიზანთან შესაბამის ოდენობას და არ ახდენს დასაქმებულის უფლებრივ რესტიტუციას. კასატორი მოითხოვს, რომ საქმეზე დადგინდეს გონივრული და სამართლიანი კომპენსაციის ოდენობა.

37. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან საკასაციო პალატის მსჯელობის საგანია მხოლოდ კომპენსაციის გონივრულობის კვლევა, ხოლო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ გადაწყვეტილება მოპასუხის მიერ გასაჩივრებული არაა, საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს საქმეზე დადგენილად ცნობილ მხოლოდ იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომლებსაც მნიშვნელობა აქვთ სადავო საკითხის სწორად გადაწყვეტისათვის:

38. განსახილველ საქმეზე დადგენილია, რომ მხარეთა შორის 2014 წლის 10 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, ხოლო 2015 წლის 10 ივლისს აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა უვადოდ. შრომითი ხელშეკრულება მოიცავდა კომპანიის კომერციული დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობის დაკავებას, ასევე, შეთავსებით გადაცემა „ბ-სა“ და „ს-ს“ ავტორობასა და კონსულტირებას. მითითებული სამუშაოს ანაზღაურებად განსაზღვრულ იქნა ყოველთვიურად 8000 ლარი.

39. 2015 წლის პირველ სექტემბერს გაფორმებული ცვლილების შემდეგ შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბ-სა“ და „ს-ს“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო სამუშაოს ანაზღაურებად – 5000 ლარი.

40. 2016 წლის 30 მაისს, მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმართა მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა, რომლითაც აცნობა, რომ 2016 წლის 1 ივნისიდან შეწყდებოდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება. 2016 წლის 31 მაისის მოპასუხის №1/გ ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 1 ივნისიდან.

41. ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებს საკასაციო პალატისათვის სავალდებულო ძალა გააჩნიათ, რამდენადაც დადგენილია მოცემულ საქმეზე და კასატორს მათ მიმართ საკასაციო შედავება არ წარმოუდგენია.

42. საქმეზე დადგინდა ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც საქმეში არსებული მტკიცებულებით (იხ. მოსარჩელის განმარტება 2018 წლის 17 ივლისის სასამართლო სხდომაზე 13:57:40) დადასტურებულად იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია „ბი“ 2016 წლის აგვისტოდან და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 10 000 ლარს, აღნიშნულთან დაკავშირებით პრეტენზიას აცხადებს კასატორი და აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე არ წარმოადგენს „ბი“ დასაქმებულ პირს, აღნიშნული კომპანია არის მოსარჩელის მიერ შექმნილი, სადაც იგი წარმოადგენს ერთ-ერთ დამფუძნებელს. ეს გარემოება კი, ვერ შეფასდება დასაქმებად. მოსარჩელე, თავისი კომპანიის მეშვეობით ქმნის და აწოდებს პროდუქტს „ტვ პირველს“ მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში და მისი შემოსავალი არის 10 000 ლარი, თუმცა, ეს არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შედეგად მიღებულ ხელფასს.

43. სადავო საკითხის გადანყვეტისას საკასაციო პალატა მხედველობაში იღებს, როგორც დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს (იხ., ამ განჩინების პპ: 38-40), ასევე, იმსჯელებს კასატორის მიერ შედავებულ იმ გარემოებაზე, რომელიც მოპასუხე კომპანიიდან გათავისუფლების შემდეგ, კასატორის ყოველთვიური შემოსავლის არსებობას და ოდენობას შეეხება.

44. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ბრძანების ბათილად 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 გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

45. განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის მსჯელობის საგანია მხოლოდ კომპენსაციის ოდენობა, საკასაციო პალატა აღარ შეჩერდება ზემოაღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის გზების თანმიმდევრობის კვლევაზე და ყურადღებას გამახვილებს მხოლოდ კომპენსაციის მიკუთვნებისას, მისი ოდენობის განსაზღვრის წესსა და კრიტერიუმზე:

46. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთ-

თი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო; ცვლილება შეეხო შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის საკანონმდებლო მოწესრიგებასაც. ახლებური მოწესრიგების საფუძველზე განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოიშვა უფადო შრომითი ურთიერთობა (იხ., ამ განჩინების პ-38). ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (შეადრ: სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ. პ-48). აქედან გამომდინარეობს დასკვნა, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილია შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობა. განსახილველ საქმეში, სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, თუ რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ამ თვალსაზრისით, დამსაქმებელმა (მოპასუხე) ვერ მიუთითა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვან საფუძველზე (იხ., შესაგებელი – ამ განჩინების პ.3). შრომითსამართლებრივ დავათა თავისებურების გათვალისწინებით კი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წონადი არგუმენტის წარდგენა სწორედ დამსაქმებელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა (შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებებზე იხ: ი. გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე“, 2020 წელი, გვ: 255-261. რედაქტორები: ზ. ძლიერიშვილი, ნ. კვანტალიანი). ასეთი მიდგომა შეესაბამება „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციის მე-7 მუხლის სულისკვეთებას, რომლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა მიზეზით, რომელიც უკავშირდება მის მიერ სამუშაოს შესრულებას ან სამუშაოზე მის ქცევას, მანამ სანამ დასაქმებულს არ მიეცემა თავის გამართლების საშუალება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს არ შეიძლება კეთილგონივრულად მოეთხოვოს დასაქმებულისთვის ასეთი შესაძლებლობის მიცემა. კონ-

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

47. ამ განჩინების პპ:9-11-ში დადგენილია, რომ 2016 წლის 05 მაისს, მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მოპასუხეს და ითხოვა შრომითი ანაზღაურების ყოველთვიურად 3000 ლარით გაზრდა. მოპასუხემ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად კი, მიუთითა შემდეგი გარემოებები: „1. ტელეკომპანიას არ გააჩნია ფინანსური საშუალება შეცვალოს ზემოაღნიშნული შრომითი ანაზღაურების ნაწილში გ. ი-ის 2016 წლის 5 მაისის წერილობითი მოთხოვნის შესაბამისად – კერძოდ ხელფასის დაკორექტირება 3000 ლარის დამატებით ყოველ თვეში; 2. ტელეკომპანიის ხელმძღვანელობისა და გ. ი-ის, როგორც გადაცემების ხელმძღვანელის ხედვა, გადაცემის წარმართვასა და სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით არ შეესაბამება ერთმანეთს, რაც გამოიხატება ერთი გადაცემების წამყვანის ტელეკომპანიის ხელმძღვანელთან შეუთანხმებლად, თვითნებურად ცვლილებაში და მეორე მოპასუხე კომპანიის გადაცემების ე.წ. „აუთსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანასთან დაკავშირებით“.

48. საკასაციო პალატა იზიარებს მოცემულ საქმეზე ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა დასკვნას, რომ ვინაიდან მოსარჩელემ მოითხოვა ხელფასის მომატება, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საფუძველს მოკლებული იყო; საგულისხმოა, რომ მოსარჩელეს არ განუცხადებია თანხმობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე მისი ხელფასის გაზრდის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში. ამასთან, მოპასუხეს ეკისრებოდა ვალდებულება ემტკიცებინა მოსარჩელის გათავისუფლების მართლობიერება და მხოლოდ მითითება იმაზე, რომ არსებობდა რაიმე ობიექტური გარემოება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, არ წარმოადგენდა გათავისუფლების ბრძანების კანონიერად ჩათვლისთვის საკმარის მიზეზს (იხ., ამ განჩინების პ. 12).

49. მოცემულ შემთხვევაში მიჩნეული იქნა, რომ მოპასუხე კომპანიაში მუდმივად დასაქმებული მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, ბათილია და მოსარჩელეს მიეკუთვნა კომპენსაცია 10 000 ლარი, რაც მოპასუხე კომპანიაში მოსარჩელის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ტოლფასი თანხაა, რომელიც დამსაქმებლის მიერ არ გასაჩივრებულა, საკასაციო პალატა

იმსჯელებს ზემოთდადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში კომპენსაციის ოდენობაზე.

50. 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 ალდგენისაგან. 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 მიაღდა. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

51. 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.

52. 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 (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>>).

53. ამასთან, საკასაციო პალატა დამატებით ყურადღებას გაამახვილებს მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის ვადაზე, რომელიც უვადო ხასიათს ატარებდა და ამდენად, დამატებითი გარანტიას წარმოდგენდა დასაქმებულისათვის. საგულისხმოა, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომის სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრო-

მითი 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 შრომითი 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 (შეადრ: №ას-1330-1250-2017, 12 ნოემბერი, 2018, პ.34; სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

54. გარდა ზემოაღნიშნულისა, საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს კასატორის პრეტენზიას იმასთან დაკავშირებით, რომ გათავისუფლების ეტაპზე, გათავისუფლების საფუძვლის და შეტყობინების პერიოდის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს 2 თვის შრომის ანაზღაურება ისედაც ეკუთვნოდა სშკ-ის 38.2 მუხლის მიხედვით.

55. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 48-ე მუხლი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურას. მითითებული ნორმის 1-ლი და მე-2 ნაწილების მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გავზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებული არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტ-

ყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

56. დამსაქმებელს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 48-ე მუხლი) გათვალისწინებული, დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება ეკისრება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუნარობა — თუკი შრომისუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება; სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

57. ამასთან, კომპენსაციის ოდენობა შეტყობინების ვადას უკავშირდება. თუ დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 30 დღით ადრე გააფრთხილეს, მაშინ დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, ხოლო, თუ დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 3 დღით ადრე გააფრთხილეს, მაშინ დასაქმებულს კომპენსაცია მიეცემა არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (შეადრ: სუსგ №ას-864-831-2016, 11 ოქტომბერი, 2017 წ.).

58. ამ განჩინების 3.11-ით დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძველად მოპასუხემ მიუთითა იყო სშკ-ის 37-ე პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 47.1. „ო“ მუხლი)). ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა გადაწყვეტილებები მოპასუხის მიერ არ გასაჩივრებულა. შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პოზიციას, რომ მოსარჩელისთვის მიკუთვნიებული კომპენსაციის თანხა (10 000 ლარი) პრაქტიკულად მისთვის გათავისუფლებისას მოპასუხის მიერ გადასახდელი 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის თანხაა, რითაც სშკ-ის 38.8 მუხლის (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 48.8 მუხლი) მიზნებიდან გამომდინარე, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუცია მიუღწეველია.

59. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კასატორმა დასაბუ-

თებული შედავება წარმოადგინა. შესაბამისად, მოსარჩელისთვის მიკუთვნებული კომპენსაცია სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე მიჩნეული უნდა იქნეს არაგონივრულ ოდენობად.

60. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო პალატამ განმარტა: „...გამომდინარე იქედან, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ისე, რომ როგორც ამას კასატორი აღნიშნავს, უპრიანი არ არის მხოლოდ სახელფასო ანაზღაურება ყოფილიყო კომპენსაციის განსაზღვრის ერთადერთი კრიტერიუმი და ისიც, თუ რამდენს შეადგენს მოსარჩელის დარიცხული სახელფასო განაკვეთი. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში“. (იხ. სუსგ №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

61. სხვა საქმეშიც იმსჯელა საკასაციო პალატამ სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მართებულ გამოყენებაზე და განმარტა, რომ „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის ვალდებულება რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მა-

შინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“ (მდრ: სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი).

62. სხვა დავაში კი, რომელშიც ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, საკასაციო პალატამ იმსჯელა სამართლებრივ პრობლემაზე, რომელიც შეეხებოდა მუშაკის დარღვეული უფლების აღდგენის საკითხს. საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსადაც ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. ამ დავაში საკასაციო პალატამ იმსჯელა დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის კანონიერებაზე და განმარტა, რომ სშკ-ი 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 მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272) (მდრ: სუსგ №ას-1623-2018, 29 იანვარი, 2019 წელი, პპ:115, 117, 118).

63. ამასთან, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ამჟამად დაკავებულია ანაზღაურებადი საქმიან-

ნობით (იხ., ამ განჩინების პ.42), კერძოდ, 2016 წლის აგვიტოდან მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 10 000 ლარს, ვერ შეაფერხებს საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას (იხ., საკასაციო შესაგებელი).

64. საკასაციო პალატა, მოცემულ საქმესთან მიმართებით არარელევანტურობის გამო, არ იზიარებს საკასაციო შესაგებელში მითითებულ პრაქტიკას (სუსგ ას-1327-1265-2014), რომელზე დაყრდნობითაც კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე უთითებს კომპენსაციის ოდენობის გაზრდის მიზანშეუწონლობაზე. მითითებულ საქმეში დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე 11 დღით ადრე, განსახილველ საქმეში კი, მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

65. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა დასაქმებულისათვის კომპენსაციის ოდენობა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივრის ფარგლებში ნაწილობრივ 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:

66. მოცემულ შემთხვევაში, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების უფლებრივი რესტიტუციის საკითხში, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისთვის მნიშვნელოვანია დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2016 წლიდან მოსარჩელეს აქვს მისი საქმიანობიდან მიღებული ყოველთვიური შემოსავალი 10 000 ლარი, რაც ამცირებს უკანონო გათავისუფლების მიზეზით გათვალისწინებული კომპენსაციის ოდენობას.

67. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 30 000 ლარის ოდენობით.

68. შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია. შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟი საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად უნდა დაეკისროს მოწინააღმდეგე მხარეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 30 000 ლარის 5%, რაც შეადგენს 1500 ლარს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-
მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 411-
ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა :

1. გ. ი-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 მარტის განჩინების ნაწილობრივი შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნ-ქტი;
4. შპს „ს-ოს“ გ. ი-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 30 000 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლო-ბით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);
5. დანარჩენ ნაწილში, უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელა-ციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 მარტის განჩინება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
6. შპს „ს-ოს“ (ს.კ: 2...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 1500 ლარის გადახდა. თანხა ჩარიცხულ იქნეს შემდეგ ანგარიშზე: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;
7. 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