

# შრომითი დაჯიბი

კრებულში გამოქვეყნებულია ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და სამართლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები. ამ და სხვა საქმეთა მოძებნა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ვებ-გვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/court-decisions/>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი  
სამოქალაქო საქმეებზე

2022, №3

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

2022, №3

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

2022, №3

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

2022, №3

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი  
**ქატიკვან შენგელია**

ტექნიკური რედაქტორი

**მარიკა მაღალაშვილი**

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6, ტელ: 298 20 75;  
[www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)

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

## საკიეხელი

<b>1. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა .....</b>	<b>4; 15</b>
<b>2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა</b>	
შრომითი ხელშეკრულების დადება .....	27
შრომითი ხელშეკრულების ვადა .....	38
<b>3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა</b>	
შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება .....	52
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანანგის უხეში დარღვევის გამო .....	64; 86
სხვა ობიექტური გარემოებები, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას .....	100; 108
<b>4. სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის     შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები</b>	
სამუშაოზე აღდგენა .....	117
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება .....	117
კომპენსაციის განსაზღვრა .....	129; 149

# 1. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

## შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

### განმარტება

### საქართველოს სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

№ას-132-2020

30 სექტემბერი, 2020 წელი 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, მოწინააღმდეგე 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-მეთოდური 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 დისციპლინების: 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 ამტკიცებდა, 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 განსაკუთრებუ-

ლი 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 ნამოყენებული 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 გამონვეული 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 მოსარჩელეებსა 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 თა-

ვისუფალი 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 ანესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით) მუხლი დასაშვებად მიიჩნევს შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მონესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა სპეციალური კანონი განსხვავებულ მონესრიგებას 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/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება) მუხლი უფლებით აღჭურვავს 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 კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან ნოდებრივი 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 არახელსაყ-

რელ 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 (შდრ. *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 (შდრ. *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 (შდრ. *Petrovic v. Austria*, №20458/92).

ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (შდრ. *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-7<sup>3</sup> კარის დებულებებით, კერძოდ, 363<sup>3</sup>-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) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (Chassagnou and Others v. France [GC], №25088/94, №28331/95). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (Nachova and Others), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან 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 საათობრივი 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 განმაპირობებელი 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 გამოძირიცხველი წინაპირობების დადასტურება შეძლო და ვერც დიფერენცირებული მიდგომის ობიექტური და გონივრული გამართლება 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.

## შრომითი დისკრიმინაციის აპრკალვა

### განჩინება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-574-2020

2 დეკემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ბ. ალავიძე,  
მ. ერემაძე

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

#### აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ჩ-ი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც პირველი მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) და თ. ჯ-ი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მეორე მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) ს.კ.ე.კ-აში (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, მონინააღმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი) მრავალი წლის მანძილზე მუშაობდნენ. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

2. გათავისუფლების დროისათვის მოპასუხეებს ეკავათ აუდიოვიზუალური მედიაარეგულირების დეპარტამენტის მონიტორინგის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა და თითოეული მათგანის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 2664 ლარს (საქართველოს

კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე – ხელზე ასაღები) შეადგენდა.

3. დამსაქმებლის 2016 წლის 16 ივნისის გადანაცვების საფუძველზე დადგინდა ორგანიზაციაში დასაქმებულთა კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა. ატესტაცია მოიცავდა 2 თანმიმდევრულ ეტაპს – ტესტირებასა და გასაუბრებას. ტესტირების 1-ლი ეტაპის წონა საერთო შეფასების 40%, ხოლო მე-2 ეტაპის 60% იყო. ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი 61 ქულით განისაზღვრა, რომლის გადაულახაობა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი იყო და იგი ტოვებდა დაკავებულ თანამდებობას.

4. ამავე შეფასების სისტემის მიხედვით, პირველი ეტაპი გულისხმობდა დასაქმებულთა პროფესიული ზრდისა და ზოგადი უნარების სტანდარტიზებული ტესტების მეშვეობით შეფასებას, ხოლო გასაუბრების ეტაპზე კომისიას უნდა მოესმინა განუვლი საქმიანობის შესახებ შესაფასებელი პირის ინფორმაცია, მოტივაცია, დაესვა კითხვები და, პასუხების მიხედვით, შეემონებინა მისი პროფესიული დონე და კვალიფიკაცია.

5. ატესტაციის პროცესი მიმდინარეობდა ორგანიზაციული ცვლილებების კვალდაკვალ, რომლის შედეგად, მოსარჩელეთა სტრუქტურული ერთეულის საშტატო ნუსხა სამი ერთეულით შემცირდა.

6. დასაქმებულებმა ატესტაციის ორივე ეტაპისათვის განსაზღვრული მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი გადალახეს.

7. დამსაქმებლის 2016 წლის 29 დეკემბრის №2/48 ბრძანებით (შემდგენი ტექსტში მოხსენიებული, როგორც სადავო ბრძანება), 2016 წლის 30 დეკემბრიდან რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან და მიეცათ სამი თვის კომპენსაცია, ასევე აუნაზღაურდათ გამოუყენებელი შვებულებებიც.

8. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით მოსარჩელებმა სარჩელი აღძრეს მოპასუხის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მოთხოვნით.

9. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ მოსარჩელები სამსახურიდან გათავისუფლდნენ რეორგანიზაციის შედეგად, მოპასუხის მტკიცებით, შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა იმ პირებთან, რომლებმაც ატესტაციის შედეგად ჯამურად მათზე მეტი ქულა დააგროვეს.



10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილებით, სარჩელი უარყოფილ იქნა, სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე, 24-ე მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 და მე-14 მუხლები, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი, საქართველოს ორგანული კანონის – საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე და 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, მე-8, 54-ე, 115-ე, 316-ე და 317-ე მუხლები გამოიყენა.

**11. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მოსარჩელებმა, რომლებმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვეს.**

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 11 ნოემბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ერთობლივად შეფასებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანების ფაქტობრივი საფუძველი გახდა სწორედ ორგანიზაციული ცვლილებები. აღნიშნული ბრძანების მიღებასა და დასაქმებულებთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას წინ უძღვოდა ატესტაციის პროცესი, რომელიც შედარებით ნაკლები წარმატებით გადალახეს მოსარჩელებმა, შესაბამისად, მათ მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომაც არ დასტურდებოდა.

**12. მოსარჩელებმა საკასაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვეს.**

12.1. კასატორების მტკიცებით, მათი სამუშაოდან გათავისუფლება გენდერული ნიშნით მოხდა, კერძოდ, დამსაქმებელს დაკავებული თანამდებობიდან მამრობითი სქესის წარმომადგენლის გაშვება არ სურდა. მათი მოსაზრებით, უშუალო ხელმძღვანელის განმარტება „აბა კაცებს ხომ არ გავუშვებდით“ დისკრიმინაციულია.

12.2. გარდა ამისა, კასატორების მტკიცებით, კონკურსის მეორე ეტაპის (გასაუბრების) პროცესი არ იყო გამჭვირვალე და იგი ობიექტურად არ შეუფასებია საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 29 სექტემბრის განჩინებით, საკასაციო სა-

ჩივარი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

14. საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია, რადგანაც საქმეზე არ არის დადგენილი საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა ფაქტობრივი წინამძღვარი, რასაც შედეგად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების მიღება მოჰყვა, პალატა მიიჩნევს, რომ გამოიკვეთა სსსკ-ის 412-ე მუხლის წინაპირობები, შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და საქმე, ხელახალი განხილვის მიზნით, იმავე სასამართლოს დაუბრუნდეს.

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 მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებსა და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაუშვა სააპელაციო სასამართლომ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერი-ალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა ნაწილობრივ დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია წარმოადგინეს.

16. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერება წარმოადგენს, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების დასკვნით, დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონიერად, შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა მიჩნეულ იქნა წარუმატებლად. კასატორები არ ეთანხმებიან გასაჩივრებული განჩინების შეფასებებსა და დასკვნებს და მიიჩნევენ, რომ გათავისუფლდნენ გენდერული ნიშნით. ამდენად, შესაფასებელია დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციისა და ატესტაციის პროცესის შედეგად, ხომ არ ვლინდება გან-

სხვაგვარი მოპყრობა მოსარჩელებსა და მათთან ერთად დასაქმებულ, არსებითად იმავე მდგომარეობაში მყოფ სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.

17. 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 მოწესრიგებას ამ კოდექსით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვა, სპეციალური კანონი განსხვავებულ მოწესრიგებას არ ადგენს. ამ თვალსაზრისით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელების მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძველად 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, სასამარ-

თლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დანესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება) მუხლი უფლებით აღჭურავს პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, მიმართოს სასამართლოს.

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

19. 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 მადის-

კრიმინირებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები.

20. 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 მაგნი 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 ანალოზის 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 – უფლე-

ბა, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა. დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის საპროცესო ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7<sup>3</sup> კარის დებულებებით, კერძოდ, 363<sup>3</sup>-ე 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) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (Chassagnou and Others v. France [GC], №25088/94, №28331/95). რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (Nachova and Others), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებობასთან დაკავშირებით ან 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, მტკიცებულება შეიძლება, გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისი დას-

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

21. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნით, რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის განმარტება დამაკმაყოფილებელი იყო, ორ ეტაპიანი ატესტაციის გზით გამოვლინდა შესამცირებელი კანდიდატურები, შესაბამისად, მოსარჩელების მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი საქმის მასალებით არ მტკიცდებოდა. საკასაციო პალატა ამ განმარტების საპირისპიროდ იზიარებს სასამართლოს მხრიდან მოცემული საკითხის არასრულყოფილი გამოკვლევის თაობაზე კასატორების პოზიციას და ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სარჩელის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად მოტივს მოსარჩელების სქესი წარმოადგენდა (ყველა გათავისუფლებული პირი იყო ქალი, ხოლო დარჩენილი სამი პირი მამაკაცი). მათი მოსაზრებით, უშუალო ხელმძღვანელი ფრაზით – „აბა კაცებს ხომ არ გავუშვებდით“ მათ მიმართ გამოხატა გენდერული უთანასწორობა. დისკრიმინაციის უარყოფისა და მოსარჩელების კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძვლად მოპასუხე უთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა იმ პირობებთან, რომლებმაც ატესტაციის შედეგად, ჯამურად მათზე მეტი ქულა დააგროვეს.

22. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს მოსარჩელების მოთხოვნის ძირითად სამართლებრივ არგუმენტს იმასთან დაკავშირებით, რომ კონკურსის მეორე ეტაპის (გასაუბრების) პროცესი არ იყო გამჭვირვალე და იგი ობიექტურად არ შეუფასებია საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას. აღნიშნულის საპირსონედ დამსაქმებელი შეფასების წესების წარმოდგენით და მის შინაარსობრივ მხარეზე დაყრდნობით (რომელშიც დეტალიზებულია კონკურსის პროცედურები და გადანყვეტილების მიღების წესი (კანდიდატის შეფასების კრიტერიუმები) აპელირებს, რომ სადავო კონკურსის გასაუბრების ეტაპი იყო კანონშესაბამისი, გამჭვირვალე და შედეგების მიმართ კითხვის ნიშნები არ არსებობდა. საკასაციო პალატა მოპასუხის ამ მსჯელობის საწინააღმდეგოდ ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ საქმის განხილვის არცერთ ეტაპზე, დამსაქმებელს დეტალურად არ მიუთითებია გასაუბრების შინა-

არსობრივ მხარეზე, დამსაქმებელმა სასამართლოს წარუდგინა მხოლოდ შეფასების ის სისტემა, რითაც შეფასებას დაქვემდებარებულ პირთა დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის შემოწმებისას იხელმძღვანელა, თუმცა მხოლოდ შეფასების წესების, თუნდაც პროცედურულად დეტალიზებული არსებობა არ ქმნის კონკურსში მონაწილე პირის მიმართ გასაუბრების გამჭვირვალედ წარმართვის ვარაუდს. უფრო მეტიც, საკასაციო პალატის განსჯით, განსახილველ დავაზე შეფასებას დაქვემდებარებული პირის შეფასების პროცესი გამჭვირვალობის სულ მცირე სტანდარტსაც არ აკმაყოფილებს. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გასაუბრების პროცესი გამჭვირვალე და კანდიდატის გასაუბრების შედეგი დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შეუსაბამობის დამადასტურებელი იმ შემთხვევაში იქნებოდა, თუ დამსაქმებელი სამართალწარმოების პროცესში დაასაბუთებდა არა ზოგადად, ტექნიკურად და თეორიულად გასაუბრების გამჭვირვალობისა და ობიექტურობის პროცესს, არამედ კონკრეტულ შემთხვევაში, რამდენად იყო შეფასების წესებში მითითებული პრინციპები და შეფასების სტანდარტი დაცული არადაამაკმაყოფილებელი შეფასების მქონე მოსარჩელების მიმართ, რისი გამორკვევაც მხოლოდ იმ პირობებში იქნებოდა შესაძლებელი, თუ იარსებებდა გასაუბრების ოქმის აუდიოჩანაწერი ან დამსაქმებელი სასამართლოს წინაშე სრული სიზუსტით აღადგენდა გასაუბრების მიმდინარეობას, კერძოდ, რა შეკითხვებით მიმართეს დასაქმებულებს, რომელ მათგანზე ვერ უპასუხეს დასაქმებულებმა, რასაც უნდა მოჰყოლოდა დამსაქმებლის დასაბუთება, დასაქმებულების მიერ გაუცემელ პასუხებს, რამდენად შეეძლო, დაედასტურებინა დასაქმებულის კვალიფიკაციის უკმარისობა დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებით, რაც დამსაქმებელმა მოცემული დავის ფარგლებში ვერ შეძლო. გასაუბრების შინაარსობრივი მხარის გამორკვევას კი, არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა სასამართლოსთვის საკონკურსო საატესტაციო კომისიის სადავო ოქმის კანონიერების შესაფასებლად.

23. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სწორედ ამ კონტექსტით უნდა შეფასდეს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში გამოთქმული შედავება შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის თაობაზე, ვინაიდან, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა დისკრიმინაციის გადა-



ფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელ ქცევად, რომელიც არღვევს, როგორც საერთაშორისო, ისე – ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.

24. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინებით დისკრიმინაციის თვალსაზრით ერთობლივად არ შეფასებულა მოსარჩევეების მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები, სასამართლოს არ გამოუტანია დასკვნა – ზემოხსენებული ფაქტებისა და არგუმენტების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი წესით (სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადანყვეტილებაში) შეფასება, ხომ არ ადასტურებს მოსარჩელის მხრიდან სსსკ-ის 363<sup>3</sup>-ე მუხლით გათვალისწინებული მტკიცების ტვირთის მოსარჩელის მიერ დაძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა (იხ. შკ-ის 37.3 „ბ“ ქვეპუნქტი).

25. სსსკ-ის 412-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადანყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადანყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. ამავ კოდექსის 394-ე მუხლის „ე1“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას, შეამოწმოს გასაჩივრებული გადანყვეტილების კანონიერება, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადანყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება.

**სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

**და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. ნ. ჩ-ისა და თ. ჯ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 11 ნოემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

## 2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

### შრომითი ხელშეკრულების დადება

#### გადაწყვეტილება

#### საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1161-2018

15 ოქტომბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურისა და ყოველ ვადაგადაცილებულ დღის-თვის ხელფასის 0.07%-ის ანაზღაურება

#### აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2016 წლის 14 აპრილს, შპს „ა-ის“ (შემდეგში – მოპასუხე, დამსაქმებელი, კომპანია) ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსმა ა. თ-ძემ (შემდეგში კომპანიის/დამსაქმებლის წარმომადგენელი) ნ. ნ-ძეს (შემდეგში – მოსარჩელე, კასატორი, დასაქმებული, სამუშაოს მაძიებელი) ელექტრონულ ფოსტაზე შეტყობინების გაგზავნით სამსახური შესთავაზა. შეტყობინების თანახმად, კომპანია მოხარული იყო მისთვის ფილიეტ მარკეტინგის მენეჯერის თანამდებობა შეეთავაზებინა, ყოველთვიური 2500+208 ლარის ანაზღაურების სანაცვლოდ. კომპანიის წარმომადგენელი სამუშაოს მაძიებელს სთხოვდა, შეთავაზებული პირობების მიღების შემთხვევაში, გაეგზავნა საპასუხო მეილი და ეცნობებინა სამსახურის დაწყების მისთვის მოსახერხებელი თარიღი.

2. 2016 წლის 15 აპრილს მოსარჩელემ კომპანიის წარმომადგენელს მისწერა ელექტრონული წერილი შეთავაზებული პირობების მიღებაზე დასტურით, ამასთანავე, სამუშაოს მაძიებელმა მიუთითა, რომ სამსახურის დაწყება 25 აპრილიდან შეეძლო. 2016 წლის 20 აპრილს მოსარჩელემ კიდევ ერთი წერილი გაგზავნა, ამჯერად, მისი წერილის ადრესატებს ვ. ო-უ (უშუალო ხელმძღვანელი) და ადამიანურ რესურსების მართვის მიმართულებით კომპანიის წარმომადგენელი წარმოადგენდნენ. მოსარჩელემ კვლავ დაადასტურა მისთვის შეთავაზებული სამუშაოს პირობების მიღება და მზადყოფნა გამოხატა სამსახური 25 აპრილს დაეწყო. აღნიშნული

შეტყობინების პასუხად, უშუალო ხელმძღვანელმა მოსარჩელეს დაუდასტურა სამსახურის 25 რიცხვში დაწყების შესაძლებლობა, იგი მოსარჩელეს დაჰპირდა ახალი თანამშრომლის მისვლის თაობაზე მომავალი კოლეგების ინფორმირებას და მარკეტინგის დეპარტამენტში მისთვის სამუშაო მაგიდის მიტანას. შემდეგი მიმონერები სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაზუსტებას ემსახურებოდა.

3. მოსარჩელე სამსახურში შეთანხმებულ დღეს გამოცხადდა, მას კომპანიაში სამსახურებრივი მეილი გაუხსნეს, მოსარჩელეს დაუმზადდა შენობაში შესასვლელი საშვიც. 25 აპრილს განხორციელებული თითოეული მიმონერის დროს, ოფიციალურ მეილზე, ქვედა მარცხენა მხარეს მოსარჩელის პოზიციად მითითებული იყო ეფილიეტ მარკეტინგის მენეჯერი.

4. 2016 წლის 26 აპრილს, მოსარჩელეს კომპანიამ აცნობა, რომ მათ შორის შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელდებოდა.

5. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს, რომლითაც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვა.

6. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლის წარდგენით უარყო სარჩელის საფუძვლიანობა. მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელე 2016 წლის 26 აპრილს, კომპანიასთან ჯერ კიდევ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა, შესაბამისად, მასთან შრომითი ურთიერთობა კი არ შეწყდა, არამედ, უარი ეთქვა დასაქმებაზე.

**7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 8 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.**

7.1. სასამართლომ მიიჩნია, რომ კომპანიასა და სამუშაოს მაძიებელს შორის მიმდინარეობდა მოლაპარაკება შრომითი ურთიერთობის დაწყების თაობაზე, თუმცა მათ შორის საბოლოოდ შრომის ხელშეკრულება არ დადებულა.

8. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

**9. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სააპელაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ, მოპასუხეს მიყენებული ზიანის – 3 თვის იძულებით განაცდურის (7500 ლარის) ანაზღაურება დაე-**

## **კისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.**

9.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-4 პუნქტებში მითითებული გარემოებები.

9.2. სააპელაციო სასამართლოს განსჯით, მხარეთა შორის წერილობითი ხელშეკრულება არ დადებულა, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ-ის) 6.11 მუხლის (შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.) დანაწესის საფუძველზე, პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ზეპირი შრომის ხელშეკრულება 3 თვის ვადით დაიდო.

9.3. სააპელაციო პალატის შეფასებით, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულება არამართლზომიერად შეწყვიტა, რის გამოც დამსაქმებელს სამი თვის ხელფასის შესატყვისი თანხის (იძულებითი განაცდურის) ანაზღაურება უნდა დაჰკისრებოდა.

10. აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით, ნაწილობრივ გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დამსაქმებლისათვის მის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრება გადაწყვეტილების აღსრულებამდე მოითხოვა.

## **11. საკასაციო პრეტენზია შემდეგ გარემოებებს ეფუძნება:**

11.1. კასატორის განმარტებით, სასამართლომ მართებულად დაადგინა მასსა და კომპანიას შორის შრომის ხელშეკრულების დადების ფაქტი, თუმცა სასამართლოს დასკვნა ზეპირი შრომის ხელშეკრულების 3 თვის ვადით დადების თაობაზე, მოკლებულია სამართლებრივ საფუძველს. კასატორის მოსაზრებით, მასსა და დამსაქმებელს შორის შრომის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დაიდო. ამასთან, კასატორის განსჯით, მაშინაც კი, თუ შრომით ხელშეკრულებას განსაზღვრული ვადით დადებულად ჩათვლიდა, სასამართლოს სულ მცირე ერთი წლით დადებულად მაინც უნდა მიეჩნია შრომის ხელშეკრულება, ვინაიდან, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა არ ითვალისწინებდა სშკ-ის 6.12 მუხლით გათვალისწინებულ იმ საგამონაკლისო შემთხვევებს, რომელიც უფრო მოკლე ვადით შრომის ხელშეკრულების დადებას გაამართლებდა.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 31 მაისის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

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

13. სსკ-ის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო საჩივარი შეიძლება, ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სამართლის ნორმები დარღვეულად მიიჩნევა, თუ სასამართლომ: ა) არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; ბ) გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა; გ) არასწორად განმარტა კანონი. მითითებული მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. სსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

14. მოცემულ შემთხვევაში, ნაწილობრივ დასაბუთებულია კასატორის პრეტენზიები იმის თაობაზე, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორად განმარტა კანონი, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები შრომის ხელშეკრულების ზეპირად დადებისა და, აქედან გამომდინარე, შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის სამართლებრივ შედეგებთან დაკავშირებით.

15. სარჩელის მიხედვით, მოსარჩელე მოითხოვდა სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას, სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას. ეს მოთხოვნები ეფუძნება დავის წარმოშობის დროს მოქმედ სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალ-

დებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებული გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება, მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებს.

16. დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ნამდვილი, ურთიერთთანმხვედრი ნების გამოვლენის შესატყვისი შრომის ხელშეკრულება დაიდო. ეს გარემოება საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე სადავო არაა. დამატებით გამოკვლევას არ საჭიროებს არამართლობიერების კონტექსტში დამსაქმებლის ქმედებაც, რადგან მას სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ გაუსაჩივრებია. დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების ფორმის გამორკვევა, კერძოდ, დასაქმებულთან დაიდო – ზეპირი თუ წერილობითი შრომის ხელშეკრულება, ამასთან, თუ მხარეთა შორის წერილობითი ხელშეკრულება დაიდო, სამართლებრივად შესაფასებელია, დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა შრომითი ურთიერთობა განსაზღვრული ვადით შემოფარგლეს, თუ მათ შორის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დაიდო.

17. უპირველეს ყოვლისა, საკასაციო პალატა სადავო შრომის ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრის საკითხს მიაქცევს ყურადღებას. საქმეში დაცული მტკიცებულებებით ირკვევა, რომ 2016 წლის 14 აპრილს დასაქმებულმა კომპანიისგან ელექტრონული შეტყობინების სახით კონკრეტულ ვაკანტურ პოზიციაზე დასაქმების შეთავაზება მიიღო. ოფერენტის წინადადებას სამუშაოს მაძიებელმა აქცეპტით უპასუხა. სადავო არაა, რომ სამუშაოზე დათანხმების თაობაზე სამუშაოს მაძიებლის ნების გამოვლენა მეორე მხარეს, დამსაქმებელს მიუვიდა, მისი ძალაუფლების სფეროში მოექცა, ელექტრონული მიმონერის ფარგლებში კონტრაჰენტები ხელშეკრულების არსებით პირობებზეც შეთანხმდნენ. ელექტრონული შეტყობინებიდან განსაზღვრადია დასაქმებულის თანამდებობა, ხელფასი, სამუშაო დრო, სამუშაოს შესრულების ადგილი და ა.შ., რაც, თავის მხრივ, მხარეთა შორის ნამდვილი შრომის ხელშეკრულების დადებას მოწმობს. რაც შეეხება თავად ხელშეკრულების ფორმას, საკასაციო პალატა საქმეში დაცული ამ ელექტრონუ-

ლი მიმონერის შეფასების შედეგად მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არა ზეპირი, არამედ წერილობითი ელექტრონული ხელშეკრულება დაიდო. ამ დასკვნამდე საკასაციო სამართლო მივიდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

17.1. ბოლო პერიოდში სამართლებრივ სივრცეში სულ უფრო მზარდია ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებების გამოყენებით ხელშეკრულებების დადება. ამ ტიპის ხელშეკრულებაში კონტრაპირება შესაძლებელია როგორც წინასწარ შედგენილი ხელშეკრულების ფორმულარზე თანხმობის ფანჯრის მონიშვნით, ისე, განსახილველი შემთხვევის ანალოგიურად, ელექტრონული მიმონერის ფარგლებში ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმებითა და თანხმობის გამომხატველი ნების გამოვლენის მეორე მხარისათვის შეტყობინებით. ასეთი აქცეპტის დროს განმსაზღვრელია, რომ აქცეპტი, როგორც მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა, მოექცეს მეორე მხარის ძალაუფლების სფეროში, და ამავედროულად, მეორე მხარისათვის აქცეპტანტის ნება იყოს აღქმადი, ანუ აქცეპტის ფორმა მეორე მხარეს უნდა აძლევდეს აქცეპტანტის პასუხის იდენტიფიცირების საშუალებას. განსახილველი დავის საკვანძო საკითხია, თავად ელექტრონული ხელშეკრულების ადგილი სამართლებრივ სივრცეში. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ელექტრონული ფოსტის საშუალებით დადებული ხელშეკრულება წერილობითი ხელშეკრულების სახესხვაობად უნდა განვიხილოთ. სწორედ ეს მოსაზრებაა განვითარებული სამეცნიერო დოქტრინაშიც. «ელექტრონული ფოსტა, ხელშეკრულების დადების კარგად ცნობილი და აპრობირებული მეთოდია. ეს უკანასკნელი წერილის ციფრულ ანალოგს წარმოადგენს და იმავე ფუნქციას ასრულებს, რასაც ფოსტა. ხშირ შემთხვევაში, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ხდება ოფერტისა და აქცეპტის გაკეთება, ასევე სარეკლამო განცხადებების მხარისათვის გაგზავნა. მხარის მიერ ოფერტზე, ელექტრონული ფოსტით, აქცეპტის გაკეთება, სახელშეკრულებო ვალდებულებების წარმოშობის საფუძველია. ... გამომდინარე იქიდან, რომ ელექტრონული საშუალებით ხელშეკრულების დადებისას ხდება იმგვარი დოკუმენტაციის შედგენა, რომლითაც შესაძლებელია მისი შემდგენის ვინაობისა და გამოვლენილი ნების დადგენა, უნდა ითქვას, რომ ამგვარი მეთოდით დადებული ხელშეკრულება განეკუთვნება მარტივი წერილობითი ფორმით დადებულ გარიგებათა ნუსხას“. (ნინო ფაჩუაშვილი, ელექტრონული საშუალებებით დადებული ხელშეკრულებები, მათი ბათილობის, შეწყვეტის, მათზე უარის თქმის საფუძვლები და სამართლებრივი შედეგები, 2019 წელი, გვ. 28, გვ. 41. [https://www.tsu.ge/assets/media/files/48/disertaciebi4/Nino\\_Fachuashvili.pdf](https://www.tsu.ge/assets/media/files/48/disertaciebi4/Nino_Fachuashvili.pdf).) კანონით დადგენილი წე-



რილობითი ფორმის ალტერნატივად შესაძლოა, გამოყენებულ იქნეს ელექტრონული ფორმა, რომელიც ითვალისწინებს ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის თანამედროვე პრაქტიკას მისთვის დამახასიათებელი ყველა ელემენტით, მათ შორის კვალიფიციურ ელექტრონულ-ციფრულ ხელმოწერას. (სსკ-ის 328-ე მუხლის კომენტარი; ეკატერინე ბალიშვილი; გვ.107, [http://lawlibrary.info/ge/books/giz2019-ge-civil\\_code\\_comm\\_III\\_book.pdf](http://lawlibrary.info/ge/books/giz2019-ge-civil_code_comm_III_book.pdf).)

17.2. საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს აქვე მოიხმოს „ელექტრონული დოკუმენტისა და ელექტრონული სანდო მომსახურების შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-2 მუხლის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, ელექტრონულ დოკუმენტად მიიჩნევა ელექტრონული ფორმით შენახული ტექსტობრივი, ხმოვანი, ვიზუალური ან აუდიოვიზუალური ინფორმაციის ან/და მონაცემთა ერთობლიობა; ხოლო ამავე კანონის 4.2. მუხლის დანაწესის შესატყვისად, ელექტრონული დოკუმენტის გამოყენება შესაძლებელია ყველა შემთხვევაში, როდესაც მოითხოვება წერილობითი ფორმის მატერიალური დოკუმენტი, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი. მოხმობილი საკანონმდებლო რეგულაცია ცხადყოფს, რომ ელექტრონული დოკუმენტის რაობის განმსაზღვრელი კანონმდებლობა, ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებებით შექმნილ ვიზუალურიზირებად ტექსტს წერილობითი დოკუმენტის ტოლფასი მნიშვნელობის დოკუმენტად განიხილავს, რაც დამატებით განამტკიცებს ელექტრონული ფოსტის გამოყენებით მიღწეული შეთანხმების წერილობით ხელშეკრულებად მიჩნევის ზემოხსენებულ მსჯელობას. გარდა ამისა, მოხმობილი საკანონმდებლო მონერგების გარეშეც, თუკი დეტალურად ჩავუღრმავდებით ზეპირი და წერილობითი ხელშეკრულებების სამართლებრივ ბუნებას, ისედაც თვალსაჩინოა ელექტრონული საფოსტო შეტყობინების ინსტრუმენტის გამოყენებით ურთიერთთანხმებდრი ოფერტისა და აქცეპტის გაცვლა-გამოცვლის შედეგად დადებული ხელშეკრულების მიკუთვნება წერილობითი ხელშეკრულების სამართლებრივი კონსტრუქციისთვის. ზეპირი ხელშეკრულება ხელშეკრულებათა იმ კატეგორიას განეკუთვნება, რომელიც, როგორც წესი, თანმყოფ პირებს შორის იდება, შეთანხმება უმაღლვე მიიღწევა და შედეგსაც დაუყოვნებლივ წარმოშობს. როგორც წესი, ზეპირი ხელშეკრულებები ყოფით და მარტივ სახელშეკრულებო ურთიერთობებში გამოიყენება, რომელსაც თან არ ახლავს წონადი/ფასეული სახელშეკრულებო რისკები. არათანმყოფ პირებს შორის დადებული ზეპირი ხელშეკრულების შესაძლო შემთხვევად შეიძლება განვიხილოთ სატელეფონო ზარის შედეგად მიღწეული შეთანხმებაც. ნებისმიერ შემთხვევაში, ზეპირი ხელშეკრულებისთვის განმსაზღვრელია, რომ ხელშეკრულების არსებით პი-

რობებზე შეთანხმების გაცხადება ხდება ვერბალური, ზეპირსიტყვიერი კომუნიკაციის გზით.

17.3. წერილობითი ხელშეკრულება, თავის მხრივ, შეიძლება დაიდოს როგორც თანმყოფ პირებს შორის ერთიანი სახელშეკრულებო ტექსტის ხელმოწერით (ნების გამოვლენის დაფიქსირებით), ისე არათანმყოფ პირებს შორის წერილობითი დოკუმენტის ტოლფასი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმონერის ფორმატში სახელშეკრულებო შეთანხმების მიღწევით. წერილობითი ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების არსი ისაა, რომ კონტრაპენტთა მიერ ნება გამოვლენილია მატერიალიზებული ფორმით, რაც სამართლებრივი დაცვის მაღალ სტანდარტს ქმნის ხელშეკრულების მონაწილეთა შორის დავის წამოჭრის შემთხვევაში, ვინაიდან, მტკიცებას არ საჭიროებს არც ხელშეკრულების დადების ფაქტი და არც ხელშეკრულების შინაარსი. წერილობითი ხელშეკრულება მყარი გარანტიის მტკიცებულებაა თითოეული კონტრაპენტის ხელში იმ გარემოების დასადასტურებლად, თუ რა სახელშეკრულებო ვალდებულებებით შეიბოჭეს თავი მხარეებმა ხელშეკრულების დადებისას და რა სამართლებრივ სიკეთეს მოელიან ისინი ერთმანეთისგან სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში. ხელშეკრულებათა ფორმის მიზნობრივი დანიშნულებიდან გამომდინარე, ელექტრონული ფოსტის გამოყენებით დადებული ხელშეკრულება, სწორედ წერილობითი ხელშეკრულების ფუნქციური დანიშნულებისაა. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, მხარეთა შორის ელექტრონული ფოსტით მიმონერის შინაარსიდან გამომდინარე, განსაზღვრადია შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებზე (სამუშაოს დასახელება, დამსაქმებლის ვინაობა, ანაზღაურება და ა.შ.) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმება, რაც, მათ შორის ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალების გამოყენებით წერილობითი ხელშეკრულების დადებას ადასტურებს.

**18. განსახილველი დავის კიდევ ერთ საკვანძო საკითხს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული ხელშეკრულების განსაზღვრული თუ განუსაზღვრელი ვადით დადების ფაქტის გამორკვევა წარმოადგენს.**

18.1. დავის წარმოშობის დროს მოქმედი შრომის კანონმდებლობა უპირატესობას განუსაზღვრელი ვადით დადებულ წერილობით ხელშეკრულებას ანიჭებდა, ეს დასკვნა გამომდინარეობს შრომის კოდექსში იმპლემენტირებული რიგი საკანონმდებლო დანაწესებით, რომელიც ზღუდავდა როგორც 3 თვეზე მეტი ვადით ზეპირი ხელშეკრულების დადებას, ისე მოკლევადიანი წერილობითი ფორმის ხელშეკრულების დადებას, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული სპეციფიკური შემთხვევებისა. ამასთან, 30 თვე-

ზე მეტი ვადით უწყვეტად დადებულ შრომის ხელშეკრულებებს კანონმდებელი განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად მოიაზრებდა. საკასაციო პალატის განსჯით, როგორც დავის წარმოშობის დროს მოქმედი შრომის კანონმდებლობის მიზნებიდან გამომდინარე, ისე სსკ-ის 52-ე მუხლის (ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტუაციითი აზრიდან) რეგულირების შესატყვისად, კონტრაქტ მხარეთა მიერ გამოვლენილი ნების განმარტების კონტექსტში, თუკი მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავს მითითებას სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადაზე და არც შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან არ გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ვადიანობა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად უნდა მივიჩნიოთ. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ განსახილველ დავაზე, დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება ან/და სამართლებრივად ვარგისი დასაბუთება, რაც მხარეთა შორის შრომის ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას დაადასტურებდა.

**19. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული ხელშეკრულების ფორმისა და მისი მოქმედების ვადის გამორკვევის შემდგომ, იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია დასაქმებულის სამუშაოდან არამართლზომიერად გათავისუფლება, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია დასაქმებულის შრომით უფლებებში რესტიტუციის სამართლებრივი საკითხის გადაჭრა.**

19.1. სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით კანონმდებლის მიერ შემოთავაზებული რეგულირებით, 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. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი ეს შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (მდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016). ამდენად, შრომის კანონმდებლობა უპირატესად სწორედ დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენას მოიაზრებს დარღვეული უფლების რესტიტუციის ყველაზე უფრო სამართლიან ღონისძიებად, ერთადერთ

დამაბრკოლებელ გარემოებად ამ უფლების გამოყენებისათვის კანონმდებლობა შესაბამის თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენის შეუძლებლობას (ალარ არსებობს ის სტუქტურული ერთეული, რომელშიც დასაქმებული მუშაობდა, დასაქმებულის მიერ დაკავებულ შტატზე სხვა პირი დასაქმდა და სხვა) უკავშირებს.

19.2. საკასაციო პალატა დასაქმებულის შრომით უფლებებში რესტიტუციის საკითხის გაანალიზებისას, ყურადღებას მიაქცევს საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში კასატორის მოთხოვნის ფორმულირებას, კერძოდ, დასაქმებული მოითხოვს არა სამუშაოზე აღდგენას, არამედ მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ კომპენსაციის იმაზე მეტი ოდენობით დაკისრებას, ვიდრე ეს გასაჩივრებული გადანყვეტილებითაა დადგენილი. ამდენად, კასატორი არ ედავება გასაჩივრებულ გადანყვეტილებას იმ ნაწილში, რომლითაც მას უარი ეთქვა სამუშაოზე აღდგენაზე. კასატორი დაუსაბუთებლად მიიჩნევს გადანყვეტილებას მხოლოდ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო სწორედ ამ ნაწილში შეამოწმებს გასაჩივრებული გადანყვეტილების კანონიერებას.

19.3. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, 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, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. აქედან გამომდინარე, კომპენსაციის გამოანგარიშებისას პალატამ იხელმძღვანელა ზემოხსენებული კრიტერიუმებით და კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად, დასაქმებულის ერთი წლის შრომის ანაზღაურება (30 000 ლარი) მიიჩნია.

19.4. საკასაციო პალატამ კომპენსაციის გამოანგარიშებისას იხელმძღვანელა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებით, დასაქმებულის ხელფასის 2500 ლარით განსაზღვრის თაობაზე. მართალია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ელექტრონულ მიმონერაში დასაქმებულის ხელფასად მითითებულია 2500+208 ლარი, თუმცა არც სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსიდან და არც საქმეში დაცული სხვა მტკიცებულებები-

დან არ ირკვევა 208 ლარის სამართლებრივი რაობა, კერძოდ, აღნიშნული თანხა რა დანიშნულების ფინანსური ინსტრუმენტია, ესაა ხელფასის შემადგენელი ელემენტი, სახელფასო დანამატი (ყოველთვიური ან გარკვეული პერიოდულობით), თუ რაიმე სხვა დანიშნულების ფინანსური სარგებელი. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დასაქმებულის ხელფასის 2500 ლარით განსაზღვრის წინააღმდეგ კასატორს წარმოდგენილი არ აქვს დასაბუთებული საკასაციო შედავება, შესაბამისად, საკასაციო პალატამაც მოპასუხისათვის დასაკისრებელი ერთი წლის კომპენსაციის განსაზღვრისას 2500 ლარის ან სახელფასო ნიშნულით იხელმძღვანელა.

20. 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 განსახილველად დაბრუნების საფუძველები. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი არ არსებობს, რადგან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო ახალი გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ აკმაყოფილებს მოსარჩელის მოთხოვნას.

21. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიცხადებამა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. განსახილველ შემთხვევაში, რაკი მოსარჩელის სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული სასამართლო ხარჯის – 550 (100+150+300) ლარის ანაზღაურება.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 257.1, 264.3, 408.3, 411-ე მუხლებით და

## **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :**

1. ნ. ნ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. ნ-ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
4. შპს „ა-ს“ ნ. ნ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – დასაქმებულის ერთი წლის ხელფასის – 30 000 ლარის ანაზღაურება, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გათვალისწინებით;
5. შპს „ა-ს“ ნ. ნ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 550 (100+150+300) ლარის გადახდა, ამ უკანასკნელის მიერ სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

## **შრომითი ხელშეკრულების ვადა**

### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ი ლ ე ბ ა ს ა ქ ა რ თ ვ ე ლ ო ს ს ა ს ხ ე ლ ი ტ**

№ას-949-2018

27 დეკემბერი, 2019 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

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

**დავის საგანი:** ბრძანებების ბათილად ცნობა (შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის, ასევე, ამ ურთიერთობის მოშლის შესახებ), სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

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

1.1. მ. ბ-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორის მონინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამარ-

თლოში ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2014 წლის 22 დეკემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით დადებულად აღიარება, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება (სამსახურში მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისათვის), გათავისუფლების დღიდან კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, 2014 წლის დეკემბრის ხელფასის სრულად ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანების მოსარჩელისთვის კანონით დადგენილი წესით ოფიციალურად გაცნობის დღის ჩათვლით, 2014 წელს გამოუყენებელი კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულების ნატურით ანაზღაურება 30 დღის კუთვნილი თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე მუშაობდა საქართველოს დედაქალაქის – თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურში სხვადასხვა თანამდებობაზე. ბოლოს, ის დასაქმებული იყო ქ. თბილისის თვითმმართველი ერთეულის საკუთრებაში არსებული ბალების, პარკებისა და სკვერების დაცვის განყოფილების დამხმარე მოსამსახურედ – დაცვად. 2014 წლის 22 დეკემბერს, №2421 ბრძანებით კი დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სამსახურეობრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის მოტივით. სადავო ბრძანება გამოცემულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანქონით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, რასაც, რეალურად ადგილი არ ჰქონია. მოსარჩელეს 2014 წელს არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელე 2014 წლის 20 თებერვლიდან 3 აპრილამდე დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის ქ. თბილისის რაიონული გამგეობის დაცვის განყოფილებაში დაცვად, მას რამდენჯერმე გაუვგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა (2014 წლის 3 აპრილი-

დან 3 ივლისამდე; 2014 წლის 4 აგვისტომდე; 4 აგვისტოდან 1 სექტემბრამდე; 1 სექტემბრიდან 1 ოქტომბრამდე, 1 ოქტომბრიდან 31 დეკემბრამდე), ხოლო, დამსაქმებლის 2014 წლის 10 ოქტომბრის ბრძანებით, 2014 წლის 10 ოქტომბრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით დაინიშნა მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის ქ. თბილისის თვითმმართველი ერთეულის საკუთრებაში არსებული ბაღების, პარკებისა და სკვერების დაცვის განყოფილებაში დამხმარე მოსამსახურედ – დაცვად. უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურმა 2014 წლის 29 ოქტომბერს შეამოწმა ამავე სამსახურის თანამშრომლების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების საკითხი, რა დროსაც გამოვლინდა დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი: 2014 წლის 29 ოქტომბერს, 07:45 საათზე მოსარჩელეს ეძინა 9 აპრილის პარკში დასაცავ საგუშაგოზე მაშინ, როდესაც მისი დასვენების დრო განსაზღვრული იყო 11:00 საათიდან 02:00 საათამდე. გადაცდომა დადასტურებულია მოსარჩელის მოხსენებით ბარათში. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა 2014 წლის 9 დეკემბრის წერილით აცნობა მომხდარის შესახებ რაც გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის ფაქტობრივი საფუძველი. ვინაიდან არ არსებობს დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, სხვა სასარჩელო მოთხოვნები ასევე გაუმართლებელია.

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

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი უარყოფილ იქნა.

### **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

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

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 დეკემბრის №2421 ბრძანება, დასაქმებული აღდგენილ იქნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის ქ. თბილისის თვითმმართველი ერთეულის საკუთრებაში არსებული ბაღე-



ბის, პარკებისა და სკვერების დაცვის თანამშრომლის თანამდებობაზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდური ხელფასის სრული ანაზღაურება სამსახურში მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისთვის, გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მასვე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2014 წლის დეკემბრის ხელფასის სრული ანაზღაურება, 2014 წლის 22 დეკემბრის №2421 ბრძანების მოსარჩელისათვის კანონით დადგენილი წესით ოფიციალურად გაცნობის დღის ჩათვლით და 2014 წელს გამოუყენებელი კუთვნილი ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულების თანხის ანაზღაურება 30 დღის კუთვნილი თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

#### **6. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტის მონინალმდეგე მხარემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

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

#### **1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება:**

1.1. საკასაციო პრეტენზიების მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები:

საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის საკითხი, მისი მოშლის კანონიერება, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისა და ზიანის სახით იმ თანხის გაცემის წინაპირობები, რომელსაც შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად გაგრძელების შემთხვევაში მიიღებდა დასაქმებული (განაცდური ხელფასი და გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაცია). კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებებსა და დასკვნებს და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს, შესაბამისად, მცდარად მივიდა დასკვნამდე, რომ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობები. ამდენად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სა-

სამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას სწორედ საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შეამოწმებს.

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

1.2.1. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 22 დეკემბრის №2421 ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, ხოლო, დამსაქმებლის ხსენებულ ნებას ფაქტობრივ საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევა, კერძოდ: ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის თანამშრომლების მიერ 2014 წლის 29 ოქტომბერს ამავე სამსახურის დაქვემდებარებაში მყოფ დასაცავ ობიექტზე დაცვის თანამშრომლის მ. ბ-ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ხარისხის შემოწმებისას გამოვლინდა დისციპლინის დარღვევის ფაქტი – დასაცავ ობიექტზე, 9 აპრილის პარკში, 07:45 საათზე დასაცავ საგუშაგოზე ძილი. აღნიშნულმა შექმნა დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის წარმოშობის საშიშროება. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის მიერ ობიექტების დაცვის ინსტრუქციის მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, მისი დასვენების დრო, 24 საათიანი გრაფიკის შემთხვევაში, განისაზღვრება სამი საათით და შეუძლია დაიძინოს 11 საათიდან 02:00 საათამდე.

1.2.2. მ. ბ-ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას: ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 14

ავგისტოს №70 ბრძანებით დამტკიცებული „ქ. თბილისის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის მიერ ობიექტების დაცვის ინსტრუქციის“ მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, საგუშაგოზე სამუშაო დრო განისაზღვრება 8 საათიანი და 24-საათიანი რეჟიმით, ყველა სახის საგუშაგოზე სამსახურის უწყვეტად შესრულების ხანგრძლივობა, როგორც წესი არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს. 9 საათიანი გრაფიკის დროს უსაფრთხოების თანამშრომლებს ეძლევათ 1-საათიანი შესვენება, სამსახურის შესრულების საერთო ხანგრძლივობიდან 24-საათიანი გრაფიკის შემთხვევაში ეძლევათ 3-საათიანი შესვენება. შრომითი ხელშეკრულებითა და ხსენებული ინსტრუქციით დგინდება, რომ დასაქმებულისათვის არ იყო განსაზღვრული კონკრეტული დრო, თუ დღე-ღამის რა მონაკვეთში შეეძლო მას გამოეყენებინა 3-საათიანი შესვენება. სხვაგვარი მტკიცება დამსაქმებელს სასამართლოსათვის არ შეუთავაზებია. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 14 აგვისტოს №71 ბრძანებით დამტკიცებული „ქ. თბილისის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის თანამშრომელთა ფუნქციების“ მიხედვით, დაცვა ასრულებს ხელმძღვანელობის ბრძანებებს, მითითებებსა და დავალებებს. მოპასუხემ ასევე ვერ წარადგინა მტკიცებულება, რომელიც დადასტურებდა მისი მხრიდან დასაქმებულისათვის დასვენების დროის ზეპირად განსაზღვრის ფაქტს. 2014 წლის 5 დეკემბრის დასკვნაში მითითებულია, რომ „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის მიერ ობიექტების დაცვის ინსტრუქციის მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, მისი დასვენების დრო, 24-საათიანი გრაფიკის შემთხვევაში განისაზღვრება 3 საათით და შეუძლია დაიძინოს 11:00 სთ-დან 02:00 საათამდე“. ამ თვალსაზრისით მოპასუხის მტკიცება ურთიერთწინააღმდეგობრივიცაა, თუკი 2014 წლის 14 აგვისტოს №70 ბრძანებით დამტკიცებული „ქ. თბილისის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის მიერ ობიექტების დაცვის ინსტრუქციის“ მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტი სავალდებულოა მითითებულ პოზიციაზე დასაქმებული ყველა პირისათვის, ხსენებული რეგულაცია გავრცელდებოდა კონკრეტულ ობიექტზე დასაქმებულ ყველა პირზე და მათ მიერ მოხდებოდა შესვენების ერთსა და იმავე დროს გამოყენება, რაც თავისთავად გამოიწვევდა საფრთხეს. ამდენად, მხარეთა ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, დასაქმებულს დასაცავი ობიექტის უსაფრთხოების ზომების გათვალისწინებით (მაგალითად, ობიექტზე შემცვლელი პირის მეთვალყურეობის დროს), შეეძლო შესვენების გამოყენება დღე-ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში.

### **1.3. საკანსაცხო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებ-**

## **რივი დასკვნები:**

1.3.1. საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების მართლწინააღმდეგობრიობის თაობაზე. ამ შემთხვევაში, ნების კანონიერება სააკვეციო სასამართლომ სწორად შეაფასა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის ფარგლებში. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოპასუხემ დასაქმებული სამსახურიდან მოვალეობათა უხეში დარღვევის მოტივით გაათავისუფლა, შესაბამისად, დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი პირობების უხეშად დარღვევის ფაქტი. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას იმის თაობაზე, რომ სწორედ დამსაქმებლის, როგორც შრომის ორგანიზაციული პირობების მომწესრიგებლის ვალდებულებას წარმოადგენდა იმის დამტკიცება, თუ 24-საათიანი დატვირთვის პირობებში დღე-ღამის რა მონაკვეთში ეკუთვნოდა მოსარჩელეს შესვენება. ამ მხრივ ინსტრუქცია შეიცავს ზოგად მითითებას დასვენების უფლების თაობაზე, ხოლო არც მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები და არც სხვა წერილობითი დოკუმენტი არ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ შემოწმების ჩატარებისას გამოვლენილ დროს მოსარჩელეს არ ჰქონდა შესვენების უფლება. სადავო გარემოების დამტკიცებულად მიჩნევის საფუძველი ვერ გახდება მოსარჩელის მოხსენებითი ბარათი, რადგანაც ხსენებული დოკუმენტი ვერ შეცვლის შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-6 ნაწილით განსაზღვრულ დამსაქმებლის ვალდებულებას, მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია ხელშეკრულების არსებით პირობებთან დაკავშირებით. ამდენად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მხრიდან არათუ შრომის პირობების უხეში, არამედ – ზოგადად დარღვევის ფაქტი. ასეთ ვითარებაში დამსაქმებლის ნება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნას და სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, როგორც მართლწინააღმდეგო, მიიჩნევა ბათილად.

1.3.2. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნ-

ველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. განსახილველი ნორმიდან გამომდინარე, პირი, რომელიც არამართლზომიერად იქნა დათხოვნილი სამსახურიდან, ექვემდებარება პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას. შრომითი ურთიერთობის თავისებურებიდან კანონმდებელი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის რამდენიმე შესაძლებლობას ითვალისწინებს: იმავე თანამდებობაზე აღდგენა; ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა; კომპენსაციის ანაზღაურება. სტაბილური სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ ნორმაში მოცემული წინაპირობები სასამართლოს მხრიდან მოწმდება თანმიმდევრობით, კერძოდ, სასამართლო, თუკი დაადგენს, რომ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობს, კანონიერადაა დაკავებული სხვა პირის მიერ თუ სხვა, პირს აღადგენს ტოლფას თანამდებობაზე, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ხოლო, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის პირობებში განსაზღვრავს კომპენსაციის სამართლიან ოდენობას.

1.3.3. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს მოსარჩელის იმავე თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობა. ამ თვალსაზრისით კასატორმა დასაბუთებული შედაგება წარმოადგინა, კერძოდ, სარჩელით მოთხოვნილია მხარეთა შორის უვადო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტის დადგენა, ამ მხრივ კი, სარჩელში მითითებულია მხოლოდ ის, რომ მოსარჩელე ხანგრძლივი დროის განმავლობაში იყო დასაქმებული მოპასუხესთან, რასაც შესაგებლით შეენიანაღმდეგა მოპასუხე და მიუთითა, რომ მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა 2014 წლის 20 თებერვალს ამავე წლის 3 აპრილამდე ვადით წარმოიშვა, კერძოდ, მოსარჩელე დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის ქ. თბილისის რაიონული გამგეობის დაცვის განყოფილებაში დაცვად, მას რამდენჯერმე გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა (2014 წლის 3 აპრილიდან 3 ივლისამდე; 2014 წლის 4 აგვისტომდე; 4 აგვისტოდან 1 სექტემბრამდე; 1 სექტემბრიდან 1 ოქტომბრამდე, 1 ოქტომბრიდან 31 დეკემბრამდე), ხოლო, დამსაქმებლის 2014 წლის 10 ოქტომბრის ბრძანებით, 2014 წლის 10 ოქტომბრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით დაინიშნა მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სამსახურის ქ. თბილისის თვითმმართველი ერთეულის საკუთრებაში არსებული ბაღების, პარკებისა და სკვერების დაცვის განყოფილებაში დამხმარე მოსამსახურედ – დაცვად. შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრის მიზნით სააპელაციო პალატამ, მართალია, სწორად გამოიყენა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, თუმცა, არასწორად განმარტა იგი, შესაბამისად, სამუშაოზე აღდგენისა და შრო-

მითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში სახეზეა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები.

1.3.4. შრომითი ურთიერთობის უვადოდ დადებულად მიჩნევის წინაპირობებს ადგენს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილი. განსახილველი ნორმის თანახმად კი, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დასახელებული ნორმა შეიცავს შენიშვნას, რომელიც მისი განუყოფელი ნაწილია და ადგენს მუხლში მითითებული რეგულაციის გამოყენების პირობებს იმ ურთიერთობებში, რომლებიც საკანონმდებლო ცვლილებებს წინ უსწრებდა, შენიშვნის თანახმად, მე-6 მუხლის 1<sup>1-3</sup> პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. მითითებული საკანონმდებლო დანაწესების ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ 2013 წლის 12 ივნისს ორგანულ კანონში – შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებამდე (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს) წარმოშობილი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონ-

მდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში (იხ. სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი). საკასაციო პალატა კვლავ იმ ფაქტზე გაამახვილებს ყურადღებას, რომ უვადო შრომითი ხელშეკრულების წინაპირობებზე (30 თვით და მეტი ხნით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ყოფნის ფაქტი) მითითებას სარჩელი არ შეიცავს, ისევე, როგორც დასაბუთებული შედაგება არ იქნა წარმოდგენილი საკასაციო პალატაში კასატორის მიერ შრომითი ურთიერთობის ვადასთან მიმართებაში გამოთქმული პრეტენზიის წინააღმდეგ, შესაბამისად, საქმის მასალებით არ დგინდება და მხარეთა შორის უდავოა ის ფაქტი, რომ მხარეთა სახელშეკრულებო ურთიერთობა არ გრძელდებოდა 30 თვის განმავლობაში, რაც მათ უვადო შრომით ურთიერთობაში ყოფნას განაპირობებდა, თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ მოთხოვნა ნაწილობრივ მაინც საფუძვლიანია.

1.3.5. უდავოა, რომ მოსარჩელე 2014 წლის 10 ოქტომბრის ბრძანებით, 2014 წლის 10 ოქტომბრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით დაინიშნა ქ. თბილისის მერიის უსაფრთხოების საქალაქო სასამსახურის ქ. თბილისის თვითმმართველი ერთეულის საკუთრებაში არსებული ბაღების, პარკებისა და სკვერების დაცვის განყოფილებაში დამხმარე მოსამსახურედ – დაცვად. სწორედ ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრულ თანამდებობაზე უვადოდ აღდგენას მოითხოვს მოსარჩელე. ამ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილზე, რომლის თანახმადაც, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეტიაა (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 12 თებერვალი, 2016 წელი). ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესთან 2014 წლის 10 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულება აღიარებულ უნდა იქნას 2015 წლის 10 ოქტომბრამდე ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად, თუმცა, ვინაიდან საქმის განხილვის დასრულებამდე გასულია ხსენებული ვადაც, სამუშაოზე დასაქმებულის აღდენის მოთხოვნას აღარ გააჩნია ფაქტობრივი საფუძველი.

1.3.6. რაც შეეხება გამოუყენებელი შვებულებისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნებს, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად მოშლის ფაქტი, ხსენებული მოთხოვნები განხილულ უნდა იქნეს როგორც დამსაქმებლის მიერ მიყენებული ზიანი. შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილისა და 411-ე მუხლების თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ



ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. საგულისხმოა, რომ ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის შესაბამისად, ანაზღაურებას ექვემდებარება არა ნებისმიერი, არამედ, მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს. შრომითი ხელშეკრულების პირობების დამსაქმებლის მხრიდან მართლსაწინააღმდეგოდ დარღვევის შემთხვევაში, ზიანის მიუღებელი ხელფასის ოდენობით ანაზღაურება ბუნებრივია წარმოადგენს მოსალოდნელ და გამართლებულ ზიანს, რომელიც მოვალისთვის სავარაუდოა და არ არის დაკავშირებული გადამეტებულ პასუხისმგებლობასთან, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, არც პირველი ინსტანციის და არც სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, როგორცაა დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება, გათავისუფლების დროისათვის ანგარიშსწორების განხორციელების ფაქტი. მოხმობილი ფაქტების გარეშე კი, შეუძლებელია საკასაციო პალატამ განსაზღვროს ზიანის ოდენობა. რაც შეეხება გამოუყენებელი შვებულების კომპენსირების საკითხს, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იგი ზიანის ანაზღაურების ზემოხსენებულ წესებში მოიაზრება და ცალკე დაკმაყოფილებას არ ექვემდებარება. საკასაციო პალატის ხსენებული მოსაზრება ემყარება შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის, 22-ე მუხლის პირველი ნაწილისა და 26-ე მუხლის სისტემურ ანალიზს. ხსენებული ნორმებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ პირი ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლებას მოიპოვებს მუშაობის თერთმეტი თვის შემდგომ და მას მიეცემა ანაზღაურება ერთი თვის ხელფასის ოდენობით, ანუ კანონით მონესრიგებული ფასიანი შვებულება 12-თვიანი სამუშაო დროის გათვალისწინებით, მოიცავს ერთი თვის შრომის ანაზღაურებას იმგვარად, რომ პირი, მიუხედავად შვებულებაში ყოფნის გამო შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა (მკ-ის 36-ე მუხლი), მიიღებს ერთი თვის შრომის ანაზღაურებას და კალენდარული წლის განმავლობაში მისი შემოსავალი მაინც 12 თვის ხელფასით იქნება განსაზღვრული, თუკი შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან. მოცემულ შემთხვევაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელეს არ მიუთითებია/არ წარუდგენია იმგვარი მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზითაც პალატა მივიდოდა დასკვნამდე, რომ შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მოსარჩელე მიიღებდა რაიმე დამატებით შემოსავალს, რაც გამოუყე-

ნებელი შვებულების კომპენსირების მოთხოვნას, როგორც ზიანის ანაზღაურებას, გამოიციხავს.

1.4. ახალი გადაწყვეტილების მიღების/საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების პროცესუალური დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ნაწილობრივ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის შესაბამისად, აუქმებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, ამასთანავე, ვინაიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების, შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის, გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურებისა და დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში არ არსებობს საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის დაბრუნების წინაპირობები, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, თავად იღებს გადაწყვეტილებას: წინამდებარე გადაწყვეტილების 1.3. პუნქტში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, სარჩელი ნაწილობრივ საფუძვლიანია, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება და მხარეთა შორის დადებული უკანასკნელი შრომითი ხელშეკრულება მიჩნეულ უნდა იქნეს 1 წლის ვადით დადებულად, ამასთანავე, ამ ვადის ამონურვის გამო, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნაზე, ისევე, როგორც გამოუყენებელი შვებულების კომპენსირებაზე, რადგანაც ამ მოთხოვნას არ გააჩნია ფაქტობრივი საფუძველი. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, ვინაიდან საჭიროა მტკიცებულებათა ხელახალი გამოკვლევა, ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, პალატა საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს იმავე სასამართლოს, რომელმაც უნდა დაადგინოს დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები და შემდგომ გადაწყვიტოს უფლების საკითხი.

## **2. პროცესის ხარჯები:**

ვინაიდან საქმე ხელახლა განსახილველად უბრუნდება სააკაციო სასამართლოს, პროცესის ხარჯების საკითხი, წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული მართლწესრიგის მხედველობაში მიღებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე და 55-ე მუხლების შესაბამისად, უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

## **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-

მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 411-ე, 412-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :**

1. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

3. მ. ბ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:

3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მ. ბ-ის გათავისუფლების შესახებ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 22 დეკემბრის №2421 ბრძანება;

3.2. აღიარებულ იქნეს მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა ერთი წლის ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად;

3.3. მ. ბ-ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის და 2014 წლის გამოუყენებელი შვებულების ნატურით ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

3.4. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

4. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

### 3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

#### შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება

##### განჩინება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1109-2018

13 მაისი, 2019 წ., ქ. თბილისი

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

**დავის საგანი:** შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაციისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

##### აღწერილობითი ნაწილი:

##### 1. მოსარჩელების მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ზ. ლ-მა, ა. ყ-მა, ა. მ-მა, მ. შ-მა, დ. ზ-ძემ, ტ. ა-მა და ტ. დ-მა (შემდგომში – მოსარჩელები, აპელანტები, კასატორის მონინა-აღმდეგე მხარეები ან დასაქმებულები) სარჩელი აღძრეს სასამართლოში შპს „კ-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მონინა-აღმდეგე მხარე, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვეს შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის №176 ბრძანების ბათილად ცნობა, დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელების აღდგენა, გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის (ზ. ლ-ის სასარგებლოდ 450 ლარის, ა. ყ-ის სასარგებლოდ 620 ლარის, ა. მ-ის სასარგებლოდ 620 ლარის, მ. შ-ის სასარგებლოდ 525 ლარის, დ. ზ-ძის სასარგებლოდ 620 ლარის, ტ. ა-ის სასარგებლოდ 620 ლარისა და ტ. დ-ის სასარგებლოდ 620 ლარის) ანაზღაურება, ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მისაცემი თანხის 0,07%-ის, შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ მოშლის გამო კომპენსაციის სახით 2 თვის ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება და მოსარჩელეთა მიმართ ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელები წლების განმავლობაში იყვნენ დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე, კერძოდ: ზ. ლ-ი – მეეზოვედ და აქვს მუშაობის 30-წლიანი გამოცდილება, ა. ყ-ი – ჩამომყრელ-დამფასოებლის თანამდებობაზე, აქვს მუშაობის 14-წლიანი გამოცდილება, ა. მ-ი – ელექტრო მონტიორის თანამდებობაზე, აქვს 15-წლიანი გამოცდილება, მ. შ-ი – ელევატორის მუშად, აქვს 8-წლიანი გამოცდილება, დ. ზ-ძე – ელევატორის მუშად, აქვს 43-წლიანი გამოცდილება, ტ. ა-ი – მეეზოვედ, აქვს 20-წლიანი გამოცდილება, ტ. დ-ი – მეეზოვედ, აქვს 23-წლიანი გამოცდილება. სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებისას დასაქმებულებისათვის ცნობილი გახდა, რომ 2016 წლის 1 იანვრიდან მოპასუხე უარს ამბობდა მათთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე. ყველა დასაქმებული ან 60 წლის ასაკს მიღწეულია, 60 წელს ზევითაა, ან მაქსიმუმ 3 წელში შეუსრულდება 60 წელი და დამსაქმებელს აქვს უკვე კარგად დამკვიდრებული პრაქტიკა 60 წელს მიღწეული თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვნისა, რასაც ადგილი ჰქონდა წინა წლებშიც. დასაქმებულებმა, რომლებიც გათავისუფლების საფრთხეში იმყოფებოდნენ, სამსახურის შენარჩუნებაში დახმარების თხოვნით მიმართეს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას. სოფლის მეურნეობის, მსუბუქი, კვებისა და გადამამუშავებელი მრეწველობის პროფესიული კავშირის თავმჯდომარის წერილის მიუხედავად დამსაქმებლის მიმართ, არ მოეხდინა ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაცია და არ გაეთავისუფლებინა მრავალი წლის გამოცდილების მქონე თანამშრომლები დაკავებული თანამდებობიდან, 2016 წლის 1 იანვრიდან მოპასუხე კომპანიის დირექციამ ყველა მოსარჩელე დაითხოვა სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების საფუძვლით.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლთ მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2015 წლის 1 და 2 მაისს დასაქმებულებმა განცხადებით მიმართეს მოპასუხეს კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად, განსაზღვრული ვადით დასაქმების თხოვნით. გარდა ამისა, ჯერ კიდევ 2015 წლის 1 მაისს მოსარჩელებმა წერილობით დააფიქსირეს საკუთარი ნება, 2016 წლის 1 იანვრამდე შეესრულებინათ კონკრეტული სამუშაოები. ამ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებები არ გაფორმებულა. 2015 წლის 1 თებერვლისათვის მოსარჩელები უკვე 60 წლის ასაკს მიღწეულები იყვნენ, თუმცა, დამსაქმებელმა, ამ ფაქტის მიუხედავად დააკმაყოფილა მათი მოთხოვნა დასაქმების თაობაზე, შესაბამისად,

სარჩელში მითითებული ასაკის ნიშნით პირთა დისკრიმინაციის ფაქტი სრულიად დაუსაბუთებელია. 2015 წლის 21 აპრილის №61 ბრძანების შინაარსით ირკვევა მოსარჩელეთა მიერ შესასრულებელი სამუშაოები: დამსაქმებლის ტერიტორიის დასუფთავება, კედლის აშენება, გამწვანების – გაზონის, ვარდებისა და ხე-მცენარეების დარგვა და სხვა. 2015 წლის 24 დეკემბრის აქტით დასტურდება, რომ კონკრეტული მოცულობის სამუშაოები, სადაც დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელები, შესრულდა. დამსაქმებლის საქმიანობა ხორბლის გადამუშავებაა, შესაბამისად, ხეხილის, ვარდების, გამწვანებისა თუ კედლის აშენების საჭიროება აღარ არსებობს. საწარმოს ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე, 2010 წლიდან მოყოლებული ცვლილებები შედის საშტატო განრიგში, ხორციელდება რიგი საამქროების დემონტაჟი. 2016 წლის 4 იანვრისათვის კვლავ გაუქმდა საშტატო ერთეულები, მათ შორის ის თანამდებობები, რომლებიც მოსარჩელებს 2014-2015 წლებში ეკავათ. მოპასუხემ 2015 წლის 1 მაისს ნაკისრი ვალდებულებები შეასრულა, განეული სამუშაოებისათვის გადაუხადა შრომის ანაზღაურება დასაქმებულებს, ამასთან, თუკი კვლავ იარსებებს დამატებითი სამუშაოს შესრულების საჭიროება, მოსარჩელები არ იქნებიან შეზღუდული, დასაქმების თხოვნით კვლავ მიმართონ კომპანიას.

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

გორის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 14 ივლისის გადანიშნული გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

#### **4. აპელანტების მოთხოვნა:**

რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მოსარჩელებმა, მოითხოვეს მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

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

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის №176 ბრძანება მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ზ. ლ-ი აღდგენილ იქნა შპს „ში“ მეეზოვედ და აუნაზღაურდა იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), ა. ყ-ი – დამფასოებლად და აუნაზღაურდა

იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), ა. მ-ი – დამხმარე მუშად და აუნაზღაურდა იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), მ. შ-ი – ელევატორის ოპერატორად და აუნაზღაურდა იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 525 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), დ. ზ-ძე – ელევატორის ოპერატორად და აუნაზღაურდა იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), ტ. ა-ი – დამხმარე მუშად და აუნაზღაურდა იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), ტ. დ-ი – დამხმარე მუშად და აუნაზღაურდა იძულებით განაცდური 2015 წლის 31 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 620 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით). ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მისაცემი თანხის 0,07%-ის გადახდის, ორი თვის კომპენსაციის დაკისრებისა და ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

## **6. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტის მონინაალმდეგე მხარემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის უარყოფა.

## **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება, შეამოწმა საკასაციო პრეტენზიათა საფუძვლიანობა და მიიჩნევს, რომ იგი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

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

საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს

წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების, გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობებზე მოსარჩელეთა აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დამსაქმებლისათვის დაკისრების კანონიერება. სააპელაციო პალატის დასკვნით, მხარეები ფაქტობრივად უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ, რომელიც არამართლზომიერად მოშალა მოპასუხემ, შესაბამისად, არსებობდა დასაქმებულთა დაკავებულ თანამდებობებზე აღდგენის, ასევე, იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი შემოსავლის დამსაქმებლისათვის დაკისრების წინაპირობები, რასაც არ ეთანხმება კასატორი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამონმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა სწორედ კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში შეამონმებს, რომელიც ქვემდგომი სასამართლოს წორიდან, როგორც მატერიალური, ისე – საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევას ემყარება (სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები). კასატორი მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა არ წარმოშობილა, ხელშეკრულებიდან გასვლა კანონის მოთხოვნათა დაცვით განხორციელდა და არ არსებობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის საფუძველი, გარდა ამისა, საკასაციო საჩივრით შედავებულია იმ საშტატო ერთეულების არსებობა, რომლებზეც სააპელაციო პალატამ აღადგინა დასაქმებულები (ანაზღაურების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოსა და კომპენსაციის დაკისრებაზე, ასევე, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენაზე უარის თქმის ნაწილში გადაწყვეტილების კანონიერება საკასაციო პალატის მსჯელობის საგანი არ გახდება).

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

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალა გააჩნიათ სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პრო-



ცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. მოსარჩელები წლების განმავლობაში დასაქმებული იყვნენ მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა თანამდებობებზე. მათთან მუდმივად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები ერთი წლის ვადით, ბოლო ხელშეკრულება კი გაფორმდა 6 თვის ვადით, კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად. კერძოდ, მოსარჩელე ზ. ლ-ი 2010 წლის 2 აგვისტოდან დასაქმებული იყო მეეზოვედ; ა. ყ-ი – ჩამომყრელ-დამფასებლად 02.08.2010 წლიდან; ა. მ-ი – ელექტრო მონტიორად 22.11.2011 წლიდან; მ. შ-ი – ელევატორის მუშად 02.08.2010 წლიდან; დ. ზ-ძე – ელევატორის მუშად 25.10.2010 წლიდან; ტ. ა-ი და ტ. დ-ი – მეეზოვედ 02.08.2010 წლიდან. დასაქმებულები ექვსთვიან პერიოდში იმავე მოცულობის სამუშაოს ასრულებდნენ, რასაც ერთწლიანი ხელშეკრულებების არსებობის პირობებში;

1.2.2. 2015 წლის 1 მაისის №63 ბრძანების თანახმად, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო;

1.2.3. მოსარჩელებს 2015 წლის 1 მაისს დაწერილი აქვთ განცხადება კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად დასაქმების მოთხოვნით იმავე პოზიციაზე, რაზეც წლების განმავლობაში მუშაობდნენ. ხსენებული განცხადებები, არ წარმოადგენდა მათი რეალური ნების გამოვლენას;

1.2.4. დამსაქმებლის 2015 წლის 24 დეკემბრის აქტის თანახმად, სამუშაოები, რომლებიც განსაზღვრული იყო 2015 წლის 21 აპრილის №61 ბრძანებით, შესრულდა;

1.2.5. მოპასუხის 2015 წლის 31 დეკემბრის №176 ბრძანების მიხედვით (დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ), აპელანტები გათავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციებიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების გამო;

1.2.6. საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებლის სამტატო განრიგის მიხედვით, აპელანტთა მიერ დაკავებულ პოზიციებზე შტატები გაუქმებული არ არის და სანარმოში არსებობს იმავე დასახელების, ფუნქციურად იმავე დატვირთვის მქონე სამტატო ერთეულები, რომელთა დაკავებითაც აპელანტები შეუფერხებლად განახორციელებენ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მათ მოვალეობაში შემავალ საქმიანობას;

1.2.7. გათავისუფლებულ თანამშრომლებს ანაზღაურება მიეცე-  
მოდათ ფიქსირებული ხელფასის სახით, კერძოდ – ზ. ლ-ს 450 ლა-  
რის, ა. ყ-ს – 620 ლარის, ა. მ-ს – 620 ლარის, მ. შ-ს – 525 ლარის, დ. ზ-  
ძეს – 620 ლარის, ტ. ა-ს – 620 ლარისა და ტ. დ-ს – 620 ლარის ოდე-  
ნობით (დარიცხვლი).

### **1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებ- რივი დასკვნები:**

1.3.1. ვიდრე საკასაციო პრეტენზიათა საფუძვლიანობას შეა-  
მონწმებდეს, პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაა-  
მახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის ერთ-ერთ ფუნდა-  
მენტურ პრინციპზე – შეჯიბრებითობაზე. სამოქალაქო სამართალ-  
წარმოების თავისებურება სწორედ იმით ხასიათდება, რომ მხარის  
მოთხოვნის წარმატებას განაპირობებს მისი მხრიდან მოთხოვნისა  
თუ შესაგებლის საფუძვლიანობის დადასტურება. ხსენებული პრო-  
ცესი სრულიად მხარეზეა დამოკიდებული და იმის მიხედვით, თუ  
რამდენად წარმატებით ახორციელებს საკუთარ საპროცესო უფ-  
ლება-მოვალეობებს, სამართლებრივი შედეგებიც შესაბამისად  
დგება. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით რეგული-  
რებული პრინციპი (სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრე-  
ბითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლე-  
ბებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვ-  
ნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული  
მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვი-  
თონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს სა-  
ფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა  
იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები) წარმოადგენს სამართლიანი  
სასამართლოს ქვაკუთხედს და თითოეული საპროცესო ნორმის გან-  
მარტება ამ პრინციპის ჭრილში ხორციელდება. მოპასუხის საკასა-  
ციო შედავებათა საფუძვლიანობის კვლევისას საკასაციო სასამარ-  
თლომ ზეპირ განხილვაზე განუმარტა მხარეებს შესაგებლის საპ-  
როცესო ინსტიტუტის დანიშნულება და წინამდებარე განჩინებაში  
კიდევ ერთხელ შეჩერდება მასზე: შესაგებელი წარმოადგენს რა  
სარჩელისაგან თავდაცვის საპროცესო საშუალებას, მას არა ფორ-  
მალური, არამედ – არსებითი მნიშვნელობა გააჩნია, რამეთუ მოპა-  
სუხის მიერ გამოთქმულ შედავებაზეა დამოკიდებული მოთხოვ-  
ნის განმაპირობებელი ფაქტების შესაბამისად, როგორც მტკიცე-  
ბის საგნის განსაზღვრა, ისე – მტკიცების ტვირთის განაწილება.  
სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილისა  
და 219-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინა-  
რე, საქმის მომზადების დასრულების ეტაპისათვის მოპასუხე ვალ-  
დებულია ცხადად განსაზღვროს, როგორც სადავო ფაქტები, ისე –

გამოთქვას მათ წინააღმდეგ არსებითი შედეგება, ვინაიდან საქმის არსებითად განხილვის ეტაპზე მას აღარ გააჩნია ახალი ფაქტების მოყვანისა და შესაგებლისაგან განსხვავებული შედეგების გამოთქმის შესაძლებლობა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, პროცესი ქაოსურ სახეს მიიღებს, ხოლო, გადაწყვეტილება არ იქნება დაფუძნებული სამართლებრივ სიცხადეზე. საქმის სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განხილვის მიზანს წარმოადგენს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის სწორად განაწილების გზით მხოლოდ საქმის მომზადების ეტაპზე შედეგებული ფაქტების დადგენა. სარჩელში მოხმობილი, შესაგებელში შეუდავებელი ფაქტები მხარეთა შორის უდავო ძალას იძენს და მხოლოდ სადავო გარემოებების გამოკვლევის შემდეგ ახდენს მოსამართლე უდავო, ასევე, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სუბსუმირებას მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმებთან და ამ გზით წყვეტს უფლების საკითხს. ამდენად, საკასაციო პალატა ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ კასატორის შედეგებათა საფუძვლიანობას სწორედ შესაგებელში გამოთქმული პრეტენზიების ფარგლებში შეამონმებს.

1.3.2. საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეები მოპასუხესთან იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში განუსაზღვრელი ვადით. ამ თვალსაზრისით სააპელაციო პალატამ სწორად იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> მუხლით, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. ნორმის გამოყენებისათვის კანონი შეიცავს შესაბამის დათქმას – აღნიშნული რეგულაციის მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის

(12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. საკასაციო პალატის ხსენებული დასკვნის საფუძველს წარმოადგენს სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.1.). ამ მხრივ, მართალია, კასატორი აღნიშნავდა შპს „კ-ის“ მხრიდან იმ საწარმოს აქტივის შექმნას, რომელშიც ადრე დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელები და აპელირებდა იმაზე, რომ მოპასუხე წინა დამსაქმებლის უფლებამონაცვლეს არ წარმოადგენს, თუმცა, პალატა ამ ფაქტს შეფასების გარეშე ტოვებს, რადგანაც იგი შესაგებლის პრეტენზიას არ წარმოადგენდა, უფრო მეტიც, მოპასუხის მიერ სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილი შედაგებიდან ირკვევა, რომ დამსაქმებელი ჯერ კიდევ 2010 წლიდან მოყოლებული საწარმოს ფინანსურ მდგომარეობაზე მსჯელობს და უთითებს, რომ შტატების შემცირება სწორედ ამ დროიდან დაიწყო (იხ. აღწერილობითი ნაწილის პ.პ. 2). ასეთ ვითარებაში კი, გასათვალისწინებელია მოსარჩელეთა მითითება მოპასუხე საწარმოში დასაქმების ვადის თაობაზე, რაც თითოეულის უვადო შრომით ურთიერთობაში ყოფნაზე მეტყველებს იხ. აღწერილობითი ნაწილის პ.პ. 1.2.)

1.3.3. გარდა ხსენებულისა, საკასაციო სასამართლო ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ კასატორს დასაბუთებულად არ უარუყვია ქვემდგომი სასამართლოს დასკვნა დროებით სამუშაოზე დასაქმების შესახებ მოსარჩელეთა ნების ნამდვილობასთან დაკავშირებით. ამ ფაქტს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილი შესაგებელიც ემყარება, თუმცა, მხარე, რომლის მტკიცების ტვირთსაც წარმოადგენდა ნების ნამდვილობის დადასტურება (სსსკ-ის 102-ე მუხლი), ვერ ხსნის, თუ რა საფუძველი შეიძლება ედოს უვადო შრომით ურთიერთობაში მყოფი პირის მოთხოვნას, დასაქმონ იგი დროებით სამუშაოზე. ამ მხრივ გასაზიარებელია დასაქმებულთა პოზიცია იმის თაობაზე, რომ ერთსა და იმავე დღეს, ერთი და იმავე შინაარსის განცხადების დაწერა ყველა დასაქმებულის მხრიდან, დამსაქმებლის თავს მოხვეული ნების და არა დასაქმებულთა სურვილის გამოხატულებაა. ამ თვალსაზრისით სააპელაციო პალატის დასკვნები სარწმუნოა და კასატორის მხრიდან საპირისპიროს დაუდასტურებლობის გამო, დროებით სამუშაოზე დასაქმების მოთხოვნის თაობაზე გამოვლენილი დასაქმებულთა ნება მიიჩნევა ბათილად, ვინაიდან ეწინააღმდეგება კანონს (სკ-ის 54-ე და შკ-ის

37-ე მუხლები).

1.3.4. რაც შეეხება დამსაქმებლის ცალმხრივ ნებას, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისკენ, ამ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მხედველობაში იღებს თავად ნების სამართლებრივ საფუძველს: ბრძანების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ვალდებულების შესრულებით. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებაა. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ხსენებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამართლებულია იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილის შესაბამისად, დადებულია განსაზღვრული ვადით (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას), სხვა შემთხვევაში, თუკი პირი უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფება, მასთან ამ ურთიერთობის მოშლა სამუშაოს შესრულების მოტივით ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესს, რამდენადაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი იძლევა სახელშეკრულებო ურთიერთობის მოშლის ლეგალურ საფუძველს და ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა. დასმული საკითხის სრულყოფილად შეფასების მიზნით, საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილ და საკასაციო სასამართლოს სხდომაზე დასაქმებულთა მიერ დადასტურებულ იმ გარემოებაზე, რომ ე.წ დროებითი დასაქმების პირობებში მოსარჩევეები კომპანიაში ასრულებდნენ იმავე სამუშაოს, რასაც წლების განმავლობაში, შესაბამისად, სამუშაოს შესრულების მოტივით ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ მხრივაც გაუმართლებელია, საბოლოოდ საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება, ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, რის გამოც, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, უცილოდ ბათილია და მას სამართლებრივი შედეგები არ გააჩნია.

1.3.5. საკასაციო სასამართლო შეჩერდება შრომითი ურთიერთობის მოშლისკენ მიმართული ნების ბათილობის თანმდევ შედეგებზე: მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა ინტერესს წარმოადგენს იმ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, რომელიც იარსებებდა შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად განხორციელების პირობებში. ხსენებული მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი განსაზღვრავს, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საკასაციო სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევი შედეგების ზემოხსენებული კლასიფიკაცია თანმიმდევრობით შემონიშნებას ექვემდებარება, კერძოდ, სასამართლო ვალდებულია, თავდაპირველად იმსჯელოს დასაქმებულის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის არსებობაზე, უარყოფით შემთხვევაში კი, კვლევა უნდა გაგრძელდეს კანონში მითითებული საშუალებების თანმიმდევრობით. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ გათავისუფლებამდე მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანამდებობები არსებობს და ვაკანტურია. ამ ფაქტს არ ეთანხმებოდა კასატორი, თუმცა, საკასაციო სასამართლოს სხდომაზე დადგინდა, რომ მას, როგორც მტკიცების ტვირთის მატარებელ სუბიექტს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი), ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების შეთავაზების მიუხედავად არ წარუდგენია საკუთარი პოზიციის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, შესაბამისად, მოსარჩელეთა იმავე თანამდებობებზე აღდგენის ნაწილში, სადაც გათავისუფლებამდე იყვნენ დასაქმებულები, საკასაციო საჩივარი არ შეიცავს დასაბუთებულ პრეტენზიას.

1.3.6. რაც შეეხება განაცდურის ანაზღაურების წინაპირობას, საკასაციო სასამართლო ამ ნაწილშიც საფუძვლიანად მიიჩნევს სასარჩელო მოთხოვნას და აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ვინაიდან ორგანული კანონი არ ადგენს ზიანის ანაზღაურების სპეციალურ წესს, მისი პირველი მუხლის მე-2 ნაწილიდან გამომდინარე, საკითხი სამოქალაქო კო-

დექსის მონესრიგების ფარგლებში უნდა გადაწყდეს. სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამონეული ზიანის ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, ნორმის წინაპირობები დადასტურებულია (მოპასუხის მხრიდან ვალდებულების ბრალეული დარღვევა, რასაც შედეგად მოჰყვა ქონებრივი დანაკლისი და მიზეზობრივი კავშირი მართლსაწინააღმდეგო ქმედებასა და მოსარჩელისათვის მიყენებულ ზიანს შორის). ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მიუღებელი ხელფასით ზიანის ოდენობის განსაზღვრა არ იწვევს მოვალის გადამეტებულ პასუხისმგებლობას, რამდენადაც, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, ხელფასის ოდენობა და მისი გაცემის საკითხი დამსაქმებლისათვის არ წარმოადგენს უცხო მოვლენას და იგი სრულად ექცევა სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებულ მოვალის ინტერესების დაცვის ფარგლებში.

1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად (საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას), საკასაციო სასამართლო უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, რადგანაც მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ დაამტკიცა მისი გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით განსაზღვრული წინაპირობების არსებობა.

## **2. სასამართლო ხარჯები:**

საკასაციო საჩივრის უარყოფის გამო, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს ამ ინსტანციის სასამართლოში განეული პროცესის ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები, ამასთანავე, ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

**სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

**და ა დ გ ი ნ ა:**

1. შპს „კ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანანდისის უხეში დარღვევის გამო**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სასამართლო**

№ას-1223-2018

2 აპრილი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

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

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. 2013 წლის 9 დეკემბერს ა. ხ-ძესა (შემდგომში – „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) და სს „ს. ბ-ს“ (შემდგომში – „მოპასუხე“, „ბანკი“ ან „დამსაქმებელი“) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც იგი დაინიშნა ბანკის უფროსი მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. მითითებული ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

2. ხელშეკრულების მიხედვით, შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1056 ლარს და ის მოიცავდა კანონმდებლო-



ბით გათვალისწინებულ გადასახადებს. ხელზე ასაღები თანხა იყო 985 ლარი.

3. 2017 წლის 5 მაისის №384-კ ბრძანებით, მოვალეობის არაფეროვანი შესრულების გამო, რაც გამოიხატა სამეურნეო საკითხების მოუნესრიგებლობაში, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური.

4. 2017 წლის 27 ივნისს ბანკის №597-კ ბრძანებით, ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის №212 სერვის ცენტრის უფროსს/უფროს მოლარე-ოპერატორს – მოსარჩელეს 2017 წლის 3 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სშკ“) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე [„ზ“ ქვეპუნქტი: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; „თ“ ქვეპუნქტი: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა].

5. მოპასუხე მოსარჩელეს ედავება შემდეგი ფაქტების გამო: „მოსარჩელე შესვენების დროს იყენებდა გადაჭარბებით; შედის შიდა ზონაში, ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე არ იღებს მომხმარებლებს, თავს არიდებს კლიენტებთან მომსახურების პროცესს, მუშაობას ასრულებს სამუშაო დროის დამთავრებამდე, არსებობს სამუშაო საათებში მობილურის გამოყენების ფაქტი, რკინის სკამებზე იდო მუყაო, დასარეგულირებელი იყო ნაგვის ურნების საკითხი, კონსულტანტები ტერმინალზე მიყრდნობილები იდგნენ და ა.შ“.

6. საქმეში წარმოდგენილია ელექტრონული მიმონერები მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის: „გიგზავნით ვიზიტის მიმოხილვას (მოპასუხე მოსარჩელეს). ფასადი ძალიან დასალაგებელი იყო, დამლაგებელი არ წმენდს ფასადს? აქციის პოსტერის ჩასადები ძალიან ტალახიანი იყო. სტენდში იდო 2-3 სახეობის ბუკლეტი; ბანკომატი არ მუშაობდა; დასარეგულირებელია ნაგვის ურნების საკითხი, ფეიბოქსებთან წარინჯისფერი ურნა უნდა იდოს. კონსულტანტები ჩემი ვიზიტის დროს უმეტეს დროს ტერმინალზე მიყუდებულები და გულხელდაკრეფილები იდგნენ, რაც ვიზუალურად არც ისე კარგად გამოიყურება, რჩება შთაბეჭდილება, რომ ისინი მარტო ფეიბოქსებზე უნდა დაეხმარონ მომხმარებელს, არ იყენებენ სერვის-

სტანდარტებს, მაგ.: ელოდებიან მომხმარებლის მხრიდან საუბრის დაწყებას“.

7. საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელის პასუხები: „შეიცვალა დამლაგებელი, რიგი საკითხებიც მოგვარდა, კონსულტანტები ამჟამად არიან ჩართული სამუშაო პროცესში, ფასადი მოწესრიგებულია, რკინის სკამების საკითხიც მოგვარებულია, ბანკომატი იმ დღესვე შეაკეთეს, მუშაობს გამართულად, ბუკლეტების მარაგზე კვლავ გვრჩება პრობლემა, ვაგზავნით მოთხოვნას და ჩამოგვდის მინიმალური ოდენობა“.

8. საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხის ელ.შეტყობინება მოსარჩელის მიმართ: „ა. დაიმახსოვრე, მსგავსი პრობლემების შემთხვევაში ვეღარ ვითანამშრომლებთ“.

**9. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა:**

9.1. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის ნ. ხ-ის 2017 წლის 27 ივნისის №597-კ ბრძანების ბათილად ცნობა;

9.2. ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის №212 სერვის ცენტრის უფროსი/უფროსი მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა;

9.3. მოსარჩელისთვის განაცდურის ანაზღაურება, გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე ხელზე ასაღები თვეში 985 ლარის ოდენობით.

10. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ.

11. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი ბანკის 2017 წლის 27 ივნისის №597კ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 5910 ლარის გადახდა (ხელზე ასაღები).

12. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-8 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები.

13. სააპელაციო სასამართლომ, წინამდებარე გადაწყვეტილების 6-8 პუნქტებში მითითებული მიმონერებიდან გამომდინარე, დადგენილად მიიჩნია, რომ ოფის მენეჯერის მუშაობაში გარკვეუ-

ლი სახის გადაცდომებს ჰქონდა ადგილი, თუმცა არცერთი ის შენიშვნა, რაც ელექტრონულ მიმონერაში იყო გამოთქმული, არ შეიძლება შეფასდეს იმ ხარისხის უხეშ დარღვევად, რასაც მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოჰყვა.

14. სააპელაციო პალატის განმარტებით, გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების შემონიშნისათვის უნდა დადგინდეს შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: 1) შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია თუ არა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით მასზე დაკისრებული ვალდებულება და 2) შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა იყო თუ არა გამეორება იმ დარღვევისა, რის გამოც მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე იყო გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

15. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, შრომის ხელშეკრულების 2.16 პუნქტით მოსარჩელეს ევალებოდა დაეცვა შინაგანანესი – დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებს მასთან ერთად. შრომის ხელშეკრულებაზე თანდართული „თანამშრომლების კორპორაციული სახელმძღვანელო“ 2.1.25 პუნქტში განერილია რა დარღვევა წარმოადგენს თანამშრომლის მიერ უხეშ დარღვევას. კერძოდ, ხელშეკრულების მითითებული პუნქტის თანახმად: „სახელმძღვანელოს 2.1.5, 2.1.8, 2.1.10-2.1.15, 2.1.17-2.1.23 ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას“.

16. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, კორპორაციული სახელმძღვანელოს 2.1.7. პუნქტით [იყოს დისციპლინირებული, არ დაუშვას უმიზეზოდ გაცდენა, ხშირი დაგვიანება, ან მუშაობისათვის თავის არიდება. სამსახურის გაცდენად ჩაითვალება სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა, ან სამუშაო დროის მიმდინარეობისას 3 (სამი) სამუშაო საათის განმავლობაში სამუშაოს შეუსრულებლობა/სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა, გარდა საპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობისა, რაც რეგულირდება, სახელმძღვანელოს და შრომითი ხელშეკრულების/გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად] გათვალისწინებული მოვალეობის დარღვევის უხეშ დარღვევად შეფასება წინააღმდეგობაში მოდის ამავე სახელმძღვანელოს 2.1.25 პუნ-

ქტთან, რადგან 2.1.7. პუნქტის დარღვევა (უმიზეზოდ გაცდენა, ხშირი დაგვიანება და ა.შ) ამავე აქტით არ შედის შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევების ჩამონათვალში. შესაბამისად, შესაგებელზე თანდართული ვიდეოფაილით დადგენილად რომც მიჩნეულიყო მოსარჩელის მიერ 3 მაისსა და 7 ივნისს სამუშაო დროის 7-9 წუთით ადრე დასრულება, 10 ივნისს 13:50 საათისათვის სამუშაო დროის დასრულება, შესვენების პერიოდით რამდენიმე წუთის გადაჭარბებით სარგებლობა, პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული გარემოებები, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.25. პუნქტის თანახმად, არ ჩაითვლება მუშაკის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად.

17. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, საბოლოოდ მაინც სასამართლოს შეფასების საგანია, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულებათა უხეშ დარღვევას ადგილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ სასამართლომ შესაძლოა არც მიიჩნიოს უხეშ დარღვევად ის, რაც დამსაქმებლის მიერ უხეშ დარღვევად არის შეფასებული. ასე, მაგ.: სამუშაო დროით რამდენიმე წუთით გადაჭარბებულად სარგებლობა; კონსულტანტის ჩაცმულობისათვის ყურადღების მიუქცევლობა, წყლის ბინულის თავზე მტვრის არსებობა, ნარინჯისფერი და შავი ურნების განთავსების ადგილების აღრევა, სამუშაო დროს მობილურ ტელეფონზე პასუხის გაცემა და ა.შ. შესაძლოა დამსაქმებლის მიერ უხეშ დარღვევადაა აღქმული და შეფასებული, მაგრამ საბოლოოდ საკითხის შეფასებას, უხეში არის თუ არა დარღვევა, ახდენს სასამართლო. სააპელაციო სასამართლოს ერთმნიშვნელოვანი შეფასებით, ეს ფაქტობრივი გარემოებები უხეშ დარღვევად, რისთვისაც უკიდურესად მკაცრი სანქცია – სამსახურიდან გათავისუფლება იქნებოდა გამოყენებული, არ უნდა იყოს მიჩნეული.

18. რაც შეეხება მითითებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელემ დაარღვია კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.10. პუნქტი [არ დაუშვას დამსაქმებლის პოლიტიკების, პროცედურების და ინსტრუქციის დარღვევა], სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქმეში ს. ფ. 81-ზე განთავსებულ ბანკის სერვის ცენტრის უფროსი/უფროსი მოლარე ოპერატორის თანამდებობრივ ინსტრუქციაზე. ბანკის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელემ დაარღვია მითითებული ინსტრუქციის პირველი ნაწილის მე-17 და მე-18 პუნქტები, რაც გულისხმობს სერვისცენტრის სამუშაო და მარკეტინგული თემების მოგვარებასა (მე-17 პ.) და სერვისცენტრის ტექნიკურად გამართულობის უზრუნველყოფას (მე-18 პ.). მისივე განმარტების თანახმად, სერვის ცენტრის მონიტორინგის ინსტრუქციით დეტალურად არის განერილი, თუ როგორ ხდება სერვის ცენ-

ტრის შემონმება და მენეჯერის მიერ სამეურნეო, მარკეტინგული და სხვა ინვენტარის გამოწერა, რაც მოსარჩელემ მრავალგზის დაარღვია. მან დროულად არ გამოიწერა დაზიანებული პოსტერი. პალატამ მიუთითა საქმეში განთავსებულ სერვის ცენტრის მონიტორინგის ინსტრუქციაზე, რომლის ერთ-ერთი თავი ეთმობა სამეურნეო, მარკეტინგული და სხვა ინვენტარის მონესრიგების საკითხს. ინსტრუქციის თანახმად, მომდევნო თვის საკანცელარიო ინვენტარის გამოწერა ხდება თვეში ერთხელ, ყოველი თვის დასაწყისში – მაქსიმუმ 10 რიცხვისა. მოსარჩელეს ბანკის №212 სერვის ცენტრში დაზიანებული პოსტერის თაობაზე (როგორც საკანცელარიო ინვენტარისა) მოთხოვნა უნდა გადაეგზავნა 2017 წლის აპრილისათვის, თუმცა მან მოთხოვნა გადააგზავნა 16 დღის დაგვიანებით. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია საქმეში განთავსებული ელექტრონული მიმონერით, სადაც მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ თვის (აპრილის თვის) პირველ რიცხვებში დაუზიანდა პოსტერი, თუმცა აღნიშნულის თაობაზე მან მოთხოვნა თბილისში გაგზავნა, ნაცვლად 10 რიცხვისა, 26 აპრილს ანუ 16 დღის დაგვიანებით. აღნიშნულის გამო მოსარჩელეს 2017 წლის 5 მაისის ბრძანებით გამოეცხადა კიდევ წერილობითი საყვედური.

19. რაც შეეხება გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ მეორე გარემოებას [სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი], სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ ამ ნაწილში გათავისუფლების კანონიერად მიჩნევისათვის უნდა დადგინდეს შრომის შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა იყო თუ არა გამეორება იმ დარღვევისა, რის გამოც მოსარჩელის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე იყო გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. აღნიშნული გარემოება კი საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა.

20. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან კორუპტიული სახელმძღვანელოს 2.1.7. და 2.1.10 პუნქტების დარღვევით სამსახურებრივი მოვალეობა უხეშად არ დარღვეულა, ამასთან, მისი მხრიდან 2017 წლის 5 მაისიდან გათავისუფლებამდე სამსახურებრივი მოვალეობის განმეორებითი დარღვევა დაუდასტურებელი იყო. შესაბამისად, აღნიშნული საფუძვლებით [37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები] მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება უკანონო იყო. სასამართლოს დასკვნის თანახმად, მოსარჩელეს არ ჰქონდა ჩადენილი ისეთი სამსახურებრი-

ვი გადაცდომა, რომელიც მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო.

21. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა ჩადენილი სამსახურებრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილებას, დამატებითი ვადის მიცემას ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამოორიცხავდა.

22. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ ოფისის მენეჯერი არის კოორდინატორული ცენტრი დაწესებულებისა, რომელმაც იცის ყველა მისი თანამშრომლის ადგილსამყოფელი, დოკუმენტების მართებული გაფორმება, მოლაპარაკებათა ორგანიზება და დაწესებულების საქმიანობის სხვა მრავალი წვრილმანი დეტალი თუ მნიშვნელოვანი საკითხი. რიგ შემთხვევებში, იგი წარმოადგენს ხელმძღვანელობის სახეს სტრუქტურებთან და დაწესებულებებთან. ზოგადად, ოფისის მენეჯერი არის სახე როგორც დაწესებულებისა, ისე – მისი ხელმძღვანელობისა. ამ ფუნქციებიდან გამომდინარე, ცხადი იყო, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ ბანკის №212 სერვის ცენტრი ვერ განაგრძობდა მუშაობას მენეჯერის გარეშე. სააპელაციო სასამართლომ გამოიკვლია მითითებული საკითხი. ბანკის წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ ამ პოზიციაზე დასაქმებული იყო სხვა პირი. ზემოაღნიშნულ გარემოებათა გამო და იმის გათვალისწინებით, რომ ოფისმენეჯერის გარეშე №212 სერვის ცენტრი მართლაც ვერ განაგრძობდა მუშაობას, პალატამ მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე სხვა, მესამე პირის დასაქმება ბანკის მხრიდან ლეგიტიმურ ნაბიჯად და ქმედებად მიიჩნია და ეს ღონისძიება მოსარჩელისთვის ხელოვნური ბარიერის შექმნის მიზნით განხორციელებულ ქმედებად არ ჩათვალა. აღნიშნულ გარემოებათა გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატამ მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებლად მიიჩნია და დარღვეული უფლების აღსადგენად მას კომპენსაცია გაუსაზღვრა.

23. სააპელაციო სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად მოსარჩელისთვის 6 თვის ხელფასის გადახდა მიიჩნია. საკითხის ამგვარად გადაწყვეტისას სასამართლომ მხედველობაში მიიღო მხარეთა ქონებრივი მდგომარეობა, დასაქმებულის სამუშაო სტაჟი, ასევე, ის გარემოება, რომ ბანკი, როგორც დამსაქმებელი, მუდმივად ზრუნავდა დასაქმებულის შემდგომ პროფესიულ განვითარებასა და მისი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. კერძოდ, 2017 წლის 2 აგვისტოს №1133 ცნობით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 2008 წლის 15 დეკემბრიდან მუშაობდა ბანკში, სადაც მიიღო გამოცდილება. ბანკში მუშაობის პერი-

ოდში გავლილი ჰქონდა არაერთი გადამზადების კურსი, რამაც გაზარდა მისი შანსები შრომის ბაზარზე. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით გადასახდელი თანხა უნდა განსაზღვრულიყო 5910 ლარით (ხელზე ასაღები).

24. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. მოსარჩელემ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება. მოპასუხემ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

**25. მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ემყარება შემდეგ საფუძვლებს:**

25.1. დასაქმებულისთვის კომპენსაციის მიცემა შესაძლებელია იმ შემთხვევაში, თუ ბრძანების ბათილად ცნობისას არ არსებობს იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში არსებობდა კონკრეტული თანამდებობა და სწორედ იმავე თანამდებობაზე უნდა აღდგენილიყო მოსარჩელე. შესაბამისად, მოპასუხეს განაცდურის ანაზღაურებაც სრულად უნდა დაკისრებოდა განთავისუფლებიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;

25.2. არ შეიძლება გაზიარებული იქნეს სასამართლოს მსჯელობა, რომ სხვა პირის დანიშვნის შემთხვევაში არ შეიძლება სამუშაოზე აღდგენა. ეს მსჯელობა არ შეესაბამება რეალობას არც ფაქტობრივი და არც სამართლებრივი თვალსაზრისით, ვინაიდან: 1. სასამართლოს მიერ არ გამოკვლეულა, სხვა პირი იყო თუ არა დანიშნული, მტკიცებულებები წარდგენილი არ ყოფილა; 2. სხვა პირიც რომ იყოს დანიშნული, ამით არ შეიძლება შეილახოს უკანონოდ განთავისუფლებული მოსარჩელის ინტერესები, რადგან სწორედ ის სხვა პირი უნდა იქნეს განთავისუფლებული სამსახურიდან ვითარების შეცვლის გამო, ხოლო მოსარჩელე უნდა აღდგეს იმავე თანამდებობაზე.

**26. მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ემყარება შემდეგ საფუძვლებს:**

26.1. სააპელაციო სასამართლომ კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შესწავლის გარეშე, იმგვარად, რომ მხედველობაში არ მიუღია დარღვევის სიმძიმე და სამუშაოს სპეციფიკა, მიიჩნია, რომ დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია;

26.2. კასატორის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებით ნათლად დასტურდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოვალეობის არაფე-

როვანი შესრულების გამო რამდენჯერმე გაფრთხილებული იყო. კერძოდ, 2016 წლის 14 იანვრის მიმონერით დასტურდება, რომ №212 ექსპრეს სერვის ცენტრში მთელი რიგი დარღვევები ფიქსირდება, რაზეც უშუალო პასუხისმგებელ პირს წარმოადგენს მოსარჩელე. 2016 წლის 6 დეკემბრის მიმონერით ასევე დგინდება, რომ მთელი რიგი დარღვევები დაფიქსირდა №212 სერვის ცენტრში. ქსელის კოორდინატორის მიწერილ ელექტრონულ წერილში მითითებულია: „აღნიშნულ ფილიალში რამდენი ხარვეზიც ჩავინიშნე ერთი ვიზიტის ფარგლებში, ამ წლის მანძილზე საქართველოს მასშტაბით არცერთ სხვა ფილიალში არ შემხვედრია. ზოგადად არა მარტო ამ ვიზიტის დროს, წინა ვიზიტების დროსაც უამრავი შენიშვნა მქონდა, რომელთა უმეტესი ნაწილი ამ ვიზიტის დროსაც დამხვდა და არ იყო გამოსწორებული, რაც მიქმნის შთაბეჭდილებას, რომ ფილიალში არსებულ ვითარებას საერთოდ არ ექცევა ყურადღება“;

26.3. აღნიშნულ დარღვევებზე მითითების მიუხედავად, მოსარჩელემ განაგრძო მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების შესრულებლობა. შედეგად, განმეორებით დაფიქსირებული დარღვევების გამო ამავე წლის 27 დეკემბრის მეილით ზემდგომმა უფლებამოსილმა პირმა მოსარჩელეს მისცა გაფრთხილება, რომ მსგავსი პრობლემების დაფიქსირების შემთხვევაში ბანკი და მოსარჩელე თანამშრომლობას ვეღარ გააგრძელებდნენ. 2017 წლის 4 მაისის მიმონერით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ კიდევ ერთხელ, განმეორებით არ იქნა მასზე დაკისრებული ვალდებულება შესრულებული, რის გამოც 2017 წლის 5 მაისს მას გამოეცხადა საყვედური წერილობითი სახით – 384-კ ბრძანებით. 2017 წლის 10 მაისის მიმონერით ასევე დგინდება ის გარემოება, რომ, მიუხედავად მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინული სახდელისა, №212 ექსპრეს სერვის ცენტრში მთელი რიგი დარღვევები ისევ იქნა დაფიქსირებული, რომლის შესრულებაზეც, თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, უშუალოდ პასუხისმგებელი იყო მოსარჩელე;

26.4. ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გაუთვალისწინებლობის გამო, დამსაქმებლის მიერ არაერთგზის მიცემული მითითებებისა და გაფრთხილების გაუთვალისწინებლობის მიზეზით (გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე), სერვის ცენტრის შემოწმების მიზნით მოხდა ამ სერვის ცენტრის ვიდეო-მასალის ამოღება. ვიდეო-მასალის ამოღება მოხდა წმინდა შერჩევითობის პრინციპით ანუ რამდენიმე ვიდეო-ფაილის შესწავლის შემდეგ არ შეიქმნა მხოლოდ კონკრეტული მასალა. წარმოდგენილი ვიდეო-მასალით დგინდება, რომ მოსარჩელე გადაჭარბებულად იყენებს შეს-



ვენების დროს, დიდი პერიოდით ტოვებს სამუშაო ადგილს, ამისა-  
მართებს სხვა ოპერატორთან კლიენტებს. ექსპრეს სერვის ცენ-  
ტრებში იმიტომ არსებობს მენეჯერის/უფროსი მოლარე-ოპერატო-  
რის შტატი, რომ ყველამ სრულყოფილად მიიღოს მონაწილეობა ნა-  
კადის გატარებაში, მაშინ როდესაც მენეჯერი არაა სამუშაო ად-  
გილზე, ზედმეტად იყენებს საკუთარი შესვენების დროს, სამუშაო  
დროს გადის სამუშაო ზონიდან ან ზის და დაკავებულია სხვა საქ-  
მით. აღნიშნული მთლიანად არღვევს იმ კონცეფციას, რაზეც აგე-  
ბულია ექსპრეს ბანკის იდეა და ზიანს აყენებს კომპანიის იმიჯს.  
ასევე უარყოფითად მოქმედებს ის ფაქტი, რომ კომპანიის თანამ-  
შრომელი მთლიანად ფოკუსირებულია მობილურ ტელეფონზე და  
ყურადღებას არ აქცევს რიგში მდგომ ადამიანს, რომლის ლეგიტი-  
მური მოლოდინიც კომპანიისგან არის სწრაფი მომსახურება;

26.5. გარდა ამისა, 2017 წლის 15 ივლისის მიმონერით დგინდე-  
ბა, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვეულია ბანკომატის მიერ დაკა-  
ვებული ბარათების პორტალზე აყვანისა და ცნობების გაცემის  
პროცედურა. კერძოდ, ამ უკანასკნელის შემთხვევაში არ ფიქსირ-  
დება ცნობების გასვლა კორესპონდენციის ყურნალში, ხოლო ბან-  
კომატში დაკავებული ბარათები არ არის პორტალზე რეგისტრი-  
რებული, რაც იმას ნიშნავს, რომ ბანკის მასშტაბით ვერავინ შეძ-  
ლებს ინფორმაციის მოპოვებას ამ ბარათების შესახებ;

26.6. მენეჯერის მხრიდან სამსახურებრივი დროით არამარ-  
თლზომიერად სარგებლობა, სამუშაო დროის არამიზნობრივი გან-  
კარგვა შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში შრომის არსები-  
თი პირობის დარღვევას წარმოადგენს, შესაბამისად, იგი ერთმნიშ-  
ვნელოვნად უხეშ დარღვევად უნდა იყოს მიჩნეული, მით უფრო  
მაშინ, როდესაც მითითებულ გადაცდომას მენეჯერი სჩადის, რო-  
მელსაც მის დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებულების ქცევის  
კონტროლი და შრომის შინაგანაწესის დაცვა მოეთხოვება. მენე-  
ჯერის მხრიდან უპასუხისმგებლო საქციელი აისახება თანამშრომ-  
ლებზე. ეს იწვევს უშუალო დაქვემდებარებაში დასაქმებული მუ-  
შაკების დემოტივირებას, მათაც უჩნდებათ იმავეს გაკეთების სურ-  
ვილი. არამოტივირებული კადრისგან კი გაცილებით დიდი რისკია  
ფინანსური შეცდომები დაუშვან, ზარალი მიაყენონ როგორც კომ-  
პანიას, ასევე - კლიენტს. გარდა ამისა, არამოტივირებული გუნდი  
ვერ ეწევა შესაბამისი ხარისხის სერვისს, რაც იწვევს მომხმარე-  
ბელთა უკმაყოფილებას და მათ დაკარგვას;

26.7. მოსარჩელის მიერ თავისი მოვალეობების უხეში დარღვე-  
ვა ასევე დასტურდება №212 სერვის ცენტრში 2018 წლის 26 აპ-  
რილს შედგენილი ოქმით, სადაც აღნიშნულია, რომ სამზარეულო-  
ში პოლიეთილენის პარკში, ქსელის აპარატურის უკან ნაპოვნი იქ-

ნა საბუთები, რომლებიც სწორედ მოსარჩელის დროს არის წარმოებული. აღნიშნული საბუთები არ იყო გადაგზავნილი არქივში სტანდარტების შესაბამისად. ასევე, საბუთების ნაწილი ფიზიკურად დაზიანებულია;

26.8. მოსარჩელე, როგორც სერვის ცენტრის უფროსი/უფროსი მოლარე-ოპერატორი უშუალოდ პასუხისმგებელი იყო ბანკის სერვის ცენტრის, შესაბამისად, პერსონალის მართვაზე. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მენეჯერი ვერ მართავს სერვის ცენტრის თანამშრომლებს, მაგალითად, კონსულტანტები დროის ძირითად ნაწილს ატარებენ ოპერატორების ზონაში, ოპერატორებთან ლაპარაკში, ასევე არის შემთხვევები, რომ ოპერატორებიც დიდი ხნით ტოვებენ საკუთარ სამუშაო ადგილებს;

26.9. ჩადენილი დარღვევების ხარისხის შეფასების მიზნით, სასამართლომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის სპეციფიკაზე, რაც პოზიციის მენეჯერულ ხასიათში ვლინდება, ასევე იმ პასუხისმგებლობაზე, რომელიც მითითებულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს მოეთხოვება. ბანკის წარმომადგენლების მიერ მოსარჩელეს არაერთხელ ეცნობა, რომ, თუ თანამდებობრივი ინსტრუქციით დაკისრებული ფუნქციების შესრულებას ვერ ახერხებდა რაიმე ობიექტურად განპირობებული მიზეზებით, ბანკი მზად იყო დახმარებოდა პრობლემების გამოსწორებაში. ამის მიუხედავად, მოსარჩელე განზრახ, უპასუხისმგებლოდ არ ასრულებდა თანამდებობრივი ინსტრუქციით მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს და დამსაქმებელს აყენებდა რეპუტაციული და ფინანსური რისკის წინაშე;

26.10. სააპელაციო სასამართლომ არ შეაფასა საქმისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები. ბანკი არაერთხელ ეცადა, რომ უფრო მსუბუქი სანქციების გამოყენებითა და მითითებების მიცემით მოსარჩელეს შეესრულებინა მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობები, თუმცა უშედეგოდ;

26.11. კასატორი დამატებით მიუთითებს სასამართლოს შეფასებაზე, თითქოს მხარეები მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას ხელშეკრულებით თავად განსაზღვრონ „უხეში დარღვევის“ ცნება. სასამართლო ამგვარი განმარტებით გაუმართლებლად ზღუდავს მხარეთა ნების ავტონომიის პრინციპს. მხარეები უფლება-მოსილნი არიან შეთანხმდნენ კანონით აუკრძალავი, მათ შორის, კანონით პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ნებისმიერი მოქმედების შესრულებაზე. საბანკო სექტორში, როგორც მომსახურების გამწვევ ერთ-ერთ საპასუხისმგებლო სეგმენტში, განსხვავებით სხვა სექტორებისგან, უაღრესად დიდი მნიშვნელობა შეიძლება მიენიჭოს დროის მენეჯმენტსა და დისციპლინას. საქმიანობის სპეცი-

ფიკიდან გამომდინარე მხარეებმა შესაძლოა წინასწარ განსაზღვრონ, თუ რა სახის გადაცდომები შეიძლება ჩაითვალოს „უხემ დარღვევად“. ბანკმა ზუსტად აღნიშნული უფლება გამოიყენა, როდესაც დისკრეციის ფარგლებში „თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს“ საშუალებით კონკრეტული სახის დარღვევებს „უხემი დარღვევის“ კვალიფიკაცია მიანიჭა. ნიშანდობლივია, რომ მოსარჩელემ შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით გამოხატა თანხმობა შინაგანანგის შემადგენელი დოკუმენტების შინაარსზე, ასევე იმაზეც, რომ კონკრეტული დარღვევა უხემი დარღვევაა, შესაბამისად, მას, როგორც დასაქმებულს, სრულად უნდა ჰქონოდა გააზრებული დარღვევის სიმძიმე და მისი მოსალოდნელი შედეგები;

26.12. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეუბნეტი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია. სასამართლოს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევები (სამსახურებრივი გადაცდომები) უხემ დარღვევადაც რომ არ მიეჩნია, მაინც არსებობდა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან მას ერთი წლის განმავლობაში უკვე ჰქონდა მიღებული შინაგანანგისათვის გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური;

26.13. საყვედურის დამოცხადების მიზეზი გახდა სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობა, რომელიც მოსარჩელის უშუალო კომპეტენციას წარმოადგენდა. 2017 წლის 10 მაისის მიმონერიდან დასტურდება, რომ, მიუხედავად გაფრთხილებებისა და სპეციალური მითითებისა, მოსარჩელე განზრახ არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. შედეგად, 2017 წლის 27 ივნისის №597-კ ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

26.14. კანონი არ მოითხოვს დამსაქმებლისგან ორი იდენტური შემთხვევის/გადაცდომის დაფიქსირებას. სშკ-ის მიზნებისთვის საკმარისია შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისათვის დაკისრებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, როდესაც ბანკისგან იმ ფაქტობრივი გარემოების დადასტურება მოითხოვა, რომ შინაგანანგისათვის დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა იყო გამეორება იმ დარღვევისა, რის გამოც მის მიმართ, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე იყო გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისათვის გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელი-

მე ზომა. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს აღჭურავს უფლებამოსილებით, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებულმა დაარღვია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ან კოლექტიური ხელშეკრულება ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულება და, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ნებისმიერი სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

26.15. სასამართლოს იმ შეფასების გაზიარების შემთხვევაშიც კი, თითქოს აუცილებელია ერთი და იმავე დისციპლინური დარღვევის მინიმუმ ორჯერ ჩადენა, სასამართლოს მსჯელობა მაინც ალოგიკურია. გაუგებარია სასამართლოს მხრიდან ბანკის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების იმგვარად შეფასება, თითქოს ვერ დგინდება კავშირი გათავისუფლებისა და საყვედურის გამოცხადების მიზეზებს შორის. ექსპრეს საბანკო მომსახურების დირექტორის მოადგილის 2017 წლის 10 მაისის ელექტრონულ წერილში მოსარჩელეს განემარტა საყვედურის მიცემის საფუძველი: „მოცემულ საკითხზე არაერთხელ გვისაუბრია ა., რასაც არ მოყვა შენი მხრიდან შედეგი. ამიტომ ამჯერად გამოგეცხადება საყვედური!“. საყვედურის გამოცხადების მიზეზი მითითებული იყო ასევე 2017 წლის 5 მაისის №384-კ ბრძანებაში – არაერთგზისი გაფრთხილების მიუხედავად სერვის ცენტრის სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობა. მოსარჩელის გათავისუფლებამდე მხარეთა შორის შემდგარ ბოლო კომუნიკაციაში დამსაქმებლის უკმაყოფილება გამონვეული იყო სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობით, რაც, თავის მხრივ, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა. ამდენად, სრულიად ცალსახაა კავშირი სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობას, საყვედურის გამოცხადებასა და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას შორის.

27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 25 თებერვლის განჩინებით მხარეთა საკასაციო საჩივრები დასაშვებად იქნა ცნობილი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

28. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრების საფუძველების შესწავლისა და გასარჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე.

29. საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონიშნებს საკა-

საცო საჩივრის ფარგლებში [სსსკ-ის 404.1 მუხლის პირველი წინადადება]. საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადანყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) [სსსკ-ის 407-ე მუხლი].

30. მოპასუხის საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საკასაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება.

31. მოცემულ საქმეში სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ ოფის მენეჯერის მუშაობაში გარკვეული სახის გადაცდომებს ჰქონდა ადგილი (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების მე-13, მე-20 და 21-ე პუნქტები).

32. კასაციის ძირითადი პრეტენზია ემყარება იმას, რომ სააპელაციო სასამართლომ საქმის გარემოებათა დადგენისას სრულყოფილად არ შეაფასა მოპასუხის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები – ელექტრონული მიმონერები, რომლითაც დასტურდება, რომ მოსარჩელე არაერთი გაფრთხილებისა და შემონემების მიუხედავად, სისტემატურად არღვევდა ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, ამავე დროს, სააპელაციო სასამართლოს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების სიმძიმის შეფასებისას მხედველობაში არ მიუღია იმ სამსახურის დანიშნულება და სპეციფიკა, სადაც მოსარჩელე მუშაობდა.

33. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, მართებულად მიიჩნია თუ არა სააპელაციო სასამართლომ, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევები არ წარმოადგენდა ისეთი სახის უხეშ დარღვევას, რომელიც შესაძლებელია გახდეს გათავისუფლების საფუძველი.

34. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა დაუსაბუთებელია. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების ხასიათიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა – გათავისუფლება იყო დარღვევების ადეკვატური. შესაბამისად, არ არსებობს გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

35. სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და

შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

36. უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც უნდა იყოს გათვალისწინებული 37 (1) „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იმავე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძველების გამოყენება. მაშასადამე, შეუფერებელი ყოფაცქვევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს (იხ. სუსგ №ას-106-101-2014, 2 ოქტომბერი, 2014 წელი, №ას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015 წელი; „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 234-235).

37. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლობიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს (იხ. სუსგ №ას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი).

38. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება სშე-ის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნ-

ქტის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში.

39. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წელი).

40. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“ ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით.

41. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არასრებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას.

42. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი).

43. დადგენილია, რომ მოსარჩელე სადავო ბრძანებით გათავისუფლდა ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის №212 სერვის ცენტრის უფროსი/უფროსი მოლარე-ოპერატორის თანამდებობიდან (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-4 პუნქტი). მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 3.1. პუნქტით დასაქმებულმა აიღო ვალდებულება დამსაქმებლის წინაშე სრულად და ჯეროვნად შეესრულებინა ხელშეკრულებით, მათ შორის, თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული სამუშაო. საქმის მასალებში არსებული თანამდებობრივი ინსტრუქ-

ციით განსაზღვრულია სერვის ცენტრის უფროსი/უფროსი მოლარე-ოპერატორის ფუნქციები, ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები, რომლის თანახმად, აღნიშნულ თანამდებობაზე დასაქმებული პირის ფუნქციებს სხვა მოვალეობებთან ერთად განეკუთვნება სერვისცენტრის სამეურნეო და მარკეტინგული თემების მოვარება, სერვისცენტრის ტექნიკურად გამართულობის უზრუნველყოფა.

44. საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული მიმონერებით ცალსახად დასტურდება, რომ მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს.

45. 2016 წლის 14 იანვრით დათარიღებულ ელექტრონულ წერილში, რომელშიც მოპასუხე მიმართავს მოსარჩელეს, აღნიშნულია, რომ №212 სერვის ცენტრში ვიზიტის დროს ფასადი ძალიან დასალაგებელი იყო; აქციის პოსტერის ჩასადები ძალიან ტალახიანი იყო; სტენდებში მარტო 2-3 სახეობის ბუკლეტი ელაგა; რკინის სკამებზე კარდონი იყო, რაც დაუშვებელია; ბანკომატი არ მუშაობდა; დასარეგულირებელი იყო ნაგვის ურნების საკითხი, ფეიბოქსებთან უნდა ყოფილიყო მარტო ნარინჯისფერი ურნები, თან აუცილებლად – დაფარებული თავსახურით. 24 საათიან ზონაში კიდევ 2 ურნა იყო, შავი ფერის, რომლებიც ამ ზონაში არ გამოიყენება; სტიკერები შემოსასვლელ და ზონების გამყოფ კარზე ძალიან დახეული და დაზიანებული იყო; კონსულტანტები ზურგით ტერმინალზე მიყუდებულნი და გულხელდაკრეფილები იდგნენ, რაც ვიზუალურად არც ისე კარგად გამოიყურებოდა; კონსულტანტები საერთოდ არ ეგებებოდნენ სერვის ცენტრში შესულ მომხმარებლებს (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი).

46. 2016 წლის 6 დეკემბრით დათარიღებულ ელექტრონულ წერილში, რომელშიც მოპასუხე მიმართავს მოსარჩელეს, აღნიშნულია, რომ №212 სერვის ცენტრში ვიზიტისას ვიტრაჟის ფანჯრის რაფები იყო დამტვერილი, დიდი ხნის გაუნმენდავი; სერვის ცენტრის ფასადზე სხვა ობიექტის სარეკლამო აბრა და დიდი თაიგული იყო; იატაკის ზოლები შესაღები იყო; შემოსასვლელ კარსა და ბოძზე მოსანესრიგებელი იყო მაგნიტის საკეტის სისტემის კაბელები; შემოსასვლელ კარზე დაზიანებული იყო კარის ნაწილი; სერვის ცენტრის კედლები და რკინის სკამები შესაღები იყო; ზონების გამყოფ კარზე სტიკერები იყო ამძვრალი, ხოლო თვითონ ვიტრაჟი გაჩხაპნილი იყო; ოპერატორების მაგიდის უკან საბუთები და კარდონის ყუთები ელაგა, რაც მიუღებელია; კედლების ქვეშ არსებული პლინტუსები გასანმენდი იყო სპეციალური ხსნარებით; ნათურები იყო გადამწვარი; ბუკლეტების დეფიციტი იყო; ფეიბოქსებზე არ მუშაობდა ბარათის წამკითხველი და პინ-პადი; კონსულტანტები ძალი-



ან პასიურები იყვნენ, ფაქტიურად არაფერს აკეთებდნენ, იდგნენ ერთ ადგილზე და ელოდებოდნენ მომხარებელი თვითონ როდის მიმართავდა მათ, იმის ნაცვლად, რომ ყველა შესულ მომხარებელს შეგებებოდნენ და დახმარება შეეთავაზებინათ. წერილის ავტორი აღნიშნავდა, რომ მოცემულ ფილიალში რამდენი ხარვეზიც ჩაინიშნა ერთი ვიზიტის ფარგლებში, იმ წლის მანძილზე საქართველოს მასშტაბით არცერთ სხვა ფილიალში არ შეხვედრია, ამასთან, წინა ვიზიტების დროსაც უამრავი შენიშვნა ჰქონდა, რომელთა უმეტესი ნაწილი არ იყო გამოსწორებული, რაც მას უქმნიდა შთაბეჭდილებას, რომ ფილიალში არსებულ ვითარებას საერთოდ არ ექცეოდა ყურადღება.

47. 2016 წლის 21 დეკემბრით დათარიღებულ ელექტრონულ წერილში, რომელშიც მოპასუხე მიმართავს მოსარჩელეს, აღნიშნულია, რომ ყველა შემოვლავზე უამრავი მოსანესრიგებელი საკითხი ფიქსირდებოდა, რასაც ახსნა არ ჰქონდა. მთლიანობაში მოცემულ საკითხებზე პასუხისმგებლობა ეკისრებოდა სერვის ცენტრის მენეჯერს. შესაბამისად, თუ სერვის ცენტრში რაიმე არ გვარდებოდა, პირველ რიგში, ეს მოსარჩელეს უნდა მოეთხოვა და, თუ გონივრულ ვადებში არ გვარდებოდა, უნდა ჩაერთო ზემდგომი თანამშრომლები.

48. 2016 წლის 27 დეკემბრით დათარიღებულ ელექტრონულ წერილში, რომელშიც მოპასუხე მიმართავს მოსარჩელეს, დასტურდება, რომ მსგავსი პრობლემების კვლავ დაფიქსირების შემთხვევაში, ვეღარ ითანამშრომლებდნენ მასთან (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების მე-8 პუნქტი).

49. დადგენილია, რომ 2017 წლის 5 მაისის №384-კ ბრძანებით, მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, რაც გამოიხატა სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობაში, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების მე-3 პუნქტი). საქმის მასალებში არსებული ზემოაღნიშნული ბრძანების თანახმად, სახდელის შეფარდების საფუძველი გახდა არაერთგზისი გაფრთხილების მიუხედავად სერვის ცენტრის სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობა.

50. 2017 წლის 10 მაისით დათარიღებულ ელექტრონულ წერილში, რომელშიც მოპასუხე მიმართავს მოსარჩელეს, აღნიშნულია, რომ სერვის ცენტრში არ იყო სისუფთავე, ოპერატორების მაგიდაზე მომხმარებლის მხრიდან და წყლის ბინულის თავზე იყო საშინელი სიბინძურე. თუ დამლაგებელი არ ალაგებდა, მოსარჩელეს უნდა ეთხოვა დახმარება. სერვის ცენტრში საერთოდ არ იყო კეთილგანწყობა, დაბღვერილები და წარბშეკრულები ემსახურებოდნენ ხალხს. მოსარჩელეს, როგორც მენეჯერს, უნდა ჰქონოდა ყველა-

ზე მეტი სერვის პლიუსი, რომ მის კადრს მისგან ესწავლა. მისი დემოტივაციები გადადიოდა კადრზე. როგორც მენეჯერი ყურადღებას არ აქცევდა კონსულტანტის ჩაცმულობას, არ ატარებდა თათბირს, არ ახდენდა გეგმის გადანაწილებას, მოსარჩელე სამუშაო ადგილს ხშირად ტოვებდა გარკვეული დროით, მოპასუხემ კომუნიკატორითაც ხშირად დაუფიქსირა და არაერთხელ ჰკითხა. მოსარჩელე კლიენტს რომ ემსახურებოდა, ფანჯარაში იყურებოდა. მოსარჩელე მოპასუხეს ეუბნებოდა, რომ თვალი გარბისო. მოპასუხე მენეჯერისაგან მსგავს ახსნას ვერ მიიღებდა, მენეჯერს სხვა ხედვა უნდა ჰქონოდა საკითხებზე. მოპასუხე დაინტერესდა, მოსარჩელეს სერვის ცენტრის მომხმარებელთა მოზიდვის მიზნით თუ დაუგეგმავს რაიმე ან ფლაერების გავრცელებაზე თუ უფიქრია. მარტის თვის ვიზიტის შემდეგ მოპასუხეს არ ეგონა ესეთი ცუდი სურათი თუ დახვდებოდა სერვის ცენტრში. მოპასუხე დაინტერესდა, მოსარჩელე რატომ არ თვლიდა თავს ვალდებულიად გაეთვალისწინებინა მითითება, ან რა უშლიდა ხელს, როგორც მენეჯერს, ყურადღება მიექცია სერვის ცენტრისთვის.

51. ზემოაღნიშნული მიმონერიდან დასტურდება, რომ მოსარჩელე ვერ ართმევდა თავს შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და ვალდებულებების შეუსრულებლობას მისი მხრიდან სისტემატური ხასიათი ჰქონდა. იგი სათანადოდ ვერ აცნობიერებდა საკუთარ პასუხისმგებლობას და გულგრილად ეკიდებოდა შესასრულებელ სამუშაოს.

52. ამასთან, საკასაციო პალატა იზიარებს მოპასუხის მსჯელობას, რომ ჩადენილი დარღვევების ხარისხის შეფასების მიზნით, სასამართლომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის სპეციფიკაზე, რაც მის მენეჯერულ ხასიათში ვლინდება. საკასაციო სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მენეჯერი მაღალი პასუხისმგებლობით უნდა უდგებოდეს დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას, რათა არ გამოიწვიოს მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების დემოტივირება. მოტივირებული და კარგად ორგანიზებული გუნდი წარმატების საწინდარია ნებისმიერ სფეროში, განსაკუთრებით საბანკო სექტორში, როგორც მომსახურების გამწევ ერთ-ერთ საპასუხისმგებლო სექტორში, რომელიც თანამშრომლებისგან უფრო მეტ დისციპლინას, ორგანიზებულობას, გულისხმიერებასა და სისწრაფეს მოითხოვს, რაც სათანადო მენეჯმენტის განხორციელების გარეშე წარმოუდგენელია. ამასთან, ბანკის სერვის ცენტრის გამართული და მონესრიგებული მუშაობა პირდაპირ კავშირშია აღნიშნული ბანკის მომხმარებელთა რაოდენობის ზრდასთან და აისახება მის რეპუტაციაზე და ფინანსურ მხარეზე. სწორედ ამიტომ, გასათვალის-

წინებელია ის მაღალი პოტენციური ფინანსური რისკები, რომლებიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს სერვის ცენტრის უფროსის გულგრილობას და ზერელე დამოკიდებულებას მასზე დაკისრებული მოვალეობებისადმი.

53. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას უნდა გაითვალისწინოს არამართლზომიერი ქცევის – ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მრავალჯერ იქნა გაფრთხილებული სერვის ცენტრის სამეურნეო საკითხების მოუწესრიგებლობის გამო, გამოეცხადა კიდევ საყვედური, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას, ვიდრე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, აზრი ჰქონდა დაკარგული. მოსარჩელის ქმედებებს უკვე იმდენად სისტემატური ხასიათი ჰქონდა, რომ დამსაქმებელმა რეალურად დაკარგა ნდობა დასაქმებულის მიმართ.

54. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და ბანკის მიერ გამოყენებული ზომა სამსახურიდან გათავისუფლების სახით არის დარღვევის სრულად ადეკვატური.

55. რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მეორე საფუძველს, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტს [შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა], საკასაციო სასამართლო აღნიშნულ საფუძველზე ცალკე მსჯელობას საჭიროდ აღარ მიიჩნევს იმ პირობებში, როდესაც უკვე დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი ერთი (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული) საფუძვლის არსებობა.

56. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება დაუსაბუთებელია და, შესაბამისად, არსებობს მისი გაუქმების სსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი [გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილება იუ-

რიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული]. ამავე დროს, ვინაიდან არ არსებობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის 2017 წლის 27 ივნისის №597-კ ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი, მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი, რომლითაც იგი ითხოვს, პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენას, უსაფუძვლოა და არ ექვემდებარება დაკმაყოფილებას [სსსკ-ის 410-ე მუხლი: 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].

57. საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები [სსსკ-ის 411-ე მუხლი]. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს ამგვარი საფუძვლები და არ არის საჭირო მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება.

58. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბანკის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, რაც გამორიცხავს მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებას, უნდა გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოსარჩელის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

59. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებას, საკასაციო პალატა მიუთითებს სსსკ-ის 407-ე მუხლის პირველ ნაწილზე [საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები] და განმარტავს, რომ აღნიშნული ნორმა ადგენს საკასაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების პროცესუალურ ფარგლებს და მისი შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საკასაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებზე მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა არ დაიშვება. ამავე კოდექსის 104-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშ-

ვენელობა არა აქვთ. დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება (2018 წლის 26 აპრილით დათარიღებული აქტი), მთლიანობაში „1“ ფურცლად.

60. იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან [სსსკ-ის 53.1 მუხლის პირველი წინადადება]. ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც [სსსკ-ის 53-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები].

61. ვინაიდან მოპასუხის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეს ბანკის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის გადახდა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :**

1. ა. ხ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „ს. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ა. ხ-ძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. ა. ხ-ძეს (პ/ნ ...) სს „ს. ბ-ის“ (ს/კ ...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300 (სამასი) ლარის გადახდა;
6. სს „ს. ბ-ს“ დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება (2018 წლის 26 აპრილით დათარიღებული აქტი), მთლიანობაში „1“ ფურცლად;
7. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი  
ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის უხეში დარღვევის  
ბამო**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

№ას-1696-2018

31 ივლისი, 2020 წ., ქ. თბილისი

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

**დავის საგანი:** შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

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

1.1. თ. ს-ქემ (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ბ.ბ.გ.ქ. ი-ას“ (შემდგომში – მოპასუხე, მონინალმდებე მხარე, კომპანია ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 20 თებერვლის ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპანიის გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 400 აშშ დოლარის, ასევე, ყოველთვიური ბონუსის – 100 აშშ დოლარისა და ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე პირგასამტეხლოს – გადასახდელი თანხის 0,07%-ის მოპასუხისათვის დაკისრება გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის დღიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე;

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე 2015 წლის აპრილიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 400 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს. ხსენებულ თანხას, შესრულებული სამუშაოდან გამომდინარე, ემატებოდა ბონუსი, საშუალოდ 100 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის ოდენობით. 2016 წლის თებერვალში მოსარჩელესა და მის მეუღლეს შორის ელექტრონუ-

ლი კომუნიკაციის – „სკაიპის“ მეშვეობით შემდგარი საუბრის შინა-არსის დამსაქმებლის მხრიდან გაცნობის შემდეგ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა და ის გათავისუფლდა სამსახურიდან. 2017 წლის 27 თებერვალს, სამუშაოს დასრულებამდე 10 წუთით ადრე მოსარჩელეს, კომპანიის დირექტორსა და გენერალურ მენეჯერს შორის შემდგარი საუბრისას სიტყვიერად ეცნობა დასაქმებულს გათავისუფლების თაობაზე, ასევე ის, რომ გათავისუფლების მიზეზს სწორედ მეუღლესთან მიმონერა წარმოადგენდა. ელექტრონული მიმონერის მესამე პირის მიერ გაცნობის ფაქტთან დაკავშირებით დასაქმებულმა და მისმა მეუღლემ 2016 წლის 29 თებერვალს აცნობეს პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორს. დაწყებული მოკვლევის ფარგლებში ინსპექტორმა ამავე წლის 7 მარტს კომპანიის დირექტორს წერილობით მოსთხოვა განმარტება მოსარჩელის განცხადებასთან დაკავშირებით. 2016 წლის 16 მარტის საპასუხო წერილში კომპანიამ დაადასტურა ელექტრონული მიმონერის გაცნობის ფაქტი, ასევე ის, რომ ხსენებული გახდა შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველი. 2016 წლის 26 მარტსა და 2 აპრილს მოსარჩელემ კომპანიისაგან მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, თუმცა, უშედეგოდ. მის წერილს რაიმე რეაგირება არ მოჰყოლია.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია ხელშეკრულების პირობები, რაც შრომითი ურთიერთობის მოშლის კანონისმიერი საფუძველია. დამსაქმებლის განმარტებით, მოსარჩელე დასაქმებული იყო გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე და მის უშუალო მოვალეობას კლიენტებთან და პარტნიორ ორგანიზაციებთან ურთიერთობის წარმართვა წარმოადგენდა. დამსაქმებელი მას მუდმივად აძლევდა მითითებას კორექტული ურთიერთობა ჰქონოდა პარტნიორებთან. ამ საკითხს 2015 წლის დეკემბერში მიეძღვნა თათბირი, რომელსაც მოსარჩელეც ესწრებოდა. მიუხედავად ამისა, კორპორატიული სკაიპის მეშვეობით ერთ-ერთი პარტნიორი ორგანიზაციის თანამშრომელთან მიმონერისას სხვა პარტნიორი ორგანიზაციის წარმომადგენელი მოიხსენია უცენზურო სიტყვებით. ამავე მიმონერაში დასაქმებული ადასტურებს, რომ არ ნაშლის უცენზურო მიმონერას, რადგან არ აინტერესებს ხსენებულს წაიკითხავს თუ არა ადრესატი. ერთ-ერთი შემონმების დროს იმ კომპანიამ, რომელიც მოსარჩელემ მოიხსენია უცენზუროდ, გამოავლინა ხსენებული დარღვევა და აღნიშნულის შესახებ აცნობა მოპასუხეს. შესაგებლით სადავოდ არაა გამხდარი შრომის ანაზ-

ლაურების ოდენობა, რაც შეეხება ბონუსს, დამსაქმებლის განმარტებით, იგი სამუშაოს შესრულების შესაბამისად გაიცემოდა.

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

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 6 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი უარყოფილ იქნა.

### **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

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

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 ივნისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

### **6. კასატორის მოთხოვნა:**

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

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

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

#### **1. გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების დასაბუთება:**

1.1. საკასაციო პრეტენზიების მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები:

საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მოშლის კანონიერების საკითხი. სააპელაციო სასამართლოს დასენით, მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი ვალდებულება, რაც სამუშაოდან მის გათავისუფლებას გამართლებულს ხდიდა. კასატორი არ ეთანხმება ხსენებულს და მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა მასთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის წინაპირობები. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამონმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), გასაჩივრებული განჩინების კა-



ნონიერება საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შემოწმდება. საკასაციო საჩივრის თანახმად კი:

– ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების დასკვნით შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას წარმოადგენდა პირად საუბარში მოსარჩელის მიერ მეუღლესთან ამ უკანასკნელის დამსაქმებლის შეურაცხმყოფელად მოხსენიება, აღნიშნულ დარღვევასთან ერთად სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ კომპანიას მიადგა ზიანი, რაც დამსაქმებელთან შპს „ჯ. ს-ის“ მიერ საქმიანი ურთიერთობების შეწყვეტაში გამოიხატა. ამ მხრივ სასამართლომ დაარღვია მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი, ამასთანავე, ზიანის ფაქტის დადგენისას პალატა დაეყრდნო მხოლოდ მოწმეთა ჩვენებებს, რითაც დაირღვა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მოთხოვნები. საგულისხმოა, რომ კასატორისათვის არ იყო ცნობილი შპს „ჯ. ს-ის“ მიერ მისი მეუღლის პირადი მიმონერის გაკონტროლების თაობაზე;

– მიუხედავად იმისა, რომ მხარეთა შორის არც წერილობითი ხელშეკრულება არსებობდა და არც კომპანიას გააჩნდა შინაგანაწესი, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლა სასამართლომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საფუძვლიანად მიიჩნია, თუმცა, არ მიიღო მხედველობაში ის ფაქტი, რომ პირადი მიმონერის თაობაზე არსებობს ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტება, რომელიც პირის სამუშაოდან გათავისუფლებას პირადი მიმონერის გამო, გამორიცხავს, გარდა ამისა, ხსენებული მიმონერის გაცნობა არღვევს პერსონალურ მონაცემებს და კანონით დაუშვებელია;

– სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის ფაქტი, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევის გამო, ამავე ნორმის მე-7 ნაწილის შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს, რითაც დაირღვა საქმის სამართლიანი განხილვის უფლება;

– სასამართლო ეყრდნობა პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორის მოკვლევის მასალებს და დადასტურებულად მიიჩნევს მიმონერის მონიტორინგის თაობაზე კასატორის ინფორმირების ფაქტს, თუმცა, მხედველობაში არ იღებს იმ გარემოებას, რომ სიცრუეს წარმოადგენდა შპს „ჯ. ს-ის“ მტკიცება მიმონერის მონიტორინგის თაობაზე თანამშრომლების ინფორმირების შესახებ, ამასთან, საგულისხმოა, რომ ამ კომპანიის თანამშრომელს წარმოადგენდა არა დასაქმებული, არამედ – მისი მეუღლე;

– სასამართლომ არასწორად დაადგინა, თითქოს მოსარჩელის განმარტებით, ის არ წაშლიდა მიმონერას, რადგან არ აინტერესებ-

და თუ ვინ წაიკითხავდა მას. ამ შემთხვევაში სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მიმონერის ადრესატი იყო მისი მეუღლე და არა ნებისმიერი მესამე პირი.

1.2. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ:

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). ხსენებული ნორმიდან გამომდინარე, დასაბუთებულ შედავებად განიხილება მხარის პრეტენზია, რომელიც შეიცავს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. ამდენად, საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ სავალდებულო ძალა გააჩნია სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

1.2.1. 2015 წლის 14 აპრილის ბრძანებით მოსარჩელე დასაქმდა შპს „ბ.ბ.გ.ქ-ს“ საქართველოში არსებულ ფილიალში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 300 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით. კომპანიის დირექტორის 2015 წლის 1 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით;

1.2.2. დამსაქმებლის 2016 წლის 20 თებერვლის ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან კომპანიაში განსაზღვრული პოლიტიკის დარღვევის გამო;

1.2.3. 2016 წლის 26 მარტს დასაქმებულმა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით გაუგზავნა მოპასუხეს შეტყობინება ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების თაობაზე, მაგრამ დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი წერილობით არ დაუსაბუთებია;

1.2.4. 2016 წლის თებერვალში მოსარჩელესა და მის მეუღლეს – ზ. მ-ძეს შორის, რომელიც მუშაობდა მოპასუხის პარტნიორ ორგანიზაცია შპს „ჯ. ს-სი“, შედგა ელექტრონული მიმონერა „სკაიპის“ მათი სამსახურებრივი ე.წ. ექაუნტების მეშვეობით. მიმონერაში მოსარჩელემ უცენზურო სიტყვებით მოიხსენია შპს „ჯ. ს-ის“ წარმომადგენელი და თავადვე დააფიქსირა, რომ არ წაშლიდა აღნიშნულ

მიმონერას რადგან არ აინტერესებდა წაიკითხავდა თუ არა მის მიმონერას ადრესატი. ვინაიდან მოსარჩელე და მისი მეუღლე იყენებდნენ კორპორაციულ „სკაიპებს“, ერთ-ერთი შემონმების დროს შპს „ჯ. ს-ის“ ხელმძღვანელობამ გამოავლინა აღნიშნული მიმონერა და მისი შინაარსის შესახებ შეატყობინა მოპასუხეს;

1.2.5. 2016 წლის თებერვალში, სამუშაო დროის დასრულებამდე 10 წუთით ადრე, მოსარჩელეს, კომპანიის დირექტორსა და გენერალურ მენეჯერს შორის შედგა კომუნიკაცია, სადაც მოსარჩელეს სიტყვიერად აცნობეს მისთვის შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ და მიზეზად მიუთითეს მას და მის მეუღლეს შორის კორპორატიული „სკაიპის“ მეშვეობით შემდგარი კომუნიკაცია;

1.2.6. ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალება „სკაიპის“ მეშვეობით შემდგარი მიმონერის მესამე პირების მხრიდან გაცნობის შესახებ მოსარჩელემ მეუღლესთან ერთად 2016 წლის 29 თებერვალს აცნობა პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორს და მოითხოვა მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით რეაგირება. პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორმა ზემოხსენებული განცხადების საფუძველზე დაიწყო მოკვლევა და 2016 წლის 7 მარტს წერილით მიმართა კომპანიის დირექტორს მოსარჩელისა და მისი მეუღლის ერთობლივ განცხადებასთან დაკავშირებით განმარტების მიცემის თაობაზე;

1.2.7. აპელანტსა და მის მეუღლეს შორის „სკაიპის“ მეშვეობით შემდგარი კომუნიკაციის საფუძველზე შპს „ჯ. ს-მა“ მიიღო გადამწყვეტილება, გაენწყვიტა თანამშრომლობა პარტნიორ კომპანიასთან (მოპასუხესთან). მოსარჩელის გათავისუფლებიდან გარკვეული პერიოდის შემდეგ კომპანიებს შორის კვლავ აღდგა საქმიანი ურთიერთობა;

1.2.8. კომპანიის 2016 წლის 16 მარტის საპასუხო წერილში დამსაქმებელმა დაადასტურა, რომ მოსარჩელე ნამდვილად იყო დამსაქმებული მათთან და აქვე განმარტა, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი გახდა მას და მის მეუღლეს შორის კორპორატიული „სკაიპით“ შემდგარი კომუნიკაცია, რომლიდანაც დადგინდა დასაქმებულის არასათანადო ქცევის ფაქტი, რომელიც არღვევდა ზნეობის ნორმებს და საფრთხეს უქმნიდა კომპანიასთან თანამშრომლობის სტაბილურ განვითარებას, კერძოდ: თ. ს-ძემ იცოდა რა, რომ შპს „ჯ. ს-ი“ ახორციელებდა სამსახურეობრივი ელ.პროგრამა „Skype-ის“ მომხმარებელი BF-ზ. 1-ის მიმონერის მონიტორინგს, მასში დასაქმებული შეურაცხყოფას აყენებდა პარტნიორი კომპანიების ხელმძღვანელობას და გამოხატავდა სურვილს, რომ ეს ინფორმაცია ცნობილი გამხდარიყო აღნიშნული პირებისთვის. ზემოაღნიშნული გარემოება გადაამონმა დამსაქმე-

ბელმა და მიიჩნია დასაქმებულის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტად, რაც საფრთხეს უქმნიდა პარტნიორ კომპანიასთან თანამშრომლობას, შესაბამისად, მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის მოშლის თაობაზე. შპს „ჯ. ს-ის“ მენეჯერის მიმართ სალანძღავი სიტყვების გამოყენების ფაქტი სააპელაციო საჩივრით შედავებული არ ყოფილა. მონმედ დაკითხულმა შპს „ჯ. ს-ის“ მენეჯერმა გ. კ-ქმ ჩვენებაში დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მისი შეურაცხმყოფელი სიტყვებით მოხსენების ფაქტი, რომელმაც მიუთითა, რომ თ. ს-ქმ შეურაცხმყოფელი სიტყვებით მიმართავდა მას და მისი ოჯახის წევრებს. მისი განმარტებით, აღნიშნული მიმონერის ნახვის შემდეგ მიიღო გადაწყვეტილება გაენწყობა თანამშრომლობა მოპასუხე კომპანიასთან. მონმემ დაადასტურა ის გარემოებაც, რომ, ვიდრე მოპასუხე კომპანია ნახავდა აღნიშნულ მიმონერას, მან თავად გადაამონმა საკუთარი თანამშრომლის სამსახურებრივი „სკაიპი“ და მონიტორინგის დროს აღმოაჩინა მიმონერა მის თანამშრომელსა და მოსარჩელეს შორის, რომელშიც მოსარჩელე სიტყვიერ შეურაცხყოფას აყენებდა მას, რის თაობაზეც აცნობა მოპასუხეს, რომელიც წარმოადგენდა მის პარტნიორ კომპანიას და მოსთხოვა რეაგირება აღნიშნულზე. ეს გარემოება დაადასტურა მოპასუხე კომპანიის გაყიდვების მენეჯერმაც. მისი განმარტებით, მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა არაერთხელ მოუწოდა თანამშრომლებს, რომ პარტნიორ კომპანიებთან ურთიერთობაში ყოფილიყვნენ მეგობრულეზი, ვინაიდან კომპანია იყო პატარა და დამოკიდებული იყო პარტნიორი კომპანიებისგან მიღებულ შემოსავალზე. მონმის განმარტებით, მომხდარი ფაქტის, ასევე, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, შპს „ჯ. ს-ს“ მოპასუხე კომპანიისათვის მომხმარებელი აღარ გაუგზავნია;

1.2.9. მოპასუხის შესაგებლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტები წარმოადგენს, რადგანაც მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულება და მასთან სამომავლოდ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება კომპანიამ მიზანშეწონილად არ ჩათვალა;

1.2.10. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებაში, მხარეთა განმარტებების საფუძველზე, დადგენილად არის მიჩნეული ის გარემოება, რომ მოსარჩელის სარგებლობაში არსებული „სკაიპის“ შემონემებამდე გარკვეული დროით ადრე, დამსაქმებლის ხელმძღვანელი პირებისგან კომპანიაში დასაქმებულ პირებს მიეცათ დირექტივა, რომ პარტნიორ კომპანიაში და-

საქმებულ პირებზე საუბრისას ყოფილიყვნენ კორექტულები და პარტნორებთან დაკავშირებული უარყოფითი დამოკიდებულება არ გამოეხატათ, მათ შორის არც ელექტრონული კომუნიკაციის პროცესში.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის ძირითად პრეტენზიას, რომ მისი მხრიდან არ დასტურდება შრომითი მოვალეობის იმგვარი დარღვევის ფაქტი, რომელიც რაიმე ფორმით გამართლებულს გახდიდა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლას. საკასაციო სასამართლო ხსენებულ დასკვნამდე მივიდა შემდეგი სიკეთების შეპირისპირების საფუძველზე:

- დასაქმებულის უფლებათა დაცვის კანონისმიერი ბერკეტები;

- დამსაქმებლის ინტერესები, კერძოდ, მოგება და ხელი არ შეეშალოს ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში მიიღოს შრომითი ხელშეკრულების პროდუქტი;

- პირის გამოხატვის თავისუფლება, ინფორმაციის გავრცელების კონტექსტი და გამავრცელებელი სუბიექტის სტატუსი ინფორმაციის გავრცელებისას.

დასმულ საკითხებს საკასაციო სასამართლო თანმიმდევრობით შეამონმებს.

1.3.1. მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „ო“ ქვეპუნქტები წარმოადგენს, შესაბამისად, დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების კანონიერება ზემოხსენებული ნორმის ფარგლებში უნდა შემონმდეს, კერძოდ, უნდა დადგინდეს დაარღვია თუ არა დასაქმებულმა შრომითი ვალდებულება უხეშად, რაც ამ დარღვევის გამო, შრომითი ურთიერთობის მოშლაზე ნაკლებად მზლუდავი საშუალების გამოყენებას შეუძლებელს ხდიდა და არსებობს თუ არა ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლებისაგან განსხვავებული წინაპირობა, რომელიც კონკრეტულ შემთხვევაში გაამართლებდა დამსაქმებლის ქცევას. საკასაციო სასამართლო ხსენებულ საკითხზე მსჯელობისას სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას შრომითი ურთიერთობის წარმართვის პროცესში მენარმის ინტერესების დაცვის თაობაზე და ეთანხმება იდეას, რომ შრომითი ურთიერთობა, კანონისმიერი დაქვემდებარების მიუხედავად, მისი სუბიექტების ინტერესთა ბალანსის გზით უნდა ხორციელდებოდეს. მენარმის ლეგიტიმური მიზანი, მიიღოს მოგე-

ბა შესაძლოა ხშირ შემთხვევაში ამართლებდეს კანონისმიერი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის მოშლას, თუმცა, ეს საკითხი არ შეიძლება რაიმე სტანდარტულ ფარგლებში მოექცეს, რადგანაც ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები.

1.3.2. მხარეთა შორის უდავოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე, ისევე, როგორც დამსაქმებლის პარტნიორ კომპანიაში მომუშავე მისი მეუღლე სარგებლობდნენ სამსახურებრივი ელ.კომუნიკაციის საშუალებით და ამ მიმონერაში დასაქმებულმა პარტნიორი კომპანიის წარმომადგენელი მოიხსენია შეურაცხმყოფელად, ამასთანავე, აღნიშნა, რომ მისთვის სულ ერთი იყო წაიკითხავდა თუ არა მიმონერას ადრესატი. ხსენებული გარემოება, ქვემდგომი სასამართლოების დასკვნით, წარმოადგენს შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას. საკასაციო სასამართლო ამ შეფასებას უარყოფს და მიიჩნევს, რომ საკითხის სწორი კვალიფიკაციისათვის მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული მიმონერისას მოსარჩელის სტატუსი. სამსახურებრივი „სკაიპის“ გამოყენების მიუხედავად მოსარჩელე ესაუბრებოდა მეუღლეს, შესაბამისად, მეუღლესთან პირად მიმონერაში, რომელიც შეიძლება პარტნიორ კომპანიაშიც კი იყოს დასაქმებული, მოსარჩელე არ შეიძლება განვიხილოთ კომპანიის წარმომადგენლად, რომელიც პირადი საუბრისას გამოხატავს ამა თუ იმ პირის მიმართ დამსაქმებლის დამოკიდებულებას და აჟღერებს მის პოზიციას, ამასთანავე, უდავოა, რომ მას, როგორც ფიზიკურ პირს გააჩნია აზრის და მისი გამოხატვის თავისუფლება. ხსენებული უფლება გარანტირებულია, როგორც საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლით, ისე – ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-10 მუხლით. აზრის ქონის უფლება, ამ უფლების შინაარსიდან გამომდინარე, აბსოლუტურ უფლებათა რანგს მიეკუთვნება, რასაც ვერ ვიტყვით მისი გამოხატვის უფლებაზე. სწორედ გამოხატვით დაცულ სფეროში ჩარევაა დასაშვები, თუმცა, ეს ჩარევა უნდა შემოწმდეს პროპორციულობის ტესტის მიხედვით: ჩარევა უნდა იყოს კანონით გათვალისწინებული, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმური მიზნის მიღწევას და იყოს ამ მიზნის მიღწევის თანაზომიერი საშუალება.

1.3.3. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მხარეთა შორის წერილობით არ მომხდარა შრომითი პირობების განსაზღვრა, ამასთან, საქმეში არ არის წარმოდგენილი არც შრომის შინაგანაწესი, თუმცა, მოსარჩელის მიერ კომპანიაში დაკავებული პოზიცია, კლიენტებისათვის პარტნიორების მიმართ პოზიტიური, კეთილსაიმედო განწყობის გამოხატვას თავისთავად მოიაზრებს, როგორც ეთიკის, ისე – სამე-

წარმოე წესებიდან გამომდინარე. ამ მხრივ კომპანიის ხელმძღვანელის მითითება, მათ შორის ელექტრონული კომუნიკაციისას ფრთხილი და კორექტული ურთიერთობის ქონის თაობაზე გამოხატვის უფლებაში ჩარევის ლეგიტიმურ საფუძველად შეიძლება შეფასდეს, თუმცა, ამგვარი ჩარევა მიზნის მიღწევის თანაზომიერი იქნება უშუალოდ შრომითი მოვალეობის შესრულებისას. განსახილველ შემთხვევაში კი, სადავოა მეუღლესთან პირადი საუბრისას მოსარჩელის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა წარმოადგენს თუ არა ლეგიტიმურს, ხოლო, შრომითი ურთიერთობის მომლა დასახული მიზნის მიღწევის თანაზომიერ საშუალებას, რასაც საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, უარყოფითი პასუხი უნდა გაეცეს, რამდენადაც მეუღლეთა პირადი საუბარი ბუნებრივია არ წარმოადგენს არც შრომითი მოვალეობის განხორციელებას და არც ამ საუბარში გამოთქმული აზრები მიიჩნევა კომპანიის ოფიციალურ პოზიციად, ამდენად, ამგვარ გამოხატვაში ჩარევა არა თუ მიზნის მიღწევის თანაზომიერ საშუალებას, არამედ ლეგიტიმური მიზნის მიღწევასაც კი არ შეიძლება ემსახურებოდეს და გაუმართლებელია.

1.3.4. აქვე უნდა შეფასდეს პარტნიორი კომპანიის მხრიდან მიმონერის მონიტორინგი და მის საფუძველზე პარტნიორული ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის თანახმად, დამსაქმებლის მხრიდან პირადი მიმონერის კონტროლს გააჩნია გარკვეული ჩარჩოები და ის უპირობოდ დასაშვებ ქცევად არ შეიძლება ყოველთვის შეფასდეს. საქმე „ბარბულეშკუ რუმინეთის წინააღმდეგ“ სწორედ მსგავს საკითხს ეხება, კერძოდ, ერთ-ერთმა კერძო კომპანიამ რუმინეთის მოქალაქე ბარბულეშკუ სამუშაო დროს სამსახურებრივი მიზნებისთვის შექმნილი „Yahoo Messenger-ის“ პირადი მიმონერისთვის გამოყენების გამო სამსახურიდან გაათავისუფლა. კომპანიის შიდა რეგულაცია კრძალავდა სამუშაო დროს ორგანიზაციის საკომუნიკაციო საშუალებების პირადი მიზნებისთვის გამოყენებას. რუმინეთის სასამართლომ ბარბულეშკუსა და კომპანიის დავის განხილვისას მითითება არ გააკეთა არც პირადი კომუნიკაციის შინაარსზე და არც იმ პირთა იდენტიფიცირება მოახდინა, ვისთანაც ბარბულეშკუს ჰქონდა კომუნიკაცია. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ კომუნიკაციის შინაარსი ადგილობრივი სასამართლოს გადაწყვეტილების განმსაზღვრელი ფაქტორი არ ყოფილა. ამასთან, სასამართლომ გაითვალისწინა ის ფაქტიც, რომ დასაქმებულმა ვერ დაასაბუთა, რატომ გამოიყენა „Yahoo Messenger-ი“ პირადი მიზნებისთვის. ევროპის სასამართლომ დაადგინა, რომ რუმინეთის სახელმწიფომ დაიცვა სამართლიანი ბალანსი პირის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობასა და დამსაქმებლის ინტერესებს

შორის, რადგან დამსაქმებელმა შეამონმა კომუნიკაცია მხოლოდ „Yahoo Messenger-ზე“ და არა დასაქმებულის კომპიუტერში არსებული სხვა დოკუმენტები, შესაბამისად, დამსაქმებელი მოქმედებდა უფლებამოსილების ფარგლებში და თანამშრომლის მონიტორინგი ლიმიტირებული და პროპორციული იყო. ევროსასამართლოს განმარტებით, სამუშაო შენობიდან სატელეფონო ზარის განხორციელება, ისევე, როგორც ელექტრონული მიმონერა, დაცულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით. თუ დასაქმებული არ არის გაფრთხილებული მონიტორინგის შესახებ, მას აქვს ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ მისი პირადი კომუნიკაცია და ინტერნეტით სარგებლობა დაცულია ჩარევისგან (იხილეთ საქმეები *Halford v. United Kingdom* (1997) და *Copland v. United Kingdom* (2007)), განსხვავებით იმ შემთხვევებისგან, როდესაც დამსაქმებლის შიდა რეგულაცია მკაცრად კრძალავს კომპანიის კომპიუტერისა და რესურსების პირადი მიზნებისთვის გამოყენებას, რასაც კონკრეტულ შემთხვევაში ჰქონდა ადგილი.

1.3.5. განსახილველ შემთხვევას თუ დავუბრუნდებით, შეფასება უნდა მიეცეს პროცესუალურ საკითხსაც – მტკიცების ტვირთს. კასატორი მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილით განსაზღვრული დასაბუთების ვალდებულების დარღვევის გამო, მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს. ხსენებულს იზიარებს საკასაციო პალატა და აღნიშნავს, რომ არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანების მოსარჩელისათვის ჩაბარების ფაქტი, არამედ, დადგენილია, რომ გათავისუფლება 2016 წლის 20 თებერვლის ბრძანების საფუძველზე მოხდა, მოსარჩელეს ხსენებული ამავე წლის თებერვალში სიტყვიერად ეცნობა და მან 26 მარტს მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, შესაბამისად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრული 30-დღიანი ვადის ათვისების საწყისი არ დგინდება, რაც არ გამოორიცხავს დამსაქმებელზე მტკიცების ტვირთის გადაკისრებას (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.2.-1.2.4.), თუმცა, ასეც რომ არ იყოს, პარტნიორ კომპანიასთან ელექტრონული მიმონერის კონტროლის თაობაზე მოსარჩელის წინასწარი ინფორმირების მტკიცება, პოზიტიური მტკიცების პრინციპიდან გამომდინარე, მაინც მოპასუხეს ეკისრებოდა, რომელსაც ამ მხრივ სარწმუნო მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, შესაბამისად, მოსარჩელის მხრიდან შრომის პირობების განზრახ დარღვევა, დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენება და ამ მიზნით დასაქმებულის მხრიდან განზრახვი მოქმედების განხორციელება ვერ იქნება გაზიარებული საკასაციო პალატის მხრიდან.



1.3.6. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლის წინაპირობები საქმის მასალებით არ დგინდება, რის გამოც, დამსაქმებლის ცალხრივი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია და არსებობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის საფუძველი. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, 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. განსახილველ შემთხვევაში, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებს დაუდგენიათ დაკავებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის ხელისშემშლელი გარემოებების არსებობა, შესაბამისად, ამ ნაწილში სარჩელი საფუძვლიანია.

1.3.7. ენ იძულებითი განაცდურის დაკისრებასთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად მოშლის ფაქტის დადგენისას სახეზე გვაქვს არა იძულებითი განაცდურის, არამედ – ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა და მის სამართლებრივ საფუძველს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლი, სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლი და 408-ე მუხლის პირველი ნაწილი წარმოადგენს. შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად მოშლის ფაქტის დადგენისას, სახეზეა დამსაქმებელის მხრიდან ვალდებულების დარღვევა, რომელსაც დაზარალებული პირის – დასაქმებულის ქონებრივი დანაკლისი მოჰყვა შედეგად, შესაბამისად, ამ ზიანის ფულადი ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის ოდენობით გამართლებულია და სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის შესაბამისად, არ ადგენს მოვალის გადამეტებულ პასუხისმგებლობას. მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 400 აშშ დოლარს, ასევე, ბონუსის – 100 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს. სწორედ ამ ოდენობით თანხა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად მოშლის დღიდან საკასაციო პალატის წინამდებარე გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

1.3.8. რაც შეეხება კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების საკითხს, მას შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი განსაზღვრავს და ადგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი

დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხსენებული რეგულაციის გამოყენებისათვის საკასაციო სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკით დადგენილია, რომ:

– მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;

– შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს.

– დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება – მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდ დღიან ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამავე საქმეში საკასაციო პალატამ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია, რომლის თანახმადაც, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) ყოვანდება (იხ, სუსგ №ას-268-255-2016, 27.10.2016წ.). მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა მოიშალა, შესაბამისად, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნას არ გააჩნია მატერიალური საფუძველი.

1.4. ახალი გადაწყვეტილების მიღების პროცესუალური დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა აკმაყოფილებს საკასაციოს საჩივარს და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას, ამასთანავე, ვინაიდან არ იკვეთება საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, თავად იღებს გადაწყვეტილებას: წინამდებარე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში განვითარებული მსჯელობის შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი საფუძვლიანია, ხოლო კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნა განუხორციელებადია, რადგანაც მას არ გააჩნია შესაბამისი წინაპირობები.

## **2. პროცესის ხარჯები:**

მოსარჩელის მიერ გაწეული პროცესის ხარჯები შეადგენს 550 ლარს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, იგი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია. წინამდებარე გადაწყვეტილებით გათ-

ვალისწინებული შედეგის შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მონინალმდევე მხარეს კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკიროს 550 ლარის გადახდა. რაც შეეხება შრომის ანაზღაურებას, ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, პალატა დავის საგანს შრომითი ურთიერთობის მოშლიდან სარჩელის, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრების შეტანამდე გასული დროის გათვალისწინებით ანგარიშობს და ხსენებული თანხის 3, 4 და 5%-ს (სსსკ-ის 39-ე მუხლი), სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, მოპასუხეს აკისრებს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, ხოლო სარჩელის უარყოფის ნაწილში პროცესის ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა :**

1. თ. ს-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 ივნისის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. თ. ს-ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:
  - 3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შრომითი ურთიერთობის მოშლის თაობაზე შპს „ბ.ბ.გ.ქ-ს“ დირექტორის 2016 წლის 20 თებერვლის ბრძანება და თ. ს-ძე აღდგენილ იქნეს ამავე კომპანიაში გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე.
  - 3.2. შპს „ბ.ბ.გ.ქ-ს“ (ს/კ №...) თ. ს-ძის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 20 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 400 აშშ დოლარის, ასევე, ბონუსის – 100 აშშ დოლარის ოდენობით.
  - 3.3. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
4. შპს „ბ.ბ.გ.ქ-ს“ (ს/კ №...) თ. ს-ძის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს 550 ლარის გადახდა.
5. შპს „ბ.ბ.გ.ქ-ს“ (ს/კ №...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) სასარგებლოდ დაეკისროს 1 290 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის გადახდა.
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**სსკპ ოზიქტური გარემოებები, რომელიც აზარტლავს  
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას**

**განჩინება  
საქართველოს სასჯელით**

№ას-823-2020

20 იანვარი, 2021 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატის**

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

**დავის საგანი:** სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელსა“ (შემდეგში: მოპასუხე, მეორე აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) და ლ. გ-ს (შემდეგში: მოსარჩელე, პირველი აპელანტი ან დასაქმებული) შორის 2017 წლის 29 დეკემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №1403 განუსაზღვრელი ვადით, რომლითაც მხარეები შეთანხმდნენ მის ყველა არსებით პირობაზე. ხელშეკრულების პირველი მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულმა დაიკავა წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ჯგუფში (მოამბე) პირდაპირი ჩართვის უფროსი ტექნიკოსის თანამდებობა და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში დარიცხულ 1 625 ლარს.

2. მოსარჩელეს, 2018 წლის აგვისტოში, ადმინისტრაციამ აცნობა 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. აღნიშნული შეთავაზების მიხედვით ერთი გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრა 80 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 და გაიცემოდა კომპენსა-

ცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (შენიშვნა: იხ. შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი).

3. დასახელებულ შეთავაზებაზე, შრომის ანაზღაურების შემცირების მოტივით, დასაქმებულმა უარი განაცხადა.

4. დამსაქმებელმა, 2018 წლის 18 სექტემბრის ბრძანებით, მოსარჩელე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან, სშკ-ის 37.1. მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, აგრეთვე მიეცა კომპენსაცია.

5. დასაქმებულმა, 2018 წლის 21 სექტემბერს, განცხადებით მიმართა დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორს და მოითხოვა თანამდებობიდან გაათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველზე დასაბუთება.

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. დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის მიერ გაცემული ინფორმაციის შესაბამისად, დასაქმებულის გაათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის იდენტური მხოლოდ ერთი პოზიციაა, რომელიც ვაკანტური არ არის.

#### **8. სასარჩელო მოთხოვნა**

8.1. დასაქმებულმა, 2018 წლის 6 ნოემბერს, სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ, მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, დამსაქმებელი ორგანიზაციის პირდაპირი ჩართვის უფროსი ტექნიკოსის თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 სექტემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1 625 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 29 მარტის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება, დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლების შესახებ და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 16 250 ლარი.

## **11. მხარეთა სააპელაციო საჩივრები**

11.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით ნაწილობრივ გაასაჩივრეს მხარეებმა, პირველმა აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით გათავისუფლებამდე თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოითხოვა, ხოლო, დამსაქმებელმა, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

## **12. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები**

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა;

12.2. გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და სარჩელი დაკმაყოფილდა;

12.3. ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებულ – პირდაპირი ჩართვის უფროსი ტექნიკოსის თანამდებობაზე, და მოპასუხეს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით გაცდენილი ხელფასი 2018 წლის 18 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;

12.4. სააპელაციო სასამართლომ, წინამდებარე განჩინების 1-7 პუნქტებში ასახულ გარემოებებზე და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველზე გაამახვილა ყურადღება, გაიზიარა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში, ქვემდგომი სასამართლოს შეფასებები გასაჩივრებული ბრძანების მართლობიერებასთან დაკავშირებით და განმარტა, რომ დამსაქმებლის შეთავაზება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ პირობებს არსებითად აუარესებდა განსახილველ შემთხვევაში, რაზეც უარი განაცხადა მოსარჩელემ, ვერ ჩაითვლებოდა ობიექტურ გარემოებად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის.

12.5. სააპელაციო სასამართლომ ხაზი გაუსვა გარემოებას, რომ დამსაქმებლის პოზიცია, რომ ე.წ „ტურნიკეტის“ ამოქმედების შემდეგ გამოვლინდა სამუშაო დატვირთვის არათანაბარი განაწილება, რაც სამუშაო რეჟიმზე აისახებოდა, უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი იყო განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაო პოზიციის გათვალისწინებით, ვინაიდან ამ უკანასკნელს, გარე გადაღებების წარმოება ევალებოდა, რის გამოც, ბუნებრივია სამსახურში ვერ გამოცხადდებოდა იმ დატვირთვით, რაც ადმინისტრაციის ადგილზე მომუშავე თანამშრომლებს მოეთხოვებოდათ. აღნიშ-

ნულთან ერთად გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა, დასაქმებულის კომპეტენციის ან დარღვევის საფუძვლით არ მომხდარა.

12.6. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დაუსაბუთებელი იყო მოპასუხის მტკიცება სამუშაო ძალის შემცირებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან, 4 ტექნიკოსი აიყვანა სამუშაოზე, უვადოდ გაფორმებული ხელშეკრულებების ფარგლებში.

12.7. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, დასაქმებულის, გათავისუფლებამდე თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შესახებ, და დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთზე მიუთითა, რომლის ფარგლებშიც, მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო აღდგენის შეუძლებლობის შესახებ ფაქტის დამტკიცება, ამასთან, დამსაქმებლის განმარტება ვაკანტური თანამდებობის არ არსებობის შესახებ არ შეიძლებოდა დასაქმებულის უფლებების საუარესოდ განმარტებულიყო. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელს, კონკრეტული მტკიცებულება, ორგანიზაციაში, დასაქმებულის მსგავს თანამდებობაზე, სხვა დასაქმებულების შესახებ არ წარუდგენია და მხოლოდ ახსნა-განმარტებით შემოიფარგლა.

12.8. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, დასაქმებულის იმავე თანამდებობაზე აღდგენა, რომელზეც გათავისუფლებამდე მუშაობდა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, დამსაქმებლისთვის დაკისრება.

### **13. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი**

13.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

13.2. კასატორის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია. დასაქმებულს ეკისრება ტოლფასი და ვაკანტური თანამდებობის მითითებისა და დამტკიცების ტვირთი, თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში არ განუხორციელებია, რაც დადსტურებულია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით. დადგენილია, აგრეთვე, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციის საშტატო განრიგი დამტკიცებული არ არის.

### **14. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი**

14.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 21 სექტემბრის განჩინებით დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძ-

ველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად, ხოლო იმავე წლის 18 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებადაა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ 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 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). 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 პირდაპირი ჩართვის უფროსი ტექნიკოსის თანამდებობას.

17. ამავე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ადმინისტრაციამ დასაქმებულს აცნობა 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. აღნიშნული შეთავაზების მიხედვით ერთი გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრა 80 ლარით. იმავე შეთავაზების თანახმად, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ შეთავაზება ძა-



ლაში 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 და გაიცემოდა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (შენიშვნა: იხ. შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი).

18. დადგენილია, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა შეთავაზებაზე, ხოლო, დამსაქმებელმა შეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება დასახელებული ნორმის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, 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 ნონასწორობის 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, თანამდებო-

ბის ცვლილების თაობაზე, დასაქმებულის უარი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებული ნორმა, რამდენად იქნებოდა ის საფუძველი, რომლის მიხედვითაც, ურთიერთობის შეწყვეტა მართლზომიერად შეწყვეტილად ჩაითვლებოდა.

22. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს თავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ ნორმაზე (იხ. სმკ-ის 37.1(ო)-47.1(ო) მუხლი), და განმარტავს, რომ დასახელებულ მუხლში ჩამოთვლილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები, რომელთაგანაც, ყველაზე ზოგადი ხასიათის ფორმულირება, სწორედ განსახილველ შემთხვევაში გამოყენებული ხელშეკრულების 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 საფუძველებთან შედარებით), ამდენადვე, მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძველით.

23. დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს განეკუთვნებოდა, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედი მტკიცების სპეციფიკური წესის გათვალისწინებით დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურება, რაც სარწმუნოდ და დამაჯერებლად ვერ დასძლია კასატორმა.

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

25. განსხვავებით ზემოაღნიშნულისა, საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების მსჯელობას, დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების შეცვლის შესახებ და განმარტავს, დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენამდე საჭიროა დამატებითი კვლევა, დამსაქმებელ ორგანიზაციაში არსებობს თუ არა იგივე თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული გათავისუფლებამდე მუშაობდა, აღნიშნულის არარსებობის პირობებში, შესაძ-

ლებელია თუ არა დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუცია სხვა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენით, ხოლო, ასეთის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კანონით გათვალისწინებული შესაბამისი თანმიმდევრობით, უნდა შეფასდეს, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის ნაცვლად, ასეთი შეუძლებლობით გამოწვეული კომპენსაციის მიცემის საკითხი და შესაბამისი გადაწყვეტილება იქნეს მიღებული.

26. ამდენად, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითსამართლებრივ დავებში, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციფიკურობის მიუხედავად, დასაქმებულსაც გააჩნია ვალდებულება, დაამტკიცოს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მის გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის ან ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, რაც განსახილველ შემთხვევაში სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელემ, ხოლო, მოპასუხემ წარადგინა წერილობითი ინფორმაცია, რომ „ახალი და მიმდინარე ამბების ბლოკის წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ჯგუფში ამჟამად გათვალისწინებულია პირდაპირი ჩართვის უფროსი ტექნიკოსის 1 პოზიცია. აღნიშნული პოზიცია ვაკანტური არ არის და მასზე დასაქმებულია თანამშრომელი, რომელიც ამ თანამდებობაზე გადაყვანილია 2019 წლის 3 იანვრიდან“ რაც დამატებით კვლევასა და შესაბამის შეფასებას საჭიროებს.

27. 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 განსახილველად შეიძლება დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს იმავე ან სხვა შემადგენლობას.

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

სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემადგამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

**სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

**და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება ლ. გ-ის პირვანდელ სამუშაო თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში და საქმე, ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**სხვა ობიექტური გარემოებები, რომელიც აშარტოლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას**

**განჩინება  
საქართველოს სასახლით**

№ას-1001-2018

5 მარტი, 2021 წელი., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

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

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ვ. კ-კი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, აპელანტი ან დასაქმებული) 2013 წლის 16 სექტემბრიდან სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელში“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენ-

ნიებული, როგორც მოპასუხე, კასატორი ან დამსაქმებელი) მუშაობდა.

2. 2015 წლის 1 ივლისს დამსაქმებელმა, დასაქმებულთან, როგორც პირველი არხის დღის გადაცემათა წამყვან თანამშრომელთან გააფორმა ბოლო შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება – 1625 ლარით განისაზღვრა.

3. დამსაქმებელ კომპანიაში, 2015 წლის 7 ოქტომბერს, გარდამავალი პერიოდი გამოცხადდა და ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი დაიწყო.

4. დამსაქმებლის 2015 წლის 30 ნოემბრის №148-კ ბრძანებით, შემოქმედებითი ჯგუფის (კრეატიული ბლოკის) დირექტორის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, 2015 წლის 1 დეკემბრიდან გასართობი მიმართულების დღის გადაცემათა რედაქცია გაუქმდა.

5. დასაქმებულს, 2015 წლის 4 დეკემბერს, შეატყობინეს, რომ დღის გადაცემათა რედაქცია გაუქმდა და გადაცემის დახურვის საფუძველზე, გააფრთხილეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6. დამსაქმებლის 2017 წლის 7 დეკემბრის №156-კ ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა იმავე წლის 9 დეკემბრიდან და მიეცა ორი თვის კომპენსაცია. გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი (იხ. შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი) დაედო საფუძვლად.

7. 2015 წლის 11 დეკემბერს მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

8. 2015 წლის 17 დეკემბრის საპასუხო წერილით დასაქმებულს განემარტა, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა დღის გადაცემათა რედაქციის დახურვა/გაუქმება, ხოლო ახალ პროექტზე დასაქმებულის მიერ წარდგენილი საპილოტე ნამუშევარი, ე.წ. კრეატიულმა ბლოკმა არ დაამტკიცა. ამასთან, იმის გამო, რომ არსებობდა ანალოგიური ფორმატის გადაცემა „გ.“ და სამაუწყებლო ბაზე მსგავსი ტიპის რამდენიმე გადაცემის არსებობასაც არ მოითხოვდა, ვლინდებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული ობიექტური გარემოება.

9. მაუწყებელში მოსარჩელის საშტატო ერთეული საშტატო განრიგით გათვალისწინებული არ არის.

10. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურე-

ბისა მოთხოვნით.

11. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა ობიექტური გარემოების შედეგად.

12. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი უარყოფილ იქნა, სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე, 24-ე მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4, მე-8 და მე-14 მუხლები, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს ორგანული კანონის – საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე და 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, მე-8, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლები გამოიყენა.

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

14. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება; მოპასუხეს კომპენსაციის – 16 250.00 ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

14.1. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, „დღის გადაცემათა რედაქციის“ დახურვა/გაუქმება ვერ მიიჩნეოდა სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ობიექტურ საფუძვლად, რაც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი იქნებოდა.

14.2. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხის საშტატო განრიგით, ის საშტატო ერთეული, რომელიც მოსარჩელეს ჰქონდა დაკავებული, აღარ არსებობდა, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლო იყო. გარდა ამისა, მოსარჩელეს ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა არ მოუთხოვია. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძ-

ლებელი იყო, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, მოპასუხეს კომპენსაციის გადახდა უნდა დაჰკისრებოდა, რაც დასაქმებულის მიმართ ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით (მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით გადახდილი ორი თვის ხელფასის გათვალისწინებით) უნდა განსაზღვრულიყო.

**15. გადაწყვეტილება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა და მოითხოვა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად უარყოფა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:**

15.1. კასატორის მტკიცებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელე წარმატებით მუშაობდა წამყვანად და დასაქმებულს არ შესთავაზეს სხვა სამუშაო.

15.2. კასატორის მითითებით, იმის გათვალისწინებით, რომ „დღის გადაცემათა რედაქცია“ გაუქმდა და მაუწყებელშიც არსებობდა მსგავსი ფორმატის გადაცემა „გ.“, სამაუწყებლო ბადეც არ მოითხოვდა მსგავსი ტიპის რამდენიმე გადაცემის არსებობას, შესაბამისად, ვლინდებოდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი.

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების თანახმად, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

17. 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).

18. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღვევაც მოსარჩელეს სურდა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შენ-

ყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველია სსკ-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), (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება, მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლები.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის არსებობდა უვალო შრომითი სამართალურთიერთობა და, ვინაიდან უვალო შრომითი ხელშეკრულება იმგვარად შეწყდა, რომ დამსაქმებელს, დასაქმებულისათვის არ შეუთავაზებია ალტერნატიული ტოლფასი თანამდებობა, მით უფრო, მაშინ, როცა არ ვლინდებოდა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ სსკ-ის 54-ე მუხლის მიხედვით, სწორად გააბათილა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის (იმავე კოდექსის, ახალი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის) შესაბამისად, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს მართებულად დააკისრა ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურება.

**19. საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მართლზომიერად შეწყდა, სახელდობრ:**

19.1. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამონიშნავს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა



კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (მდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, ახალი რედაქციით 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი დაედო.

19.2. სშკ-ის 37.1(ო)-47.1(ო) მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძველისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძველად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

19.3. კასატორი სშკ-ის 37.1(ო)-47.1(ო) მუხლით გათვალისწინებული „სხვა ობიექტური გარემოების“ არსებობის ფაქტობრივ საფუძველად უთითებს დღის გადაცემათა რედაქციის დახურვაზე და აღნიშნავს, რომ ახალ პროექტზე დასაქმებულის მიერ წარდგენილი საპილოტე ნამუშევარი შემოქმედებითი ჯგუფის (კრეატიული ბლოკის) მიერ არ დამტკიცდა, ამასთან, მაუწყებელში არსებობდა მსგავსი ფორმატის გადაცემა „გ.“, სამაუწყებლო ბადე კი, არ მოითხოვდა მსგავსი ტიპის რამდენიმე გადაცემის არსებობას და არ იკვეთებოდა ახალი საშტატო ერთეულის დამატების აუცილებლობა, შესაბამისად, ვლინდებოდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი.

19.4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, შრომითსამართლებრივ დავებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურება ახასიათებს, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწო-

რედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (მდრ. სუსგ №ას-483-457-2015, 07.10.2015).

19.4. საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო და დამაჯერებელ მტკიცებულებებზე მითითებით, ვერ უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება, სახელდობრ, დამსაქმებელი ორგანიზაციის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა, ემტკიცებინა, ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად ჩამოყალიბებულ ახალ სტრუქტურასა და გადაცემათა ბადეში არ არსებობდა მოსარჩელის დასაქმების შესაძლებლობა მისი პროფესიული კვალიფიკაციისა და სამუშაო გამოცდილების გათვალისწინებით. მან კი, ვერ შეძლო სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველად დასახელებული გარემოებების უტყუარობის გაქარწყლება და მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება.

ამასთან, საქმეში დაცული მტკიცებულებებით არც ის გარემოება, დასტურდება, რომ დამსაქმებელმა „დღის გადაცემათა რედაქციის“ დახურვის შემდეგ დასაქმებულს გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით ტოლფასი თანამდებობა შესთავაზა ან კომპანიას ამის საშუალება არ გააჩნდა.

19.5. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს 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 ხასიათის 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 საფუძველბთან შედარებით), ამდენადვე, მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძველით. საკასაციო სასამართლო არაერთი განმარტებით დამსაქმებლისთვის

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი), (იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 02.02.2016წ; №ას-545-513-2012, 05.10.2012წ.; №ას-549-517-2010, 19.10.2010 წ).

19.6. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური და საკმარისი საფუძველი არ გააჩნდა და მისი სადავოდ გამხდარი ქმედება ეწინააღმდეგება მხარეებს შორის უფლება-მოვალეობათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს.

20. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის (იმავე კოდექსის, ახალი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის) თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია, მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სპეციალურად 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 მოწესრიგებით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი ეს შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

20.1. ვინაიდან დავის განხილვის დროისათვის მოპასუხე კომპანიის საშტატო განრიგით ის თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა აღარ იყო გათვალისწინებული, ხო-

ლო დასაქმებულს სხვა ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფა არ უთხოვია, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, მართებულად დაეკისრა ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურება.

21. 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.

22. კასატორს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვს.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 264.3, 408.3, 410-ე მუხლებით და

#### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**4. სასამართლოს მიერ შრომითი  
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ  
გადაწყვეტილების გათილად ცნობის შედეგები**

**სამუშაოზე აღდგენა**

**იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-1130-2019      24 ივლისი, 2020 წ., ქ. თბილისი

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

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

**აღწერილობითი ნაწილი:**

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

1.1. ლ. ს-ლმა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტის მონინააღ-  
მდეგე მხარე, პირველი კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღ-  
ძრა სასამართლოში შპს „ს.მ.ტ. ე. ც-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე,  
აპელანტი, მეორე კასატორი, დამსაქმებელი ან კომპანია) მიმართ  
და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქ-  
მებლის 2017 წლის 1 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპანიის  
ბუღალტრის თანამდებობაზე აღდგენა და 2017 წლის 1 მაისიდან  
სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 2 250 ლარის ანაზღაუ-  
რება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მო-  
სარჩელე 2011 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში  
მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. საზოგადოების აღმასრუ-  
ლებელი დირექტორის 2016 წლის 30 მარტის ბრძანებით მთავარი  
ბუღალტრის თანამდებობიდან იგი გადაყვანილ იქნა ბუღალტრის  
თანამდებობაზე და დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასი განე-  
საზღვრა 2 250 ლარით. დასაქმებული პირნათლად ასრულებდა მას-

ზე დაკისრებულ მოვალეობას. 2017 წლის 18 აპრილის შეტყობინებით ეცნობა, რომ 2017 წლის 1 მაისიდან, საზოგადოების ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი/მისი განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე საკუთარ ვალდებულებებს არ ასრულებდა პირნათლად, როგორც საპატიოდ, ისე – არასაპატიოდ აცდენდა სამსახურს, ხშირად უნებართვოდ ტოვებდა სამუშაო ადგილს (რაც დასტურდება სამუშაოზე დასწრების ელექტრონული აღრიცხვის პროგრამით), არ ითვალისწინებდა სანარმოს ხელმძღვანელების სიტყვიერ შენიშვნებს სამუშაოს ხშირი გაცდენისა და მოვალეობის შეუსრულებლობის შესახებ. მის მიმართ დისციპლინური სახდელის არც ერთი ღონისძიება არ გამოყენებულა, რაც განპირობებული იყო დასაქმებულის ჯანმრთელობის მდგომარეობით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების ბრძანების ბათლად ცნობის შესახებ დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაგებლით შედავებულია სარჩელის წარდგენის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით განსაზღვრული ვადის დაცვის საკითხი. მოპასუხის განმარტებით, 2017 წლის 12 ივნისის განჩინებით დასაქმებულს უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე, რადგანაც იგი არ პასუხობდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტების მოთხოვნებს, შესაბამისად, დარღვეულია კანონით განსაზღვრული ვადა.

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

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა კომპანიის ბუღალტრის თანამდებობაზე, მოპასუხეს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 2 250 ლარის ოდენობით.

## **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

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

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 27 000 ლარის გადახდა, დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

#### **6. კასატორების მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა, პირველმა კასატორმა (მოსარჩელე) მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მეორე კასატორმა (მოპასუხე) – სარჩელის სრულად უარყოფა მოითხოვა.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ პირველი კასატორის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მეორე კასატორს უარი ეთქვას საჩივრის დაკმაყოფილებაზე შემდეგი გარემოებების გამო:

#### **1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება:**

1.1. საკასაციო პრეტენზიათა მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები:

წინამდებარე გადაწყვეტილებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად (საკასაციო სასამართლო ამონიშნავს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის მოშლის კანონიერებაზე. იმ შემთხვევაში კი, თუ დადგინდება კომპანიის უფლებამოსილი პირის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების ბათილობის წინაპირობები, საკასაციო სასამართლო შეაფასებს ასევე პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის საკითხსაც. საკასაციო საჩივრების თანახმად:

i. პირველი კასატორის პრეტენზიები:

– პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების შეცვლისას სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა სააპელაციო სასა-

მართლოში დამსაქმებლის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებით (2018 წლის 30 მარტს დამტკიცებული სტრუქტურა და საშტატო განრიგი) და დაასკვნა, რომ არ არსებობდა გათავისუფლებამდე დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობა, მაშინ, როდესაც დადგენილია, რომ პირველი ინსტანციის წესით საქმის განხილვისას არსებობდა ბუღალტრის ორი შტატი და ამ მხრივ გადანყვეტილება იყო კანონიერი. სააპელაციო პალატას არ უნდა ეხელმძღვანელა ხსენებული დოკუმენტებით, რადგანაც მოპასუხემ, რომლისთვისაც ცნობილი იყო პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ, მიიღო გადანყვეტილება და დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენისათვის თავის არიდების მიზნით ფორმალურად გააუქმა ბუღალტრის ერთი შტატი, სხვა საშტატო ერთეულს ცვლილება არ შეხებია, უფრო მეტიც, გაიზარდა სამუშაო ადგილები. გადანყვეტილების აღსრულებისათვის ხელშეშლის მიზნით მოპასუხის მიერ შექმნილი მტკიცებულებების გაზიარებით სააპელაციო პალატამ მიიღო სამართლის ზოგადი პრინციპების საწინააღმდეგო გადანყვეტილება. გადანყვეტილების შეცვლას გამორიცხავდა ის გარემოებაც, რომ თუკი აღსრულების ეტაპზე არ იქნებოდა მოსარჩელის თანამდებობა ვაკანტური ან/და აღარ იარსებებდა იგი, გადანყვეტილება ვერ აღსრულდებოდა და დასაქმებული მიიღებდა მხოლოდ განაცდურს. ამ მხრივ საგულისხმოა ისიც, რომ დღეის მდგომარეობით მოპასუხემ კვლავ შეცვალა საშტატო ნუსხა სადაც დამატებულია მთავარი ბუღალტრის თანამდებობა.

– სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება არ არის დასაბუთებული, კერძოდ, პალატას არ განუმარტავს, თუ რომელი მტკიცებულებით იხელმძღვანელა, როდესაც დაასკვნა, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა.

– საკასაციო საჩივრით შედავებულია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინება, რომლითაც სააპელაციო სასამართლომ დამსაქმებელს დაავალა საქმის განხილვის დროისათვის არსებული საშტატო განრიგის წარდგენა.

ii მეორე კასატორის პრეტენზიები:

– სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომით დავაზე სარჩელის წარდგენის ხანდაზმულობის ვადები, რასაც შედეგად არასწორი გადანყვეტილების გამოტანა მოჰყვა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის მოშლის შეასახებ ბრძანება მოპასუხემ გამოსცა 2017 წლის 1 მაისს, მოსარჩელემ დამსაქმებელს წერილობით მიმართა 11 მაისს, სადაც დაადასტურა, რომ გათავისუფლების შესახებ შეტყობინება ჩაბარდა 18 აპრილს, შესაბამისად, ითხოვა წე-



რილობითი დასაბუთება. აღნიშნულის პასუხად წერილობითი შეტყობინება კომპანიამ მოსარჩელეს 2017 წლის 17 მაისს გაუგზავნა. დასაქმებულმა სარჩელით საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 14 ივნისს მიმართა, რომელიც, 2017 წლის 16 ივნისის განჩინებით არ იქნა მიღებული განსახილველად. დასაქმებულმა სასამართლოს სარჩელით განმეორებით 2017 წლის 13 ივლისს მიმართა, რაც მოწმობს მისი მხრიდან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მოთხოვნების დარღვევას. გარდა ამისა, სასამართლომ არ მიიღო მხედველობაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 277-ე მუხლის დებულება, რომლის თანახმადაც სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ წყდება, აღნიშნულის საპირისპიროდ, სასამართლომ არასწორად გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი;

– სააპელაციო სასამართლომ არ შეაფასა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების მოშლის დასაბუთებაშია აღნიშნული. ცალსახაა, რომ გათავისუფლების საფუძველს დასაქმებულის მხრიდან სამსახურის ხშირი გაცდენა და სამუშაოს არაჯეროვანი შესრულება წარმოადგენდა. შესაძლოა გათავისუფლების ბრძანებაში არასწორი საფუძველი იქნა მითითებული, თუმცა, ეს არ ცვლის ბრძანების კანონიერებას, მით უფრო, როდესაც საწარმოში იგეგმებოდა ცვლილებები;

– კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლომ არ გაითვალისწინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, გარდა იმისა, რომ კომპენსაცია შეუსაბამოდ მაღალია, მხედველობაში უნდა ყოფილიყო მიღებული ის ფაქტი, რომ გათავისუფლების დროისათვის მოსარჩელეს მიცემული ჰქონდა ორი თვის შრომის ანაზღაურება და ერთი თვის კომპენსაცია გამოუყენებელი შვებულების გამო. გადაწყვეტილების გამოცხადებისას სასამართლომ განმარტა, რომ გათვალისწინებული იქნებოდა ზემოხსენებული თანხები, თუმცა, აღნიშნული გადაწყვეტილებაში არ აუსახავს.

1.2. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ:

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). ხსენებული ნორმიდან გამომდინარე, დასაბუთებულ შედავებად განიხილება მხარის პრეტენზია, რომელიც შეიცავს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებ-

ზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. მოცემულ შემთხვევაში, ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი, დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტები მხარეთა მიერ შედავებული არ არის:

1.2.1. მოსარჩელე 2011 წლიდან მუშაობდა კომპანიის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. აღმასრულებელი დირექტორის 2016 წლის 30 მარტის ბრძანებით მთავარი ბუღალტრის თანამდებობიდან იგი გადაყვანილი იქნა ბუღალტრის თანამდებობაზე და ყოველთვიური ხელფასი განესაზღვრა 2 250 ლარით. მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება;

1.2.2. 2017 წლის 18 აპრილს მოპასუხემ დასაქმებულს აცნობა, რომ 2017 წლის 1 მაისიდან, საზოგადოების ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან. შეტყობინება ადრესატს ჩაჰპარდა 2017 წლის 18 აპრილს;

1.2.3. 2017 წლის 1 მაისის №25/პმ ბრძანების საფუძველზე, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ამავე დღიდან მოსარჩელესთან მოიშალა შრომითი ხელშეკრულება, დასაქმებულს მიეცა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების და გამოუყენებელი ერთი თვის შვებულების გათვალისწინებით. ხელშეკრულების მოშლის დროისთვის დასაქმებულის მიმართ არ არსებობდა სახელფასო ან სხვა დავალიანება;

1.2.4. პირველი ინსტანციის წესით საქმის განხილვის დასრულებამდე მოპასუხე დაწესებულებაში არსებობდა მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი – ბუღალტრის ვაკანტური სამტატო ერთეული. აღნიშნულის საპირისპირო მტკიცებულება მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია. 2017 წლის 1 მაისის მდგომარეობით კომპანიაში სამტატო განრიგი არ არსებობდა და მხოლოდ სახელფასო უწყისებით ხელმძღვანელობდნენ. 2018 წლის 30 მარტს დამტკიცებული სტრუქტურითა და ახალი სამტატო განრიგით განისაზღვრა ბუღალტრის მხოლოდ ერთი სამტატო ერთეული, ნაცვლად ორისა;

1.2.5. დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ცვლილების არსებობის ფაქტი, რომლებიც აუცილებელს გახდოდა მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლას. რაც შეეხება მის მიერ წერილობით დასაბუთებასა და შესაგებელში მითითებულ გარემოებებს მოსარჩელის მიერ სამსახურის საპა-

ტიო თუ არასაკმატო მიზეზით ხშირ გაცდენასა და ამის გამო დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის, ასევე, არაჯეროვანი შესრულების თაობაზე, ეს გარემოებები საფუძვლად არ დასდებია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას;

1.2.6. დასაქმებულმა სასამართლოს სარჩელით 2017 წლის 12 ივნისს მიმართა. 2017 წლის 14 ივნისის განჩინებით სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში. აღნიშნულის შემდგომ, 2017 წლის 13 ივლისს მან კვლავ მიმართა სასამართლოს სარჩელით, რომელიც მიღებული იქნა წარმოებაში.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. წინამდებარე საკასაციო საჩივრების ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს:

– შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის კანონიერება;

– არსებობს თუ არა კომპანიაში ბუღალტრის ან მისი ტოლფასი თანამდებობა და არის თუ არა ეს თანამდებობა ვაკანტური;

– მიადგა თუ არა დასაქმებულს ზიანი (ე.წ იძულებითი განაცდურის სახით);

– დაცულია თუ არა მოსარჩელის მხრიდან უფლების იძულებით განხორციელების ვადები.

1.3.2. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, განსახილველი მოთხოვნების დამფუძნებელ ნორმებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-4-მე-8 ნაწილები, 44-ე მუხლი, სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლი, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილი და შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი წარმოადგენს. მოხმობილი ნორმებიდან გამომდინარე, სარჩელის წარმატებულობისათვის უპირველესად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების კანონიერება. დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთებისა და სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილი შესაგებლის შინაარსის გათვალისწინებით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება, რაც, მათ შორის სამსახურის ხშირ გაცდენაში გამოიხატება, ხოლო მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საწარმოში განხორციელებული ცვლილებები (რეორგანიზაცია), რომელიც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლას ამართლებდა. საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოების შეფასებას იმის თაობაზე, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“

ქვეპუნქტის წინაპირობების მტკიცების ტვირთი შრომის ორგანიზაციულ მოწესრიგებაზე პასუხისმგებელ მხარეს – დამსაქმებელს ეკისრებოდა. სწორედ ეს უკანასკნელი იყო ვალდებული, სარწმუნოდ დაესაბუთებინა იმგვარი ცვლილებების აუცილებლობა და მათი რეალურად განხორციელების ფაქტი, რომლებიც გამორიცხავდა უფადო სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელებას და შესაბამისად მის ცალმხრივად მოშლას გამართლებულს გახდიდა. ამ მხრივ დადგენილია, რომ მოპასუხემ ვერ დაძლია მტკიცების ტვირთი, რაც საკასაციო საჩივრით ფაქტობრივად შედავებულიც არაა. რაც შეეხება მეორე კასატორის მტკიცებას, რომ სასამართლოს უნდა შეემოწმებინა ხელშეკრულების მოშლის რეალური მიზეზი – სახელშეკრულებო პირობათა დარღვევა, მას არ იზიარებს საკასაციო სასამართლო და განმარტავს, რომ წერილობით ფორმირებულ ნებაში ასახული სამართლებრივი საფუძველი წარმოადგენს შრომითი დავისას შემოწმების ობიექტს. უდავოა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ წინაპირობებზე მითითებას დამსაქმებლის ბრძანება არ შეიცავს, შესაბამისად, სავსებით კანონიერად განაცხადა სააპელაციო პალატამ დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობების ჯეროვანი შესრულების საკითხის შესწავლაზე უარი. ამდენად, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება ეწინააღმდეგება თავად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს და სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია.

1.3.3. ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგებს ადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რომლის თანახმადაც, 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. მოხმობლი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონმდებელი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის სამ საშუალებას ითვალისწინებს, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამოწმოს სასამართლომ.

1.3.4. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ პირველი ინსტანციის წესით საქმის განხილვის დასრულებამდე მოპასუხეს არ მიუთითებია და არ წარუდგენია მტკიცებულებები, რომლებიც ბუღალტრის ვაკანტური შტატის არსებობას გამორიცხავდა, შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ ჩათ-

ვალა, რომ არსებობდა მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები. სააპელაციო განხილვის ეტაპზე პალატამ 2018 წლის 26 ოქტომბრის განჩინებით დააკმაყოფილა დამსაქმებლის შუამდგომლობა და საქმეს დაურთო ახალი მტკიცებულებები, მათ შორის 2018 წლის მარტით დათარიღებული ბრძანება, რომელსაც ერთვის სამტატო განრიგი და ამ მტკიცებულებაზე დაყრდნობით დაადგინა ბუღალტრის ვაკანტური თანამდებობის არარსებობა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის შესაბამისად, პირველი კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში საკასაციო სასამართლო აფასებს ხსენებული განჩინების კანონიერებას და აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლი მართალია, ადგენს შეზღუდული აპელაციის პრიციპიდან გადახვევის საგამონაკლისო წესს და რიგ შემთხვევაში, დასაშვებად მიიჩნევს სააპელაციო განხილვის ეტაპზე ახალი მტკიცებულებების მიღება/შეფასების შესაძლებლობას, თუმცა, ხსენებული არ გამორიცხავს მიღებული მტკიცებულების კრიტიკული შესწავლის აუცილებლობას, კერძოდ, სასამართლომ ახალი მტკიცებულებები არა მარტო შინაარსობრივი თვალსაზრისით, არამედ – იურიდიული სარწმუნოების კუთხითაც უნდა შეფასდეს. უდავოა, რომ პირველი ინსტანციის წესით საქმის განხილვა 2018 წლის 2 მარტს დასრულდა და ამ დროისათვის არ არსებობდა სანარმოს სტრუქტურის განმსაზღვრელი დოკუმენტები. დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი სასამართლოში რეგისტრირებულია 2018 წლის 11 აპრილს, დაზუსტებული სააპელაციო საჩივარი კი – ამავე წლის 11 მაისს. არცერთი საჩივარი არ შეიცავს მითითებას/შუამდგომლობას ახალი ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარდგენის თაობაზე მაშინ, როდესაც აპელანტ მხარეს წარმოადგენდა კომპანია და სავარაუდოა, რომ ამ დროისათვის ახალი სტრუქტურის დამტკიცების შესახებ ბრძანების არსებობა მისთვის ცნობილი უნდა ყოფილიყო. ბრძანების მიღების თარიღი შესაძლოა მისი სააპელაციო განხილვის ეტაპზე წარდგენის/სასამართლოს მიერ ახალი მტკიცებულების დაშვების ფორმალური საფუძველი გამხდარიყო, თუმცა, ამ დოკუმენტების მიღებამდე განვითარებული მოვლენები შტატის შემცირების ფაქტს მართლაც ეჭვქვეშ აყენებს. პირველი კასატორის ამ შედავების წინააღმდეგ დამსაქმებელს საკასაციო პასუხში სარწმუნო განმარტებები არ შემოუთავაზებია სასამართლოსათვის. ამდენად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს დასაქმებულის პოზიციას სააპელაციო პალატის მხრიდან ახალი მტკიცებულებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის დარღვევით შეფასების თაობაზე და მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაძლია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გან-

საზღვრული პირვანდელი თანამდებობის არსებობის გამომრიცხველი ფაქტების მტკიცების ტვირთი. ხსენებული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ კომპანიაში არსებობს ბუღალტრის თანამდებობა და ის კვლავ ვაკანტურია. ეს გარემოება კი, გამართლებულს ხდის მოსარჩელის მოთხოვნას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ.

1.3.5. საკასაციო პალატა, შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის შესაბამისად, შეფასებას აძლევს ე.წ იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის წარმატებულობას და განმარტავს, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც დადგინდება შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად მოშლის ფაქტი, სახეზეა არა შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით რეგულირებული დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა, არამედ, დამსაქმებლის მხრიდან სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლით განსაზღვრული ვალდებულების წარმოშობის წინაპირობა. ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად კი, ზიანის ფულადი ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის ოდენობით გამართლებულია, რადგანაც ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში დასაქმებული ამ ოდენობით თანხას მიიღებდა შრომითი მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ, ამასთანავე, დაკისრებული თანხის ოდენობა არ იქნება მოვალის გადაჭარბებული პასუხისმგებლობის საფუძველი და ამ თანხის ოდენობა მისთვის სავარაუდო უნდა ყოფილიყო (სკ-ის 412-ე მუხლი). მოცემულ შემთხვევაში, დავას არ ინვევს დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა, ასევე ის, რომ გათავისუფლების დროისათვის მას კომპენსაციის სახით მიეცა, როგორც გამოუყენებელი შვებულების თანხა, ისე – ორი თვის ხელფასი, შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელი გამართლებულია 2017 წლის 1 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 2 250 ლარის ოდენობით.

1.3.6. საკასაციო პალატა უარყოფს დამსაქმებლის შედავებას სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე და ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგ უდავო გარემოებებზე:

– მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა მოიშალა 2017 წლის 1 მაისიდან;

– დასაქმებულმა ისარგებლა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრული დასაბუთების მოთხოვნის უფლებით და ამავე წლის 12 ივნისს აღძრა სარჩელი;

– საპროცესო მოთხოვნების დარღვევის გამო, სარჩელი 2017 წლის 14 ივნისს არ იქნა მიღებული განსახილველად, თუმცა, ამავე წლის 13 ივლისს კვლავ იქნა აღძრული სარჩელი სასამართლოში,

რომლის საფუძვლიანობაც წინამდებარე გადაწყვეტილების შეფასების საგანს წარმოადგენს.

საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებასა და დასკვნებს და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ სწორად განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 138-ე და 140-ე მუხლები, რომლებითაც დადგენილია, რომ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად მიიჩნევა პირველი სარჩელის აღძვრის მომენტიდან იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო მოსარჩელეს უარს ეტყვის მის განსახილველად მიღებაზე და მხარე ამ დროიდან 6-თვიანი ვადის დაცვით კვლავ მიმართავს სასამართლოს. ამ წესისაგან განსხვავებულ რეგულაციას არ ადგენს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 277-ე მუხლი, არამედ, 278-ე მუხლით დადგენილია მხარის უფლება, კვლავ მიმართოს სასამართლოს. საპროცესო ნორმები ადგენენ რა ხანდაზმულობის შეწყვეტის საკითხსა და სარჩელის განმეორებით წარდგენის უფლებას, არ ითვალისწინებს იურიდიულ შედეგს სარჩელის განმეორებით წარდგენის შემთხვევასთან მიმართებით, შესაბამისად, საპროცესო ნორმა უნდა შეფასდეს მატერიალურ დანაწესთან ერთობლიობაში (სკ-ის 138-ე და 140-ე მუხლები), რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სწორად განახორციელა სააპელაციო სასამართლომ. ამდენად, მოსარჩელის მხრიდან მოთხოვნის იძულებით განხორციელებისათვის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი ვადის დარღვევის საკითხი საქმის მასალებით არ დგინდება, რაც განუხორციელებადს ხდის ვალდებული პირის შედავებას ხანდაზმულობის თაობაზე.

1.4. ახალი გადაწყვეტილების მიღების პროცესუალური დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ საპროცესო სასამართლოს ნორმათა დარღვევით, არასწორად დააკმაყოფილა დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, პალატა აუქმებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ვინაიდან არ იკვეთება საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი (სსსკ-ის 412-ე მუხლი), ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, თავად იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე: დადგენილი გარემოებების გათვალისწინებით, პალატა თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების ბათილად ცნობის სამართლებრივი წინაპირობები, ამასთანავე, ვინაიდან მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა კომპანიის ბუღალტრის თანამდებობის გაუქმება, ამასთან, იგი კვლავ ვაკანტურია, დასაქმებუ-

ლი უნდა აღდგეს დაკავებულ თანამდებობაზე, რაც შეეხება ზიანს, საკასაციო პალატა ითვალისწინებს კომპენსაციის სახით მიღებულ ანაზღაურებას, რომელიც სამი თვის ხელფასის ოდენობას შეადგენს და ამ თანხის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს 2017 წლის 1 აგვისტოდან გადანაცვების აღსრულებამდე დასაქმებულის სასარგებლოდ ყოველთვიურად აკისრებს 2 250 ლარს.

## **2. პროცესის ხარჯები:**

შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია, შესაბამისად, სარჩელის უარყოფის ნაწილში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, პროცესის ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო, რაც შეეხება განაცდურის თანხას, რომლის ნაწილშიც სარჩელი დაკმაყოფილდა და ამ თანხის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, ამავე ნორმის შესაბამისად, მოგებული თანხის 12% (სსსკ-ის 39-ე და 41.1 (დ) მუხლები) მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. გარდა ამისა, ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ასევე უნდა დაეკისროს დასაქმებულის მიერ განეული ხარჯის – 400 ლარის გადახდა.

## **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 104-ე, 407-ე, 411-ე მუხლებით და

## **გ ა ლ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა:**

1. ლ. ს-ლის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. შპს „ს.მ.ტ. ე.ც-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 21 მარტის გადანაცვებები და მიღებულ იქნეს ახალი გადანაცვებები:
  - 3.1. ლ. ს-ლის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
  - 3.2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ს.მ.ტ. ე.ც-ის“ 2017 წლის 1 მაისის №25/პპ ბრძანება.
  - 3.3. ლ. ს-ლი აღდგენილ იქნას შპს „ს.მ.ტ. ე.ც-ის“ ბუღალტრის თანამდებობაზე.
  - 3.4. შპს „ს.მ.ტ. ე.ც-ს“ (ს/კ №... ლ. ს-ლის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1



აგვისტოდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 2 250 ლარის ოდენობით (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

3.5. შპს „ს.მ.ტ. ე.ც-ს“ (ს/კ №2...) ლ. ს-ლის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს 400 ლარის გადახდა.

3.6. შპს „ს.მ.ტ. ე.ც-ს“ (ს/კ №...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) სასარგებლოდ დაეკისროს 135 ლარის გადახდა.

4. ლ. ს-ლს დაუბრუნდეს დაზუსტებულ საკასაციო საჩივარზე დართული მტკიცებულება – შპს „ს.ჯ.კ-ის“ 2018 წლის 28 სექტემბრის დასკვნის ასლი 4 (ოთხი) ფურცლად.

5. საკასაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## კომპენსაციის განსაზღვრა

### გადანყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1440-2020

28 აპრილი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

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

**დავის საგანი:** შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 დეკემბრის გადანყვეტილებით ნ. ს-ძის (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი აპელანტი ან კასატორი) სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნა ცნობილი შ.პ.ს. „ს-ი“-ს (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, მეორე აპელანტი) 2018 წლის 17 სექტემბრის №1-98 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვე-

ტის თაობაზე;

1.2. დამსაქმებელს, ყოფილი დასაქმებულის სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით 42 000 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) დაეკისრა;

1.3. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

1.4. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის – 100 ლარის ანაზღაურება დაეკისრა, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ – სახელმწიფო ბაჟის 1008 ლარის გადახდა.

**2. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეზე უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:**

2.1. მხარეთა შორის 2017 წლის 1 სექტემბერს დადებული უვა-დოშრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე იმავე წლის 2 ოქტომბრიდან დაინიშნა კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მეთოდის-ტის თანამდებობაზე. იმავდროულად, იგი მოპასუხე საწარმოს პარ-ტნიორია 9%-იანი წილით. სკოლის მეთოდისტის პოზიციაზე და-საქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 3500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), ხოლო სკოლამ-დელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, სა-დაც მოსარჩელე დღესაც აგრძელებს შრომით საქმიანობას, მისი ხელფასი 1000 ლარია;

2.2. დამსაქმებელმა საწარმომ 2018 წლის 19 ივნისის №1-48 ბრძა-ნების საფუძველზე მიიღო გადაწყვეტილება სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ;

2.3. დამსაქმებელი საწარმოს 2018 წლის 10 აგვისტოს №1-62 ბრძანების საფუძველზე, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტი-მიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, საწარმოს კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათ-ლებლო დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია;

2.4. დამსაქმებელმა საწარმომ 2018 წლის 14 აგვისტოს №98 ნე-რილით აცნობა დასაქმებულს, რომ საწარმოში განხორციელებუ-ლი რეორგანიზაციის შედეგად მომხდარი საკადრო შემცირების სა-ფუძველზე, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან, ის გათავისუფლებული იქნებოდა დაკავებული თანამდებობიდან;

2.5. დამსაქმებელი საწარმოს 2018 წლის 17 სექტემბრის №1-98 ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული იმავე თარიღიდან გათა-ვისუფლდა სკოლის მეთოდისტის თანამდებობიდან, საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველით. მოსარჩელე და-საქმებული დარჩა კომპანიის სკოლამდელ სააღმზრდელო და სა-განმანათლებლო დაწესებულებაში მეთოდისტის სამუშაო ადგილ-

ზე;

2.6 მოპასუხე საწარმოს გენერალური დირექტორის 2020 წლის 22 მაისის №9 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა ასევე სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების მეთოდისტის თანამდებობიდანაც საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის, საწარმოს წესდების 8.5 პუნქტისა და შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2020 წლის 22 მაისიდან.

2.7. მხარეთა შორის სადავო იყო და პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად ჩათვალა, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება, რეორგანიზაციის საფუძველით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არ ემყარებოდა ობიექტურ გარემოებებს, რის გამოც არ არსებობდა რეორგანიზაციის საფუძველით მისი სამსახურიდან დათხოვნის გარდაუვალი აუცილებლობა.

### **3. სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპი**

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს, როგორც ყოფილმა დასაქმებულმა (პირველმა აპელანტმა), რომელმაც სამართლიანი კომპენსაციის სახით მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილება და მოპასუხისათვის 84 000 ლარის დაკისრება, ხოლო დამსაქმებულმა საწარმომ (მეორე აპელანტმა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვა.

3.2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის განჩინებით არ დაკმაყოფილდა არც მოსარჩელის და არც მოპასუხის სააპელაციო საჩივრები, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

3.3. სააპელაციო სასამართლომ სავსებით გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასება (იხ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390-ე მუხლის მე-სამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი) და განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მსჯელობის საგანს წარმოადგენს დამსაქმებელი საწარმოს მიერ მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა, ასევე, მართებულად განისაზღვრა თუ არა კომპენსაციის ოდენობა.

3.4. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის (დავის განხილვის დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონი) მიხედ-

ვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი არის ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ორგანული კანონიდან გამომდინარე, რეორგანიზაცია არის დაწესებულების შიდა ორგანიზაციული ცვლილება, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძველად, თუ აღნიშნულს განაპირობებს რეორგანიზაციის შედეგი და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესი. საკითხის სხვაგვარად მიდგომის შემთხვევაში, დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლებით. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით. „სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო 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).

3.5. მხარეთა შორის 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იმავე წლის 2 ოქტომბრიდან დაინიშნა დამსაქმებელი სანარმოს კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მეთოდისტის თანამდებობაზე. მოპასუხის 2018 წლის 19 ივნისის №1-48 ბრძანებით მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ. მოპასუხის 2018 წლის 10 აგვისტოს №1-62 ბრძანების საფუძველზე, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, დამსაქმებლის კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია. მოპასუხემ 2018 წლის 14 აგვისტოს №98 წერილით აცნობა მოსარჩელეს, სანარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მომხდარი საკადრო შემცირების საფუძველზე, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გათა-

ვისუფლებული იქნებოდა დაკავებული თანამდებობიდან; მოპასუხე საწარმოს 2018 წლის 17 სექტემბრის №1-98 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გათავისუფლდა სკოლის მეთოდისტის თანამდებობიდან, საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველი;

3.6. საკასაციო სასამართლოს განმარტების მიხედვით, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი — ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ №ას-1329-2018, 22.02.2019წ.).

3.7. შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადაწინაღობის სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი 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 საფუძველის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. სუსგ №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.).

3.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 115-ე მუხლის მიხედვით, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამარ-

თლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლებების 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. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა შეაფასოს სამუშაო ძალის შემცირება ხომ არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. საყურადღებოა, რომ საწარმოს 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. აღნიშნული კატეგორიის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (იხ. სუსგ №ას-194-185-2016, 29.07.2016წ.).

3.9. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღები-

სას. საქმეში არ არის წარდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ. დამსაქმებელი სანარმოს 2016-2017 სასწავლო წელს დამტკიცებული, რეორგანიზაციამდე მოქმედი, შინაგანანესის 53-ე მუხლით განსაზღვრულია მეთოდისტის ფუნქცია-მოვალეობები, რომლის მიხედვით, მეთოდისტი ვალდებულია: მეთოდური მითითებები მისცეს სკოლის თანამშრომლებს სხვადასხვა აქტივობებთან დაკავშირებით; სისტემატურად მოახდინოს საგანმანათლებლო ღონისძიებებისათვის საჭირო რესურსების შემოწმება და განახლება; მონაწილეობა მიიღოს სასწავლო პროცესის დაგეგმვაში. მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა ღონისძიებების დაგეგმვასა და ორგანიზებაში. მონიტორინგი გაუწიოს სკოლაში ჩასატარებელ ღონისძიებებს. მოამზადოს ვებ-გვერდსა და სოციალურ ქსელში განსათავსებელი ინფორმაცია; მოახდინოს ღონისძიებების მასალების დაარქივება; პროგრამის შესაბამისად, კლასის დამრიგებელ-კოორდინატორებისა და საგნის პედაგოგებისათვის დაამზადოს საჭირო მეთოდური მასალა. რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ მოპასუხე სანარმოს დირექტორის 10/08/2018წ. №1-62 ბრძანებით დამტკიცებული საზოგადოების სტრუქტურის საშტატო ცვლილების შესაბამისად, „მეთოდისტის შტატის გაუქმება გამოწვეულია თანხის დაზოგვითა და მეთოდისტის მოვალეობათა გადანაწილებით დამრიგებელ-კოორდინატორებზე. მეთოდურ მასალებსა და ტესტების გამრავლებას – უზრუნველყოფენ სკოლის დამრიგებელ-კოორდინატორები“.

3.10. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება, რომ მეთოდისტის ფუნქცია ხელოვნურად არის დაყვანილი მხოლოდ მეთოდური მასალებისა და ტექსტების გამრავლებაზე, ანუ მხოლოდ ტექნიკური სამუშაოს შესრულებაზე. ასევე, მოპასუხის 10/09/2018წ. №1-95 ბრძანებით დამტკიცებული 2018-2019 სასწავლო წლის თანამდებობრივი ინსტრუქციების მე-4 მუხლით, კლასის დამრიგებელ-კოორდინატორებს, 2016-2017 სასწავლო წელს დამტკიცებული შინაგანანესის 53-ე მუხლით განსაზღვრული მეთოდისტის ფუნქცია-მოვალეობებიდან გადაცემული აქვთ მხოლოდ სასწავლო პროგრამების შესაბამისი საჭირო მეთოდური მასალების დამზადება, ხოლო საკითხი იმის შესახებ, თუ რომელ სამუშაო ადგილ(ებ)ზე გადანაწილდა შინაგანანესის 53-ე მუხლით განსაზღვრული მეთოდისტის სხვა მნიშვნელოვანი (ძირითადი) ფუნქციები და მოვალეობები და, განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში რა ცვლილებები გან-

ხორციელდა საქმიანობის ამ მიმართულებებთან დაკავშირებით მოპასუხე კომპანიაში, წარმოდგენილი დოკუმენტებითა და საქმის მასალებით არ დგინდება. ამგვარი გარემოებების არსებობის პირობებში, რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის სამუშაო ადგილის გაუქმება მოხდა დამსაქმებლის სუბიექტური გადაწყვეტილებით და არა ობიექტური საჭიროებების საფუძველზე. მოპასუხის გადაწყვეტილება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ეწინააღმდეგება კანონის მოყვანილი ნორმებით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს და ბათილია სსკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად, რადგან დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორგანიზაციული ცვლილებებიდან გამომწვეული აუცილებლობით იყო განპირობებული და ვერ დაასაბუთა, რეორგანიზაციის საფუძველზე, მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, აღნიშნული კი გამორიცხავს რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერების შესახებ მოპასუხის მტკიცების გაზიარების შესაძლებლობას;

3.11. სააპელაციო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ თავისთავად სანარმოს უფლება არის, რეალური ვითარებიდან და საჭიროებიდან გამომდინარე, მიიღოს კანონმდებლობის შესაბამისად რეორგანიზაციის გადაწყვეტილება და სასამართლო ვერ ჩაერევა აღნიშნულ უფლებაში, მაგრამ როდესაც მიღებული გადაწყვეტილება ეხება დასაქმებულთა და მესამე პირთა უფლებებს, უგულებელყოფილი არ უნდა იქნეს საქართველოს კონსტიტუციითა და საქართველოს შრომის კოდექსით გარანტირებული უფლებები და, დავის შემთხვევაში, სასამართლო ამონმებს დამსაქმებლის მიერ ამ უფლებათა გამოყენების მართლობიერების საკითხს. შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), ასევე, კერძო სექტორში დამკვიდრებული თავისუფალი მენარმეობის პრინციპის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნეს შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებელი მენარმის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

3.12. არამართლობიერად გათავისუფლებული მოსარჩელისათ-



ვის კომპენსაციის ოდენობის ნაწილში (სწორედ ეს არის პირველი აპელანტის სააპელაციო საჩივრის საფუძველი, ხოლო მეორე აპელანტი-დამსაქმებელი სააპელაციო საჩივრით ასევე სადავოდ ხდის კომპენსაციის ოდენობას), სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტზე (სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროისათვის მოქმედი სშკ, რადგან 29.09.2020წ №7177 ცვლილებები ამოქმედდა 05.10.2020წ წლიდან) მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სასამართლებრივი აქტებით. მათ შორის – სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ ნევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადანყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

3.13. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში და მიიჩნია, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლომ სწორად მიიღო მხედველობაში მხარეთა მდგომარეობა. სასამართლომ განმარტა, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღა-

ურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს. დადგენილია, რომ პირველი აპელანტი (მოსარჩელე, ყოფილი დასაქმებული) არის მოპასუხე კომპანიის კაპიტალის 9%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორი, კომპანიისათვის შეუსაბამოდ მაღალი კომპენსაციის დაკისრება გავლენას მოახდენს კომპანიის ქონებრივ მდგომარეობაზე, რაც საბოლოოდ შეიძლება თავად მოსარჩელის, როგორც პარტნიორის წილის ღირებულებაზე აისახოს და მისგან მუდმივად მისაღებ შემოსავალზეც. პირველი ინსტანციის სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო იმავე კომპანიაში სხვა პოზიციაზე (სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების მეთოდისტი) უვადო შრომითი ხელშეკრულებით, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებით 1000 ლარი, რაც მხედველობაში მიიღო კომპენსაციის განსაზღვრის დროს. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო საჩივრების განხილვის პერიოდისათვის, მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2020 წლის 22 მაისის №9 ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლებულია სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების მეთოდისტის თანამდებობიდანაც, აღნიშნული სხვა დავის საგანს წარმოადგენს და თუ დადგინდება მითითებული ბრძანების უკანონობა, მოსარჩელე მიიღებს შესაბამის თანამდევ შედეგს ამ დავისგან დამოუკიდებლად, მითითებული გარემოება საფუძვლად ვერ დაედება მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებას და გავლენას ვერ მოახდენს განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობაზე. სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის ხელფასის გათვალისწინებით, გონივრული და სამართლიანია კომპენსაციის – 42 000 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) ოდენობით განსაზღვრა და ამ ნაწილშიც გასაჩივრებული გადანყევტილება სრულად შეესაბამება დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას (იხ. სუსგ-ები: №ას-353-338-2016, 15.06.2016წ; №ას-727-680-2017, 15.09.2017წ.; №ას-632-2019წ, 21.06.2019წ.; №ას-395-2019, 27.06.2019წ. №ას-67-2020 29.09.2020).

3.14. სსსკ-ის 377-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს აგრეთვე სასამართლოს ის განჩინებები, რომლებიც გამოტანილია საქმის პირველ ინსტანციაში განხილვასთან დაკავშირებით და რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლო გადანყევტილების გამოტანას, იმისაგან დამოუკიდებლად, დასაშვებია თუ არა მათ მიმართ კერძო საჩივრის

შეტანა. მეორე აპელანტი (მოპასუხე) სააპელაციო საჩივრით სადავოდ ხდის თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 ნოემბრის საოქმო განჩინებას მონმეთა დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ. აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სსსკ-ის 104-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არა აქვთ. ამავე კოდექსის 140-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სასამართლო შეუძლია უარი თქვას გამოძახებული მოწმის დაკითხვაზე ან არ გამოიძახოს იგი, თუ ცნობს, რომ გარემოებებს, რომელთა დასადასტურებლადაც იძახებენ მოწმეს, არა აქვთ რაიმე მნიშვნელობა საქმის არსებითად გადაწყვეტისათვის. სსსკ-ის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი საწარმო 2019 წლის 22 ნოემბრის სასამართლო სხდომაზე შუამდგომლობდა მონმეთა დაკითხვას მეთოდისტიკის პოზიციის აუცილებლობასთან, ფუნქციურ დატვირთვისთან და მის შესრულებასთან, კომპანიის მძიმე ეკონომიკურ მდგომარეობასთან და შრომის ანაზღაურების განაწილებასთან დაკავშირებით, რასაც, პირველ რიგში, არ ჰქონდა კავშირი სარჩელის საფუძვლებთან და შესაგებელში მითითებულ გარემოებებთან, მეორე გარემოება კი ისაა, რომ ასეთი კავშირის შემთხვევაშიც კი, მონმეთა ჩვენებებით ვერ დადასტურდებოდა ეს გარემოებები (რეორგანიზაციის აუცილებლობა, კომპანიის ეკონომიკური მდგომარეობა, შრომის ანაზღაურების გადანაწილება და ა.შ.). გასაჩივრებულ საოქმო განჩინებასთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი დასაბუთება და დაასკვნა, რომ მოპასუხე საწარმოს სააპელაციო საჩივარი მონმეთა დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.15. ზემოხსენებული ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება დაედო საფუძვლად მოსარჩელისა და მოპასუხის სააპელაციო საჩივრების უარყოფას და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვებას.

#### **4. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი**

4.1. მოსარჩელემ საკასაციო წესით გააჩივრა სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემ-

ბრის განჩინება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, კერძოდ, არამართლზომიერი გათავისუფლების სანაცვლოდ კომპენსაციის 84 000 ლარით განსაზღვრა.

4.2. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 23 აპრილის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების შეფასების და მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემონმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო განაცხადი დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ, მისი არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო კომპენსაციის სახით მიკუთვნებული თანხის განსაზღვრის ნაწილში.

5. 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 ნამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს დასაბუთებული საკასაციო შედავება აქვს წარმოდგენილი. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში უთითებს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადაწყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობილია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. სწორედ მტკიცების ტვირთსა და

მის სწორ განაწილებაზე დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება.

6. სსსკ-ის მე-3 მუხლის მიხედვით, მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში, ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ. მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ. მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს – ცნოს სარჩელი. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის მიხედვით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯობრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული შესაგებლები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

7. მტკიცების ტვირთს აწესრიგებს სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ 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 საფუძველის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მონინალმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მტკიცების ტვირთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ფაქტების მითითების ტვირთი, როგორც მხარის ფა-

კულტატური მოვალეობა. მხარეები სსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად, სრულიად თავისუფალი არიან მიუთითონ ნებისმიერ ფაქტზე. ეს მათი უფლებაა, მაგრამ მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, ე.ი. იმის დადგენა და გარკვევა, თუ რამდენად ასაბუთებენ ეს ფაქტები იურიდიულად მხარეთა მოთხოვნებს და შესაგებელს – ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა. ამასთან, საკმარისი არ არის, რომ მხარემ ზოგადად გამოთქვას მოსაზრება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებაზე, მაგალითად, განაცხადოს, რომ იგი მთლიანად უარყოფს მეორე მხარის მიერ მოხსენებულ საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. მხარის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები კონკრეტულად და დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს და ეხებოდეს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს (იხ. ჰაინ ბიოლინგი, ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდოლოგია, თბ., 2003, გვ.64) – იხ. შეად. სუსგ-ებს №ას-1298-2018; 22.03.2019წ; №ას-1329-2018, 22.02.2019წ; №ას-1610-2019, 07.02.2020წ.

8. სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემულ საქმეზე შემაჯანმეგელი გადაწყვეტილების მისაღებად ყველა მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებაა დადგენილი და სადავო არ არის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი – შრომითი ურთიერთობა. საკასაციო საჩივრით კასატორი მოითხოვს მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრებას, რაც 84 000 ლარს შეადგენს. საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი შემდეგი გარემოებებით: მოსარჩელე უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან და მეთოდისტის პოზიციაზე მისი ყოველთვიური ანაზღაურება 3500 ლარს შეადგენდა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 2.1 ქვეპუნქტი); დამსაქმებელმა დაუსაბუთებლად გაათავისუფლა მოსარჩელე მეთოდისტის პოზიციიდან, რადგან დადგინდა რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის სამუშაო ადგილის გაუქმება მოხდა დამსაქმებლის სუბიექტური გადაწყვეტილებით და არა ობიექტური საჭიროებების საფუძველზე (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.10 ქვეპუნქტი); მოცემულ საქმეზე ბათილად არის ცნობილი დამსაქმებელი საწარმოს ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე.

9. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სშკ-ის 47.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით (მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი რედაქციით სშკ-ის 47.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის იდენტურია), დასაქმებულის გათავისუფლებას კანონმდებელმა დაუკავშირა იმავე კოდექსის 48.1 მუხლის საფუძველზე, არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გაცემა იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელმა დასაქმებული მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილა, ხოლო, დასახელებული მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ სამი კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილებს დასაქმებულს მოსალოდნელ გათავისუფლებაზე, მაშინ სულ მცირე 2 თვის კომპენსაციის გაცემა ევალება დამსაქმებელ კომპანიას (ანალოგიურად იყო მოწესრიგებული ეს საკითხი დასაქმებულის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონით, სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის და 38.2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების მიხედვით). ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით) 37-ე და 38-ე მუხლებით. რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძველის 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. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. აღნიშნული ნორმაცია სშკ-ის შესაბამის ნორმებთან ერთად ქმნის საკანონმდებლო რეგულირების იმ ბადას, რომელიც, ერთი მხრივ, იცავს დასაქმებულს – გაუმართლებლად არ მოხ-

დეს მისი გათავისუფლება და, მეორე მხრივ, – დამსაქმებელს – შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის დაითხოვოს თანამშრომელი. ასე, რომ აღნიშნული ნორმები ქმნიან მოქმედების იმ ჩარჩოს, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია გამართლებული იყოს როგორც პირის სამსახურიდან დათხოვნა, ისე სამსახურში აღდგენა, თუმცა აღნიშნული შედეგების რეალიზებისთვის აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს მტკიცების ტვირთზე, რადგან სამოქალაქო სამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დავებში სპეციფიკურადაა წარმოჩენილი და ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომისაკენ, თუმცა, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად, რადგან ასეთი ტიპის დავებში სწორედ რომ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება მის ოპონენტთან“ (იხ. სუსგ №ას-607-2020, 18.11.2020).

10. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით (მოქმედი სშკ-ის 47.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი) არამართლო მიერია; დამსაქმებელი სანარმოს ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად ცნო სასამართლომ, რასაც უკავშირდება სშკ-ის 38.8 მუხლით (მოქმედი სშკ-ის 48.8 მუხლი) გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი, რაც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე კომპენსაციის სახით – 42 000 ლარით განისაზღვრა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურიდან დასაქმებულის არამართლობიერად გათავისუფლების თაობაზე სასამართლოს მიერ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის დროს, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე, სასამართლო მოსარჩელისათვის კომპენსაციის ოდენობას განსაზღვრავს. მოსარჩელეს უნდა მიეკუთვნოს კომპენსაცია იმ კრიტერიუმების შეფასების საფუძველზე, რაც თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს მსჯელობის საგანია. ორგანული კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს შრომით დავებზე კომპენსაციის მიკუთვნების კრიტერიუმებს, თუმცა, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, მხარეთა მიერ დაძლეული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მხედველობაში მიიღება დასაქმებულთან არამართლობიერად შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის ვადა, შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა, პირის დასაქმების პერსპექტივა, მისი უნარები, ასაკი, ოჯახური და სოციალური



მდომარეობა და სხვა ფაქტორები, რაც ერთობლივად უნდა გაანალიზდეს და შეფასდეს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის დროს. „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. სპეც დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“ (იხ. სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი).

11. ერთ-ერთ საქმეზე, რომელშიც ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა სამართლებრივ პრობლემაზე, რომელიც შეეხებოდა დასაქმებულის დარღვეული უფლების აღდგენის საკითხს. საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „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 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. ამ დავაში საკასაციო პალატამ იმსჯელა დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის კანონიერებაზე და განმარტა, რომ სპეც-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტი-

ტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, 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; შეად. სუსგ №ას-1623-2018, 29 იანვარი, 2019 წელი, პპ:115, 117, 118).

12. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და დასკვნას კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში, რომელიც წინამდებარე გადანყვეტილების 3.13 ქვეპუნქტშია ასახული. დადგენილია, რომ მეთოდისტის პოზიციაზე დასაქმებულ მოსარჩელეს ყოველთვიურად 3500 ლარი ჰქონდა შრომის ანაზღაურების სახით, მასთან 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული №389 ხელშეკრულება მოქმედებდა განუსაზღვრელი ვადით; დასაქმებული მეთოდისტის პოზიციიდან გათავისუფლდა; პირველი ინსტანციის სასამართლომ არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით მიაკუთვნა მეთოდისტის პოზიციაზე მისი კუთვნილი ხელფასი, რაც ერთ წელზე გაანგარიშებით იქნა განსაზღვრული (3500X12=42 000), შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელე მეორე პოზიციიდანაც (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების 2.1 და 3.13 ქვეპუნქტები) გათავისუფლდა და ეს დამოუკიდებელი დავის საგანი შეიძლება იყოს, სავსებით გასაზიარებელია, თუმცა დაუსაბუთებელს არ ხდის კასატორის პრეტენზიას, რადგან იმის გათვალისწინებით, რომ მისი სრული უფლებრივი რესტიტუცია ვერ მოხდა და ვერ აღდგა პირვანდელი მდგომარეობა, რომელიც მის უვადო შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულ პოზიციაზე დაბრუნებას გამოიწვევდა, კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდეც განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით

მიადგა. ამავედროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, დასაქმების პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272). კომპენსაციის განსაზღვრისას სშკ-ის 48.8 მუხლის (დასაქმებულის გათავისუფლების დროს მოქმედი სშკ-ის 38.8 მუხლი) საფუძველზე, ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადანყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლობიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა – დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც, ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა გაცილებით მეტიც 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 არამართლობიერად 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), (შეად. სუსგ-ებს: №ას-1329-2018, 22.02.2019წ. №ას-1627-2019, 07.02.2020წ.). მხედველობაშია მისაღები ისიც, რომ სასამართლო პრაქტიკა ერთმანეთისაგან მიჯნავს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირებისათვის კომპენსაციის მიკუთვნებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ განსაზღვრული ვადით დასაქმებული პირის შემთხვევაში თუკი ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება პირის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, ამასთან, შეუძლებელია დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე, მაშინ კომპენსაცია განისაზღვრება ხელშეკრულების დარჩენილი პერიოდის მიხედვით, რისგანაც, ცხადია, ფაქტობრივად და სამართლებრივად განსხვავდება განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევაში.

ყველა, როდესაც თუკი შეუძლებელია იმ პირის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ვისთანაც უვადო შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, დამსაქმებელს არათუ ერთ წელიწადზე გადაანგარიშებით, არამედ უფრო მეტი ვადის გათვალისწინებითაც შეიძლება დაეკისროს გასაცემი კომპენსაცია, რაც ზემოსხენებულ კრიტერიუმებს ეფუძნება და დამკვიდრებულია სასამართლო პრაქტიკით.

13. საქმეზე დადგენილი გარემოებების და არსებული სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე მოსარჩელესთან უვადო შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო, საკასაციო სასამართლოს სამართლიან, გონივრულ და დასაბუთებულ კომპენსაციად მიაჩნია საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების მიხედვით – მეთოდისტის პოზიციაზე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 2.1 ქვეპუნქტი) ორი წლის ოდენობით განსაზღვრა, რაც საერთო ჯამში (3500 X 24) 84 000 (ოთხმოცდაოთხი ათასი) ლარს შეადგენს, რაც მოპასუხე საწარმოს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის არამართლობიერად გათავისუფლებისა და მისი სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის კომპენსაციის სახით. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმა და საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა სწორედ დასაქმებულთათვის სასარგებლო ნესთა უპირატესობის /favour prestatories/ პრინციპის გამოყენებას ეფუძნება, რა დროსაც დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში უნდა შეფასდეს (შეად. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ. პ-48; ასევე – N№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; №ას-952-2020, 05.03.2021წ; №ას-1172-2020, 12.03.2021წ.).

14. სსსკ-ის 53.3 მუხლის საფუძველზე მოპასუხეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, 4200 ლარის გადახდა დაეკისრა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 399-ე, 372-ე, 264.3, 254-ე, 411-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :**

1. ბ. ს-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ბ. ს-ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

4. შპს „ს-ს“, ბ. ს-ძის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის სახით 84 000 ლარის გადახდა.;

5. შპს „ს-ს“, ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 4200 ლარის გადახდა.

6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

## კომპენსაციის განსაზღვრა

### გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-634-2021

04 ნოემბერი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: **ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),**  
**ე. გასიტაშვილი,**  
**მ. ერემაძე**

**დავის საგანი:** შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების ნაწილის ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე უვადოდ აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, მორალური ზიანის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის აღმოფხვრა

#### აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ყ-მა (შემდეგში: დასაქმებული, მოსარჩელე ან პირველი კატეგორი) სარჩელი აღძრა ა(ა)პ „ჩ. ა-ის“ (შემდეგში: დამსაქმებელი, მოპასუხე ან მეორე კატეგორი) წინააღმდეგ, რომლითაც მოითხოვა: 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 30 მარტის №67 ბრძანება; 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მხარეთა შორის 2016 წლის 29 სექტემბერსა და 2017 წლის 01 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-2 მუხლი ხელშეკრულების მოქმედების ვადასთან დაკავშირებით და მოსარჩელე უვადოდ აღდგენილ იქნეს პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალის-

ტის ტრენერ-ადვოკატის პოზიციაზე; 1.3. დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად, დარიცხული ხელფასის – 1 500 ლარის გადახდა 2017 წლის 01 აპრილიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე; 1.4. დაევალოს მოპასუხეს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა და მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს დისკრიმინაციის ნიშნით ჩაგვრის და გათავისუფლების, საქმიანი რეპუტაციის შელახვის გამო, მიყენებული მორალური ზიანის – 5 000 ლარის ანაზღაურება

2. მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნები დააფუძნა შემდეგ გარემოებებს: მოსარჩელე 2016 წლის 1 სექტემბრიდან დასაქმდა ტრენერ-ადვოკატად ერთთვიანი გამოსაცდელი ვადით. გამოცხადებული ვაკანსია არ ითვალისწინებდა დასაქმებულის კონკრეტული ვადით აყვანას, რადგან ვაკანსია გამოცხადებული იყო თვითმმართველი ორგანოს მიერ დამტკიცებულ სამტატო ერთეულებზე. ხელშეკრულებაზე ხელმოწერისას მას განუმარტეს, რომ არავითარი საშიშროება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებასთან დაკავშირების არ ექნებოდა. დასაქმების დღიდან სამსახურეობრივ მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად და სათანადო გუნდისხმირებით. გამოსაცდელი ვადის გავლის შემდეგ, შრომითი ხელშეკრულება სხვა ტრენერ-ადვოკატების ხელშეკრულებების ანალოგიური პირობებითა და ვადით (3 თვე) გაუფორმდათ. როდესაც იგი დაინტერესდა, თუ რატომ ხდებოდა ხელშეკრულების მხოლოდ სამი თვის ვადით დადება, მას განემარტა, რომ მათ შორის, 2009 წლიდან დასაქმებული თანამშრომლებიც ანალოგიურ ხელშეკრულებას აწერდნენ ხელს და აღნიშნული ვადა მხოლოდ ფორმალობა იყო. მისი აღქმითაც, ხელშეკრულების დანაწესი ვადასთან მიმართებით წარმოადგენდა უბრალო ფორმალობას. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი გახდა, რაც გამოიხატებოდა უშუალოდ დირექტორის სუბიექტურ დამოკიდებულებასა და მის მიერ მოსარჩელის მიმართ განხორციელებულ უკანონო ქმედებებში. აღნიშნული გამოიხატა იმაში, რომ დირექტორმა არ მისცა მას უფლება, რათა დამხმარედ აეყვანა სტუდენტები და სტაჟორები, იმის მიუხედავად, რომ მოსარჩელის დაქვემდებარებაში მყოფი სამგორის ოფისი დასახლების და მოქალაქეთა მიმართვიანობის მხრივ ერთ-ერთი ყველაზე აქტიური უბანი იყო. დირექტორი ასევე არ აძლევდა უფლებას, სხვა ტრენერ ადვოკატების მსგავსად, აეყვანა მოხალისეები. იმის ფონზე, რომ ყველა რაიონში, მათ შორის, უფრო პასიურ რაიონებში ჰყავდათ არა ერთი დამხმარე სტუდენტი. სამგორის რაიონის ოფისში, განსხვავებით ყველა სხვა რაიონის ოფისისგან, იყვნენ მხოლოდ უნივერსიტეტის სავალდებულო კლი-

ნიკის გავლისათვის განმწესებული სტუდენტები. მოხალისეები კი, მან აიყვანა მხოლოდ 27.02.2017წ. და 22.03.2017წ. პერიოდში, რასაც მალევე მოჰყვა მისი გათავისუფლება. გარდა აღნიშნულისა, საყურადღებოა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ტარდებოდა ტრენინგები სხვადასხვა სამართლებრივ საკითხზე. მოსარჩელის იქ ყოფნის პერიოდში ჩატარდა ტრენინგი, რომელსაც გამოაკლდნენ მხოლოდ ახლად აყვანილი ტრენერები იმ განმარტებით, რომ თავდაპირველად უნდა დასწრებოდნენ სხვა ტრენერების ლექციებს. ხოლო შემდგომი, ტრენინგების თემების გადანაწილება დაიწყო 2017 წლის მარტის თვეში, თუმცა, ვინაიდან დირექტორი მის მიმართ არაკეთილგანწყობილი იყო, მხოლოდ მოსარჩელეს არ შესთავაზა მან თემის შერჩევა.

3. მოსარჩელის განმარტებით, დისკრიმინაციულ მოპყრობას მის მიმართ ადგილი ჰქონდა მაშინაც, როდესაც ორგანიზაციის დირექტორი შეეცადა შეევიწროებინა მაგისტრატურის საფეხურზე მყოფი მისი სტუდენტი, რომელსაც აინტერესებდა დაწესებული გადასახადის ლეგიტიმურობის საკითხი. 2017 წლის მარტის თვის დასაწყისში გამართულ სტუდენტთა საზეიმო დაჯილდოებაზე კი დირექტორმა მთელი დარბაზის და იქ შეკრებილი სტუდენტების წინაშე ირონიული ტონით ყურადღება გაამახვილა მოსარჩელის ასაკსა და გადატვირთულ გრაფიკზე. დისკრიმინაციული დამოკიდებულება დირექტორის მხრიდან განსაკუთრებით გამოიხატა ბოლო ორ თათბირზე, რომლებიც ჩატარდა 2017 წლის მარტის თვეში. პირველ შემთხვევაში, მისი მხრიდან აგრესია გამოიწვია მის მიერ დაფიქსირებულმა განსხვავებულმა მოსაზრებამ ერთ-ერთ სამართლებრივ საკითხზე. მეორე თათბირზე კი დირექტორის გაღიზიანება გამოიწვია იმ ფაქტმა, რომ მან გაუზიარა მაგისტრატურის სტუდენტების თხოვნა, მათ მიერ არასამუშაო დღეს სტაჟირების გავლასთან დაკავშირებით. აღნიშნულთან მიმართებით, დირექტორმა უხეში ტონით აღნიშნა, რომ იქ უფროსი თავად იყო და მოსარჩელე ვერ გადაუწყვეტდა მას ასეთ საკითხებს. რასაც არ დაეთანხმა მოსარჩელე და მიუთითა დირექტორს, რომ არ დაუშვებდა მის მიმართ აგრესიული ტონით საუბარს. თათბირიდან მეორე დღეს კი, მან სცადა სიტუაციის განმუხტვა დირექტორთან სატელეფონო საუბრის გზით, თუმცა, საუბარში დირექტორმა აღნიშნა, რომ არ აპატიებდა მას წინა დღის შეკამათებას და ის პირადად წყვეტდა თანამშრომლების გაშვების საკითხს. ასევე, განუცხადა, რომ კვლავ იქნებოდა დაკვირვების ქვეშ და იფიქრებდა მიეცა თუ არა მისთვის შესაძლებლობა. დისკრიმინაციული მოპყრობა გამოვლინდა მაშინაც, როდესაც 29 მარტს მხოლოდ მოსარჩელეს, სხვა ტრენერ-ადვოკატებისგან განსხვავებით შეუწყდა კორპორატიული

მომსახურება სატელეფონო ნომერზე, რის შედეგად, გაურთულდა ნორმალურ რეჟიმში მუშაობა. სატელეფონო ნომერზე განმეორებით და ამჯერად, საბოლოოდ, კორპორატიული მომსახურება შეწყდა 2017 წლის 31 მარტიდან, ჯერ კიდევ, იმ დროიდან, როცა კვლავ მუშაობდა იგი მოპასუხე ორგანიზაციაში. 2017 წლის 04 აპრილიდან კი, დირექტორმა გაუთიშა მას წვდომა ელექტრონულ ბაზასთან, სადაც ინახებოდა მოქალაქეების მონაცემები, ინფორმაცია მათი საქმეებისა და დანიშნული პროცესების შესახებ. ამასთანავე, დირექტორმა გააფრთხილა ყველა თანამშრომელი, არ მიეცათ მოსარჩელისთვის ბაზასთან წვდომის უფლება. ვინაიდან მას ჰქონდა აღებული პასუხისმგებლობა მოქალაქეების წინაშე მათი იურიდიული საქმეების სანარმოებლად, იგი აგრძელებდა მუშაობას შეძლებისდაგვარად ჩვეულ რეჟიმში. აღნიშნული ფაქტების შემდეგ, 2017 წლის 06 აპრილს მოსარჩელე დაიბარა ორგანიზაციის დირექტორმა. საუბარი კვლავ მიმდინარეობდა მოსარჩელის მიმართ უკიდურესად დამამცირებელი ტონით. დირექტორი დიდი ხნის განმავლობაში ცდილობდა დაერწმუნებინა მოსარჩელე, რომ მისივე სურვილით ნასულიყო სამსახურიდან, რადგან გუნდური მუშაობა არ გამოსდიოდა. როდესაც მიხვდა, რომ მოსარჩელე არ აპირებდა სამსახურიდან თავისი ნებით წასვლას, გადასცა მას 2017 წლის 30 მარტით დათარიღებული №67 ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შესაბამისი დასაბუთების გარეშე. 2017 წლის 18 აპრილს, მან მოპასუხისგან მიიღო შეტყობინება, სადაც მითითებული იყო, ორგანიზაციის გადანაცვლებზე იმის თაობაზე, რომ მას დაეკავებინა ტრენერ-ადვოკატის ვაკანტური პოზიცია კრწანისის რაიონის გამგეობაში. ამ მიზნით, იგი ხელშეკრულების გასაფორმებლად უნდა გამოცხადებულიყო 20 აპრილს. დათქმულ დროს იგი მართლაც გამოცხადდა ხელშეკრულებაზე ხელმოსაწერად, თუმცა მოლოდინის საპირისპიროდ, დირექტორი შეხვდა მას ჩვეულ სტილში – ცინიკურად, დამცინავი ტონითა და საუბრით. შემდგომ კი, აჩვენა ხელშეკრულება და ახალი შინაგანანესი, რომელიც საკმაოდ მოცულობითი იყო, თუმცა, მისი თხოვნის მიუხედავად, მას დოკუმენტები არ გადასცემია, შესაბამისად, მას არ მიეცა შესაძლებლობა გასცნობოდა შეცვლილ ხელშეკრულებას და შინაგანანესს, რამაც გაუჩინა აღქმა, რომ შესაძლოა ხელშეკრულება იდებოდა შეცვლილი პირობებით. აღნიშნულიდან კი, ცხადად იკვებება, რომ დირექტორის მიზანს არ წარმოადგენდა მოსარჩელის სამსახურში დაბრუნება. მის მიერ განმარტების გაცხადების შემდეგ, რომ აპირებდა შრომით დავას, დირექტორმა კვლავ გამოხატა აგრესია მის მიმართ, რის გამოც, მას ოფისის დატოვება მოუწია. 24 აპრილს იგი კვლავ დაიბარეს ხელშეკრულებაზე ხელმოსაწერად,



თუმცა, ადგილზე მისულს დირექტორი არ დახვდა და განუმარტეს, რომ მოგვიანებით დაუზუსტებდნენ ხელმოწერის თარიღს.

4. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და წარდგენილ შესაგებელში განმარტა, რომ მოსარჩელესთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში განსაზღვრული იყო კონკრეტული შრომითი ვადა. შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოსარჩელეც, ისევე როგორც სხვა ტრენერ-ადვოკატები, დასაქმებული არიან თბილისის მერიის პროექტის ფარგლებში, შესაბამისად, ფიზიკურად შეუძლებელია მათთან უვალო ხელშეკრულებების გაფორმება, რადგან პროექტის არსებობა მთლიანად დამოკიდებულია მერიის კეთილ ნებასა და დაფინანსებაზე. შესაბამისად, დამფინანსებლის მოთხოვნაა, რომ ხელშეკრულებები იყოს მცირე ვადიანი. მოპასუხემ უარყო მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტი. მოსარჩელემ მიიღო იგივე რაოდენობის სტუდენტები, რაც სხვა ტრენერ-ადვოკატებმა. ამასთანავე, ახლად დანიშნულ არცერთ ტრენერ-ადვოკატს არ ჩაუტარებია ტრენინგი სტუდენტებისათვის და ტრენინგები დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით ჩაატარეს მხოლოდ მათ, ვინც უკვე წლებია იმყოფებიან ორგანიზაციაში. ამასთან, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ სტუდენტები ცენტრში იგზავნებიან სავალდებულო პრაქტიკის გასავლელად. მათთვის აღნიშნული – პრაქტიკა არის საგანი და კლინიკისგან იღებენ სათანადო შეფასებას ქულის სახით. მათ კლინიკაში უნდა დაჰყონ იმ ოდენობის საათები, რაც უნივერსიტეტიდან გამოგზავნილ სილაბუსშია მოთხოვნილი. ასევე გაუგებარია, რატომ მოიაზრებს მოსარჩელე თავს დისკრიმინირებულად დირექტორის მიერ მისი მისამართით გაცხადებული კომპლიმენტისა და პერსპექტიულის წოდების შემდეგ. მოსარჩელისთვის კორპორატიული ნომრის გათიშვა კი, გამონეული იყო თავად სატელეფონო კომპანიაში მომხდარი გაუგებრობის გამო, და მომხდარში ორგანიზაციის ბრალეულობა არ იკვეთება.

5. ამასთან, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ მიუხედავად სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებისა, მოსარჩელემ უარი განაცხადა სხვა რაიონში იმავე პოზიციაზე დასაქმებაზე. ამასთან, მოსარჩელესთან ხელშეკრულების დადების შეთავაზება განხორციელდა – ორჯერ ზეპირად და წერილობით. იგი ორივეჯერ მიზანმიმართულად უარს აცხადებდა ურთიერთობის გაგრძელებაზე. 2017 წლის 20 აპრილს მოსარჩელე გამოცხადდა ოფისში და ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერაზე უარი განაცხადა, იმ მოტივით, რომ სურდა ხელშეკრულება გაფორმებულიყო 2017 წლის 1 აპრილიდან და გაუქმებულიყო საინფორმაციო ხასიათის მატარებელი ბრძანება,

რაზეც ორგანიზაციამ განუცხადა, რომ ძველი თარიღით ხელშეკრულების გაფორმება შეუძლებელი იყო. თუ მოსარჩელის სურვილს წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, მას დამსაქმებელმა ნამდვილად მისცა აღნიშნულის შესაძლებლობა.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2017 წლის 30 მარტის №67 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 1000 ლარის ოდენობით; სარჩელი დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

7. აღნიშნული გადაწყვეტილება მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით. აპელანტმა მოითხოვა გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება. მოპასუხემ წარადგინა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი, რომლითაც სარჩელის სრულად უარყოფა მოითხოვა.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილებით შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მხოლოდ 1.2 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, კერძოდ, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 1000 ლარის ნაცვლად, კომპენსაციის სახით დაეკისრა 18 თვის ხელფასის 27 000 ლარის (დარიცხული) გადახდის ვალდებულება; დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა ძალაში.

9. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმდა საჯარო სამსახურის ბიუროს მეშვეობით განაცხადის წარდგენის და დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული კონკურსის გავლის შემდეგ 2016 წლის 01 სექტემბრიდან ტრენერ-ადვოკატის თანამდებობაზე. თავდაპირველად, მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ერთ თვიანი ვადით. გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, 2016 წლის 29 სექტემბერს, მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება სამი თვის ვადით – 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდზე. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ 2017 წლის 01 იანვარს კვლავ დაიდო მასთან შრომითი ხელშეკრულება კვლავ სამი თვის ვადით – 2017 წლის 31 მარტის ჩათ-

ვლით პერიოდზე. მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე ტრენერ-ადვოკატისათვის დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით ახორციელებდა სამგორის რაიონულ ერთეულში. ხელშეკრულებების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყველა შემთხვევაში განისაზღვრებოდა 1 500 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

10. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 31 მარტის №67-ე ბრძანების თანახმად, 2017 წლის 01 აპრილიდან არ განახლდა ხელშეკრულება მოსარჩელესთან, რომელთანაც დადებული ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 31 მარტის ჩათვლით. აღნიშნული ბრძანების შინაარსი მოსარჩელეს მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის მიერ ეცნობა 2017 წლის 06 აპრილს. დამსაქმებლის მიერ გადაცემული წერილობითი დასაბუთების თანახმადაც, მოსარჩელესთან სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

11. სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების გაცნობის შემდეგ, 2017 წლის 13 აპრილს, მოსარჩელემ საკითხის შესასწავლად განცხადებით მიმართა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურს. მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის მიერ დაიწყო სამსახურებრივი ინსპექტირება, რომლის ფარგლებშიც წერილობითი ახსნა-განმარტება წარადგინა როგორც მოსარჩელემ, ასევე მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორმა. სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით 2017 წლის 18 აპრილის მიმართვის შესაბამისად, მოსარჩელისთვის შეთავაზებულ იქნა კრწანისის რაიონის გამგეობის ოფისში ტრენერ-ადვოკატის პოზიციის დაკავება.

12. დადგენილია, რომ 2017 წლის 20 აპრილს მოსარჩელემ უარი განაცხადა შეთავაზებული პოზიციის დაკავებაზე. მოსარჩელის მითითებით, შეთავაზებას დათანხმდებოდა იმ შემთხვევაში, თუ მოხდებოდა დამსაქმებლის მიერ 2017 წლის 30 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა და მისი იმავე პოზიციაზე აღდგენა.

13. დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში 2016 წლის სექტემბრიდან 2017 წლის მაისის ჩათვლით პერიოდი თეორიული კურსის ტრენინგები ჩატარდა ორჯერ. 2016 წლის შემდგომის სემესტრის ტრენინგები ჩატარა 5-მა თანამშრომელმა 2016 წლის ნოემბრის თვეში, 2017 წლის გაზაფხულის სემესტრის ტრენინგები ჩატარა 9 თანამშრომელმა 2017 წლის 22 აპრილიდან. მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობის პერიოდში ჩატარებული შემოდგომის სე-

მესტრის ტრენინგებისას მოსარჩელეს, როგორც ტრენერს მონაწილეობა არ მიუღია. დამსაქმებლის გადანყვეტილებით, აღნიშნული სემესტრის ტრენინგების ჩატარებაში მონაწილეობა არ მიუღიათ მოსარჩელესთან ერთად კონკურსით დასაქმებულ სხვა ტრენერ-ადვოკატებსაც. 2016 წლის 01 სექტემბრიდან 2017 წლის მაისის ჩათვლით პერიოდში აღნიშნული ტრენინგების ჩატარების სანაცვლოდ ტრენერებისთვის ცალკე ანაზღაურება არ გაცემულა.

14. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების არ გაგრძელების თაობაზე ბრძანების მოსარჩელისთვის გადაცემას წინ უძღვოდა თათბირზე მოსარჩელის მიერ სამართლებრივ საკითხთან და მაგისტრატურის სტუდენტების სიარულის გრაფიკთან მიმართებით ორგანიზაციის დირექტორისგან განსხვავებული აზრის დაფიქსირება, ასევე 2017 წლის 29 მარტს მისთვის მობილურ ნომერზე კორპორატიული მომსახურების გათიშვა – 31 მარტიდან კი მისი გაუქმება, ხოლო 2017 წლის 04 აპრილს საქმეების ბაზაზე წვდომის აკრძალვა.

15. სასამართლომ მიუთითა, რომ დამსაქმებლის მიერ ადვოკატ-ტრენერის პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან, მათ შორის, მოსარჩელესთანაც, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად სამი თვის განსაზღვრა ატარებდა მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს. რეალურად მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, კერძოდ, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულს ხელშეკრულების ვადის გასვლა, არც ერთ შემთხვევაში, არ უქმნიდა ამ საფუძვლით, გათავისუფლების შიშს და ასევე, არ ქმნიდა ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის მოლოდინს. ამასთან, ორგანიზაციაში დასაქმებული პირების განმარტებით, არსებული „პრაქტიკის“ თანახმად, ხელშეკრულება ყველა მათგანის შემთხვევაში გრძელდებოდა უწყვეტად. ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე დამსაქმებლის მიერ ფორმდებოდა ახალი ხელშეკრულება მათი ჩვეული სამუშაო რეჟიმის შეუწყვეტლად, დასაქმებულები კი ხელშეკრულებას ხელმოწერით ადასტურებენ მათი სამსახურებრივი რეჟიმიდან გამომდინარე ცენტრალურ ოფისში მისვლის დროს მოგვიანებით. შესაბამისად, დამსაქმებელთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობის სუბიექტური, თუმცა, დამსაქმებლის დამოკიდებულებიდან გამომდინარე ამავე დროს ობიექტური აღქმით, ხელშეკრულების ვადა წარმოადგენდა მხოლოდ ფორმალურად განსაზღვრულ ვადას და მისი გასვლა ავტომატურ რეჟიმში იწვევდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის კვლავ გაგრძელებას. ხსენებული, ამგვარი აღქმა ემყარებოდა იმ გარემოებასაც, რომ

მიმდინარე პერიოდისათვის მოპასუხე ორგანიზაციაში ტრენერ-ადვოკატის პოზიციაზე დასაქმებულთა გარკვეული ნაწილი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას ახორციელებდა ჯერ კიდევ 2009 წლიდან.

16. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, დამსაქმებლის მხრიდან ვადის მხოლოდ ფორმალურად განსაზღვრის მიზანს მიუთითებდა ის გარემოებაც, რომ ხელშეკრულებების გაგრძელება დამსაქმებლის მიერ ხდებოდა კონკურსის ჩატარების გარეშე. აღნიშნული ასევე მიუთითებდა ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებულებთან ურთიერთობის ავტომატურ რეჟიმში გაგრძელების ხასიათზე. დამსაქმებლის მითითება პროექტის სამომავლოდ გაგრძელების პერსპექტივის განსაზღვრის წინასწარ შეუძლებლობაზე კი, ვერ იქნებოდა სამი თვით ხელშეკრულების დადების ფაქტის გამამართლებელი ფაქტორი. დაფინანსების და პროექტის გაუქმების პირობებში, ისედაც წარმოიშვებოდა ობიექტური საფუძველი დასაქმებულებთან ხელშეკრულების შესაწყვეტად. შესაბამისად, დაფინანსების შესაძლო შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის აბსტრაქტული „შიშის“ გამოხატულება არ შეიძლება რეალიზებული ყოფილიყო წლების განმავლობაში დასაქმებულ მუშაკებთან ყოველ სამ თვეში ერთხელ ხელშეკრულების ახლიდან დადების ფორმით, მაშინ, როდესაც ურთიერთობა თავისი, თუნდაც მიზნიდან და დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოდან გამომდინარე თავის თავშივე მოიცავს განგრძობით პერიოდს.

17. ამასთან, დადგენილი იქნა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ტრენერ-ადვოკატის პოზიციაზე დასაქმებული პირებიდან რამდენიმე ასაკით მოსარჩელის თანატოლია, ან მათ შორის არსებობს მცირე ასაკობრივი სხვაობა.

18. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებამდე, სასამართლომ გაამახვილა ყურადღება სასარჩელის პირველ და მეორე მოთხოვნაზე (ხელშეკრულების პუნქტის ბათილობის ნაწილში). სასამართლომ მიუთითა, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის თქმის საფუძველი გახდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე უარის თქმა, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებულობის კონტექსტში სასამართლოს საკვლევ გარემოებას წარმოადგენდა სწორედ იმის განსაზღვრა, ლეგიტიმური იყო თუ არა ხელშეკრულების მე-2 პუნქტის დათქმა სამ თვიან ვადასთან მიმართებით. შესაბამისად, სასამართლოს მიერ, პირველ სასარჩელო მოთხოვნაზე მსჯელობა არსებითად მოიცავდა მეორე სასარჩელო მოთხოვნაზე მსჯელობასაც. მეორე სასარჩელო მოთხოვნის სარეზოლუციო ნაწილში

ასახვას კი, არ გააჩნდა რაიმე იურიდიული ინტერესი.

19. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომი: სშკ-ის) 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 37-ე მუხლი), რომელიც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

20. სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი სსკ-ის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის (მოქმედი კოდექსის მე-12 მუხლი) თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-12 პუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. აღნიშნული ნორმა, განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების დაცვის აღნიშნული სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელი შეზღუდულია შესაძლებლობაში, დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს, როდესაც კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი არ არსებობს. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა (სუსგ, საქმე №ას-118-118-2018, 27.02.2018წ.).

21. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დამსაქმებლის მიერ ადვოკატ-ტრენერის პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად სამი თვის განსაზღვრა ატარებდა მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს. რეალურად კი მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

22. თუმცა, მიუხედავად ხელშეკრულებაში მითითებული ვადის ფორმალური ხასიათისა, დამსაქმებელმა სწორედ ეს ფორმალური ვადის ინსტიტუტი აამოქმედა და არაკეთილსინდისიერად გამოი-

ყენა იგი, ისიც მხოლოდ მოსარჩელესთან მიმართებით. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით შეიქმნა დასაბუთებული ვარაუდი იმისა, რომ დამსაქმებელმა ამ ქმედებით ფაქტობრივად ზედაპირულად შექმნა მისთვის „არასასურველი“ – ორგანიზაციის დირექტორთან გარკვეულწილად კონფლიქტში მყოფი დასაქმებულის, სამსახურიდან გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძველი, რაც ვერ იქნება შეფასებული სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის ლეგიტიმურ ქმედებად.

23. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, განსახილველი საქმის ფარგლებში ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების მართლზომიერად შეწყვეტის საფუძველი,

24. მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით უნდა ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად.

25. უფლებრივი რესტიტუციის თვალსაზრისით, სასამართლომ მიუთითა სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი სშკ-ის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტზე (მოქმედი შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი), რომლის თანახმად, 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.

26. სამსახურში აღდგენის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის სამომავლო აღსრულების საკითხთან მიმართებით, პალატის შეფასებით, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება მართებულად გაამახვილა მხარეთა შორის უდავოდ გართულებულ ურთიერთობებზე, რაც არაერთხელ გამოიკვეთა სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას.

27. სამსახურში აღდგენის პირობებში მოსარჩელის უშუალო უფროსი კვლავ იქნება დირექტორი, რომელთან კონფლიქტურ სიტუაციაზეც და რომლის მხრიდან გამუდმებულ არათანაბარ მოპყრობაზე აპელირებდა მოსარჩელე. შესაბამისად, მართალია დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება კანონის დარღვევით შეწყდა, თუმცა, შეწყვეტის მართებული სამართლებრივი შედეგი მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა კი არა, მისი გონივრული კომპენსირებაა. ვინაიდან, უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა მიზანშეწონილი არ

არის, მაშინ, როდესაც გართულებული შრომითი ურთიერთობა სამუშაოს შესრულების შემაფერხებელ გარემოებად განიხილება, რაც, განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ დასტურდება.

28. ზემოაღნიშნული გარემოებები სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პრაქტიკულად წარმოუდგენელს ხდოდა მოსარჩელის კვლავ ორგანიზაციაში დასაქმების მიზანშეწონილობას. შესაბამისად, მიუხედავად მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის სურვილისა, სააპელაციო პალატამ მიზანშეწონილად მიიჩნია, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში ემსჯელა მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე.

29. სააპელაციო პალატამ საქალაქო სასამართლოს მიერ განსაზღვრული 1000 ლარიანი კომპენსაცია არ მიიჩნია გონივრულად, რამეთუ დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა კანონის დარღვევით და არ არსებობდა ვადის გასვლის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტის ლეგიტიმური საფუძველი, შესაბამისად, მითითება იმაზე, რომ შემდგომში დამსაქმებელმა შესთავაზე დასაქმებულს ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რაზეც უარი განაცხადა მოსარჩელემ, არ მიიჩნია კომპენსაციის მცირე ოდენობით დაკისრებისათვის ლოგიკურ საფუძველად და ამ თვალსაზრისით, მოპასუხის პასუხისმგებლობის შემცირებისათვის საკმარის წინაპირობად.

30. სააპელაციო პალატამ გამართლებულად მიიჩნია კომპენსაციის სახით მოპასუხეს დაკისრებოდა მოსარჩელის 18 თვის ხელფასის ჯამური ოდენობის კომპენსაცია, რაც სახელფასო ანაზღაურების შესაბამისად შეადგენს 27 000 ლარს (1500 ლარი x 18 თვეზე).

31. რაც შეეხება დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრას და მორალური ზიანის დაკისრებას, სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად სშკ-ის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 პუნქტებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა, როგორც წინა სახელშეკრულებო, ისე – შრომით ურთიერთობაში, ასევე, მოწესრიგებულია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა დაუშვებელია.

32. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

33. საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის მიხედვით, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია სამართლის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ



ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავობისას ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის, ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემოწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს.

34. უშუალოდ დისკრიმინაციის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან. რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე – მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები. განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“ (მრდ. სუსგ №ას-344-322-2017, 11.10.2017წ; №ას-247-235-2017, 29.09.2017წ.). შესაბამისად, განსხვავებული მოპყრობა, აპრიორი ვერ იქნება დისკრიმინაციული შინაარსის მატარებელი ყველა შემთხვევაში. მნიშვნელოვანია, წარმოჩინდეს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა უშუალოდ სამართლის წყაროებით დაცული რომელიმე ნიშნით განხორციელდა. ანუ პირი, რომლის უფლებაც დარღვეულია, უნდა იყოს რომელიმე დაცული ნიშნის მატარებელი (ან ყოველ შემთხვევაში დამრღვევის აზრით უნდა იყოს დაცული ნიშნის მატარებელი). ამავე დროს, ადამიანის უფლებაში შეჭრა, უნდა განხორციელდეს სწორედ ამ ნიშნის გამო და ეს გარემოება, სათანადოდ უნდა დადასტურდეს სამართალწარმოების დროს. აღნიშ-

ნულთან მიმართებით კი გასათვალისწინებელია, რომ მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური ხასიათი აქვს დისკრიმინაციულ დავებში. ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CECZ REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ, თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.

35. ამასთან, დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთი, სა- მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>3</sup>-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება ამ ფაქტზე მიმთითებელ მხარეს – მოსარჩელეს და მან სარჩელის აღძვრისას სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელდებულა.

36. საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსს დაემატა მე-2 თავი, რომლითაც დარეგულირდა შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა. სახელდობრ, მე-4 მუხლის პირველი-მესამე ნაწილების შესაბამისად, ამ კანონის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. ამ კანონის მიზნებისთვის პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობი-

ექტი. ამ კანონის მიზნებისთვის ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მიხედვით აუცილებელი და თანაზომიერია.

37. მოქმედი სშკ-ის მე-7 მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მის მიმართ ორგანიზაციის დირექტორის მიერ განხორციელებული დისკრიმინაციის დასადასტურებლად მიუთითებდა ისეთ გარემოებებს, როგორიცაა მაგ: პრაქტიკანტის ყოლის უფლების შეზღუდვა დამსაქმებლის მხრიდან, ტრენინგის ჩატარების შეუთავაზებლობა, დირექტორის მიერ მხოლოდ მისი სტუდენტის დაბარების ფაქტი, საჯარო დაჯილდოებაზე დირექტორის მხრიდან მისი დახასიათებისას ასაკზე მითითება, კორპორატიული ნომრისა და საქმეებთან წვდომის ზაზის გათიშვა, მხოლოდ მისი გათავისუფლება ვადის გასვლის საფუძველით (რომლის არამართლობიერებაზეც უკვე ნამსჯელია), მოპასუხის მხრიდან აუდიტისათვის ახალი რედაქციით შინაგანანგისის წარდგენა და სხვა. ამასთანავე, მოსარჩელე დისკრიმინაციის ფაქტის დასადასტურებლად არსებითად გამოყოფს ორ დაცულ ნიშანს – განსხვავებულ აზრს და ასაკს.

38. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის დასადასტურებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არც ერთიანობაში და არც ცალ-ცალკე, ისევე როგორც მის მიერ ფაქტების გასამყარებლად მითითებული წერილობითი დოკუმენტები არ ქმნიდა მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობისათვის ვარგის და ფაქტის დასადაგენად განკუთვნილ მტკიცებულებებს. სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელემ სრულყოფილად ვერ წარმოაჩინა დისკრიმინაციული მოპყრობის სავალდებულო ელემენტები – შესადარებელ პირთან – კომპარატორთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა, დაცულ საფუძველზე მითითებით. შესაბამისად, ამ ნაწილში, სარჩელის უარყოფა, სააპელაციო სასამართლომ სწორად მიიჩნია.

39. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილებაზე ორივე მხა-

რემ წარადგინა საკასაციო საჩივარი. მოსარჩელემ მოითხოვა სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ კი სარჩელის უარყოფა.

40. პირველი საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

41. პირველი კასატორი (მოსარჩელე) სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიკვლია და არ მისცა შესაბამისი სამართლებრივი შეფასება მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის მიერ თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურისთვის 2017 წლის 15 მაისს მიცემულ ახსნა-განმარტებას. სასამართლოს უნდა დაედგინა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორმა არაერთხელ, წერილობითი ფორმით არასწორი ინფორმაცია მიაწოდა ზემდგომ ორგანოს, რაც მიუთითებს მოპასუხის არაკეთილსინდისიერებაზე, ხელი შეშლოდა მოსარჩელეს სამსახურში აღდგენაში. მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის განმარტება იმის შესახებ, რომ „2017 წლის 03 აპრილს, ჩემთვის ცნობილი გახდა, რომ მოსარჩელე, მიუხედავად არაერთგზის გაფრთხილებისა არ ტოვებდა სამგორის ოფისს, იმისათვის, რომ ხელი არ შეშლოდა მის ადგილზე მომუშავე ტრენერ-ადვოკატს იძულებული გაეხდით გამოგვეცა №67 ბრძანება“, ადასტურებს, რომ ჯერ კიდევ, 2017 წლის 03 აპრილს მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანება (დათარიღებული 2017 წლის 30 მარტით) არ იყო გამოცემული და თავად დირექტორის სიტყვებით „იძულებული“ იყვნენ გამოეცათ წინა თარიღით. აღნიშნული, იწვევს აღნიშნული ბრძანების ბათილობას, ყოველგვარი დამატებითი მტკიცების გარეშე და უსვამს ხაზს მოპასუხის არაკეთილსინდისიერებას.

42. პირველი კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებას, რომლის მიხედვით, 2017 წლის 20 აპრილს მოსარჩელემ უარი განაცხადა შეთავაზებული პოზიციის დაკავებაზე. მოსარჩელის მითითებით, შეთავაზებას დასთანხმდებოდა იმ შემთხვევაში, თუ მოხდებოდა დამსაქმებლის მიერ 2017 წლის 30 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა და მისი იმავე პოზიციაზე აღდგენა. მოსარჩელის მითითებით, არ არსებობდა ამ გარემოების დასადგენად საჭირო მტკიცებულება, კერძოდ, პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ მთელი აპრილის თვის განმავლობაში იგი ცდილობდა სამსახურში დაბრუნებას, ამ მიზნით, მოსარჩელემ მიმართა კურატორ სამსახურს, მერიის შიდა აუდიტის სამსახურს, თავად დამსაქმებელს, რამდენჯერმე გამოცხადდა ორგანიზაციაში ხელშეკრულებაზე ხელის მოსაწერად (2017 წლის 06, 20 და 24 აპრილს), რა დროსაც, ყოველ ჯერზე დირექტორის ქმედებების გამო, ფიზიკურად არ მიეცა საშუალება ხელი მოეწერა

ხელშეკრულებაზე, მთელი აპრილის განმავლობაში ფაქტობრივად კვლავ აგრძელებდა მუშაობას ორგანიზაციის ინტერესების სასარგებლოდ, მათ შორის, დადიოდა ორგანიზაციის ბენეფიციართა სასამართლო პროცესებზე. სარჩელი სასამართლოში შეტანილი იქნა მაისის თვის შუა რიცხვებში, მას შემდეგ, რაც საბოლოოდ მიიღო უარი ორგანიზაციიდან სამსახურში დაბრუნებაზე. ამ დროს, კი მოპასუხე ორგანიზაცია ყველანაირად ცდილობდა, ჯერ კიდევ, მასთან დასაქმებული მოსარჩელე შეევიწროვებინა: მოსარჩელეს გაუთიშეს სატელეფონო მომსახურება, საქმის წარმოების ბაზასთან წვდომა, გათავისუფლების ბრძანების ჩაბარებამდე მის შემცვლელად რაიონულ ოფისში მიიყვანეს სხვა თანამშრომელი, მიუხედავად არაერთი მოთხოვნისა არ აძლევდნენ მას არავითარ დოკუმენტაციას (არც წინა ხელშეკრულებებს, არც ცნობას დასაქმების შესახებ, არც სახელფასო ცნობას და ა.შ.). მხოლოდ მერიის შიდა აუდიტის დავალების შემდეგ მოახდინა მოპასუხემ რეაგირება და 2017 წლის მაისში გადასცა მოსარჩელეს მოთხოვნილი დოკუმენტაციის ნაწილი.

43. პირველი კასატორისათვის გაუგებარია რა გარემოებებს დააფუძნეს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა, თითქოს მოსარჩელემ თავად განაცხადა უარი 2017 წლის 20 აპრილს ხელშეკრულების ხელის მოწერაზე, ხოლო არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლის „შეთავაზება“ ატარებდა რეალურ ხასიათს.

44. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არ დაადგინა უმნიშვნელოვანესი ფაქტობრივი გარემოება, კერძოდ ის ფაქტი, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ არაერთხელ განხორციელდა წინა თარიღით სხვადასხვა დოკუმენტაციის (შინაგანაწესი, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებები და სხვა) „შექმნა“ სასამართლო დავის მათ სასარგებლოდ გადანყვეტისთვის. აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოება, რომ საქმეში წარმოდგენილია ერთი და იმავე თარიღით დათარიღებული ორი სრულიად განსხვავებული შინაგანაწესი, ასევე, წინა თარიღებით გამოცემული ბრძანებები, რომელთაც დასახელებაში მითითებული აქვთ ასობგერა „ა“, რათა მომხდარიყო მათი ძველი თარიღით გამოცემის როგორმე „გამართლება“. ამასთანავე, ამკარაა, რომ აღნიშნული ბრძანებები ემსახურება ერთადერთ მიზანს, ისე წარმოჩენილიყო, თითქოს მოსარჩელე არ წარმოადგენდა ერთადერთ დასაქმებულს და დისკრიმინირებულს, რომელიც ვადის გასვლის საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მოსარჩელის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში დაყენებული შუამდგომლობის მეშვეობით მოპასუხე ორგანიზაციიდან გამოთხოვილი იქნა არაერთი მტკიცებულება, მათ შორის, აღნიშნული ყოფილი დასაქმე-

ბულების (თ. ხ-ის და ი. ლ-ის) განცხადებები, რომლებმაც პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვეს დაკავებული თანამდებობები და არა ვადის გასვლის გამო, რასაც ბრძანება უთითებდა. აღნიშნული დასაბუთებული ეჭვის გასაქარწყლებლად მოპასუხებ ვერცერთ დასაქმებულზე ვერ წარმოადგინა ბრძანებების ჩაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია. ყოფილმა დასაქმებულებმა დღემდე არ იციან ამ ბრძანებების არსებობის შესახებ.

45. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო იმსჯელებდა და დაადგენდა მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ დოკუმენტაციის განზრახ „შექმნის“ ფაქტს, სასამართლოს იმის შეფასებაც მოუწევდა, ხომ არ იყო 2017 წლის 18 აპრილს გაგზავნილი „შეთავაზება“ მხარის მიერ ჩადენილი მორიგი არაკეთილსინდისიერი ქმედება.

46. პირველი კასატორი მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 4.43 პუნქტში მითითებულ მსჯელობაზე, რომ „მოსარჩელე დისკრიმინაციის დასადასტურებლად მიუთითებს ისეთ გარემოებაზე როგორცაა: მოპასუხის მხრიდან აუდიტისათვის ახალი რედაქციით შინაგანანგის წარდგენა...“. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ერთი და იმავე თარიღით დათარიღებული ორი სრულიად განსხვავებული შინაგანანგის არსებობას მოცემულ საქმეში უთითებდა არა დისკრიმინაციის დასადასტურებლად, არამედ მოპასუხე ორგანიზაციის არაკეთილსინდისიერების დასადასტურებლად, ვინაიდან, მათ მერიის შიდა აუდიტის სამსახურს მიანოდეს შინაგანანგის ერთი რედაქცია, ხოლო სასამართლოში წარმოადგინეს იმავე თარიღის სრულიად განსხვავებული შინაგანანგის, რაც ნათლად ადასტურებს, რომ ერთ-ერთი მათგანი სპეციალურად „შექმნა“ დავაში მათი პოზიციების გასამყარებლად, რაც წარმოადგენს არაკეთილსინდისიერ საქციელს.

47. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არ დაადგინა კიდევ ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტობრივი გარემოება, კერძოდ ის, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორმა განსხვავებული შეხედულებისა და პირადი კონფლიქტის გამო, სამსახურიდან გაათავისუფლა თავისი მოადგილე. დირექტორის მოადგილემ სასამართლოს სამივე ინსტანციაში უკვე მოიგო დავა და სასამართლოს გადაწყვეტილებით აღდგა პირვანდელ პოზიციაზე. მოსარჩელე კი, ჯერ კიდევ, 2017 წლის 13 აპრილს, მერის სახელზე დაწერილ განცხადებაში უთითებდა, რომ შესაძლოა არ ყოფილიყო ერთადერთი, ვინც მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის სუბიექტური გადაწყვეტილებით შეიძლებოდა გაათავისუფლებულიყო სამსახურიდან. აღნიშნული ფაქტის დადგენა, პირველი კასატო-

რის მოსაზრებით, სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გახლდათ, ვინაიდან იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო დაადგენდა მწვავე ორმხრივი კონფლიქტის არსებობას, მხოლოდ ეს არ გახლდათ საფუძველი აღდგენაზე უარის თქმის.

48. ამასთან, პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ იგი მუშაობდა სამგორის რაიონის ოფისში დამოუკიდებლად, ისევე როგორც ყველა სხვა თანამშრომელი სხვა რაიონებში მდებარე გამგეობებში, ხოლო დირექტორი და ადმინისტრაცია (მათ შორის, აღდგენილი ა. ხ-ი) განცალკევებით არსებულ ერთ ოფისში (შეადრ: სუსგ №ას-1223-2019; 21.12.2020). ასეთ შემთხვევაში, თუნდაც უმწვავესი კონფლიქტის ფონზე და თუნდაც ორმხრივი ყოფილიყო კონფლიქტი, სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმა არ არის დასაბუთებული, რადგან სამსახურებრივი შემხებლობა დირექტორს და მას არ ჰქონდათ. მოსარჩელე ემსახურებოდა მოქალაქეებს, უწევდა მათ იურიდიულ მომსახურებას და ახორციელებდა წარმომადგენლობას სრულიად დამოუკიდებლად. ხოლო დირექტორი კი, როგორც თავადაც აღნიშნა, შემხებლობაში არ გახლდათ ტრენერ-ადვოკატებთან და არ დადიოდა მათ სამუშაო ადგილებზე – გამგეობებში.

49. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციის დირექტორმა დისკრიმინაციული კომენტარი (შეფასება) გააკეთა მოსარჩელის მისამართით, განსაკუთრებით მის „პატარა“ ასაკზე ყურადღების გამახვილებით. აღნიშნული ფაქტი დაადასტურა როგორც მოსარჩელის მიერ მითითებულმა მონემ (ა. კ-ი), ასევე მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ მითითებულმა მონემაც (ნ. ხ-ი). ორივე მათგანმა მიუთითა, რომ სერთიფიკატების გადაცემისას დირექტორის გამოსვლის შემდეგ, მოსარჩელე იყო ნაწყენი და თავს შეურაცხყოფილად გრძნობდა დირექტორის მიერ საჯაროდ მის მიმართ გამოთქმული შეფასებების გამო. არც მოპასუხე შეინიშნა მდგომარეობა აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებას. მოსარჩელის აზრით, დირექტორის გამონათქვამი იყო დისკრიმინაციული, ხოლო მოპასუხის შეფასებით ეს იყო „კომპლიმენტი“. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდა დასაქმებულთან დისკრიმინაციული მოპყრობის დადასტურების კუთხით, სწორედ „პატარა“ ასაკიდან გამომდინარე იყო დაწესებული ყველა ის „შეზღუდვა“, რომლებიც სხვა ტრენერ-ადვოკატებთან შედარებით არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებდა მას იქ დასაქმების პერიოდში. აქ არ იგულისხმება ბოლო ორ თვეში განვითარებული მოვლენები, რომლებიც აშკარად განსხვავებული შეხედულებების გამოთქმიდან გამომდინარე იყო გამოწვეული (სატელეფონო ნომრის გათიშვა, საქმისწარმოების ელექტრონულ ბაზასთან წვდომის

დაბლოკვა და უკანონო, დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლება). ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის მაგალითს წარმოადგენდა ის, რომ სამგორის რაიონული ოფისი, სადაც მოსარჩელე საქმიანობდა, ბენეფიციართა მომართვეიანობის კუთხით იყო მეორე ადგილზე 10 რაიონულ ოფისს შორის. ამასთანავე, მომართველთა რაოდენობა მკვეთრად აღემატებოდა სხვა რაიონული ოფისების ანალოგიურ მაჩვენებლებებს. ამის მიუხედავად, მხოლოდ მოსარჩელეს არ მისცეს უფლება დამატებით აეყვანა სტუდენტები და სტაჟიორები, შესაბამისად, საქმის სიმრავლის მიუხედავად, მას ყველაზე მცირე რაოდენობის დამხმარე თანამშრომლები ჰყავდა (ინფორმაცია სტუდენტების შესახებ). აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებას არც მოპასუხე შეინიშნა აღმდეგებია თავისი შესაგებლით (დაზუსტებული შესაგებლის მე-6 ფაქტობრივი გარემოების პასუხი), ისინი მხოლოდ შეფასებაში არ ეთანხმებოდნენ მოსარჩელეს და აცხადებდნენ, რომ ამ ფაქტში დისკრიმინაციული არაფერი იყო. პირველი ინსტანციის სასამართლოს, მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპის გათვალისწინებით, როდესაც ორივე მხარე შეთანხმდა (მოპასუხემ არ გააკეთა სათანადო შედაგება) კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებაზე, უდავო ფაქტობრივ გარემოებად უნდა დაედგინა, რომ მოსარჩელეს სხვა ტრენერ-ადვოკატებთან (კომპარატორებთან) შედარებით ჰქონდა გაცილებით დიდი მომართვეიანობა და ჰყავდა გაცილებით ცოტა დამხმარე. მოსარჩელე ერთადერთი იყო, ვისაც მხოლოდ სავალდებულო კრედიტების დასაგროვებლად უნივერსიტეტიდან მივლენილი სტუდენტები ჰყავდა. ყველა სხვა რაიონში ტრენერებს უფლებას აძლევდნენ დამატებით ასევე აეყვანათ მოხალისეები. მოსარჩელე ერთადერთი იყო, ვისაც იანვარსა და თებერვალში ერთადერთი სტუდენტი ჰყავდა ოფისში. პირველი კასატორის მითითებით, ყოველივე ადასტურებდა დირექტორის უარყოფით დამოკიდებულებას მოსარჩელის ასაკთან მიმართებით, რისგანაც იყო გამონეული დისკრიმინაციული და განსხვავებული მოპყრობა სხვა ტრენერ-ადვოკატებთან მიმართებით.

50. პირველი კასატორი სადავოდ ხდის კომპენსაციის ოდენობასაც და აღნიშნავს, რომ სშკ-ის ახალი რედაქციის (2020 წლის 5 ოქტომბრის ცვლილება) 48.9 მუხლის მიხედვით, დასაქმებული უფლებამოსილია მოითხოვოს არა მხოლოდ სამსახურში აღდგენა ან მის ნაცვლად კომპენსაცია, არამედ ასევე, მოითხოვოს იძულებითი განაცდური შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტიდან აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს დამსაქმებლისათვის უნდა დაეკისრებინა სრულ-



ლი განაცდურის ანაზღაურება, ხოლო სამსახურში აღგენაზე უარის თქმის ნაწილში, ასევე, უნდა ემსჯელა შესაბამისი კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე.

51. პირველი კასატორის პრეტენზია ასევე შეეხება საქმის განხილვის დროს პროცესუალური წესის დარღვევას, კერძოდ, პირველი კასატორის მითითებით სსსკ-ის 25.3 მუხლის მიხედვით, მართალია, სააპელაციო სასამართლო უფლებამოსილია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავა განიხილოს ერთპიროვნულად, თუმცა, კონკრეტულ შემთხვევაში, იხილებოდა ასევე, დისკრიმინაციული მოპრობის შედეგების აღმოფხვრის შესახებ საკითხი, რაც უცილებელს ხდიდა საქმის განხილვას სააპელაციო სასამართლოს კოლექტიური შემადგენლობის მიერ.

52. მეორე საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

53. მეორე კასატორი (მოპასუხე) აღნიშნავს, რომ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოში, მოსარჩელემ წარმოადგინა დაზუსტებული სარჩელი გაორმაგებული ფაქტობრივი გარემოებებით, რაზედაც იმსჯელა პირველი ინსტანციის სასამართლომ. ამ დარღვევის წინააღმდეგ, მოპასუხის მხრიდან სააპელაციო სასამართლოში წარდგენილი იქნა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი, რაც არ დაკმაყოფილდა, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს ერთი სიტყვიტაც არ უთქვამს, რატომ უარყო შეგებებული სააპელაციო საჩივარი.

54. მეორე კასატორი სადავოდ ხდის კომპენსაციის ოდენობას და აღნიშნავს, რომ ვინაიდან მოსარჩელემ უარი თქვა დამსაქმებლის შეთავაზებაზე და სამსახურში აღდგენაზე, კომპენსაცია უნდა შემცირებულიყო. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული 1000 ლარი კი, სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ გაზარდა 27000 ლარამდე.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

55. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 12 ივლისის განჩინებით საკასაციო საჩივრები მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამონმებლად, ხოლო 13 ოქტომბრის განჩინებით ორივე საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

56. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის (პირველი კასატორი) საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოპასუხის (მეორე კასატორი) საკასა-

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

57. 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, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

58. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმდა 2016 წლის 01 სექტემბრიდან ტრენერ-ადვოკატის თანამდებობაზე.

59. მოსარჩელესთან თავდაპირველად შრომითი ხელშეკრულება დაიდო გამოსაცდელი 1-თვიანი ვადით. გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, 2016 წლის 29 სექტემბერს, მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 3 თვის ვადით (2016 წლის 01 ოქტომბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით). 2017 წლის 01 იანვარს კი მოსარჩელესთან კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება სამი თვის ვადით – 2017 წლის 31 მარტის ჩათვლით.

60. მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე ტრენერ-ადვოკატისათვის დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით ახორციელებდა სამგორის რაიონულ ერთეულში. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყველა შემთხვევაში, განისაზღვრებოდა 1 500 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

61. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 31 მარტის №67-ე ბრძანების თანახმად, 2017 წლის 01 აპრილიდან ხელშეკრულება მოსარჩელესთან არ განახლდა.

62. სააპელაციო სასამართლომ მხარეთა შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეაფასა განუსაზღვრელი ვადით დადებულად სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის (მოქმედი კოდექსის მე-12 მუხლი) (დისპოზიციის შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-12 პუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შე-

სასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას) საფუძველზე.

63. მხარეთა შორის უვადოდ არსებული შრომითი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში კი, ცხადია არ არსებობდა წინაპირობები სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 37-ე მუხლი) გამოყენებისათვის, რომელიც ნარმოშობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

64. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2017 წლის 30 მარტის №67 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ.23-24).

65. საკასაციო სასამართლო კასატორის მიერ საკასაციო საჩივარში მითითებული პრეტენზიების გაცნობის შედეგად, მივიდა დასკვნამდე, რომ კასატორი სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს მიერ, როგორც საპროცესო სამართლებრივი, ასევე მატერიალურსამართლებრივი ნორმების არასწორ გამოყენებას (იხ. საკასაციო საჩივარი). საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო ამონებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა.

66. საკასაციო პალატა, პირველ რიგში, იმსჯელებს კასატორის პრეტენზიაზე, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საპროცესო-სამართლებრივი ნორმების არასწორ გამოყენებასთან დაკავშირებით, კერძოდ, კასატორი მიუთითებს, რომ სსსკ-ის 25.3 მუხლის მიხედვით, მართალია, სააპელაციო სასამართლო უფლებამოსილია შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავა განიხილოს ერთპიროვნულად, თუმცა, კონკრეტულ შემთხვევაში, იხილებოდა ასევე, დისკრიმინაციული მოპრობის შედეგების აღმოფხვრის შესახებ საკითხი, რაც უცილებელს ხდიდა საქმის განხილვას სააპელაციო სასამართლოს კოლევგიური შემადგენლობის მიერ.

67. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს ზემოაღნიშნულ საკასაციო პრეტენზიას და სსსკ-ის 25-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე მითი-

თებით „სამოქალაქო საქმეებს სააპელაციო წესით განიხილავს 3 მოსამართლე. ამ კოდექსის მე-14 მუხლით განსაზღვრული საქმეები, ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, რომლის ღირებულება არ აღემატება 20 000 ლარს, სააპელაციო საჩივარი პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გამოტანილი დაუსრულებელი გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების განჩინების თაობაზე, აგრეთვე შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავები შეიძლება ერთპიროვნულად განიხილოს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლემ“ განმარტავს, რომ მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნები შემდეგნაირად ჩამოაყალიბა: 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 30 მარტის №67 ბრძანება; 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მხარეთა შორის 2016 წლის 29 სექტემბერსა და 2017 წლის 01 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-2 მუხლი ხელშეკრულების მოქმედების ვადასთან დაკავშირებით და მოსარჩელე უვადოდ აღდგენილ იქნეს პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის ტრენერ-ადვოკატის პოზიციაზე; 1.3. დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად, დარიცხული ხელფასის – 1 500 ლარის გადახდა 2017 წლის 01 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; 1.4. დაევალოს მოპასუხეს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა და მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს დისკრიმინაციის ნიშნით ჩაგვრის და გათავისუფლების, საქმიანი რეკუტაციის შელახვის გამო, მიყენებული მორალური ზიანის – 5 000 ლარის ანაზღაურება, რაც შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილ დავას განეკუთვნება, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო უფლებამოსილი იყო, საქმე ერთპიროვნულად განეხილა (იხ. სუსგ-ები №ას-110-2019, 5.07.2019წ; №ას-48-2021, 23 აპრილი, 2021).

68. პირველი კასატორი სადავოდ ხდის უფლებრივი რესტიტუციის სახით მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნებას და, საკასაციო საჩივრის პრეტენზიად მიუთითებს, რომ მისთვის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმა, არ არის დასაბუთებული (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების პ. 48).

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

თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

70. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსის განმსაზღვრელია სარჩელში მითითებული ფაქტები და გარემოებები. სარჩელის ინდივიდუალიზაცია სარჩელის ელემენტების მეშვეობითაა შესაძლებელი. სსსკ-ის მე-3, მე-4, 83-ე და 178-ე მუხლების ანალიზით შესაძლებელია, დავასკვნათ, რომ სარჩელი შედგება ორი ელემენტისგან: სარჩელის საგნისა და სარჩელის საფუძვლისგან. სარჩელის საგანია მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისადმი (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი), ხოლო სარჩელის საფუძველი – კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი). საქმის გარემოებათა ანალიზის საფუძველზე მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსის დადგენა და მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის მოძიება კი, სასამართლოს ვალდებულებაა. სადავო ურთიერთობის შეფასებისას, ზემდგომი ინსტანციის სასამართლო არაა შებოჭილი ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი შეფასებებით, შესაბამისად, თუ ზემდგომი ინსტანციის სასამართლო გამოარკვევს, რომ ქვემდგომი სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება არ გამომდინარეობს საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან, იგი ვალდებულია, ეს გარემოებები თავად შეაფასოს სამართლებრივად სწორად და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება.

71. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი წინამძღვრის (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას. თავის მხრივ, მოთხოვნის საფუძვლის (საფუძვლების) ძიებისას, სასამართლოსათვის ამოსავალია ის კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გარემოებები განსაზღვრავენ სარჩელის მოთხოვნის შინაარსს.

72. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო პროცესში დადგენილი უნდა იქნეს სამი სხვადასხვა ხასიათის, შინაარსისა და შედეგების მიხედვით ისეთი ფაქტები, როგორიცაა: 1) ფაქტები, რომლებსაც უკავშირდება მხოლოდ პროცესუალურ სამართლებრივი შედეგი (სარჩელის მიღება წარმოებაში, ან ასეთ მიღებაზე უარის თქმა); 2) ფაქტები, რომლებსაც უკავშირდება მატერიალურ სამართლებრივი შედეგი, ანუ მთავარი საძიებელი ფაქტები (სარჩელის დაკმაყოფილება, ან მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა); 3) მტკიცებულებითი ფაქტები, რომელთა მეშვეობით ხორციელდება

მთავარი, ანუ გადაწყვეტილებისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცება – დადასტურება.

73. „სამართლებრივი დავისას სამოქალაქო საქმის განმხილველ მოსამართლეს ორი ამოცანა აქვს დასაძლევია: პირველ რიგში, მან უნდა გამოარკვიოს, თუ რა მოხდა სინამდვილეში. მეორე რიგში კი მოსამართლემ სამართლებრივად უნდა შეაფასოს ფაქტობრივი გარემოებები და დაადგინოს, არსებობს თუ არა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი. მოსარჩელემ სასამართლოს უნდა მიუთითოს ყველა იმ გარემოებაზე, რომლებიც კანონის მიხედვით ასაბუთებს სასარჩელო მოთხოვნას. თუ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ვერ აკმაყოფილებს აღნიშნულ მოთხოვნას, მაშინ სარჩელი უკვე ამ საფუძველზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ასეთ შემთხვევაში მოსამართლეს არა აქვს უფლება, საკუთარი ინიციატივით მოიძიოს სასარჩელო მოთხოვნის დამადასტურებელი გარემოებები და შეაგროვოს მტკიცებულებები. თუ მოსარჩელის მიერ სარჩელში მითითებულია ყველა იმ გარემოებაზე, რომლებიც კანონის მიხედვით ადასტურებენ მოთხოვნის არსებობას, მაშინ უკვე მოპასუხეზეა დამოკიდებული, ამ გარემოებების არსებობის უარყოფა“. (იხ. თომას ჰერმანი, მტკიცებულებითი სამართალი, GIZ, თბილისი, 2016, გვ. 3-4). „მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებებიდან ერთი ნაწილი უნდა დაამტკიცოს მოსარჩელემ, მეორე ნაწილი კი – მოპასუხემ. ამასთან ერთად, დამტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, მოსარჩელე თავისუფლდება იმ ფაქტების დადგენისაგან, რომელიც მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს და პირიქით, მოპასუხე თავისუფლდება იმ ფაქტების დადგენისაგან, რომელიც მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს. მტკიცების ტვირთის მხარეთა შორის განაწილების ინსტიტუტი მიუთითებს არა მარტო იმაზე, თუ რომელმა მხარემ რა ფაქტები უნდა დაამტკიცოს, არამედ იმაზეც, თუ რომელი ფაქტების დადგენის მოვალეობისაგან თავისუფლდება ესა თუ ის მხარე. შესაბამისად, მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს“ (იხ. პ. ბოლენგი, ლ, ჭანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდისა, გვ.64).

74. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორმა ამ ნაწილში ვერ წარადგინა დასაბუთებული და დასაშვები საკასაციო პრეტენზია, ამიტომაც გასაზიარებელია წინამდებარე ამ გადაწყვეტილების პპ: 26-28-ში განვითარებული სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა.

75. საკასაციო პალატა იმის გათვალისწინებით, რომ ყოველი კონკრეტული საქმე ინდივიდუალურია და გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, განსახილველ შემთხვევასთან მიმართებით არარელევანტურობის გამო, არ იზიარებს პირველი კასატორის პრეტენზიას, რომ სააპელაციო სასამართლომ არ დაადგინა კიდევ ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტობრივი გარემოება – ის, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორმა განსხვავებული შეხედულებისა და პირადი კონფლიქტის გამო, სამსახურიდან გაათავისუფლა თავისი მოადგილე. დირექტორის მოადგილემ სასამართლოს სამივე ინსტანციაში უკვე მოიგო დავა და სასამართლოს გადანყვეტილებით აღდგა პირვანდელ პოზიციაზე. მოსარჩელე კი, ჯერ კიდევ, 2017 წლის 13 აპრილს, მერის სახელზე დაწერილ განცხადებაში უთითებდა, რომ შესაძლოა არ ყოფილიყო ერთადერთი, ვინც მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის სუბიექტური გადანყვეტილებით შეიძლებოდა გათავისუფლებულიყო სამსახურიდან. აღნიშნული ფაქტის დადგენა, პირველი კასატორის მოსაზრებით, სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გახლდათ, ვინაიდან იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სასამართლო დაადგენდა მწვავე ორმხრივი კონფლიქტის არსებობას, მხოლოდ ეს არ გახლდათ საფუძველი აღდგენაზე უარის თქმის. (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების პ.47).

76. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ უარსაყოფია პირველი კასატორის პრეტენზია მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობისა და ზიანის ანაზღაურების ნაწილშიც.

77. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა დასაქმებულის უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედებების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის უმნიშვნელოვანესი ნორმა-პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია ნებისმიერი ნიშნით. ამ გარემოებათა გამორკვევისას კი, სასამართლო ხელმძღვანელობს, როგორც საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, ისე საქართველოს საკანონმდებლო ნორმატიული აქტებით, მათ შორის, საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს შრომის კოდექსით და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით. დასახელებულთაგან კი, სშკ-ი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს. ხოლო შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ისეთი საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

78. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომელიც კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას 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 წოდებრივი 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.

79. საკასაციო სასამართლო, საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლზე მითითებით განმარტავს, რომ ყველა ადამიანი თანასწორია სამართლის წინაშე. რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავობისას ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის, ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემომწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს.

80. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას. მხედველობაშია მისაღები ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაც, მაგალითად, 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. ხოლო რაც შეეხება უშუალოდ დისკრიმინაციას, მის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს



მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე – მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპრობის გამამართლებელი გარემოებები.

81. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მონმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე.

82. იმავდროულად, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი – „affirmanti, non negati, incumbit probatio“ – „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. სწორედ ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განხორციელდეს მოდავე მხარეებზე მტკიცების ტვირთის სამართლიანი განაწილება, ანუ რომელმა მხარემ რა კონკრეტული გარემოება უნდა ამტკიცოს.

83. სსსკ-ის 363<sup>3</sup>-ე მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირ-

თი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. აღნიშნული ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში, წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. სუსგ-ები №ას-1189-2020, 4 თებერვალი, 2021; №ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

84. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსისგან, სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება. ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს დისკრიმინაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენცია. დისკრიმინაცია მხოლოდ თვითმიზნური, სუბიექტური, გაუმართლებელი დიფერენციალია. შესაბამისად, დისკრიმინაციას მხოლოდ მაშინ აქვს ადგილი, თუ დისკრიმინაციის მიზეზი აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს. თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ, გაუმართლებელ განსხვავებებს.

85. დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთი ეკისრება იმ მხარეს, რომელიც მიუთითებს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას, ამიტომ ეს ფაქტი, განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს, რომელმაც სათანადოდ ვერ უზრუნველყო მისი რეალიზება. შესაბამისად, პირველმა კასატორმა ვერ დაარწმუნა საკასაციო პალატა მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ მოპყრობაში.

86. პირველი კასატორი ასევე აღნიშნავს, რომ სშკ-ის ახალი რედაქციის (2020 წლის 5 ოქტომბრის ცვლილება) 48.9 მუხლის მიხედვით, დასაქმებული უფლებამოსილია მოითხოვოს არა მხოლოდ სამსახურში აღდგენა ან მის ნაცვლად კომპენსაცია, არამედ ასევე, მოითხოვოს იძულებითი განაცდური შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტიდან აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასამართლოს გადანყვეტილების აღსრულებამდე. კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს დამსაქმებლისათვის უნდა

დაეკისრებინა სრული განაცდურის ანაზღაურება, ხოლო სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში, ასევე, უნდა ემსჯელა შესაბამისი კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე.

87. საკასაციო პალატა, იმის გათვალისწინებით, რომ მოცემულ შემთხვევაში სადავოა დამსაქმებლის 2017 წლის 30 მარტის №67 ბრძანების კანონიერების საკითხი, ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას 2020 წლის 29 სექტემბერს სმკ-ში შეტანილი დამატების – 48.9 მუხლის მოწესრიგების გამოყენების შესახებ (მდრ: სუსგ №ას-1189-2020, 4 თებერვალი, 2021 წელი; პ.86).

88. საკასაციო პალატა მიუთითებს, როგორც პირველი, ასევე მეორე კასატორი სადავოდ ხდიან სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობას. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში, პირველმა კასატორმა წარმოადგინა დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია.

89. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა: „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“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

90. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სმკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი (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) – მოქმედი რედაქციით 48-ე მუხლი, 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 კრედი-

ტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლები.

91. 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 საშუალოდ შესატყვისის სამსახურის მოძებნამდეც განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, დასაქმების პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

92. საკასაციო პალატამ არაერთ გადანყვეტილებაში განმარტა, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების ნებსა 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 შესატყვისის სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა (მრავალ გადანყვეტილებათა შორისაა სუსგ-ები საქმე №ას-792-2019, 18 თებერვალი, 2021 №ას-536-2021, 21 სექტემბერი, 2021). კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს კომპენსირების მიზანი. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის

შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომაც, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის. (იხ. სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021 წელი; №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.);).

93. შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პრეტენზიას დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით, კომპენსაციის სახით 18 თვის შრომის ანაზღაურების – 27000 ლარი (დარიცხული თანხა) არამართლზომიერების შესახებ და მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში არსებობს პირველი საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი.

94. 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 დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 43 200 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები თანხა).

95. შესაბამისად, არ არის გასაზიარებელი მეორე კასატორის საკასაციო პრეტენზია, რადგან მასში მოყვანილი არგუმენტები, არ წარმოშობენ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველს.

96. საკასაციო პალატა დამატებით მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის გათავისუფლების არამართლზომიერების საწინააღმდეგო დასაბუთებული საკასაციო შედავება, მეორე კასატორს (მოპასუხე, დამსაქმებელი) არ წარმოუდგენია (იხ., მეორე საკასაციო საჩივრის საფუძველები – ამ განჩინების პ:53).

97. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, იმ ნაწილში, რომლითაც ძალაში დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბა-

თილად ცნობის თაობაზე და ასევე იმ ნაწილში, რომლითაც მოპასუხის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს (სსკ-ის 410-ე მუხლი).

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

99. განსახილველ შემთხვევაში, მეორე საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მეორე კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

100. ამასთან, ვინაიდან მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილებულია 43 200 ლარის ნაწილში, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 550 ლარი.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :**

1. ა(ა)იპ „ჩ. ა-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ყ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 9 მარტის გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი, რომლითაც ა(ა)იპ „ჩ. ა-ს“ ყ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა 18 თვის ხელფასის 27 000 ლარის (და-

რიცხული) გადახდის ვალდებულება და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. ა(ა)იპ „ჩ. ა-ს“ ნ. ყ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 43 200 ლარის (ხელზე ასაღები თანხა) გადახდა.

5. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;

6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო  
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6  
ტელ.: (995 32) 2 98 20 75  
[www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)