

შ რ ო ე ი თ ი

დ ა ვ ე ბ ი

კრებულში გამოქვეყნებულია ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და სამართლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები. ამ და სხვა საქმეთა მოძებნა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ვებ-გვერდზე: http://www.supremecourt.ge/default.aspx?sec_id=133&lang=1

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე
2010, №8

Decisions Of The Supreme Court Of Georgia
In Civil Cases
(in Georgian)
2010, №8

Entscheidungen Des Obersten Gerichts Von Georgien
In Zivilsachen
(in der georgischen Sprache)
2010, №8

რედაქტორი **სანდრო ჯორბენაძე**

სპეციალისტ-რედაქტორი **მაია ღუმბაძე**

დამკაბადონებელი **მარიკა მაღალაშვილი**

რედაქციის მისამართი: 0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების
ქ. №32, ტელ: 98-51-72; www.supremecourt.ge

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

1. საშვებულებო ანაზღაურება

ბანკინება

№ას-836-1122-09

26 მარტი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: თ. თოდრია (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი,
ნ. კვანტალიანი

დავის საგანი: შვებულების თანხისა და პრემიის ანაზღაურე-
ბა

აღწერილობითი ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო კოლეგიას 2007 წლის 19 ნოემბერს სასარჩელო განცხადებით მიმართა თ. ც-ძემ მოპასუხე საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის მიმართ გამოუყენებელი შვებულების თანხისა და წლიური შედეგების მიხედვით, პრემიის ანაზღაურების, ასევე, ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,007%-ს გადახდის თაობაზე.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი მუშაობდა საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის მეთოდოლოგიური და ინფორმაციული უზრუნველყოფის დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 2300 ლარს. 2007 წლის 1 ოქტომბრიდან მისივე განცხადების საფუძველზე საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის №85 ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, მაგრამ საბოლოო ანგარიშსწორება დღემდე არ განხორციელებულა.

მოსარჩელის განმარტებით, მან თანამდებობიდან გათავისუფლებისას მიიღო კუთვნილი ხელფასი და პრემია, თუმცა არ მიუღია შვებულების თანხა და წლიური შედეგებისათვის საშუალო წლიური ხელფასი. მისივე მითითებით, მას საშვებულებო ანაზღაურება ეკუთვნის 9 თვეზე გაანგარიშებით, რაც შეადგენს 1728 ლარს. 1998 წლის 1 ივლისის №40 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული დებულების მიხედვით, პრემია დაწესებულია წლიური შედეგების მიხედვით, საშუალო წლიური ხელფასის ოდენობით, თ. ც-ძეს კი აღნიშნული თანხა – 1725 ლარი არ მიუღია. ზემოაღნიშნ-

ნულიდან გამომდინარე, თ. ც-ქემ მოითხოვა საბოლოო ანგარიშსწორებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0.07% ანაზღაურება.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 1 მაისის გადაწყვეტილებით თ. ც-ძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი შეიტანა თ. ც-ქემ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 26 ნოემბრის განჩინებით თ. ც-ძის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 1 მაისის გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

სააპელაციო პალატამ დადგენილად ცნო პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები იმის თაობაზე, რომ თ. ც-ქე მუშაობდა ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის აპარატის მეთოდოლოგიური და ინფორმაციული უზრუნველყოფის დეპარტამენტში დირექტორის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 2300 ლარს. 2007 წლის 1 ოქტომბერს თ. ც-ქე პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ იქნა აღნიშნული თანამდებობიდან საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის №85-ე ბრძანების საფუძველზე. თანამდებობიდან გათავისუფლებისას მან მიიღო კუთვნილი ხელფასი და კვარტალური შედეგების მიხედვით დაწესებული პრემია (ჯილდო). თ. ც-ქეს არ მიუღია შვებულების თანხა და წლიური შედეგების მიხედვით დაწესებული პრემია (ჯილდო).

პალატამ მიიჩნია, რომ სასამართლომ სწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმები, კერძოდ, შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით. იმავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია დასაქმებულის უფლება, ისარ-

გებლოს შვებულებით, ამასთან აღნიშნული უფლება დამოკიდებულია დასაქმებულის ნებაზე. მას შეუძლია, ისარგებლოს კანონით მინიჭებული აღნიშნული უფლებით ან უარი განაცხადოს მასზე. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ, ვინაიდან, თ. ც-ძე მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა არაერთი წელი, შკ-ის 22-ე მუხლით, მას უფლება ჰქონდა, სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს მოეთხოვა ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო ამ უფლების გამოუყენებლობის შემთხვევაში კანონი მას არ ანიჭებს გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას, ვინაიდან შვებულების ფულადი კომპენსაციით შეცვლას მოქმედი შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.

სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა შკ-ის 26-ე მუხლი, რომლის თანახმად, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით. აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს საშვებულებო ანაზღაურების ოდენობის გამოთვლის წესს დასაქმებულის შვებულებით სარგებლობის შემთხვევაში და არ ადგენს საშვებულებო ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებას იმ დასაქმებულისათვის, რომელსაც შვებულებით არ უსარგებლია.

სააპელაციო სასამართლომ ასევე გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მითითება იმის შესახებ, რომ შვებულება არის შესვენება სამუშაოზე, თავისუფალი დრო, რომელიც ეძლევა მუშაკს ყოველწლიურად სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით, შესაბამისად, პირი, რომელიც არ სარგებლობს შვებულებით და ასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს, მისი შრომის ანაზღაურება ხდება საერთო საფუძველზე და კანონი სხვა თანხების გადახდის ვალდებულებას არ აკისრებს დამსაქმებელს.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ასევე სწორად ეთქვა უარი მოსარჩელეს წლიური შედეგების მიხედვით დანესებული პრემიის (ჯილდოს) ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის 1998 წლის 1 ივ-

ლისის №40 გადაწყვეტილებით დამტკიცებულ იქნა „სემეკის წევრებისა და აპარატის თანამშრომელთა მატერიალური სტიმულირების და დახმარების ერთიანი ფონდის შექმნისა და გამოყენების დებულება“, რომლითაც შეიქმნა სემეკის წევრებისა და აპარატის თანამშრომელთა მატერიალური სტიმულირებისა და დახმარების ერთიანი ფონდი, განისაზღვრა, ამ ფონდის გამოყენების სფერო და დაწესდა პრემიები კვარტალური შედეგების მიხედვით ერთი თვის ხელფასის და წლიური შედეგების მიხედვით საშუალო წლიური ხელფასის ოდენობით. საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის 2003 წლის 30 დეკემბრის №50/5 გადაწყვეტილებით, აღნიშნულ დებულებაში შეტანილ იქნა ცვლილებები.

სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ პრემიის გაცემა დამოკიდებული იყო კომისიის გადაწყვეტილებაზე. იგი გაიცემოდა გარკვეული დამსახურების მიხედვით და ზემოაღნიშნული დებულება არ ავალდებულებდა დამსაქმებელს, ყველა თანამშრომელისათვის მიეცა პრემია (ჯილდო), რამდენადაც მოსარჩელესა და მოპასუხე ორგანიზაციას შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სამუშაო წლის დასრულებამდე, ხოლო კვარტალური პრემია თ. ც-ძეს მიღებული ჰქონდა, მას არ გააჩნია წლიური შედეგების მიხედვით დაწესებული პრემიის (ჯილდოს) მოთხოვნის საფუძველი.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ, ვინაიდან სასამართლომ უსაფუძვლოდ ჩათვალა თ. ც-ძის სასარჩელო მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციისა და წლიური შედეგების მიხედვით პრემიის ანაზღაურების თაობაზე. ამასთან, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს მიღებული ჰქონდა კუთვნილი ხელფასი, ასევე, კვარტალური შედეგების მიხედვით დაწესებული პრემია, ხოლო სხვა ანაზღაურების ვალდებულება მოპასუხე ორგანიზაციას მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნდა, სწორად არ დაკმაყოფილდა თ. ც-ძის სარჩელი ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,007%-ის ანაზღაურების თაობაზე. სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე.

აღნიშნულ განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი შეიტანა თ. ც-ძემ. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა შრომის კოდექსის 26-ე მუხლი საშვებულებო ანაზღაურების შესახებ, არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი და 22-ე მუხლის 1-2 ნაწილები და მიიჩნია, რომ შვებულების უფლების გამოუყენებლობა წლის ბოლომდე,

სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ნიშნავს საშვებულებო თანხებზე უარის თქმას, რაც არასწორია.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივარი, შეამონმა გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივი დასაბუთებულობა და მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ თ. ც-ძე მუშაობდა ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის აპარატის მეთოდოლოგიური და ინფორმაციული უზრუნველყოფის დეპარტამენტში დირექტორის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 2300 ლარს. 2007 წლის 1 ოქტომბერს თ. ც-ძე პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ იქნა აღნიშნული თანამდებობიდან საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის №95-ე ბრძანების საფუძველზე.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ ასევე დადგენილია, რომ თანამდებობიდან განთავისუფლებისას მან მიიღო კუთვნილი ხელფასი და კვარტალური შედეგების მიხედვით დაწესებული პრემია (ჯილდო). თ. ც-ძეს არ მიუღია შვებულების თანხა და წლიური შედეგების მიხედვით დაწესებული პრემია (ჯილდო).

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ თ. ც-ძე მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა არაერთი წელი, ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ, რადგან მოსარჩელემ არ ისარგებლა შკ-ის 22-ე მუხლით მინიჭებული უფლებით, მან დაკარგა გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება, ამასთან, ერთად სასამართლომ აღნიშნა, რომ შვებულების ფულადი კომპენსაციით შეცვლას მოქმედი შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კასატორი საკასაციო სასამართლოში სადავოდ არ ხდის ყოველი დაყოვნებული თანხის 0,007%-ის გადახდის თაობაზე სააპელაციო სასამართლოს განწყვეტილების კანონიერებას.

ამ შემთხვევაში ნიშანდობლივია უდავო ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ, თ. ც-ძე მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა არაერთი წელი, ხოლო 2007 წლის 1 ოქტომბერს პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ იქნა აღნიშნული თანამდებობიდან საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის №85-ე ბრძანების საფუძველზე. ამდენად, კასა-

ტორს არ უსარგებლია 2007 წლის შვებულებით.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე და 22-ე მუხლები, კერძოდ, განსახილველი კანონის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს არა მარტო შვებულების ხანგრძლივობის ფარგლებს, არამედ განსახილველი ნორმა ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს.

ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. ამ დანაწესის აუცილებლობა იმაშია, რომ მაქსიმალურად უზრუნველყოფილ იქნეს დასაქმებულის დასვენების უფლება და ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ შვებულების უფლება წარმოიშობა მხოლოდ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობის პირობებში.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, როდესაც დასაქმებული ტოვებს სამსახურს თავისი ნებით, იგი აღნიშნული ნების გამოხატვით წყვეტს დამსაქმებელთან შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობას და ამავდროს არ იყენებს (უარს აცხადებს) ანაზღაურებად შვებულებას. ამდენად, შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ ვერ იქნება გამოყენებული საშვებულებო კომპენსაციის მიღების უფლება, რადგან ამ შემთხვევაში აღარ არსებობს შვებულების რეალიზაციის ერთ-ერთი აუცილებელი წინაპირობა (შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა). გამოჩაკლის წარმოადგენს ზოგიერთი ისეთი საფუძველი, რომლის არსებობისას დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით დასაქმებულთან წყვეტს შრომის სამართლებრივ ურთიერთობას.

„ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის (საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1993 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით) მე-6 მუხლის თანახმად, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს.

განსახილველი ნორმით გათვალისწინებული პირობების არსებობისას დასაქმებულს შეუძლია, მოითხოვოს იმ წელს გამოყენებული საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის

ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა. ამ შემთხვევაში არ არსებობს დასვენების ხანგრძლივი პერიოდით (შვებულების) გამოყენების შესაძლებლობა (რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყდა შრომის ურთიერთობა), მაგრამ მას რჩება უფლება, მოითხოვოს ფულადი კომპენსაცია. ამდენად, კონკრეტულ სადავო შემთხვევაზე ვერ გავრცელდება კონვენციის ზემოაღნიშნული ნორმა, რადგან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის ინიციატივით.

რაც შეეხება კასატორის მოთხოვნას წლიური შედეგების მიხედვით პრემიის ანაზღაურების შესახებ საკასაციო პალატა თვლის, რომ ამ ნაწილშიც საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ საქართველოს ენერჯეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის 1998 წლის 1 ივლისის №40 გადაწყვეტილებით დამტკიცებულ იქნა „სემეკის წევრებისა და აპარატის თანამშრომელთა მატერიალური სტიმულირების და დახმარების ერთიანი ფონდის შექმნისა და გამოყენების დებულება“, რომლითაც შეიქმნა სემეკის წევრებისა და აპარატის თანამშრომელთა მატერიალური სტიმულირებისა და დახმარების ერთიანი ფონდი, განისაზღვრა, ამ ფონდის გამოყენების სფერო და დაწესებულ იქნა პრემიები კვარტალური შედეგების მიხედვით საშუალო წლიური ხელფასის ოდენობით. საქართველოს ენერჯეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის 2003 წლის 30 დეკემბრის №50/5 გადაწყვეტილებით, აღნიშნულ დებულებაში შეტანილ იქნა ცვლილებები.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული დებულებით გათვალისწინებული სემეკის წევრებისა და აპარატის თანამშრომელთა მატერიალური სტიმულირებისა და დახმარების ერთიანი ფონდი გამოიყენება, ასევე კვარტალური და წლიური შედეგებისა და სადღესასწაულო თარიღებთან დაკავშირებით პრემირებისათვის. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ პრემიების გაცემა წარმოადგენს სემეკის უფლებას და არა ვალდებულებას, შესაბამისად, აღნიშნული უფლების რეალიზაცია უკავშირდება თანამშრომელთა მხოლოდ მატერიალური სტიმულირებასა და დახმარების საკითხებს და მისი გაცემა არა არის დამოკიდებული დასაქმებულის – (თ. ც-ძის) ნებაზე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქა-

ლაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

დაადგინა:

თ. ც-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-
მოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 26 ნოემბრის განჩინება;
საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდე-
ბა.

2. მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება

ბანჩინება

№ას-1018-1212-08

28 მაისი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო,
სამენარშეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. სულხანიშვილი (თავმჯდომარე),
რ. ნადირიანი (მომხსენებელი),
თ. თოდრია

დავის საგანი: იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2008 წლის 23 იანვლის ზუგდიდის რაიონულ სასამართლოს სარჩელით მიმართეს ვ. ფ-იამ, მ. ჯ-იამ და მ. გ-უამ მოპასუხე სსიპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტის“ მიმართ და მოითხოვეს მოპასუხეზე ხელშეკრულებების ვადაზე ადრე შეწყვეტით გამოწვეული მიუღებელი ხელფასის დაკისრება შემდეგი საფუძვლებით:

მოსარჩელეთა განმარტებით, ვ. ფ-ია და მ. ჯ-ია 2006 წლის 16 ოქტომბრიდან სამწლიანი ვადით დადებული ხელშეკრულებების საფუძველზე, მუშაობდნენ ასოცირებული პროფესორის, ხოლო მ. გ-უა ორწლიანი ვადით ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობებზე, ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ზუგდიდის ფილიალში, რომლის უფლებამონაცვლედ გახდა სსიპ „შოთა მესხიას სახელობის ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტი“. 2007 წლის 20 ოქტომბრის სსიპ „ზუგდიდის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების“ რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ბრძანებით, მოსარჩელებთან ცალმხრივად, ვადაზე ადრე შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებები და ისინი გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ვინაიდან მოსარჩელებთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები არ ითვალისწინებდა ვადაზე ადრე ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ისეთ საფუძველს, როგორც ბრძანებაშია მითითებული – „სპეციალობებისა და მიმართულებების გაუქმება“, მოსარჩელების აზრით, ისინი დაკავებული თანამდებობებიდან უკანონოდ გათავისუფლდნენ, რის გამოც დაირღვა მათი შრომითი უფლება, მიადგათ მატერიალური ზიანი, რაც გამო-

იხატა შრომის ანაზღაურების იძულებით განაცდურში.

ზემოაღნიშნულისა და მათ თანამდებობათა შესაბამისად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურების განსაზღვრული ოდენობის გათვალისწინებით, ვ. ფ-იამ, მ. ჯ-იამ და მ. გ-უამ მოითხოვეს სსიპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტისათვის“ მ. ჯ-იას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 9461,76 ლარის ოდენობით და იურიდიული მომსახურებისათვის განეული ხარჯის დაკისრება – 150 ლარი, ვ. ფ-იას სასარგებლოდ – იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 10635,1 ლარის და იურიდიული მომსახურებისათვის განეული ხარჯის დაკისრება 150 ლარის ოდენობით, ხოლო მ. გ-უას სასარგებლოდ, შესაბამისად, 3548,16 ლარისა და ასევე 150 ლარის დაკისრება.

მოსარჩელე ვ. ფ-იამ ასევე მოითხოვა მის მიერ დეკანის მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტიდან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

მოპასუხემ – სსიპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტის“ რექტორის შემსრულებელმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2008 წლის 26 ივლისის გადაწყვეტილებით ვ. ფ-იას, მ. ჯ-იასა და მ. გ-უას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხე სსიპ „შოთა მესხიას სახელობის ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტის“ ვ. ფ-იას სასარგებლოდ დაეკისრა 8008,5 ლარის გადახდა, ასევე 150 ლარი – ადვოკატის მომსახურებისათვის განეული ხარჯისათვის, მ. ჯ-იას სასარგებლოდ – 8008,5 ლარი და ასევე 150 ლარი, ხოლო მ. გ-უას სასარგებლოდ – 1982 ლარისა და ასევე 100 ლარის გადახდა, ვ. ფ-იას უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მოპასუხე სსიპ „შოთა მესხიას სახელობის ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტის“ ჰუმანიტარული ფაკულტეტის დეკანის მოადგილის თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო მიუღებელი ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების თაობაზე, უსაფუძვლობის გამო.

ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ.

ვ. ფ-იას, მ. ჯ-იას და მ. გ-უას წარმომადგენელმა ვ. ფ-იამ სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით ვ. ფ-იას სასარგებლოდ მოპასუხისათვის დამატებით 2626,6 ლარის დაკისრება, მ. ჯ-იას სასარგებლოდ – 1453,3 ლარის, ხოლო მ.

გ-უას სასარგებლოდ – 1566,2 ლარის დაკისრება.

მოპასუხე სსიპ „შოთა მესხიას სახელობის ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტმა“, თავის მხრივ, სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და აღნიშულ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით, სსიპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა – ვ. ფ-იას, მ. ჯ-იასა და მ. გ-უას საპელაციო საჩივარი, გაუქმდა ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2008 წლის 26 ივლისის გადაწყვეტილება მოსარჩელების სასარგებლოდ თანხების დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, ვ. ფ-იას, მ. ჯ-იასა და მ. გ-უას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, სსიპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტს“ ვ. ფ-იას სასარგებლოდ დაეკისრა 7664 ლარისა და 5 თეთრის გადახდა, ადვოკატის მომსახურების – 150 ლარი, მ. ჯ-იას სასარგებლოდ – 7664 ლარისა და 5 თეთრის, ადვოკატის მომსახურებისათვის – 150 ლარის, ხოლო მ. გ-უას სასარგებლოდ 1730 ლარისა და ადვოკატის მომსახურებისათვის 100 ლარის გადახდა, დანარჩენ ნაწილში გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2006 წლის 3 ნოემბრის, ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის №01/02/579 ბრძანებით, 2006 წლის 16 ოქტომბრის №01/02/541 ბრძანებაში შევიდა ცვლილება და ვ. ფ-ია დაინიშნა სასწავლო დაწესებულების ზუგდიდის სოციალურ-პოლიტიკურ მეცნიერებათა მიმართულუბის ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე, 2006 წლის 16 ოქტომბრიდან 2009 წლის 16 ოქტომბრამდე, მ. ჯ-ია დაინიშნა გეოგრაფიის მიმართულუბის ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე იმავე ვადით, ხოლო მ. გ-უა – სოციალურ-პოლიტიკურ მეცნიერებათა მიმართულუბის ასისტენტ-პროფესორად 2006 წლის 20 ოქტომბრიდან 2008 წლის 16 ოქტომბრამდე. აღნიშნული ბრძანებების საფუძველზე, მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულებები ინდივიდუალურად გაფორმდა და შრომის ანაზღაურების ოდენობა ვ. ფ-იასათვის განისაზღვრა 336 ლარით, მ. ჯ-

იასათვის – 336 ლარით, ხოლო მ. გ-უასთვის – 353 ლარით;

ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ზუგდიდის ფილიალის დირექტორის 2005 წლის 13 სექტემბრის №3/87 ბრძანებით მოსარჩელე ვ. ფ-ია დაინიშნა ჰუმანიტარული ფაკულტეტის დეკანის მოადგილის მოვალეობის შემსრულებლად და ხელფასის ოდენობა განესაზღვრა თვეში 80 ლარით;

საქართველოს მთავრობის 2007 წლის 13 ივლისის №45 დადგენილებით თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ზუგდიდის ფილიალის ბაზაზე დაფუძნდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი „ზუგდიდის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება“;

საქართველოს მთავრობის 2008 წლის 17 აპრილის №106 დადგენილებით, მოხდა ი. ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რეორგანიზაცია, გამოეყო ზუგდიდის ფილიალი და მის ბაზაზე დაფუძნდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტი“;

ინსტიტუტის ხელმძღვანელის 2007 წლის 19 ოქტომბრის ბრძანებით გაუქმდა ფიზიკის, სოციალურ-პოლიტიკური, ფილოსოფიის, ფსიქოლოგიისა და გეოგრაფიის მიმართულებები, ხოლო 2007 წლის 17 ოქტომბრის ბრძანებით, საზოგადოებრივ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე გაერთიანდა იურიდიული და საბუნებისმეტყველო მეცნიერების, ჰუმანიტარული და ეკონომიკის ფაკულტეტები; რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2007 წლის 29 სექტემბრის ბრძანებით ვ. ფ-ია გათავისუფლდა ჰუმანიტარული ფაკულტეტის დეკანის მოადგილის თანამდებობიდან. 2007 წლის 20 ოქტომბრის ბრძანებით კი სპეციალობებისა და მიმართულებების გაუქმებასთან დაკავშირებით, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან;

მხარეთა განმარტებების საფუძველზე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელებს შრომითი ხელშეკრულებების პირობები არ დაურღვევიათ და მათი სამუშაოდან გათავისუფლება გამოწვეული იყო სასწავლო დაწესებულებაში განხორციელებული ცვლილებებით;

სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მოსარჩელებს მიეცათ კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით;

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასებები სამოქალაქო კოდექსის 51-ე, 411-ე და 412-ე მუხლებსა და შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებზე მითითებით გათავისუფლების ბრძანებების უსა-

ფუძვლად მიჩნევისა და მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე და განმარტა, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს მხარეები შებოჭილნი არიან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადისა და პირობების ფარგლებში;

ამასთან, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის გაფორმებულ ვადიან ხელშეკრულებაში მითითებულ ვადაზე ადრე შეწყვეტის საფუძველი განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობდა, ვინაიდან მოსარჩელებს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები არ დაურღვევიათ;

იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელებს გთავისუფლების შემდეგ ერთი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია მიღებული ჰქონდათ, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება თანხების დაკისრების ნაწილში უნდა შეცვლილიყო, კერძოდ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოსარჩელების სასარგებლოდ სასწავლო დაწესებულებისათვის დაკისრებულ თანხას უნდა გამოჰკლებოდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ერთი თვის სარგო, რომელიც მოსარჩელებს უკვე აღებული ჰქონდათ.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გასაჩივრა ორივე მხარემ.

ვ. ფ-იას, მ. ჯ-იასა და მ. გ-უას წარმომადგენელმა ვ. ფ-იამ საკასაციო საჩივრით მოითხოვა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სსიპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტისათვის“ ვ. ფ-იას სასარგებლოდ დამატებით 2970,6 ლარის, მ. ჯ-იას სასარგებლოდ დამატებით 1797,3 ლარისა და მ. გ-უას სასარგებლოდ 1705,3 ლარის დაკისრება შემდეგი საფუძველებით :

კასატორის განმარტებით, როგორც პირველი ინსტანციის, ისე სააპელაციო სასამართლოებმა გადაწყვეტილების გამოტანისას გამოიყენეს კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინათ, კერძოდ, საგადასახადო კოდექსის 167-ე მუხლი, რომლითაც სამემოსავლო გადასახადი 25%-ით განისაზღვრა და 168-ე მუხლი, რომლის მიხედვით, სამემოსავლო გადასახადიდან არ თავისუფლდება სასამართლოს მიერ დასაქმებულისათვის მიკუთვნებული მიუღებელი შემოსავალი. სასამართლოებმა არ გაითვალისწინეს, რომ 2008 წლის პირველი იანვრიდან საგადასახადო კოდექსის 167-ე მუხლის ცვლილებასთან დაკავშირებით, მოსარჩელეთა შრომის ანაზღაურება უნდა განსაზღვრულიყო ისე, რომ სამემოსავლო გა-

დასახადის 25%-ის დაკავების შემდეგ მოსარჩელებს იგივე თანხა მიეღოთ.

კასატორის აზრით, გადანყვეტილების მიღებისას სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, არ დაასაბუთა თავისი გადანყვეტილება ვ. ფ-იას მოთხოვნის არდაკმაყოფილების ნაწილში და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა;

სააპელაციო სასამართლომ გასაჩივრებული გადანყვეტილებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ კასატორებისათვის მიკუთვნიებული თანხების შემცირება იმით დაასაბუთა, რომ მოსარჩელებს მიეცათ კომპანესაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით, რითაც დაარღვია საპროცესო კანონი, კერძოდ, სსკ-ის 384-ე მუხლი, გაცდა მხარეთა მოთხოვნის ფარგლებს, ვინაიდან მონინალმდევე მხარეს თანხების შემცირება არ მოუთხოვია, თავისი ინიციატივით შეამცირა თანხები, რითაც დაარღვია საპროცესო ნორმები და საქმეზე არასწორი გადანყვეტილება მიიღო.

ამასთან, კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე მ. გ-უამ იშუამდგომლა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დაშვებული გამოთვლითი ხასიათის შეცდომის გასწორებაზე, რაზეც გადანყვეტილებაში სააპელაციო სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია;

თავის მხრივ სსიპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტმა“ საკასაციო საჩივრით მოითხოვა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 ოქტომბრის გადანყვეტილების გაუქმება მოსარჩელების სასარგებლოდ თანხების დაკისრების ნაწილში და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ გადანყვეტილება მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევების შედეგად მიიღო, რომლებმაც განვლენა იქონიეს საქმის განხილვის შედეგზე. სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის პირველი მუხლი, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი, მე-14 მუხლის პირველი პუნქტი, 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რექტორის მოვალეობის შემსრულებლისა და ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებლის უფლებამოსილების განსაზღვრისა და საქართველოს პრეზიდენტის ზოგიერთი ბრძანებულების ნაწილობრივ ძალადაკარგულად გამოცხა-

დების შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2005 წლის 8 ივნისის №473 ბრძანებულების მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, კრძოდ სამოქალაქო კოდექსის 411-ე და 412-ე მუხლები და არასწორად განმარტა კანონი (საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლები).

კასატორის აზრით, აღნიშნულმა დარღვევებმა განაპირობა საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების გამოტანა, ამასთან გადაწყვეტილება არ არის იურიდიულად საკმარისად დასაბუთებული, რაც მისი გაუქმების საფუძველია.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ შეისწავლა საქმის მასალები და თვლის, რომ ვ. ფ-იას, მ. ჯ-იას, მ. გ-უას, ასევე სისპ „შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტის“ საკასაციო საჩივრები უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი გნსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი მონესრიგებულია შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით. 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ხოლო ამავე მუხლის „დ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.

საპელაციო პალატამ დადგენილად ცნო, რომ მოსარჩევეებს შრომითი ხელშეკრულების პირობები არ დაურღვევიათ, შესაბამისად, მოსარჩევეთა გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები უსაფუძვლოდ მიიჩნია.

სააპელაციო პალატის აღნიშნული დასკვნა დაუსაბუთებელია და არ გამომდინარეობს საქმის მასალებიდან. საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოსარჩევეები სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტით კი არ გაუთავისუფლებიათ, არამედ მოსარჩევეები სამსახურიდან გათავისუფლებულნი არიან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის, მთავრობის 2007 წლის 13 ივლისის №145 დადგენილების, პრეზიდენტის 2005 წლის 8 ივლისის №473 ბრძანებულების და ზუგდიდის უმაღლესი საგანმანათ-

ლებლო დანესებულების „სპეციალობებისა და მიმართულებების გაუქმების შესახებ“ ბრძანების საფუძველზე. მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების აღნიშნული საფუძველების კანონიერებაზე კი სააპელაციო სასამართლომ საერთოდ არ უმსჯელია, შესაბამისად, შეუძლებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობის შემოწმება.

საკასაციო სასამართლო ასევე იზიარებს კასატორების ვ. ფიას, მ. ჯიასა და მ. გუას მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა უხეში საპროცესო დარღვევებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 384-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო ინსტანციის სასამართლო უფლებამოსილია, შეცვალოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ.

მითითებული ნორმა ემყარება დისპოზიციურობის პრინციპს, რომლის თანახმად, სასამართლომ თავისი მსჯელობა უნდა იქონიოს მხარის მოთხოვნის ფარგლებში, ნორმის დანაწესიდან გამომდინარე დაუშვებელია საუარესოდ შებრუნება. საუარესოდ შებრუნების აკრძალვის პრინციპი წარმოადგენს საჩივრის შეტანის უფლების უზრუნველყოფის გარანტიას, რომ გადაწყვეტილება, რომელიც მის სასარგებლოდაა გამოტანილი არ შეიცვლება მის საზიანოდ.

მოცემულ საქმეზე მოსარჩელები სააპელაციო საჩივარში მითითებდნენ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გამოიანგარიშა დაკისრებული თანხის ოდენობა. სააპელაციო სასამართლოს აპელანტების მიერ მითითებულ არგუმენტებზე საერთოდ არ უმსჯელია. ამასთან, ნაწილობრივ დააკმაყოფილა მათი სააპელაციო საჩივარი, გააუქმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება თანხების დაკისრების ნაწილში, რომელიც მოსარჩელეთა მიერ არ ყოფილა გასაჩივრებული და დააკისრა მოპასუხეს იმაზე ნაკლები თანხა, ვიდრე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით იყო დაკისრებული.

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრებულია ორივე მხარის მიერ. ინსტიტუტის წარმომადგენელი მოითხოვს გადაწყვეტილების გაუქმებას მთლიანად, ხოლო მოსარჩელები სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში. ორივე მხარე მოითხოვს ახალი გადაწყვეტილების მიღებას. საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ საკასაციო საჩივრები ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ სრულად და ობიექტურად უნდა დაადგნოს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე უნდა იმსჯელოს მხარეთა მიერ მითითებულ არგუმენტებზე და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

სსიპ „შოთა მესხის ზუგდიდის სახელმწიფო ინსტიტუტის“, ვ. ფ-იას, მ. ჯ-იასა და მ. გ-უას საკასაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

გაუქმდეს ამ საქმეზე ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება

განჩინება

№ას-1117-1381-09

23 მარტი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ლ. ლაზარაშვილი (მომხსენებელი),
ნ. კვანტალიანი

დავის საგანი: ხელფასის სახით მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2009 წლის 2 ივნისს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სასარჩელო განცხადებით მიმართა ნ. გ-ძემ მოპასუხე სსიპ „შოთა რუს-

თაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის“ მიმართ. მოსარჩელემ მოითხოვა მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის – 2006 წლის 25 აგვისტოდან 2009 წლის 13 მაისამდე პერიოდში მისაღები ხელფასის – თვეში 704.32 ლარის, მთლიანობაში 22 528 ლარის დაკისრება.

სასარჩელო განცხადებიდან და მასზე თანადართული მასალებიდან ირკვევა, რომ მოპასუხე დაწესებულების რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 28 ივნისის ბრძანებით საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და მედიცინის ფაკულტეტის პროფესორ-მასწავლებელთა აკადემიურ თანამდებობაზე დასანიშნად გამოცხადდა კონკურსი, რომელშიც ნ. გ-ძემ მიიღო მონაწილეობა ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად ქიმიის მიმართულებით. საკონკურსო კომისიის 2006 წლის 15 აგვისტოს სხდომის ოქმის (№ 1) თანახმად, კონკურსში მონაწილეობდა საკონკურსო კომისიის 5 წევრი, ნ. გ-ძემ კონკურსის შედეგად 0 ხმა მიიღო და ვერ გავიდა. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილებით, ნ. გ-ძის სარჩელის განხილვის შედეგად, ბათილად იქნა ცნობილი 2006 წლის 15 აგვისტოს სხდომის ოქმი ნ. გ-ძის მიმართ შეფასებისა და კენჭისყრით მიღებული ხმების ოდენობის ნაწილში. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილების საფუძველზე 2007 წლის 25 ოქტომბერს უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა გამოსცა № 1-100 ბრძანება ნ. გ-ძის კონკურსში მონაწილეობისა და კენჭისყრის შედეგების დადგენის მიზნით მარტივი ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების შესახებ. 2008 წლის 14 იანვარს საკონკურსო კომისიის დასკვნისა და № 1-115 ბრძანების შესაბამისად მოსარჩელემ კვლავ ვერ დაიკავა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობა. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის № 1-115 ბრძანება და მოპასუხეს დაევალა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილად შესწავლის საფუძველზე გამოეცა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მოსარჩელის კონკურსში მონაწილეობის შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგად ხმების დადგენის შესახებ. შოთა რუსთაველის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის 2009 წლის 13 მაისის № 1-21 ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ამავე უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის ბრძანება და ნ. გ-ძე 2009

წლის 1 სექტემბრამდე დაინიშნა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე ქიმიის მიმართულებით.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით ნ. გ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდა, სისპ „შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ასოცირებული პროფესორის განაცდური ხელფასის სახით 2006 წლის 25 აგვისტოდან 2009 წლის 13 მაისამდე ყოველთვიურად 704 ლარის, სულ – 22 528 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქმეზე დადგენილ შემდეგ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებზე:

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე დაწესებულების საბუნებისმეტყველო და მედიცინის ფაკულტეტის საკონკურსო კომისიის 2006 წლის 15 აგვისტოს სხდომის ოქმი მოსარჩელის კონკურსში მონაწილეობის შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგების დადგენის შესახებ, მოპასუხეს დაევალა ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილად და კანონიერად შესწავლის საფუძველზე ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა მოსარჩელის კონკურსში მონაწილეობის შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგად ხმების დადგენის თაობაზე;

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შოთა რუსთაველის სახელობის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის ბრძანება, მოპასუხეს დაევალა, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილად და კანონიერად შეწავლის საფუძველზე გამოეცა ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მოსარჩელის კონკურსში მონაწილეობის შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგად ხმების დადგენის შესახებ. აღნიშნული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2008 წლის 22 ოქტომბრისა და 2009 წლის 5 მარტის განჩინებებით;

შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის 2009 წლის 13 მაისის №1-21 ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ამავე უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის ბრძანება და ნ. გ-ძე 2009 წლის 1 სექტემბრამდე დაინიშნა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე ქიმიის მიმართულებით.

საქალაქო სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ კონკურსში მონაწილეობის შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგების შესახებ მოპასუხის 2006 წლის 25 აგვისტოსა და 2008 წლის 14 იანვრის ბრძანებების უკანონობის გამო იგი 2009 წლის 13 მაისამდე არ დაინიშნა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე ქიმიის მიმართულებით, რის გამოც ვერ მიიღო ამ თანამდებობისთვის განკუთვნილი ხელფასი და განიცადა მატერიალური ზიანი შემოსავლის მიუღებლობის გამო, რაც 2006 წლის 25 აგვისტოდან 2009 წლის 13 მაისამდე (32 თვის განმავლობაში) შეადგენდა 22 528 ლარს.

საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის განმარტება, რომ, რამდენადაც მოსარჩელეს მოპასუხის წინააღმდეგ სასამართლო დავების წარმოებისას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა არ დაუყენებია, ამიტომ სარჩელი უსაფუძვლოა. ამასთან დაკავშირებით, საქალაქო სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლზე და განმარტა, რომ დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე, მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ. აღნიშნული პრინციპის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ მხარეს შეუძლია, თვითონვე განსაზღვროს დავის საგნის ფარგლები და მოთხოვნის აღძვრის მომენტი.

საქალაქო სასამართლომ ასევე არ გაიზიარა მოპასუხის წარმომადგენლის მიერ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე გამოხატული მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ ასოცირებული პროფესორის აკადემიური პერსონალის სახელფასო განაკვეთი მოსარჩელის მიერ ყოველთვიურად მოთხოვნილ 704 ლარზე ნაკლებია, რამდენადაც აღნიშნულის შესახებ მოპასუხეს შესაგებელში არ მიუთითებია. საქმეზე წარდგენილი, მოპასუხის მიერ გაცემული 2009 წლის 28 მაისის ცნობით დასტურდება, რომ შოთა რუსთაველის სახელობის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ასოცირებული პროფესორის აკადემიური პერსონალის სახელფასო განაკვეთი შეადგენს 704 ლარს.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის, 411-ე და 412-ე მუხლების შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სარჩელის მოთხოვნა საფუძვლიანად მიიჩნია და დააკმაყოფილა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა სსიპ „შოთა რუსთაველის სახელმწი-

ფო უნივერსიტეტმა“, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სსიპ „შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება, ნ. გ-ძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, ნ. გ-ძის მოთხოვნას წარმოადგენდა იმ თანხის ანაზღაურება, რომელსაც იგი მიიღებდა იმ შემთხვევაში, 2006 წლის 25 აგვისტოდან რომ დანიშნულიყო სსიპ „შოთა რუსთაველის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტში“ ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე. სასამართლოს მოსაზრებით, მოთხოვნა დასაბუთებული იქნებოდა, თუკი დადგინდებოდა, რომ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას დაეკისრა ნ. გ-ძესთან შრომითი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება 2006 წლის 25 აგვისტოდან და რომ არა საკონკურსო კომისიის უკანონო გადაწყვეტილება და რექტორის ბათილი ბრძანება, ნ. გ-ძე დაიკავებდა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობას.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნული დასკვნა არ გამომდინარეობდა მოქმედი კანონმდებლობიდან. „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აკადემიური თანამდებობის დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის წესით, თუმცა ამავე კანონის 36-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, აკადემიურ პერსონალსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას შორის იდება შრომითი ხელშეკრულება, რომელსაც კანონის 22-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, პერსონალთან დებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რექტორი. აქედან გამომდინარე, საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვითაც კონკურსანტი აკმაყოფილებს აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად წაყენებულ მოთხოვნებს, თავისთავად არ იწვევს შრომითი ურთიერთობების წარმოშობას უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასა და კონკურსანტს შორის. ასეთი ურთიერთობა წარმოიშობა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რექტორი და კონკურსანტი ერთმანეთთან დადებენ შრომით ხელშეკრულებას.

კანონის აღნიშნული ნორმების ერთობლიობაში შეფასების შედეგად სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ კანონის 34-ე მუხლი კრძალავს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აკადემიური თანამდებობის დაკავებას ღია კონკურსის გარეშე, თუმცა იგი არ ავალდებულებს რექტორს, აუცილებლად დადოს შრომითი ხელშეკრულება საკონკურსო კომისიის მიერ შერჩეულ პირთან. ამდენად, საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილება სარეკომენდაციო და არა სავალდებულო ხასიათისაა, რასაც საქმეში არსებული მასალებიც ცხადყოფდა.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში უნივერსიტეტის რექტორის 2009 წლის 13 მაისის №1-21 ბრძანებას, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა თანამდებობაზე, საფუძვლად დაედო ნ. გ-ძის საქმის შემსწავლელი კომისიის 2007 წლის 20 დეკემბრის ოქმი №4. ამ ოქმის თანახმად დადგინდა, რომ ნ. გ-ძე აკმაყოფილებდა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობის დასაკავებლად წაყენებულ მოთხოვნებს, თუ გამოსწორდებოდა საკანდიდატო დიპლომთან დაკავშირებული უზუსტობები. აქედან გამომდინარე, კომისიას არ მიუღია გადაწყვეტილება ნ. გ-ძესთან შრომითი ხელშეკრულების დადების ან დადებაზე უარის თაობაზე. ეს გადაწყვეტილება მიიღო უნივერსიტეტის რექტორმა მას შემდეგ, რაც ჩათვალა, რომ საკანდიდატო დიპლომთან დაკავშირებული უზუსტობები აღმოფხვრილი იყო.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული მხარეთა შეთანხმებით. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ეს ნორმა ადგენს, რომ შრომით ურთიერთობებში სავალდებულო შესვლა დაუშვებელია, ე.ი. ამა თუ იმ პირთან შრომით ურთიერთობებში შესასვლელად საჭიროა ამ ურთიერთობების წარმოშობის შესახებ როგორც დაქირავებულის, ისე – დამქირავებლის ნების გამოხატვა.

მოცემულ შემთხვევაში ნ. გ-ძესთან შრომითი ურთიერთობების წარმოშობა დაკავშირებული იყო აპელანტის მიერ ნების გამოვლენასთან, აპელანტს კი 2009 წლის 13 მაისამდე არ გამოუხატავს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების დადების ნება. ამასთან, შეუძლებელი იყო სასამართლოს დაედგინა, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო, ეს ნება გამოეხატა 2006 წლის 25 აგვისტოს.

ამდენად, საქმეზე დგინდებოდა, რომ სადავო პერიოდში მხარეები ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობებში ფაქტობრივადაც

არ იმყოფებოდნენ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აპელანტი არარსებულ ვალდებულებას არაჯეროვნად ვერ შეასრულებდა. შესაბამისად, ნ. გ-ძის სარჩელი უსაფუძვლო იყო და საქალაქო სასამართლომ შეცდომით დააკმაყოფილა იგი.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ნ. გ-ძემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება. გარდა ამისა, კასატორმა მოითხოვა საქმეზე მტკიცებულების დართვის შესახებ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ ადგილზე თათბირით მიღებული განჩინების გაუქმება.

კასატორის მითითებით, ის გარემოება, რომ ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორი ვალდებული იყო, 2006 წლის 1 სექტემბრიდან ნ. გ-ძესთან გაეფორმებინა შრომის ხელშეკრულება, დგინდება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 89-ე მუხლის მე-11 ნაწილით. აღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს 2006-2007 სასწავლო წლის დაწყებამდე უნდა უზრუნველყოთ დაწესებულებაში დასაქმებული პროფესორ-მასწავლებლებისა და მეცნიერ-თანამშრომლების გადაყვანა ამ კანონით გათვალისწინებულ შესაბამის აკადემიურ თანამდებობებზე. აღნიშნული ნიშნავდა, რომ კონკურსის წარმატებით გავლის შემთხვევაში დასახელებულ პერიოდში უნდა მომხდარიყო შესაბამისი პირების განწესება ვაკანტურ თანამდებობაზე. აღნიშნული დამოკიდებული არ იყო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ნება-სურვილზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიხედვით.

კასატორი ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას დაირღვა საპროცესო კანონმდებლობის მოთხოვნები. მისი მითითებით, მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა საქმის არსებითი განხილვის პროცესში საქმეზე წარადგინა ისეთი მტკიცებულებები და ახსნა-განმარტებაში მიუთითა ისეთ საკითხებზე, რომელთა შესახებ მისთვის ცნობილი იყო შესაგებლის წარდგენის დროს. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო არ იყო უფლებამოსილი, დაეკმაყოფილებინა მხარის ზემოაღნიშნული შუამდგომლობა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ უნდა გაუქმდეს სააპელაციო

სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ სსიპ შოთა რუსთაველის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩატარდა კონკურსი საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და მედიცინის ფაკულტეტზე, რომელშიც მონაწილეობდა მოსარჩელე ნ. გ-ძე ქიმიის მიმართულებით ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად. უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 25 აგვისტოს №1-155 ბრძანებით დამტკიცდა კონკურსის შედეგები. კონკურსში გამარჯვებულ პირთა შორის არ იყო ნ. გ-ძე.

კანონიერ ძალაში შესული, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ საკონკურსო კომისიის 2006 წლის 15 აგვისტოს სხდომის ოქმით ნ. გ-ძეს უარი ეთქვა კონკურსის შედეგად თანამდებობის დაკავებაზე იმ მოტივით, რომ მის სილაბუსში მოძველებული ლიტერატურაა მითითებული, ქიმიის დარგში აქვს შრომების ნაკლებობა, დისერტაცია დაცული აქვს გრიფით 020017 – გარემოს დაცვის სპეციალობით.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილებით ნ. გ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ – მოპასუხე შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტის საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და მედიცინის ფაკულტეტის საკონკურსო კომისიის 2006 წლის 15 აგვისტოს სხდომის ოქმით ნ. გ-ძის მიმართ შეფასებისა და კენჭისყრით მიღებული ხმების ოდენობის ნაწილში ბათილად იქნა ცნობილი; მოპასუხეს დაევალა საქმის გარემოებების სრულყოფილად შესწავლის გზით ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ნ. გ-ძის კონკურსში მონაწილეობის შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგად ხმების დადგენის შესახებ. კანონიერ ძალაში შესული ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით დგინდება, რომ 2007 წლის 13 ივნისის სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანის შემდეგ სსიპ შოთა რუსთაველის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა გამოსცა №1-100 ბრძანება ნ. გ-ძის კონკურსში მონაწილეობის განმეორებითი შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგების დადგენის მიზნით მარტივი ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების შესახებ, სადაც ნ. გ-ძე მინვეულ იქნა დაინტერესებულ პირად. აღნიშნული ადმინისტრაციული წარმოების ეტაპზე ნ. გ-ძემ

მიმართა აკრედიტაციის ეროვნულ ცენტრს მეცნიერებათა კანდიდატის დიპლომის ავთენტიკურობასთან დაკავშირებით, რაზეც გაიცა ცნობა, რომ დიპლომი ავთენტიკურია, მაგრამ არ არის ეკვივალენტური მასზე აღნიშნული სპეციალობის შიფრის შეუსაბამობის გამო. ამავდროულად, 2007 წლის დეკემბერში საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მიერ შედგენილ იქნა დასკვნა, სადაც მითითებულია, რომ ნ. გ-ძემ 1997 წელს თსუ-ს ქიმიის დარგის სადისერტაციო საბჭოს სხდომაზე დაიცვა საკანდიდატო დისერტაცია ჰიდროქიმიის სპეციალობით, შიფრი 11.00.07 და მიენიჭა ქიმიის მეცნიერებათა კანდიდატის სამეცნიერო ხარისხი, ხოლო ნ. გ-ძის დიპლომში, შიფრში „02.00.07“ მექანიკური შეცდომაა, სინამდვილეში მის დოკუმენტებში მინიჭებულია შიფრი „11.00.07“. ასევე, 2006 წლის 7 ოქტომბერს თსუ ხარისხის მიმნიჭებელი სადისერტაციო საბჭოს მიერ ნ. გ-ძის სახელზე გაიცა დახასიათება, სადაც მიეთითა, რომ ნ. გ-ძე არის ანალიზური ქიმიის და არა გარემოს დაცვის სპეციალისტი. დასახელებული მასალები წარედგინა ნ. გ-ძის საქმის შემსწავლელ კომისიას.

ნ. გ-ძის საქმის შემსწავლელმა კომისიამ 2007 წლის 20 დეკემბრის №4 სხდომის ოქმით მიიღო გადაწყვეტილება, რომ ნ. გ-ძე აკმაყოფილებს ასოცირებული პროფესორის თანამდებობის დასაკავებლად წაყენებულ მოთხოვნებს, თუკი გამოსწორებული იქნება საკანდიდატო დიპლომთან დაკავშირებული უზუსტობები. აღნიშნულის შემდგომ გამოიცა რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის №1-115 ბრძანება. ნ. გ-ძე კვლავ არ დაინიშნა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით ნ. გ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ – ბათილად იქნა ცნობილი შოთა რუსთაველის სახელობის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის №1-115 ბრძანება; მოპასუხე ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტს დაევალა საქმის გარემოებების სრულყოფილად და კანონიერად შესწავლის საფუძველზე ახალი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ნ. გ-ძის კონკურსში შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგად ხმების დადგენის შესახებ. აღნიშნული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2008 წლის 22 ოქტომბრისა და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2009 წლის 5 მარტის განჩინებებით.

სსიპ შოთა რუსთაველის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტე-

ტის რექტორის 2009 წლის 13 მაისის №1-21 ბრძანებით, რომელიც გამოიცა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით, ბათილად იქნა ცნობილი შოთა რუსთაველის სახელობის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის №1-115 ბრძანება „ნ. გ-ძის კონკურსში მონაწილეობის შეფასებისა და კენჭისყრის შედეგების დადგენის შესახებ“, კონკურსანტი ნ. გ-ძე დაინიშნა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე ქიმიის მიმართულებით 2009 წლის 1 სექტემბრამდე ვადით. ბრძანებაში მიეთითა, რომ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით დადგინდა ნ. გ-ძის დიპლომში შიფრის უზუსტობა, რის გამოც კონკურსანტი ნ. გ-ძის დანიშვნა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე ქიმიის მიმართულებით მიზანშეწონილი იყო.

ზემოაღნიშნულის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ კონკურსის შედეგების დამტკიცების დროისათვის – 2006 წლის აგვისტოში ნ. გ-ძის მიერ წარდგენილი საკონკურსო დოკუმენტაცია არ იყო სრულყოფილი და შეიცავდა ხარვეზს, კერძოდ, დიპლომში მითითებული იყო სხვა სპეციალობის შიფრი. მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ ამ დროისათვის საკონკურსო კომისიას გააჩნდა დიპლომში შიფრის შეცდომით მითითების დამადასტურებელი დოკუმენტი, საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის. საქმის მასალებში არც იმის დამადასტურებელი მტკიცებულებაა, რომ 2006 წლის აგვისტოში საკონკურსო კომისიისათვის წარდგენილი მასალები იძლეოდა ნ. გ-ძის დიპლომში არსებული შიფრის მექანიკური ხასიათის შეცდომად მიჩნევის უდავო შესაძლებლობას. ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ საკონკურსო კომისიას არ წარუდგინა ასეთი მტკიცებულებები, მტკიცებულებს მოსარჩელის და არა უნივერსიტეტის ბრალზე.

რაც შეეხება ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილების შემდგომ დაწყებულ ადმინისტრაციულ წარმოებას, ამ დროს ნ. გ-ძემ საკონკურსო კომისიაში წარადგინა სარწმუნო დოკუმენტაცია, რომ მის დიპლომში სხვა შიფრის მითითება მექანიკური შეცდომაა. ასევე ნიშანდობლივია, რომ ამ ადმინისტრაციული წარმოებისას საკონკურსო კომისიამ უკვე გამოიკვლია სხვა საფუძვლების არსებობა: სილაბუსში მოძველებული ლიტერატურაა მითითებული და ნაკლებია გამოქვეყნებული შრომების რაოდენობა. კომისიამ საკონკურსო პირობების დაკმა-

ყოფილების საკითხზე მსჯელობა დაუკავშირა მხოლოდ შიფრის ნამდვილობის საკითხს. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ადმინისტრაციული წარმოების ეტაპზე უკვე სავსებით ნათელი იყო შიფრში მხოლოდ მექანიკური შეცდომის არსებობა, კომისიამ არ მიიღო გადაწყვეტილება და რექტორმა არ გამოსცა ბრძანება ნ. გ-ძის დანიშვნის შესახებ, თუმცა ასეთი ბრძანება გამოიცა 2009 წლის 13 მაისს, როდესაც კანონიერ ძალაში შესულმა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებამ იგივე დოკუმენტების საფუძველზე, რაც ადმინისტრაციული წარმოებისას საკონკურსო კომისიას უკვე გააჩნდა, დაადასტურა, რომ შიფრში შეცდომა იყო მექანიკური ხასიათის. საქმის მასალებში არ მოიპოვება რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის № 1-115 ბრძანება, მაგრამ კანონიერ ძალაში შესული 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებიდან გამომდინარე ჩანს, რომ სწორედ ამ ბრძანებით დასრულდა ადმინისტრაციული წარმოება, რომელიც დაიწყო ნ. გ-ძის საკონკურსო პირობებთან შესაბამისობის განმეორებითი შემოწმების მიზნით. სწორედ რექტორის ბრძანება წარმოადგენს საკონკურსო პროცედურის დამამთავრებელ აქტს, რომლითაც ხდება საკონკურსო კომისიის დასკვნის საფუძველზე კანდიდატის თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღება.

საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ მოცემულ შემთხვევაში საერთოდ არ არსებობს ნ. გ-ძის სასარგებლოდ ზიანის ანაზღაურების საფუძველები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ასეთი საფუძველები არ არსებობს 2005 წლის აგვისტოდან ადმინისტრაციული წარმოების დასრულებამდე პერიოდში, რამდენადაც საქმის მასალებით არ იკვეთება ზიანის ანაზღაურების აუცილებელი პირობა – უნივერსიტეტის ბრალი. უნივერსიტეტის ბრალეული ქმედება უკვე სახეზეა იმ მომენტიდან, როდესაც ადმინისტრაციული წარმოების შედეგად იმთავითვე არ გამოვიდა გადაწყვეტილება – რექტორის ბრძანება ნ. გ-ძის დანიშვნის შესახებ, მაშინ, როდესაც ამ ადმინისტრაციულ წარმოებაში უკვე ცნობილი გახდა, რომ ნ. გ-ძე ნამდვილად ქიმიის სპეციალისტია და მის დიპლომში სხვა შიფრში მექანიკური შეცდომაა დააშვებული. კანონიერ ძალაში შესული ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილება ასევე ადასტურებს, რომ ნ. გ-ძეს არამართლზომიერად ეთქვა უარი საკონკურსო პირობების დაკმაყოფილებაზე. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა

მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისათვის, არამედ – მიუღებელი შემოსავლისთვისაც, მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურებას, რასაც მიიღებდა კონკურსის შედეგად თანამდებობის დაკავების შემთხვევაში ხელფასის სახით. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ. გ-ძის კონკურსში მონაწილეობის განმეორებითი შეფასების მიზნით უნივერსიტეტის მიერ დაწყებული ადმინისტრაციული წარმოების დასრულების მომენტიდან არსებობს ზიანის ანაზღაურებისათვის აუცილებელი შემადგენლობა, ამ შემთხვევაში უნივერსიტეტის მიერ საკონკურსო პირობების დაკმაყოფილებაზე არამართლზომიერად უარის თქმით ნ. გ-ძეს მიადგა ზიანი – არ დაინიშნა კონკურსით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე და არ მიეცა შესაბამისი ხელფასი. ამასთან, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მისი მიღების შესაძლებლობა საფასვრით რეალური იყო, რამდენადაც რექტორის 2009 წლის 13 მაისის ბრძანებით, რომლითაც ნ. გ-ძე დაინიშნა თანამდებობაზე, დადასტურდა, რომ ნ. გ-ძის დანიშვნის ერთადერთ დამაბრკოლებელ გარემოებას დიპლომის შიფრის უზუსტობა წარმოადგენდა.

საქმის ხელახალი განხილვისას სააპელაციო სასამართლომ სარწმუნოდ უნდა გამოარკვიოს, დასრულდა თუ არა ნ. გ-ძის კონკურსში მონაწილეობის განმეორებითი შეფასების მიზნით უნივერსიტეტის მიერ დაწყებული ადმინისტრაციული წარმოება სწორედ რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 14 იანვრის №1-115 ბრძანებით, ამ პერიოდიდან რამდენს შეადგენდა ნ. გ-ძის დანიშვნის შემთხვევაში 2009 წლის 13 მაისამდე მისაღები ასოცირებული პროფესორის ხელფასი და ამის გათვალისწინებით გამოიტანოს გადაწყვეტილება.

საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს კასატორ ნ. გ-ძის მსჯელობას, რომ სააპელაციო სასამართლოს მტკიცებულებად არ უნდა მიეღო უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილი სახელფასო ცნობა. საქმის მასალებით დგინდება, რომ აღნიშნული მტკიცებულება მოპასუხემ წარადგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოსამზადებელ ეტაპზე, რისი უფლებაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად ჰქონდა, თუმცა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ აღნიშნული მტკიცებულება არ იქნა მიღებული. სააპელაციო ინსტანციის სასამართლომ კი სწორად მოახდინა მხარის დარღვეული საპროცესო უფლების აღდგენა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

ბანრინება

№ას-937-1142-08

28 აპრილი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო,
სამენარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ნ. კვანტალიანი (მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი

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

აღწერილობითი ნაწილი:

შ. გ-იამ სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ მიმართ 2004 წლის 11 აგვისტოს №636-კ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ შემდეგი საფუძვლებით: მოსარჩელე მუშაობდა საქართველოს სახელმწიფო ტელევიზიაში საინფორმაციო პროგრამების გაერთიანება „მოამბის“ მთავარი რეჟისორის თანამდებობაზე. სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 23 მარტის №89-კ ბრძანებით საქართველოს სახელმწიფო ტელევიზიის თანამშრომლები გაფრთხილებულ იქნენ, რომ მათთვის შეთავაზებული ერთთვიანი ხელშეკრულების დადებაზე უარის შემთხვევაში, შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლებოდნენ სამსახურიდან. მოსარჩელე აღნიშნულ შეთავაზებას არ დასთანხმდა იმ მოტივით, რომ უვადო შრომითი პირობებიდან ვადიან კონტრაქტზე გადასვლა მუშაკის თანხმობის გარეშე დაუშვებელი იყო. აღნიშნულის გამო თავმჯდომარის 2004 წლის 11 აგვისტოს №636-კ ბრძანებით, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შ. გ-ია გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების საფუძვლად არასწორად მიეთითა „საქართველოში მაუწყებლობის რეგულირების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ საქართველოს პრეზიდენტის 2004 წლის 22 მარტის №236 განკარგულებაზე, ვინაიდან ხსენებული განკარგულება ით-

ვალისწინებდა მხოლოდ შესაბამისი კომისიის შექმნას, რომელიც მოამზადებდა სსიპ „საქტელერადიომაუწყებლობაში“ განსახორციელებელ რეფორმას და მასში არ იყო მითითებული მუშაკთა გათავისუფლებაზე. მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლეს 2004 წლის 7 აგვისტომდე, როდესაც საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა. ამასთან, მან 2004 წლის 6 აგვისტოს განცხადებით მიმართა კადრების სამმართველოს კუთვნილი შვებულების მოთხოვნით, რაზეც კადრების სამმართველოს უფროსის 2004 წლის 12 აგვისტოს წერილით უკანონოდ უარი ეთქვა შრომის კანონთა კოდექსის 66-ე მუხლზე მითითებით. 2004 წლის 7 ივლისიდან 6 აგვისტოს ჩათვლით შ. გ-ია იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე და რამდენჯერმე მიმართა ადმინისტრაციას კუთვნილი შვებულების მოთხოვნით. ამასთან, მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა ხსენებული მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული საწარმოო აუცილებლობა. ადმინისტრაციამ არასწორად განმარტა შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი, ვინაიდან ხსენებულ მუხლში საუბარი იყო სხვა სამუშაოზე გადაყვანასა და შრომითი პირობების შეცვლაზე, მოცემულ შემთხვევაში კი დასახელებული გარემოებანი არ არსებობდა. შ. გ-იამ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების თაობაზე მიმართა საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ტურიზმის მუშაკთა დამოუკიდებელ პროფესიულ კავშირს. ხსენებული პროფესიული კავშირის თავმჯდომარემ, თავის მხრივ, წერილით მიმართა სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ ადმინისტრაციას და კანონდარღვევით მიღებული სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა მოითხოვა, თუმცა უშედეგოდ.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო შემდეგი დასაბუთებით: სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 23 მარტის ბრძანებით სსიპ „საქტელერადიომაუწყებლობაში“ დაიწყო რეორგანიზაცია. შ. გ-ია აღნიშნულ ბრძანებას გაეცნო 2004 წლის 23 მარტს და ინფორმირებული იყო შრომის არსებითი პირობების მოსალოდნელ ცვლილებებთან დაკავშირებით. შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მხარეთა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, რადგან მოსარჩელე არ დაეთანხმა მოპასუხის მიერ შეთავაზებულ ვადიან შრომით ხელშეკრულებას, შრომის არსებით პირობას. ამასთან, თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელე ითხოვს, სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ ამჟამად არსებული სტრუქტურისა და საშტატო განრიგის მიხედვით,

აღარ არსებობს, რაც, შრომის კანონთა კოდექსის 206-ე მუხლის თანახმად, სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2006 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილებით შ. გ-იას სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 11 აგვისტოს №636-კ ბრძანება, შ. გ-იას აუნაზღაურდა სამსახურში იძულებითი არყოფნის პერიოდში მიუღებელი საშუალო ხელფასი – 1359,53 ლარი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე და იგი აღდგენილ იქნა სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საინფორმაციო პროგრამა „მოამბის“ მთავარი რეჟისორის თანამდებობაზე, რაც სსიპ „საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა“ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2006 წლის 3 ნოემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად, რაზეც აპელანტმა შეიტანა საკასაციო საჩივარი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2007 წლის 10 ივლისის განჩინებით სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდა და საქმე განსახილველად გადაეცა განსჯად სასამართლოს – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 23 მაისის გადაწყვეტილებით სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 11 აგვისტოს №363 ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის – 6640 ლარის დაკისრების ნაწილში დაკმაყოფილდა, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში შ. გ-იას უარი ეთქვა შემდეგ გარემოებათა გამო: შ. გ-ია მუშაობდა სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ საინფორმაციო პროგრამების გაერთიანება „მოამბის“ მთავარი რეჟისორის თანამდებობაზე, სადაც 1996 წლის 15 თებერვლიდან დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით. საქართველოს პრეზიდენტის 2004 წლის 22 მარტის №236 განკარგულებით „მა-

უნწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღებამდე შეიქმნა სსიპ საქტელერადიომაუნწყებლობის საზოგადოებრივი მონიტორინგის დროებითი კომისია, რომელსაც უნდა შეემუშავებინა შესაბამისი რეკომენდაციები და წინადადებები საქტელერადიომაუნწყებლობის მართვის სრულყოფის, საკადრო ოპტიმიზაციის და ინსტიტუციურ-ფუნქციონალური რეფორმების თაობაზე. „სსიპ საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუნწყებლობაში რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ“ სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუნწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 23 მარტის №89- კ ბრძანებით დადგინდა სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუნწყებლობაში“ რეორგანიზაციის (სტრუქტურული ცვლილებები და სხვა) განხორციელება. კადრების სამმართველოსა და სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებს დაევალით, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის შესაბამისად, მუშაკთა ინფორმირება შრომის არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ. 2004 წლის 28 ივნისს შ. გ-ია გაეცნო სსიპ „საქტელერადიომაუნწყებლობის“ კადრების სამმართველოს უფროსის წერილს, სადაც განმარტებული იყო, რომ №89-კ ბრძანებაში აღნიშნული შრომის არსებითი პირობები განისაზღვრებოდა თანდართული შრომის ხელშეკრულებით. იმ შემთხვევაში, თუ იგი არ იქნებოდა თანახმა შრომის ახალ პირობებში მუშაობის გაგრძელებაზე, ადმინისტრაცია შეწყვეტდა მასთან შრომის ხელშეკრულებას შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. წერილზე დართული შრომის კონტრაქტით გათვალისწინებულ იქნა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ერთი თვით, იმავე ხელშეკრულებით განისაზღვრა დასაქმებულის ხელფასი 45 ლარის ოდენობით. 2004 წლის 7 ივლისიდან 6 აგვისტომდე შ. გ-ია იმყოფებოდა დროებით შრომისუუნარობის ფურცელზე. 2004 წლის 6 აგვისტოს მან მოითხოვა ყოველწლიური კუთვნილი შვებულება. 2004 წლის 10 აგვისტოს შ. გ-იას კვლავ წარედგინა წერილი თანდართული ხელშეკრულების პირობებით მუშაობის გაგრძელების შესახებ, რომლის გაცნობასა და ხელმოწერაზეც მან უარი განაცხადა. აღნიშნულის თაობაზე კადრების სამმართველოს თანამშრომლების მიერ შედგა ოქმი. სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუნწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 11 აგვისტოს №636-კ ბრძანებით შ. გ-ია გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხოლო 2004 წლის 12 აგვისტოს ბრძანებითა და კადრების სამმართველოს უფროსის წერილით მას უა-

რი ეთქვა ყოველწლიურ შვებულებაზე. გათავისუფლებამდე შ. გ-იას ხელფასი შეადგენდა 40 ლარს, შემოსავლის საერთო თანხა საშუალოდ განისაზღვრებოდა 13359 ლარით, რომელიც მოიცავდა ხელფასსა და ჰონორარს. პალატამ ჩათვალა, რომ მოცემულ შემთხვევაში შრომის პირობები არ შეცვლილა, რის გამოც შ. გ-იას სამუშაოდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი არ შეიძლებოდა ყოფილიყო შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი. სასამართლომ მხარეთა შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის პერიოდში მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის საფუძველზე მიუთითა, რომ საქმეში წარმოდგენილი შრომის კონტრაქტით, რომელსაც არ დაეთანხმა შ. გ-ია, გათვალისწინებულია შრომის ხელშეკრულების პირობები, მათ შორის, დასაქმებულის ხელფასი – 45 ლარი და მისი მოქმედების ვადა – ერთი თვე. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მითითება, რომ შრომის ანაზღაურების ხუთი ლარით შეცვლა წარმოადგენს შრომის არსებითი პირობების შეცვლას და მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით, შრომის ხელშეკრულების პირობის შეცვლა მხოლოდ ვადის ცვლილებაში, კერძოდ, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულებიდან ერთთვიან შრომის ხელშეკრულებაზე გადაყვანის შეთავაზებაში გამოიხატა. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ შრომის პირობები და შრომის ხელშეკრულების პირობები ერთმანეთისაგან განსხვავებული ცნებებია. შრომის პირობა არის შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობა, ხელშეკრულების ვადა კი არ წარმოადგენს შრომის პირობას. იგი, ისევე, როგორც შრომის პირობა, შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. აღნიშნულის საფუძველზე, ხელშეკრულების ვადის შეცვლა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შრომის პირობების შეცვლად. ამდენად, სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ უვადო ხელშეკრულებიდან ვადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლაზე მუშაკის უარი არ უნდა იქნეს მიჩნეული ახალი პირობებით მუშაობის გაგრძელებაზე დასაქმებული პირის უარად, შესაბამისად, შ. გ-იას უარიც ერთთვიან შრომის ხელშეკრულების დადებაზე, შრომის კოდექსის 26-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის შესაბამისად, არ შეიძლებოდა გამხდარიყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია აპელანტის მითითება, რომ სადავო ბრძანება შეიცავდა ინფორმაციას შრომის არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ, რის გამოც ბრძანების მოსარჩელისათვის გაცნობა შრომის არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ მის ინფორმირებად უნდა ჩათვლილი-

ყო. ამავე ბრძანებით შესაბამის თანამდებობის პირებს დაევალოთ მუშაკთა ინფორმირება თითოეულ მათგანთან შრომის კონკრეტული პირობების შეცვლის თაობაზე, რაც შ. გ-იასთან მიმართებით შესრულდა 2004 წლის 28 ივნისსა და 10 აგვისტოს, როდესაც მას წარედგინა კადრების სამმართველოს უფროსის წერილი თანდართულ ხელშეკრულებასთან ერთად, ხოლო თანამდებობიდან იგი გათავისუფლდა 2004 წლის 11 აგვისტოს. ამდენად, ადმინისტრაციამ დაარღვია შრომის კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილის მოთხოვნა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შ. გ-იას სამუშაოდან გათავისუფლება უკანონოა, რის გამოც სადავო ბრძანება უნდა გაუქმდეს. სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კანონთა კოდექსის 206-ე მუხლის პირველი ნაწილით და ჩათვალა, რომ სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს. საქმეში წარმოდგენილია საინფორმაციო პროგრამა „მოამბის“ საშტატო განრიგი, რომლის მიხედვითაც მთავარი რეჟისორის საშტატო ერთეული აღარ არსებობს. ამასთან, დღეს მოქმედი საშტატო განრიგის შესაბამისად, მოქმედი პროდიუსერების ჯგუფის თანამშრომელთა ფუნქციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის სამსახურის ხელმძღვანელის 1993 წლის 19 ივლისის №181 ბრძანებით დამტკიცებული მთავარი რეჟისორის საკვალიფიკაციო მახასიათებლებისაგან, რაც წარმოდგენილ იქნა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ. ამდენად, პალატამ ჩათვალა, რომ ის სამუშაო ადგილი, რომელიც მოსარჩელეს დაკავებული ჰქონდა გათავისუფლებამდე, აღარ არსებობს და სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია. პალატამ დაადგინა, რომ საინფორმაციო პროგრამა „მოამბის“ მთავარი რეჟისორის თანამდებობა 2006 წლის 1 აპრილიდან გაუქმდა. შესაბამისად, მოსარჩელეს იძულებითი განაცდური უნდა აუნაზღაურდეს გათავისუფლებიდან საშტატო ერთეულის გაუქმებამდე – 2004 წლის 11 აგვისტოდან 2006 წლის 1 აპრილამდე. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების დროისათვის შ. გ-იას ხელფასი შეადგენდა თვეში 40 ლარს. იძულებითი განაცდურის სახით მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს მხოლოდ ხელფასი და არა ჰონორარი, რადგან ჰონორარი გაცივრდა შესრულებული სამუშაოს მიხედვით. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ 2008 წლის 22 მაისის წერილით ირკვევა, რომ 2006 წლის 3 იანვრიდან საშტატო ერთეულის გაუქმებამდე „მოამბის“ მთავარი რეჟისორის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2000 ლარს. ამდენად, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს 6640 ლა-

რი, მათ შორის, 2004 წლის აგვისტოდან 2006 წლის დეკემბრის ჩათვლით – 16 თვის განმავლობაში – 40 ლარი, რაც 640 ლარს შეადგენს, ხოლო 2006 წლის იანვრიდან 2006 წლის აპრილამდე თვეში 2000 ლარი, ანუ 3 თვის თანამდებობრივი სარგო – 6000 ლარი.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში სსიპ „საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა“ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა ამ ნაწილში მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით: სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილი და არ გაითვალისწინა, რომ დასახელებულ ნორმაში მოცემული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და შრომით არსებით პირობად მოიაზრება შრომის ხელშეკრულების ვადაც. პალატამ გადაწყვეტილებით თავად მიუთითა, რომ შრომის ხელშეკრულება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიღწეული შეთანხმებაა, რომელიც მოიცავს ხელშეკრულების არსებით პირობებს, მათ შორის, შრომის პირობებს, როგორცაა სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, შესვენების დრო და სხვა, ასევე, შრომის კანონთა კოდექსის მე-18 მუხლით განსაზღვრული შრომის ხელშეკრულების ვადა. ამდენად, სასამართლოს მსჯელობა მითითებულ ნაწილში წინააღმდეგობრივია. სასამართლო ერთმანეთისგან განასხვავებს შრომის ხელშეკრულების პირობებს და შრომის პირობებს, თუმცა მისი მოსაზრება ამ შემთხვევაშიც წინააღმდეგობრივია, ვინაიდან შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილი მოიცავს შრომის არსებითი პირობების და არა შრომის პირობების ჩამონათვალს. სასამართლომ სათანადოდ ვერ განმარტა, თუ რა განსხვავებაა შრომის პირობებსა და შრომის ხელშეკრულების პირობებს შორის და, შესაბამისად, რატომ არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების ვადა შრომის არსებით პირობას. ამდენად, მითითებულ ნაწილში გადაწყვეტილება იურიდიულად საკმარისად დასაბუთებული არ არის. სასამართლომ დაადგინა, რომ საქართველოს პრეზიდენტის 2004 წლის 22 მარტის №236 განკარგულებისა და ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის 1996 წლის 11 სექტემბრის რეკომენდაციების შესასრულებლად, სსიპ „საქტელერადიომაუწყებლობის“, მართვის სრულყოფისა და საკადრო ოპტიმიზაციის, ინსტიტუციური და ფუნქციონალური რეფორმების განხორციელების მიზნით, 2004 წლის 23 მარტს სსიპ „საქტელერადიომაუწყებლობის“, თავმჯდომარემ გამოსცა №89-კ ბრძანება, რომლითაც დაიწყო რეორგანიზაციის

პროცესი. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ „საქტელერადი-ომაუნეებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის მარტის ბრძანებას მოსარჩელე გაცნობა 16 აპრილს. ამდენად, საფუძველს მოკლებულია სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ შ.გ-იას შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული შრომის არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ ეცნობა ამ მუხლით დადგენილი ორთვიანი ვადის დარღვევით. ამასთან, იმ შემთხვევაშიც, თუ 2004 წლის 23 მარტის ბრძანების გაცნობისას მოსარჩელე არ იყო ინფორმირებული, კონკრეტულად რა პირობებში მოუწევდა მუშაობის გაგრძელება, აღნიშნული ვერ გამოიწვევდა განსხვავებული სამართლებრივი შედეგის დადგომას, ვინაიდან შ. გ-ია მაინც არ დასთანხმდებოდა აღმინისტრაციის მიერ შეთავაზებულ პირობებს, რაც დასტურდება როგორც შ. გ-იას ახსნა-განმარტებებით, ასევე, საქმის მასალებითაც, კერძოდ, მოსარჩელეს 2004 წლის ივნისსა და 10 აგვისტოს, ორჯერ წარუდგინეს წერილი შრომის ახალ პირობებში მუშაობის გაგრძელების თაობაზე და შრომის ხელშეკრულება (კონტრაქტი) ხელმოსაწერად. 2004 წლის 10 აგვისტოს კონტრაქტის ხელმოწერაზე მან უარი განაცხადა. ამასთან, ამ პერიოდის განმავლობაში მას აღმინისტრაციისათვის არ მიუმართავს და ითხოვდა განმარტებას მხოლოდ შევებულების თაობაზე. მოცემულ შემთხვევაში მუშაკი სამუშაოდან გათავისუფლებულია არა შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილის, არამედ ამავე მუხლის მეოთხე ნაწილის საფუძველზე. შ. გ-იამ არ მოაწერა ხელი წარმოდგენილ კონტრაქტს და უარი განაცხადა შრომის ახალ პირობებში მუშაობის გაგრძელებაზე, რაც, შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მეოთხე ნაწილისა და 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტის შესაბამისად მისი გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა. სასამართლომ არ გამოიყენა შრომის კანონთა კოდექსის 207-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომელიც ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს იმაზე, რომ იძულებით განაცდურის ანაზღაურება შესაძლებელია მხოლოდ წინანდელ სამუშაოზე მუშაკის აღდგენის შემთხვევაში. გადაწყვეტილებაში კი აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს განაცდური უნდა აუნაზღაურდეს 2004 წლის 11 აგვისტოდან 2006 წლის 1 აპრილამდე. ასეთი ფორმულირება არამართო ეწინააღმდეგება კანონის ზემოხსენებულ დანაწესს, არამედ საერთოდ გაუგებარია, თუ რა სამართლებრივი საფუძველით იხელმძღვანელა ამ შემთხვევაში სასამართლომ. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია ანალოგიური კატეგორიის დავაზე საქართველოს უზენაესი სა-

სამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკა, კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2006 წლის 7 ნოემბრის განჩინებაში აღნიშნულია, რომ შრომის კანონთა კოდექსი „იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას პირდაპირ უკავშირებს მუშაკის სამუშაოზე აღდგენას, როგორც სამართლიან კომპენსაციას – შრომითი საქმიანობიდან იძულებითი მონყვეტის იურიდიულ შედეგს. ამდენად, მოსარჩელის მოთხოვნის – სამუშაოზე აღდგენის დაუკმაყოფილებლობა გამორიცხავს თანამდევი იურიდიული შედეგის – იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკმაყოფილებას“.

სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გაასაჩივრა შ. გ-იამ, მოითხოვა ამ ნაწილში მისი გაუქმება და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება, შ. გ-იას სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიური საშუალო ხელფასის – 1359,53 ლარის ანაზღაურება სამსახურში აღდგენამდე შემდეგი საფუძვლებით: სააპელაციო სასამართლომ შ. გ-იას მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში არ დააკმაყოფილა იმ საფუძვლით, რომ „მოამბის“ რეჟისორის თანამდებობა აღარ არსებობს და ამჟამად მოქმედი პროდიუსერთა ჯგუფის თანამშრომელთა ფუნქციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ადრე მოქმედი რეჟისორის საკვალიფიკაციო მახასიათებლებისაგან. სასამართლოს არ გამოურკვევია, შეძლებდა თუ არა შ. გ-ია ზემოხსენებული საკვალიფიკაციო მახასიათებლების ათვისებას, მით უფრო, რომ რეჟისორის საქმიანობა ყოველთვის საჭიროა, მიუხედავად აღნიშნული თანამდებობის სახელწოდების შეცვლისა და ტექნიკური საშუალებების განახლებისა. სასამართლომ არ შეაფასა მონინალმდევე მხარის განმარტება, რომ ამჟამად მოქმედებს პროდიუსერი, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ რეჟისორის ფუნქციას ასრულებს პროდიუსერი. ამასთან, შ. გ-იას სამსახურებრივ მონმობაში მისი თანამდებობა ინგლისურ ენაზე მითითებული იყო „შეფ-პროდიუსერის“ სახით. პალატამ არასწორად არ გაიზიარა ამავე სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2006 წლის 3 ნოემბრის განჩინების დასაბუთება, რომ საინფორმაციო პროგრამა „მოამბე“ ამჟამადც ფუნქციონირებს და არსებობს მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ადეკვატური თანამდებობაც. გადანყვეტილება მიღებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 249-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის მოთხოვნათა დაუცველად და 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული კანონდარღვევით. სასამართლომ საერთოდ არ გა-

ნიხილა შ. გ-იას შუამდგომლობა საქმიდან მტკიცებულების – მოსარჩელის თანამდებობის საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ 2006 წლის 30 მარტის №143-კ ბრძანების ამორიცხვის თაობაზე, რომელიც წარდგენილ იქნა სასამართლოსათვის 2008 წლის 23 მაისის დაწყებისთანავე და რაც მნიშვნელოვან საპროცესო დარღვევას წარმოადგენს. დასახელებული ბრძანების გამოკვლევის აუცილებლობა იმაში მდგომარეობს, რომ იგი საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. ამასთან, სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ 2006 წლის 3 ნოემბრის განჩინებით მოპასუხის მიერ ზემოხსენებული ბრძანების დროულად წარმოუდგენლობა არასაპატიოდ მიიჩნია. აღნიშნული ბაძებს ეჭვს, რომ სადავო ბრძანებას 52-ე პუნქტი რეჟისორის თანამდებობის გაუქმების შესახებ ბრძანების ბოლო გვერდზე დაემატა 2006 წლის 22 ივნისის სასამართლო სხდომის შემდეგ. აღნიშნულ ეჭვს განამტკიცებს საქმეში წარმოდგენილი 2006 წლის 31 მარტის საშტატო განრიგი, სადაც რეჟისორის შტატი დამტკიცებულია. სასამართლომ არ გამოიკვლია, თუ რატომ გაუქმდა რეჟისორის შტატი მის დამტკიცებამდე ერთი დღით ადრე. დაუსაბუთებელია გადანყვეტილება იძულებითი განცდურის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში და გაუგებარია, რა გაანგარიშებას დაეყრდნო სასამართლო. პალატამ არასწორად მიიჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის გამოანგარიშებისას მხედველობაში არ უნდა იქნეს მიღებული ჰონორარი, ვინაიდან იგი მხოლოდ შესრულების სამუშაოს მიხედვით გაიცემა. შ. გ-იას მოპასუხესთან კერძო ურთიერთობა არ ჰქონია და არც კონტრაქტით რაიმე ერთჯერად საქმიანობას ასრულებდა. შემოქმედებით მუშაკთა ყოველთვიური ანაზღაურება ხდებოდა საშუალო ხელფასით, რომელშიც შედიოდა ხელფასიც და ჰონორარიც, რაც გაიცემოდა სახელფასო ფონდიდან, ერთნაირად იბეგრებოდა სოციალური და საშემოსავლო გადასახადებით. ამასთან, ერთი თვის გასასვლელი და შვებულების თანხებიც გაიცემოდა საშუალო ხელფასიდან. სასამართლომ არ გაიზიარა მაუწყებლობის ხელმძღვანელობის მიერ გაცემული ოფიციალური ცნობა საშუალო ხელფასის შესახებ, ისევე, როგორც საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს განმარტება. სამინისტრო უშუალოდ მონაწილეობდა „საქტელერადიომაუწყებლობაში“ საჰონორარო სისტემის შემუშავებაში. შემოქმედ მუშაკთა ჰონორარი არ არის ერთჯერადი გასაცემელი და იგი შედის შემოქმედებით მუშაკთა შვებულებისა და საავადმყოფო ფურცლის ანაზღაურებისათვის საშუალო ხელფასის გაანგარიშებაში. საგადასახადო კო-

დექსის 38-ე, 186-ე მუხლების შესაბამისად, საშემოსავლო დაბეგვრის ობიექტია მხოლოდ ხელფასის სახით მიღებული შემოსავალი, რაც ასევე ადასტურებს კასატორის პოზიციას, რომ იძულებითი განაცდური უნდა ანაზღაურდეს საშუალო ხელფასიდან. ამასთან, თუ ჰონორარი გაიცემა შესრულებული სამუშაოსათვის და აღნიშნულის გამო არ უნდა ანაზღაურდეს, ამავე ლოგიკით მოცემულ შემთხვევაში არც თანამდებობრივი სარგო არ უნდა ანაზღაურდეს იმ მიზეზით, რომ სამუშაო არ სრულდება. უდავოა ის გარემოება, რომ შ.გ-იამ ერთი თვის გასასვლელი თანხა მიიღო საშუალო ხელფასის ოდენობის გათვალისწინებით, შრომის კანონთა კოდექსის 42^ე მუხლის „ა“ პუნქტის შესაბამისად. ამავე მუხლის „ბ“ პუნქტში, 208-ე მუხლის პირველ ნაწილსა და 207-ე მუხლის მეორე ნაწილშიც საშუალო ხელფასია მინიშნებული და 207-ე მუხლის მეორე ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, ამავე მუხლის პირველ ნაწილშიც საშუალო ხელფასი იგულისხმება. ამდენად, საშუალო ხელფასის ცნება კანონით დადგენილია და სასამართლომ არასწორად გაიზიარა მხოლოდ მოწინააღმდეგე მხარის მოსაზრება აღნიშნულთან დაკავშირებით. დაუსაბუთებელია ასევე იძულებითი განაცდურის თანხის მათემატიკური დათვლა. იძულებითი განაცდურის თანხა მოწინააღმდეგე მხარეს უნდა დაკისრებოდა კასატორის სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტიდან მის სამსახურში აღდგენამდე, რა დროსაც მხედველობაშია მისაღები 2005 წლის იანვრიდან საჰონორარო სისტემის შეცვლა და ხელფასის ზრდა. რაც შეეხება ანაზღაურებას 2004 წლის 11 აგვისტოდან 2006 წლის 1 აპრილამდე, კერძოდ, „მოამბის“ რეჟისორის შტატის გაუქმებამდე. როგორც ზემოთ აღინიშნა, 2006 წლის 30 მარტის №343-კ ბრძანება არ შეიძლება ჩაითვალოს ამავე წლის 31 მარტიდან დამტკიცებული „მოამბის“ მთავარი რეჟისორის შტატის გამაუქმებელ დოკუმენტად.

სააპელაციო პალატამ მოცემულ საქმეზე დადგინებულ ცნობებზე დადგენილად ცნობა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: შ. გ-ია მუშაობდა საინფორმაციო პროგრამების გაერთიანება „მოამბის“ მთავარი რეჟისორის თანამდებობაზე, სადაც 1996 წლის 15 თებერვლიდან დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით. საქართველოს პრეზიდენტის 2004 წლის 22 მარტის №236 განკარგულებით „მაუნყებლობის შესახებ“, კანონის მიღებამდე შეიქმნა საქტელერადიომაუნყებლობის საზოგადოებრივი მონიტორინგის დროებითი კომისია, რომელსაც უნდა შეემუშავებინა შესაბამისი რეკომენდაციები და წინადადებები საქტელერადიომაუნყებლობის მართვის სრულყოფის, საკადრო ოპტიმიზაციის და ინსტიტუციურ-ფუნქციონალური რე-

ფორმების თაობაზე. „სსიპ საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობაში რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ“ სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 23 მარტის №89-კ ბრძანებით დადგინდა რეორგანიზაციის (სტრუქტურული ცვლილებები და სხვა) განხორციელება. კადრების სამმართველოსა და სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებს დაევალოთ, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის შესაბამისად, მუშაკთა ინფორმირება შრომის არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ. 2004 წლის 28 ივნისს შ. გ-ია გაეცნო სსიპ „საქტელერადიომაუწყებლობის“ კადრების სამმართველოს უფროსის წერილს, სადაც განმარტებული იყო, რომ №89-კ ბრძანებაში აღნიშნული შრომის არსებითი პირობები განისაზღვრებოდა თანდართული შრომის ხელშეკრულებით. იმ შემთხვევაში, თუ იგი არ იქნებოდა თანახმა შრომის ახალ პირობებში მუშაობის გაგრძელებაზე, ადმინისტრაცია შეწყვეტდა მასთან შრომის ხელშეკრულებას შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. წერილზე დართული შრომის კონტრაქტით გათვალისწინებულ იქნა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ერთი თვით. იმავე ხელშეკრულებით განისაზღვრა დასაქმებულის ხელფასი 45 ლარის ოდენობით. 2004 წლის 7 ივლისიდან 6 აგვისტომდე შ. გ-ია იმყოფებოდა დროებით შრომისუუნარობის ფურცელზე. 2004 წლის 6 აგვისტოს მან მოითხოვა ყოველწლიური კუთვნილი შვებულება. 2004 წლის 10 აგვისტოს შ. გ-იას კვლავ წარედგინა წერილი თანდართული ხელშეკრულების პირობებით მუშაობის გაგრძელების შესახებ, რომლის გაცნობასა და ხელმოწერაზეც მან უარი განაცხადა, აღნიშნულის თაობაზე კადრების სამმართველოს თანამშრომლების მიერ შედგა ოქმი. სსიპ „საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 11 აგვისტოს №636-კ ბრძანებით შ. გ-ია გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხოლო 2004 წლის 12 აგვისტოს ბრძანებითა და კადრების სამმართველოს უფროსის წერილით მას უარი ეთქვა ყოველწლიურ შვებულებაზე. გათავისუფლებამდე შ. გ-იას ხელფასი შეადგენდა 40 ლარს, შემოსავლის საერთო თანხა საშუალოდ განისაზღვრებოდა 13359 ლარით, რომელიც მოიცავდა ხელფასსა და ჰონორარს.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრების საფუძველზე

ბის შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემომწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ სისპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შ. გ-იას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება შ. გ-იას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში უნდა გაუქმდეს და ამ ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს, ხოლო დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო:

სისპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივრის საფუძველს წარმოადგენს ის გარემოება, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა შ.გ-იას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანებას და დაასკვნა, რომ შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი არასწორად იქნა გამოყენებული. აღნიშნული ნორმით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სანარმოო აუცილებლობის ან სამუშაო რეჟიმის შეცვლის გამო, სხვა სამუშაოზე გადაყვანისას მუშაკის უარი. ამავე კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, წარმოებისა და შრომის ორგანიზაციაში ცვლილებებთან დაკავშირებით დასაშვებია შრომის არსებითი პირობების შეცვლა იმავე სპეციალობით, კვალიფიკაციით ან იმავე თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელებისას შრომის არსებითი პირობების – შრომის ანაზღაურების სისტემებისა და ოდენობის, შეღავათების, მუშაობის რეჟიმის შეცვლის, არასრული სამუშაო დროის დაწესების ან გაუქმების, პროფესიების შეთავსების, თანრიგისა და თანამდებობათა შეცვლისა და სხვ. შესახებ მუშაკებს უნდა აცნობონ არა უგვიანეს ორი თვისა. ამავე მუხლის მეოთხე ნაწილის მიხედვით, თუ აღრინდელი შრომის არსებითი პირობები არ შეიძლება შენარჩუნებულ იქნეს, ხოლო მუშაკი თანახმა არ არის, გააგრძელოს მუშაობა ახალ პირობებში, შრომის ხელშეკრულება (კონტრაქტი) შეწყდება ამ კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად.

მოცემულ შემთხვევაში კასატორი მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანება დაეყრდნო არსებითი პირობების შეცვლით შეთავაზებულ შრომის ხელშეკრულებაზე შ. გ-იას მიერ უარის თქმას. ამ შემთხვევაში არსებით პირობად მიჩნეულია დასაქმებულისათვის ნაცვლად 40 ლარისა, 45 ლარის ხელფასისა და ერთთვიანი სამუშაო კონტრაქტის (განუსაზღვრელი ვადით დადებული კონტრაქტ-

ტის სანაცვლოდ) შეთავაზება. აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო სრულიად ეთანხმება სააპელაციო პალატის დასკვნას და უთითებს:

შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა. ამ უფლების დაცვისას ეროვნული კანონმდებლობა ეფუძნება ევროპის სოციალური ქარტიას (საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით რატიფიცირებული) და სხვა საერთაშორისო ნორმატიულ აქტებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით შრომის უფლებისა და მისი დაცვის ზოგადი ფორმულირებაა მოცემული, ხოლო შრომითი ურთიერთობების მნიშვნელოვანი სფეროები მოწესრიგებულია სპეციალური კანონით (დავის წარმოშობისათვის მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსით). ეს უკანასკნელი ადგენს შრომის უფლებასთან დაკავშირებულ ძირითად დებულებებს კონსტიტუციის ნორმასთან შესაბამისობაში. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით.

მითითებული ნორმა ადგენს შრომის უფლების დაცვის ზოგად წესს, რაც სხვა საკითხებთან ერთად შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ასევე, შრომის ანაზღაურებას, კომპენსაციისა და შეღავათების, სამუშაო დროისა და დასვენების საკითხებს და სხვა მსგავს უფლებებს, რომლებიც ზოგადი უფლებებია, საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობითაა დადგენილი, დაცული და არა მხარეთა შეთანხმებით. შრომის ამგვარი პირობებით პირის საქმიანობას სახელმწიფო უზრუნველყოფს საკანონმდებლო რეგლამენტი. შესაბამისად, იგი კანონით შრომის არსებით პირობებს წარმოადგენს და შრომის ხელშეკრულების კონტრაპენდთა შეთანხმებას არ საჭიროებს. სწორედ ასეთ შრომის პირობებზეა საუბარი შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილში. რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების ვადას, იგი, როგორც ხელშეკრულების სხვა არსებითი პირობები, მთლიანად მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული. შრომის კანონთა კოდექსით მხარეები შეიძლება შეთანხმებულიყვნენ როგორც უვადო, ასევე განსაზღვრული არა უმეტეს სამი წლისა ან გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით (შრომის კანონთა კოდექსი მე-18 მუხლი).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო სრული-

ად იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას, რომ ხელშეკრულების ვადის შეცვლა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შრომის პირობების შეცვლად, ხოლო უვადო ხელშეკრულებიდან ვადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლაზე მუშაკის უარი არ უნდა იქნეს მიჩნეული ახალი პირობებით მუშაობის გაგრძელებაზე დასაქმებული პირის უარად.

ასევე უსაფუძვლოა სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ არგუმენტი, რომ სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორად მიუთითა შრომის კანონთა კოდექსის 26-ე მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული ვადის დარღვევაზე. აღნიშნული ნორმით შრომის არსებითი პირობების შეცვლის შესახებ მუშაკებს უნდა აცნობენ არა უგვიანეს ორი თვისა. მოცემული დავის ამ ნორმით კვალიფიკაციის შემთხვევაში კასატორის მოქმედება არაკანონიერია, ვინაიდან კასატორის მიერ მითითებული სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ თავმჯდომარის 2004 წლის 23 მარტის №89 კ ბრძანება თავისი შინაარსით წარმოადგენს დაწესებულებაში მოსალოდნელი სტრუქტურული ცვლილებების გამო მუშაკთა ინფორმირებას შრომის არსებითი პირობების შეცვლის თაობაზე. რაც შეეხება ახალ სახელშეკრულებო პირობებს, აღნიშნული შ. გ-იას შესთავაზეს 2004 წლის 28 ივნისსა და 10 აგვისტოს, ხოლო თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანება მიიღეს 2008 წლის 11 აგვისტოს, კანონით გათვალისწინებული ორთვიანი ვადის დარღვევით.

უსაფუძვლოა კასატორის მოსაზრება, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად გამოიყენა შრომის კანონთა კოდექსის 207-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლითაც დადგენილია იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მხოლოდ წინანდელ სამუშაოზე მუშაკის აღდგენის შემთხვევაში.

საკასაციო სასამართლო ნაწილობრივ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას, რომ ადრე მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსის 207-ე მუხლის პირველი ნაწილი მართლაც ადგენდა სამუშაოდან უკანონოდ დათხოვნილი და წინანდელ სამუშაოზე აღდგენილი მუშაკისათვის სასამართლოს გადაწყვეტილებით იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურებას. ამასთან, საკასაციო სასამართლო მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ მითითებული შრომის კანონთა კოდექსი მიღებულია საქართველოს სსრ მერვე მონვევის უმაღლესი საბჭოს მეხუთე სესიის მიერ 1973 წლის 28 ივნისს და მეტ-ნაკლებად ასახავს იმ პერიოდის სოციალურ მდგომარეობას და სახელმწიფოებრივ სისტემას. ასევე, აღნიშნული ნორმის დანაწესის მოქმედება უზრუნველყოფილი იყო იმ პერიოდისათვის მოქმედი და შემდგომში გაუქმებული

ნორმატიული აქტებით. ამასთან, იგი სრულ თანხმობაში იყო იმ დროს მოქმედ სამოქალაქო სამართლის კოდექსთან. შრომითი ხელშეკრულება კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის ერთ-ერთი სახეა და, მისი სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, კანონმდებელმა საჭიროდ მიიჩნია, სპეციალური ნორმატიული აქტის შემუშავება, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იყოს სამოქალაქო სამართლის ძირითად დებულებებთან. შრომითი ხელშეკრულების შედეგად მხარეთა შორის წარმოიშობა ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა და მხარეებს ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის ან დარღვევის შემთხვევაში კანონით ეკისრებათ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. იძულებითი განაცდური თავისი არსით შრომითი საქმიანობისაგან იძულებით ჩამოშორებული პირისათვის ის ზიანია, რომელიც მას მიადგა მეორე მხარის უკანონო მოქმედებით და რომ არა ეს მოქმედება, პირი თავისი სამუშაოს განხორციელების შედეგად სათანადო კომპენსაციას მიიღებდა.

საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ შ. გ-იას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ამ ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და 394-ე მუხლის ე' ქვეპუნქტისა. აღნიშნულ ნაწილში გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია, კერძოდ:

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ საინფორმაციო პროგრამა „მოამბის“ საშტატო განრიგით მთავარი რეჟისორის საშტატო ერთეული აღარ არსებობს. ამასთან, ამჟამად მოქმედი საშტატო განრიგის შესაბამისად, მოქმედი პროდიუსერების ჯგუფის თანამშრომელთა ფუნქციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება საქართველოს ტელევიზიისა და რადიომაუწყებლობის სამსახურის ხელმძღვანელის 1993 წლის 19 ივლისის №181 ბრძანებით დამტკიცებული მთავარი რეჟისორის საკვალიფიკაციო მახასიათებლებისაგან. ამდენად, ის სამუშაო ადგილი, რომელიც შ. გ-იას დაკავებული ჰქონდა გათავისუფლებამდე, აღარ არსებობს, შესაბამისად, სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშ-

ვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში შ. გ-იას საკასაციო საჩივრის არგუმენტს წარმოადგენს ის გარემოება, რომ სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, ვინაიდან მთავარი რეჟისორის ფუნქციები იგივეა, რაც ტექნიკური პროდიუსერის.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, 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.

სააპელაციო პალატამ ისე მიიღო დასკვნა შ.გ-იას დაკავებული თანამდებობის არარსებობის თაობაზე, რომ არ დაუდგენია ამ გარემოებისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტები: რა სხვაობაა პროდიუსერსა და მთავარი რედაქტორის ფუნქციებს შორის; რა განსხვავებულ სამუშაოს ასრულებს რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი პროდიუსერის თანამდებობაზე მყოფი პირი; რა კვალიფიკაცია სჭირდება ამ თანამდებობაზე მომუშავე პირს და აქვს თუ არა სათანადო კვალიფიკაცია შ.გ-იას.

საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ მხოლოდ ამ გარემოებათა გამოკვლევის შედეგად უნდა მისცეს სამართლებრივი შეფასება არსებულ დავას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე და 412-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.

შ. გ-იას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2008 წლის 23 მაისის გადაწყვეტილება შ. გ-იას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.

საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

ბანჩინება

№ას-953-1232-09

16 მარტი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ნ. კვანტალიანი (მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

კ. ნ-ძემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „საქართველოს რკინიგზის“ სავაგონო დეპარტამენტის ხაშურის სარემონტო საექსპლუატაციო სამმართველოს მიმართ სამუშაოზე აღდგენის შესახებ შემდეგი საფუძვლებით: მოსარჩელე მუშაობდა შპს „საქართველოს რკინიგზის“ ხაშურის სავაგონო სარემონტო-საექსპლუატაციო სამმართველოში მოძრავი შემადგენლობის რემონტის მეოთხე თანრიგის ზეინკლად. 2008 წლის 7 აპრილიდან 16 აპრილამდე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე. სანარმოს ადმინისტრაციის 2008 წლის 10 აპრილის №79 ბრძანებით იგი გათავისუფლდა სამუშაოდან შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისათვის. აღნიშნული ბრძანების ასლი მოსარჩელეს არ ჩაბარებია. სამუშაოზე გამოცხადებისას მან შეიტყო, რომ მის თანამდებობაზე მიღებულ იქნა სხვა პირი. მოპასუხე შეჰპირდა სხვა სამუშაოზე მიღებას, თუმცა დანაპირები დღემდე არ შეუსრულებია.

ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2008 წლის 30 ოქტომბრის განჩინებით საქმეში ხაშურის სავაგონო სარემონტო-საექსპლუატაციო სამმართველოსთან ერთად ჩაბმულ იქნა შპს „საქართველოს რკინიგზა“.

მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს შემდეგი დასაბუთებით: 2003 წლის 13 ივნისიდან კ. ნ-ძე მუშაობდა ხაშურის სავაგონო-საექსპლუატაციო სამმართველოში სხვადასხვა თანამდებობებზე, ხოლო შემდგომ – ვაგონების ტექნიკური მომსახურების პუნქტის მოძრავი შემადგენლობის რემონტის ზეინკალ-გადამდგმელად. 2008 წლის 10 აპრილის ბრძანებით იგი ამ თანამდებობიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან, შრომითი კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტის თანახმად, არასაპატიო მიზეზით სისტემატურად სამ-

სახურის გაცდენისათვის, რასაც ცხადყოფს საქმეში წარმოდგენილი სამუშაო დროის გამოყენების აღრიცხვის ტაბელები. 2008 წლის 10 აპრილის №79 ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელეს საკუთარი ბრალით არ ჩაბარდა, ვინაიდან დასახელებული ბრძანება მას 2008 წლის 11 აპრილს ფოსტით გაეგზავნა მოპასუხისათვის ცნობილ მისამართზე – ქ. ხაშურში, ... ქ.№48-ში, თუმცა ფოსტამ წერილი უკან დააბრუნა იმ მიზეზით, რომ აღნიშნულ მისამართზე ადრესატი არ ცხოვრობდა. მოსარჩელის სხვა მისამართი კი ორგანიზაციამ არ იცოდა.

ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2008 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც კ. ნ-ძემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 17 მარტის განჩინებით კ. ნ-ძის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო: სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: კ. ნ-ძე მუშაობდა შპს „საქართველოს რკინიზის“ ხაშურის სავაგონო სარემონტო-საექსპლოატაციო სამმართველოში მოძრავი შემადგენლობის მეოთხე თანრიგის ზეინკლად. 2008 წლის 7 აპრილიდან 16 აპრილამდე იგი იმყოფებოდა შრომისუუნარობის ფურცელზე. სანარმოს ადმინისტრაციის 2008 წლის 10 აპრილის №79 ბრძანებით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტის საფუძველზე კ. ნ-ძე სამუშაოდან გათავისუფლდა, რასაც წინ უძღოდა ხაშურის ვაგონების ტექნიკური მომსახურების პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 7 აპრილის მოხსენებითი ბარათი, 2008 წლის 31 მარტიდან მოსარჩელის სამუშაოზე გამოუცხადებლობის გამო, მის მიმართ შესაბამისი ზომების გატარების თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტით და მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი სამუშაო დროის გამოყენების აღრიცხვის თაობაზე ტაბელებითა და ხაშურის ვაგონების ტექნიკური მომსახურების პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 7 აპრილის მოხსენებითი ბარათით დადასტურებულია, რომ აპელანტი ხშირად არღვევდა შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს და სამსახურში არასაპატიო მიზეზით ხშირად არ ცხადდებოდა. შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის, მეორე ნაწილის „ზ“ პუნქტის, მესამე და მეოთხე ნაწილების შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომისუუნარობის ფურცელზე ყოფნა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერ-

თობის შეჩერებას თავისთავად არ იწვევს. აღნიშნულთან დაკავშირებით აუცილებელია დამსაქმებლის ნება შრომითი ურთიერთობის გონივრული ვადით შეჩერების შესახებ. ამდენად, დასაქმებულმა უნდა მიმართოს საწარმოს ადმინისტრაციას. პალატის მოსაზრებით, აპელანტმა სათანადოდ ვერ დაადასტურა ის ფაქტი, რომ 2008 წლის 7 აპრილიდან, შრომისუუნარობის გამო, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის შესახებ საწარმოს ადმინისტრაციას აცნობა და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილის „ზ“ პუნქტისა და მესამე ნაწილის მიხედვით, კ. ნ-ძესა და მოპასუხე საწარმოს ადმინისტრაციას შორის შრომითი ურთიერთობა არ შეჩერებულა, შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო, საწარმოს ადმინისტრაციამ მოსარჩელე სამუშაოდან კანონიერად გაათავისუფლა. პალატის მოსაზრებით, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მეექვსე ნაწილით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას შრომითი ხელშეკრულების მოშლის დაუშვებლობის შესახებ აკრძალვა მოცემულ შემთხვევაზე არ ვრცელდება.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება კ. ნ-ძემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძვლებით: სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. პალატამ არ გაითვალისწინა, რომ კ. ნ-ძე სამუშაოდან გათავისუფლდა ბიულეტენზე ყოფნის პერიოდში მაშინ, როცა შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის „ზ“ პუნქტი მუშაკის დროებით შრომისუუნარობას შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლად მიიჩნევს. აღსანიშნავია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციამ ამავე კოდექსის 35-ე მუხლის მეექვსე პუნქტის მოთხოვნა შეასრულა და დასაქმებულს მკურნალობის ხარჯები სრულად აუნაზღაურა. გასაჩივრებული განჩინებით პალატამ კასატორის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითა კ. ნ-ძის უფროსის მიერ შედგენილ მოხსენებით ბარათზე, რომლის თანახმად, კასატორი სამუშაოს აცდენდა. სასამართლომ არ გამოიყენა შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი, რომელიც შრომითი დავის გადაწყვეტის წესსა და პროცედურას განსაზღვრავს. პალატას არ უმსჯელია იმაზე, რომ დამსაქმებელმა მითითებული ნორმის დანაწესები დაარღვია.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების

შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემომწების შედეგად მიიჩნევს, რომ კ. ნ-ძის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების თანახმად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ არ მომხდარა კანონის მითითებული დარღვევა და სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ სააპელაციო პალატამ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ:

მოცემულ საქმეზე სადავოს წარმოადგენს კ. ნ-ძის საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდში სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერება.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის წარმოშობილია შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის ძალითაც დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი სამუშაო შეთანხმებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობით. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ კ. ნ-ძე მუშაობდა რა შპს „საქართველოს რკინიგზის“ ხაშურის სავაგონო სარემონტო-საექსპლუატაციო სამართველოში მოძრავი შემადგენლობის მეოთხე თანრიგის ზეინკლად, 2008 წლის 7 აპრილიდან 16 აპრილამდე იმყოფებოდა შრომისუუნარობის ფურცელზე. სანარმოს ადმინისტრაციის 2008 წლის 10 აპრილის №79 ბრძანებით კ. ნ-ძე სამუშაოდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტის საფუძველზე. აღნიშნულს წინ უძღოდა ხაშურის ვაგონების ტექნიკური მომსახურების პუნქტის უფროსის მოხსენებითი ბარათი, 2008 წლის 31 მარტიდან მოსარჩელის სამუშაოზე გამოუცხადებლობის გამო, მის მიმართ შესაბამისი ზომების გატარების თაობაზე. სააპელაციო პალატამ დადგენილად ცნო და კასატორს არ გაუქარწყლებია კ. ნ-ძის მიერ სამუშაოს არასაპატიოდ გაცდენის სხვა ფაქტების არსებობაც. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, კანონიერია დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტის საფუძველზე შეწყვეტის თაობაზე.

შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილის „ზ“ ქვეპუნ-

ქტის თანახმად, პირის დროებითი შრომისუუნარობა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია, ხოლო, ამავე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველებით კანონმდებელი ითვალისწინებს ისეთ ობიექტურ გარემოებებს, რომელიც პირის ნებისაგან დამოუკიდებლად შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების – სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობას იწვევს. ამავდროულად, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მესამე ნაწილი ადგენს, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კანონით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. აღნიშნული ნორმა ცალსახად ადგენს, რომ დასაქმებული ვალდებულია, მიაწოდოს ინფორმაცია დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველების არსებობის თაობაზე. დასაქმებულის ეს ვალდებულება მომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულების არსიდანაც, კერძოდ:

შრომითი ხელშეკრულება კერძო სამართლის სუბიექტებს შორის დადებული შეთანხმებაა დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ საზღაურის გადახდის თაობაზე. ამასთან, მხარეები თანხმდებიან შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობებზე, მათ შორის, სამუშაო დროის ხანგრძლივობაზე სამუშაო დღეებისა და საათების განსაზღვრით. აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა და მისი დაუცველობა ვალდებულების დარღვევის ტოლფასია. სამოქალაქო სამართალი (394-ე მუხლის პირველი ნაწილი) და, მათ შორის, შრომის სამართალიც (36-ე მუხლი) ითვალისწინებს ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობას. კანონი ასეთ შემთხვევაში პირს ვალდებულების დამრღვევად არ რაცხავს და ათავისუფლებს მას სამოქალაქო-სამართლებრივი პასუხისმგებლობისაგან. თუმცა შესრულების შეუძლებლობის შემთხვევაშიც მხარე ვალდებულია, აცნობოს მეორე მხარეს შექმნილ გარემოებათა თაობაზე. ასეთი ვალდებულება მომდინარეობს როგორც სამოქალაქო სამართლის ძირითადი – კეთილსინდისიერების პრინციპიდან, ასევე – კანონიდანაც (შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მესამე ნაწილი).

შრომის კოდექსის დათქმა, რომ დასაქმებული ვალდებულია,

აცნობოს დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლების არსებობის თაობაზე, გამოწვეულია თვით ამ სახელშეკრულებო ურთიერთობის სპეციფიკიდანაც, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების მოულოდნელად შეჩერებამ შეიძლება გარკვეული უარყოფითი გავლენა მოახდინოს საწარმოს საქმიანობაზე და ზიანი მიაყენოს მას. დამსაქმებლისათვის ინფორმირება ხელშეკრულების შეჩერების საფუძვლების წარმოშობის თაობაზე შესაძლებელს ხდის, დამსაქმებელმა დროულად იზრუნოს შეჩერებით გამოწვეული უარყოფითი შედეგების აღმოფხვრაზე, თავიდან აირიდოს მოსალოდნელი ზიანი და აუცილებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის დაკისრებული სამუშაოს შესრულება სხვა პირს დაავალოს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სავსებით მართებულია სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომ დასაქმებული კ.ნ-ძე ვალდებული იყო, ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის თაობაზე.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის მოსაზრებას, რომ მან ავადმყოფობის შესახებ აცნობა მოპასუხეს. ასეთ გარემოებას მოპასუხე არ ადასტურებს და არც საქმის მასალებით არ დგინდება. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი კ. ნ-ძე ვალდებულია, სარწმუნოდ დაადასტუროს სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

საკასაციო სასამართლო ეთანხმება კასატორის მოსაზრებას, რომ შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მეექვსე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლების არსებობა გამორიცხავს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისა და შეწყვეტის კანონიერებას, ანუ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა და შეწყვეტა ასეთ შემთხვევაში დაუშვებელია. თუმცა აღნიშნული მოცემულ დავაზე ვერ გავრცელდება, ვინაიდან დამსაქმებლისათვის უცნობი იყო ასეთი საფუძვლის არსებობა, ხოლო დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შეუსრულებლობა ვალდებულების დარღვევაა, რაც უფლებამოსილს ხდის დასაქმებულს, შეწყვიტოს სახელშეკრულებო ურთიერთობა.

საკასაციო სასამართლო კ. ნ-ძის სასარჩელო მოთხოვნას სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე უსაფუძვლოდ მიიჩნევს იმის გამოც, რომ, როგორც საქმის მასალებით იკვეთება, მოდავე მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით 2008 წლის 30 იანვრიდან 2008 წლის 30 ივლისამდე, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნით სასამართლოს მიმართა 2008 წლის

24 სექტემბერს – სახელმწიფო ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითი უფლებების დარღვევებთან დაკავშირებით სხვა სასარჩელო მოთხოვნა კი მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

კ. ნ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 17 მარტის განჩინება დარჩეს უცვლელად.
საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

ბანჩინება

№ას-911-1218-07

10 ივნისი 2008 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო,
სამენარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:მ.სულხანიშვილი(თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
რ. ნადირიანი,
თ. თოდრია

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

აღწერილობითი ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას სარჩელით მიმართეს მ. ნ-შვილმა და ვ. კ-მა მოპასუხე საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მიმართ და მოითხოვეს ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. მოპასუხე საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს წარმომადგენელმა გ. ხ-ელმა სარჩელი არ ცნო.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 15 იანვრის გადაწყვეტილებით მ. ნ-შვილისა და ვ. კ-ის სასარჩელო განცხადება საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლობის გამო.

აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრეს მ. ნ-შვილმა და ვ. კ-მა.

სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2007 წლის 13 აპრილის განჩინებით საქმე განსჯადობით განსახილველად გადაეცა იმავე სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას.

2007 წლის 17 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო სასამართლომ მ. ნ-შვილისა და ვ. კ-ის სააპელაციო საჩივარი დააკმაყოფილა ნაწილობრივ. საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს მ. ნ-შვილის და ვ. კ-ის სასარგებლოდ (თითოეულისათვის) დაეკისრა 700 ლარის გადახდა.

პალატამ მიიჩნია, რომ მ. ნ-შვილი და ვ. კ-ი გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან 2006 წლის 27 ოქტომბრიდან სა-

ჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს №1037 და №1065 ბრძანებებით, ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე.

სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის მოსაზრება, რომ ბრძანების მიღებისას დაცული იყო ყველა კანონით განსაზღვრული მოთხოვნა და არ იყო აუცილებელი, აპელანტები ყოფილიყვნენ გაფრთხილებული გათავისუფლების თაობაზე.

პალატამ მიიჩნია, რომ მოწინააღმდეგე მხარეს რომ დაეცვა ევროპის სოციალური ქარტიის შესაბამისი ნორმა, აპელანტები, მიიღებდნენ ერთი თვის (მიუღებელ) ხელფასს.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადანყვეტილება იყო გამოტანილი კანონდარღვევით, ვინაიდან განიხილა არაკანონიერმა შემადგენლობამ, რაც წარმოადგენდა გადანყვეტილების გაუქმების აბსოლუტურ საფუძველს.

პალატამ ასევე მიიჩნია, რომ აპელანტების მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილებულიყო, რადგან მართალია შრომის კოდექსი ითვალისწინებდა გაფრთხილების გარეშე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, მაგრამ აღნიშნულს განსხვავებულად ანესრიგებდა ევროპის სოციალური ქარტია, რომელსაც როგორც კონსტიტუციასთან შესაბამის საერთაშორისო ხელშეკრულებას ჰქონდა უპირატესი იურიდიული ძალა შიდა სახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 17 სექტემბრის გადანყვეტილება საკასაციო ნესით გასაჩივრა საჯარო რეესტრის ეროვნულმა სააგენტომ.

კასატორის განმარტებით 2006 წლის 19 ოქტომბერს მუშაკთა ჯგუფმა თვითნებურად უარი განაცხადა თავიანთი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაზე, რაც წარმოადგენდა საყოველთაოდ ცნობად ფაქტს და გახდა მ. ნ-შვილისა და ვ. კ-ის გათავისუფლების საფუძველი, რადგან მათი მოქმედება წარმოადგენდა სერიოზულ დარღვევას.

კასატორის აზრით სააპელაციო სასამართლომ თავისი გადანყვეტილებით განმარტა ევროპის სოციალური ქარტია (მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი), მაგრამ არაფერი უთქვამს საქმეში წარმოდგენილი შრომის ხელშეკრულების შესახებ, რომლის შესაბამისად საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს ჰქონდა უფლება, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე გაენთავისუფლებინა მუშაკი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორმა მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქ-

მეთა პალატის 2007 წლის 17 სექტემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით მოსარჩევეებისათვის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, გაეცნო საკასაციო საჩივრის საფუძვლებს და თვლის, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა აპელანტთა მოსაზრება და სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძვლად მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლზე, რომლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისათვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისათვისაც, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა ვალდებულების ჯეროვნად შესრულებისათვის. დამაქმებლის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობად სასამართლომ მიიჩნია ის ფაქტი, რომ მან ერთი თვით ადრე არ გააფრთხილა დასაქმებული მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე

სააპელაციო სასამართლომ საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლიდან და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილიდან გამომდინარე სარჩელის დაკმაყოფილების სასამართლებრივ საფუძვლად აგრეთვე მიუთითა კანონის წინაშე ყველა ადამიანის თანასწორობის პრინციპზე, შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორუფლებიანობაზე.

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ აღნიშნული ნორმათა განმარტება-გამოყენება არამართებულია. კანონის წინაშე თანასწორობა არ ნიშნავს იმას, რომ უფლება, რომელიც გააჩნია ერთ ადამიანს, აუცილებლად უნდა ჰქონდეს მეორესაც. კანონი სამართლებრივ ურთიერთობათა რეგულირების მექანიზმია და ამ ურთიერთობიდან გამომდინარე ურთიერთობის მონაწილეებს სხვადასხვა უფლებები აქვთ. მაგალითად, შეუძლებელია, რომ მესაკუთრეს და ნივთის მფლობელს (თუ იგი მესაკუთრეს არ წარმოადგენს) ჰქონდეთ ერთი და იგივე უფლებები, მაგრამ უფლებები, რომლებიც აქვს მესაკუთრეს მინიჭებული კანონით, ერთნაირია ყველა ადამიანისათვის, მიუხედავად რასისა, კანის ფერის, ენის, სქესისა და ა.შ. იგივე შეიძლება ითქვას დასაქმებულსა და დამსაქმებელზეც. დამსაქმებელს უფლება აქვს დაითხოვოს მუშაკი სამსახურიდან, ანალოგიური უფლება არ შეიძლება გააჩნდეს დასაქმებულს და ა.შ. ამდენად მოცემული ნორმები არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ასეთ შემთხვევაში.

რაც შეეხება „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტს, იგი მართლაც აღიარებს მხარის ვალდებულებას. წინასწარ შეატყობინოს მუშაკს დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მაგრამ ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილი აღნიშნულ ნორმასთან მიმართებაში მიუთითებს, რომ ეს დებულება არ იქნება განმარტებული როგორც სამსახურიდან დაუყოვნებლივ დათხოვნის ამკრძალავი ნორმა რაიმე სერიოზული დარღვევის შემთხვევაში. ამდენად, ქარტიის მითითებული ნორმა გამოყენებულ უნდა იქნეს დანართში მითითებულ დებულებასთან ერთობლიობაში და დადგინდეს, თუ რამ განაპირობა მუშაკის დაუყოვნებლივ დათხოვნა სამსახურიდან, უნდა აღინიშნოს, რომ ამის თაობაზე სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია და არ დაუდგენია ფაქტობრივი გარემოებანი, რის გარეშეც შეუძლებელია, შემოწმდეს გადაწყვეტილების სამართლებრივი საფუძვლიანობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ხელახალი განხილვისთვის დაუბრუნდეს იმავე პალატას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს საკასაციო სარჩივარი დაკმაყოფილდეს.

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 17 სექტემბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

განჩინება საბოლოო და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

ბანკინება

№ას-1212-1473-09

17 ივნისი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: თ. თოდრია (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ვ. როინიშვილი,
მ. სულხანიშვილი

დავის საგანი: შესასრულებელი სამუშაოს ღირებულების ხელფასის სახით გაცემის დაყოვნებისათვის თანხის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2009 წლის 6 მარტს ი. გ-შვილმა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხე სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიმართ და მოითხოვა მოპასუხისათვის არასწორად დაკავებული სამუშაო გადასახადის თანხისა და შესრულებული სამუშაოს ღირებულების ხელფასის სახით გაცემის დაყოვნებისათვის, სულ 3 663,60 ლარის გადახდის დაკისრება.

მოსარჩელემ სასამართლო სხდომაზე დააზუსტა მოთხოვნა და განმარტა, რომ იგი ითხოვს შესაბამისი თანხის, ანუ შესრულებული სამუშაოს ღირებულების, ხელფასის სახით გაცემის დაყოვნებისათვის 0,07%-ის გადახდას შრომის კოდექსის ამოქმედებიდან 2009 წლის 11 თებერვლამდე.

მოსარჩელემ განმარტა, რომ იგი ექსპერტიზის ბიუროში მუშაობდა 1993 წლიდან 2007 წლის 1 ნოემბრამდე შტატგარეშე ექსპერტად, შემდეგ ეკავა საშტატო ექსპერტის თანამდებობა, ბოლოს კი მოპასუხესთან მუშაობდა ხელშეკრულებით. შტატგარეშე ხელშეკრულებით მომუშავე ექსპერტებს ხელფასები ეძლეოდათ შესრულებული სამუშაოს მიხედვით თანხების დამკვეთი ორგანიზაციებიდან ჩარიცხვის შემდეგ. 2000, 2002, 2003 წლების მიერ შესრულებული სამუშაოებიდან, საქართველოს გენერალური პროკურატურიდან, შინაგან საქმეთა სამინისტროდან და საოლქო სასამართლოდან ჩაურიცხავი თანხა შეადგენდა სულ 12 702,12 ლარს, საიდანაც გადაუხდელი სახელფასო დავალიანება 4055,54 ლარია. აღნიშნული თანხის გადახდა მოპასუხეს დაეკისრა პირ-

ველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, რომელიც ძალაში დარჩა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, უზენაესი სასამართლოს მიერ კი მოპასუხის საკასაციო საჩივარი განუხილველი დარჩა დაუშვებლობის გამო. შესაბამისი თანხა მას ჩაერიცხა 2009 წლის 16 თებერვალს.

მოსარჩელის განმარტებით, შესაბამისი თანხა ჩაირიცხა 2005 წლის ნოემბერ-დეკემბერში, ამიტომ შემსრულებლისათვის ხელფასი – 4055,54 ლარი უნდა გაცემულიყო 2005 წლის დეკემბერში, რაც მოპასუხეს არ განუხორციელებია. სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე ხელფასი დაირიცხა და გაიცა 2009 წლის 16 თებერვალს.

მოსარჩელე თავის მოთხოვნას ამყარებს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07%.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2009 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილებით ი. გ-შვილის სარჩელი დაკმაყოფილდა – მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ 2 705,45 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი შეიტანა სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულმა ბიურომ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2009 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; ი. გ-შვილის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი ფაქტობრივი გარემოებები: ი. გ-შვილი მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდა 1993 წლიდან 2007 წლის 1 ნოემბრამდე, თუმცა ეს ურთიერთობები არ ყოფილა უვადო (უნწყვეტი) ხასიათის და მხარეები უმრავლეს შემთხვევაში აფორმებდნენ ვადიან შრომით ხელშეკრულებებს. 2000, 2002 და 2003 წლებში მხარეებს შორის გაფორმებული იყო რამდენიმე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. მითითებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებებიდან გამომდინარე, მიუღებელი შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) 4055,54 ლარის ოდენობით სსიპ ლევან

სამხარაულის სახელობის ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს ი. გ-შვილის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილებით, რომელიც უცვლელად იქნა დატოვებული სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებშიც.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილების საფუძველზე ი. გ-შვილის სახელზე 2009 წლის 16 თებერვალს გაიცა მიუღებელი ხელფასი – 4055,54 ლარი.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ განსახილველ საქმეზე აღძრული სარჩელით ი. გ-შვილი, საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე, ითხოვდა ამ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრებას მოპასუხისათვის.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ, მართალია, ის შრომითი ურთიერთობა, რომლის სახელფასო დავალიანების გადახდის დაყოვნებისათვის მოსარჩელე ითხოვდა დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0.07%-ის გადახდევინებას, წარმოიშვა ძველი შრომის კანონთა კოდექსის მოქმედების პერიოდში, მხარეთა შორის დავა განხილული და გადაწყვეტილი უნდა ყოფილიყო ახალი, 2006 წლის 25 მაისის შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმების გათვალისწინებით, რამდენადაც მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სწორედ ახალი შრომის კოდექსის მოქმედების პერიოდში. პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს ეს დასკვნა არ გამომდინარეობს საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან, კერძოდ, სადავო პერიოდში (2000, 2002 და 2003 წლებში) მხარეებს გაფორმებული ჰქონდათ რამდენიმე ვადიანი შრომის ხელშეკრულება.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია მოცემული დავისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ სადავო პერიოდში (2000, 2002 და 2003 წლებში) მხარეებს შორის გაფორმებული ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები ყველა შემთხვევაში წყდებოდა მათი ვადის გასვლის გამო და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელებულა შრომის კანონთა კოდექსის 31-ე მუხლით განსაზღვრული წესით, შესაბამისად, გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ სადავო სამართალურთიერთობების მოსაწესრიგებლად

სასამართლოს არ უნდა გამოეყენებინა 2006 წლის 4 ივლისიდან ამოქმედებული შრომის კოდექსი, რადგან ამ დროისათვის იმ შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადები, რომლებიდანაც გამომდინარეობს სადავო სასამართალურთიერთობები, უკვე ამონურული იყო და მხარეები იმყოფებოდნენ სხვა სახის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, რომელიც წარმოშობილი იყო სულ სხვა ხელშეკრულების საფუძველზე. ამდენად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის ხელშეკრულებებიდან გამომდინარე ძირითადი ვალდებულებები და მათ საფუძველზე წარმოშობილი აქცესორული ვალდებულებები (მათ შორის პირგასამტეხლოს დაკისრების საკითხი) ვერ დარეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით, რომელსაც არ გააჩნია უკუქცევითი ძალა.

სააპელაციო პალატამ განმარტა „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილი და მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ შეიცავს ნორმას, რომელიც დაადგენდა ამ კანონის უკუძალას. ამდენად, მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით 2006 წლის 4 ივლისიდან ამოქმედებული შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილს სასამართლომ კანონის დარღვევით მიანიჭა უკუძალა, გააერცვლა რა იგი იმ ურთიერთობებზე, რომლებიც აღარ არსებობდა ამ კოდექსის ამოქმედების მომენტისათვის.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ ამ გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლომ მოცემულ დავასთან მიმართებაში არასწორად გამოიყენა შრომის კოდექსის 53-ე მუხლი. იმის გათვალისწინებით, რომ არც სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსი და არც ამ პერიოდში მხარეთა შორის გაფორმებული ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები არ ითვალისწინებდა დამსაქმებლის (სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის ექსპერტიზის ეროვნული ბიურო) ვალდებულებას, გადაეხადა დასაქმებულისათვის (ი. გ-შვილი) შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის რაიმე პირგასამტეხლო, სასამართლოს არ გააჩნდა ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი სარჩელის დასაკმაყოფილებლად.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ სადავო საკითხი უნდა იქნეს განხილული ახალი შრომის კოდექსის ნორმების გათვალისწინებით, რამდენადაც მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა და იგი შეწყდა ახალი შრომის კოდექსის მოქმედების პერიოდში. ეს კი ის პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც მოსარჩელეს წარმოეშვა და გააჩნდა მოპასუხის მიმართ შესაბა-

მისი მოთხოვნის უფლება. 2004 წლის 4 ივლისიდან მოპასუხეს წარმოეშვა ვალდებულება, მოსარჩელისათვის გადაეხადა სახელფასო დავალიანება.

აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი შეიტანა ი. გ-შვილმა. მან მიუთითა, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული ვადიანი ხელშეკრულებები ყველა შემთხვევაში წყდებოდა ვადის გასვლის გამო და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელებულა შრომის კანონთა კოდექსის 31-ე მუხლით განსაზღვრული წესით. ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში მუშაობის პერიოდში არც ერთი დღით ხელშეკრულების წყვეტა არ დასტურდება, რადგან მასთან ხელშეკრულებები იდებოდა წინასწარ 2 დღით ადრე. სასამართლომ მტკიცებულად მიიჩნია როგორც ერთჯერადი დაკვეთით შესრულებული სამუშაოები, ანუ კერძო ალტერნატიული ექსპერტიზის დასკვნები, ასევე მომსახურებაზე გაფორმებული ხელშეკრულებები, მაგრამ ყურადღება არ მიუქცევია იმ გარემოებისათვის, რომ სახელმწიფო ექსპერტის მიერ უწყვეტად იყო შესრულებული სამუშაოები.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივარი, შეამოწმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთებულობა და მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ ი. გ-შვილი მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდა 1993 წლიდან 2007 წლის 1 ნოემბრამდე. ამასთან ერთად სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ეს ურთიერთობა არ ყოფილა უვადო (უწყვეტი) და მხარეები უმრავლეს შემთხვევაში აფორმებდნენ ვადიან შრომით ხელშეკრულებებს.

ასევე სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოცემულ საქმეზე მოსარჩელის მიერ დაყენებული მოთხოვნა გამომდინარეობს 2000, 2002 და 2003 წლებში წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობებიდან და მითითებულ პერიოდში მხარეებს შორის გაფორმებული იყო რამდენიმე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ ასევე დადგენილია, რომ მითითებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებებიდან გამომდინარე, მიუღებელი შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) 4055,54 ლარის ოდენობით სსიპ „ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო

ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს“ ი. გ-შვილის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილებით, რომელიც უცვლელად დარჩა სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოების მიერ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილების საფუძველზე ი. გ-შვილზე 2009 წლის 16 თებერვალს გაიცა მიუღებელი ხელფასი – 4055,54 ლარი.

საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ სადავო ურთიერთობაზე არ უნდა გავრცელდეს 2006 წლის 4 ივლისიდან ამოქმედებული შრომის კოდექსი, რადგან იმ დროისათვის, 2000, 2002 და 2003 წლებში დადებული ხელშეკრულებების მოქმედებების ვადები, რომლიდანაც გამომდინარეობს სადავო ურთიერთობები, უკვე ამონურული იყო.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ი. გ-შვილის მოთხოვნის საფუძველს წარმოადგენს შრომის კოდექსის (2006 წლის 4 ივლისის რედაქციის) 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07%. ამდენად, ყურადსაღებია ის, რომ განხილვის საგანს არ წარმოადგენს ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებით მიყენებული ზიანის ფაქტი, რადგან განსახილველი ნორმით განსაზღვრული პასუხისმგებლობისათვის არ არის აუცილებელი ზიანის ფაქტის არსებობა, საკმარისია მხოლოდ ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ფაქტის არსებობა.

როგორც აღინიშნა, განსახილველი ურთიერთობა ეხება 2000, 2002 და 2003 წლებში მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე შესრულებული სამუშაოებისათვის გადასახდელი თანხის დაყოვნების ფაქტი. ისმის კითხვა, უნდა გავრცელდეს თუ არა განსახილველი ნორმა სადავო ურთიერთობაზე.

ამასთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მოქმედი შრომის კოდექსი, ამ კოდექსის ამოქმედებამდე წარმოშობილ ურთიერთობებზე შეიძლება გავრცელდეს მხოლოდ ამავე კოდექსის 53-ე მუხლით დადგენილი პირობების არსებობისას, კერძოდ, განსახილველი ნორმის თანახმად, ეს კოდექსი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. კონკრეტულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერ-

თობის წარმოშობის საფუძველს წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულება. მიუხედავად იმისა, რომ 1993 წლიდან 2007 წლის 1 ნოემბრამდე პერიოდი მოიცავდა როგორც ვადიან შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ ურთიერთობას, ასევე, კასატორის შტატში მუშაობის პერიოდს, იმისათვის, რომ შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის საფუძველზე გავავრცელოთ ამ ურთიერთობაზე ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, აუცილებელია არსებობდნენ მხარეთა შორის წარმოშობილი ის უფლება-ვალდებულებები, რომლებიც წარმოიშვა ამ კოდექსის ამოქმედებამდე, მაგრამ გრძელდებოდა ან შეწყდნენ ამ კოდექსის მოქმედების პერიოდში. ზუსტად რომ, ამ უფლება-ვალდებულებების წარმოშობის საფუძველს წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულება. ვადიანი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა წყდება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამონურვის მომენტიდან, თუ სხვა რამ არ არის განსაზღვრული მხარეთა მიერ. თუნდაც ამ ვადის ამონურვის დღეს მხარეთა მიერ ხელახლა გამოთქმული ნება სხვა ვადიან ხელშეკრულების დადებაზე წარმოადგენს დამოუკიდებელ ხელშეკრულებას, ე.ი. წინა ხელშეკრულებისაგან დამოუკიდებელ მხარეთა მიერ გამოვლენილ ნებას, რომელიც უკავშირდება ახალ შრომითი ურთიერთობებს. კასატორი ვერ ადასტურებს და ვერ უთითებს ისეთ მტკიცებულებებზე, რომლითაც დადასტურდებოდა სააპელაციო სასამართლოში მხარეთა შორის ამ კოდექსის ამოქმედებამდე წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა, რომლის უფლება-ვალდებულებები გაგრძელდა ან შეწყდა მოქმედი შრომის კოდექსის მოქმედების პერიოდში. ამდენად, 2000, 2002 და 2003 წლებში მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე შესრულებული სამუშაოებისათვის გადასახდელი თანხის დაყოვნებისათვის არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მოქმედი შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი, რადგან მითითებული ხელშეკრულებებით წარმოშობილი ურთიერთობები შეწყდა შრომის კოდექსის ამოქმედებამდე, ხოლო მოთხოვნის სხვა საფუძველი, როგორც აღინიშნა, კასატორს არ გააჩნია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

საკასაციო პალატა თვლის, რომ კასატორის მიერ წარმოდგენილი არ არის დასაბუთებული პრეტენზია. კონკრეტულ შემთხვე-

ვაში დასაშვებ და დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს, რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება და სამართლებრივ-მატერიალური ნორმის არასწორად გამოყენება ან განმარტება. ამდენად, საქმეში არ მოიპოვება ისეთი მტკიცებულებები, რომლებიც, საქართველოს საქმოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, გამოირიცხავდა სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი, რადგან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ მითითებული კანონი არ დარღვეულა. სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

- ი. გ-შვილის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
- უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
- საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

6. შრომითი ხელშეკრულების მოკლა

ბანჩინება

№ას-680-1010-07

2 აპრილი, 2008 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამენარშეო და გაკოტრების საქმეთა პალატამ შემადგენლობა: მ. სულხანიშვილი (თავმჯდომარე), რ. ნადირიანი (მომხსენებელი), თ. თოდრია

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2006 წლის 2 აგვისტოს პ. დ-იქმ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ მიმართ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე შემდეგი საფუძვლებით:

მოსარჩელის განმარტებით, მუშაობდა შპს „თბილისის მეტროპოლიტენში“ სიგნალიზაციისა და კავშირგაბმულობის სამსახურში. 2004 წლის 20 დეკემბერს სამსახურის უფროსის ბრძანებით გაფორმდა ელექტრო-მექანიკოსად. 2005 წლის 20 იანვარს ჩააბარა გამოცდა, რის საფუძველზეც მოიპოვა მუშაობის უფლება გამოცდების პერიოდული ჩაბარების პირობით და ხელფასის ოდენობა განესაზღვრა 150 ლარით. 2006 წელს განწვიანდა მეტროპოლიტენის პროფკავშირებში. ქვეყანაში შექმნილი ეკონომიკური პირობების გამო, ხელფასის მომატების მოთხოვნით, პროფკავშირის სხვა წევრებთან ერთად დაიწყო ხელმოწერების შეგროვება და მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში გაფიცვის ორგანიზება, რაც ადმინისტრაციის უკმაყოფილებას იწვევდა. მოსარჩელე მხარს უჭერდა მოსალოდნელ რეორგანიზაციას, რასაც თავისთავად მოჰყვებოდა შტატების შემცირება, რის გამოც პროფკავშირის თავმჯდომარის რწმუნებით მიენიჭა უფლებამოსილება, გაეკონტროლებინა რეორგანიზაციის ჩატარების პროცესი და დაეცვა თანამშრომელთა ინტერესები.

შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ გენერალური დირექტორის 2006 წლის 27 ივლისის ბრძანების საფუძველზე პ. დ-იქმ გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელემ მიიჩნია უკანონოდ, ვინაიდან თანამშრომელთა შორის სამსახურში დარჩენის უპირატესობა არ მინიჭებია საკვალიფიკაციო გამოცდების შედეგებით და, ამასთან, მისი განთავისუფლების საკითხი არც პროფკავშირებთან შეთანხმებულია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პ. დ-იქემ მოითხოვა მისი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების გაუქმება, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

მოპასუხე შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ წარმომადგენლებმა სარჩელი არ ცნეს იმ მოტივით, რომ პ. დ-იქე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციად.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2006 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილებით პ. დ-იდის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა პ. დ-იქემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 13 ივლისის განჩინებით პ. დ-იდის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო პალატამ საქმეში არსებული მასალების მიხედვით მიიჩნია, რომ აპელანტის განთავისუფლება სამუშაოდან მის დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლებოდა, ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, რასაც ითვალისწინებს შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი. გარდა ამისა, სასამართლომ ჩათვალა, რომ, შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, მოწინააღმდეგე მხარეს უფლება ჰქონდა, სამუშაოს არსიდან და მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, თავისი მიზნის მისაღწევად სასურველი კანდიდატურები შეერჩია.

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს პროფკავშირების თანხმობა აუცილებელი არ იყო, ვინაიდან აღნიშნულს შრომის კანონთა კოდექსი არ ითვალისწინებს.

აპელანტის მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ აღნიშნული დავა უნდა გადაწყვეტილიყო სამოქალაქო კოდექსის შესა-

ბამისად, ვინაიდან ვალდებულებითი სამართლის ნორმებიდან გამომდინარე, მონინალმდეგე მხარემ არ შეასრულა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა, ვინაიდან მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი მოწესრიგებულია შრომის კანონთა კოდექსის 37-38 მუხლებით და რომელიმე სპეციალური კანონი ან საერთაშორისო ხელშეკრულება აღნიშნულ საკითხს განსხვავებულად არ ადგენს.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 26-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ 1997 წელს მიღებული „პროფესიული კავშირის შესახებ“ საქართველოს კანონთან შედარებით სწორად მიანიჭა უპირატესობა საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსს და განსახილველი დავის გადაწყვეტისას სწორად გამოიყენა ამ კანონის ნორმები.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა პ. დ-იქემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძვლებით:

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ განჩინების მიღებისას არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოეყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, არასწორად განმარტა იგი და არ გაითვალისწინა საერთაშორისო კანონმდებლობათა მოთხოვნები, კერძოდ, შრომის კანონთა კოდექსის მე-2 მუხლის მოთხოვნათა უგულვებელყოფით, სამუშაოდან განთავისუფლების კანონიერების საკითხი საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე-38-ე მუხლების მოქმედების სფეროში მოაქცია და ფაქტობრივად კანონიერად ცნო პირის სამსახურიდან დათხოვნის მართლსაწინააღმდეგო ქმედება, რითაც დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულების ცნება იურიდიულ ნონსენსად აქცია.

ამასთან, კასატორის აზრით, სასამართლოს შეცდომები ძირითადად ეფუძნება ახალმიღებული შრომის კანონთა კოდექსის ნორმებსა და აღნიშნული კატეგორიის საქმეებზე სტაბილური სასამართლო პრაქტიკის არსებობას. ამასთან, სასამართლომ ზერელედ გამოიკვლია საქმის სწორი გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი გარემოებები, კერძოდ, უარყო მისი განთავისუფლების ბრძანების უკანონობა ანუ მეტროპოლიტენის მხრიდან დისკრიმინაციის დაუშვებლობის ვალდებულების დარღვევა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პ. დ-იქემ სააპელაციო სა-

სამართლოს გასაჩივრებული განჩინება მიიჩნია უკანონოდ და მოითხოვა მისი გაუქმება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და თვლის, რომ პ.დ-ძის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მის მიმართ განხორციელდა შრომის კანონმდებლობით აკრძალული დისკრიმინაცია, რადგან სათანადო მიზეზებისა და პირობების გარეშე მისი შემცირებით დაირღვა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს.

საქართველოს კონსტიტუცია და საქართველოს შრომის კოდექსი აღიარებს „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ ფენევის კონვენციის 1-ელი მუხლის 1-ელ პუნქტში მითითებულ განმარტებას დისკრიმინაციის შესახებ და საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი უზრუნველყოფს ყოველი ადამიანის თანასწორობას კანონის წინაშე, განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით აკრძალულია ზემოთ მითითებული ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2003 წლის 7 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში ჯ. ჯ-ძის, ნ. უ-ისა და სხვათა კონსტიტუციურ სარჩელზე, განმარტავს, რომ კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების თანაბრად აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება.

პალატას მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და თანმდეგ ურთიერთობებს, თავისი ნორმებით ერთნაირ პირობებში აყენებს მონინაალმდეგე მხარის დაწესებულებაში ყველა დასაქმებულს და მათ შორის – კასატორსაც.

რაც შეეხება კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მის მიმართ მონინაალმდეგე მხარის წარმომადგენლის მიერ განხორციელებული არამართლზომიერი ქმედებით, ზემოთ აღნიშნული

ნორმების შესაბამისად, მისი სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემით, არახელსაყრელ მდგომარეობაში აღმოჩნდა, რაც ნიშნავს მის დიკრიმინაციას, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს, ვინაიდან, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც ამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

საქმის მასალებით დასტურდება და არც კასატორი უარყოფს იმ გარემოებას, რომ მოწინააღმდეგე მხარის 2006 წლის 15 მაისის ბრძანებით, რომელიც ამოქმედდა 2006 წლის 16 მაისიდან, დაინყო საწარმოს ყველა სტრუქტურულ ერთეულში რეორგანიზაციის, სტრუქტურული ცვლილებების, საშტატო რიცხოვნების ოპტიმიზაციისა და შრომის ანაზღაურების ცვლილების პროცესი და რეორგანიზაციის შედეგად მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ ეცნობა შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ მთელ შემადგენლობას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, გათვალისწინებულია სახელმწიფოს მხრიდან თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისათვის ხელისშემწყობი მოთხოვნები, რომელიც გულისხმობს მენარმის უფლებას, თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაპენტი, აირჩიოს საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, საქმიანობის საგანი, თავისი შეხედულებით დაიქირაოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ შრომითი სამართალურთიერთობები სამენარმეო უფლებამოსილების განხორციელებისას ხასიათდებოან გარკვეული თავისებურებებით. უპირველეს ყოვლისა აღნიშნული თავისებურებები ვლინდებიან სამენარმეო იურიდიული პირების საკუთრების უფლების რეალიზაციაში, რომლის ერთ-ერთ უმთავრესს მიზანს წარმოადგენს მოგების მიღება. ამ მიზნის მისაღწევად მას შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს იმ მუშა-მოსამსახურეთა არჩევის უფლება, რომლებიც უზრუნველყოფენ მესაკუთრისაგან დაქირავებული ქონებით მოგების მენარმისათვის მიღებას.

კონკრეტულ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საქმის განხილვისას კასატორი ვერ უთითებს ისეთ ფაქტობრივ

გარემოებებზე, რომლებიც უთითებს მენარმის მიერ თავისი უფლების არამართლზომიერად გამოყენებაზე და აქედან გამომდინარე მისი ქმედებების უსაფუძვლობაზე, რაც უნდა შეეფასებინა და არ შეფასა ან არასათანადოდ შეაფასა სააპელაციო სასამართლომ.

პალატა თვლის, რომ მონინა აღმდეგე მხარეს ჰქონდა უფლება სამუშაოს არსიდან, მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, თავისი მიზნის მისაღწევად შეერჩია სასურველი კანდიდატურები და ეს ქმედება მას, ზემოთ მითითებული ნორმის თანახმად, არ ჩაეთვლება დისკრიმინაციად.

საკასაციო პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს კასატორის მოსაზრებას მის განთავისუფლებასთან დაკავშირებით პროფკავშირთან შეთანხმების აუცილებლობის შესახებ და მიაჩნია, სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს დასაქმებულთან შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მესამე პირთა, მათ შორის, პროფკავშირის თანხმობას.

საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 26-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლომ, 1997 წელს მიღებული „პროფესიული კავშირის შესახებ“ საქართველოს კანონთან შედარებით სწორად მიანიჭა უპირატესობა საქართველოს შრომის კოდექსს და განსახილველი დავის გადანყვეტისას სწორად გამოიყენა ამ კანონის ნორმები.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული ადანყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი საფუძვლები.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

პ. დ-იდის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2006 წლის 13 ივლისის განჩინება;
განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოხელა

ბანჩინება

№ას-695-1025-07

2 აპრილი, 2008 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატამ
შემადგენლობა: მ. სულხანიშვილი (თავმჯდომარე),
რ. ნადირიანი (მომხსენებელი),
თ. თოდრია

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

2006 წლის 12 დეკემბერს გ. წ-ელმა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ წინააღმდეგ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე შემდეგი საფუძვლებით:

მოსარჩელის განმარტებით, 1986 წლიდან 2006 წლის 11 ნოემბრამდე მუშაობდა შპს „თბილისის მეტროპოლიტენში“ მემანქანედ, 2004 წლიდან კი არის მეტროპოლიტენის მუშაკთა დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირის გამგეობის თავმჯდომარე. შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ გენერალური დირექტორის 2006 წლის 10 ნოემბრის ბრძანებით, შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის საფუძველზე გაათავისუფლეს ელდუბოს „გლდანის“ №8 საექსპლუატაციო საამქროს ხაზის მემანქანის თანამდებობიდან.

აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელემ მიიჩნია უკანონოდ იმ საფუძველით, რომ მასზე, როგორც პროფესიული კავშირის გამგეობის თავმჯდომარეზე, უნდა გავრცელებულიყო სპეციალური კანონი და შპს „მეტროპოლიტენის“ გენერალური დირექტორი მისი სამუშაოდან განთავისუფლებისას ვალდებული იყო, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსთან ერთად ეხელმძღვანელა „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონით, ვინაიდან ამ კანონის იმპერატიული მოთხოვნიდან გამომდინარე, „მეტროპოლიტენის“ მუშაკთა დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირის“ წინასწარი თანხმობის გარეშე დაუშვებელი იყო მისი სამუშაოდან განთავისუფლება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გ. წ-ელმა მოითხოვა მისი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმება, წინანდელ თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება ყოველთვიურად 650 ლარის ოდენობით სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოპასუხე შპს „თბილისის მეტროპოლიტენის“ წარმომადგენლებმა სარჩელი არ ცნეს იმ მოტივით, რომ გ. წ-ელი სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ახალ შრომის კოდექსში კი აღარ არის გათვალისწინებული პროფკავშირის თანხმობა, შესაბამისად, მოითხოვეს მოსარჩელისათვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 25 იანვრის გადაწყვეტილებით გ. წ-ლის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა გ. წ-ელმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 16 ივლისის განჩინებით გ. წ-ლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ აღნიშნული დავის მოსაწესრიგებლად სწორად გამოიყენა საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი და არა „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონი, ვინაიდან „პროფესიული კავშირების შესახებ“ კანონი არ წარმოადგენს სპეციალურ კანონს შრომითი და მის თანმდევი ურთიერთობების შესახებ, შესაბამისად, არ უნდა გამოყენებულიყო აღნიშნული კანონი, მით უმეტეს, რომ დღეს მოქმედი საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი ძველი შრომის კანონთა კოდექსისაგან განსხვავებით არ მოითხოვს პროფკავშირების თანხმობას ხელშეკრულების შეწყვეტისას.

სააპელაციო პალატამ საქმეში არსებული მასალების მიხედვით მიიჩნია, რომ აპელანტის განთავისუფლება სამუშაოდან მის დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლებოდა, ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, რასაც ითვალისწინებს შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი, რომელიც დამსაქმებლისათვის არ ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების მოშ-

ლის საფუძვლებზე მითითებას, შესაბამისად, პალატის აზრით, შპს „თბილისის მეტროპოლიტენი“ არ იყო ვალდებული, მიეთითებინა განთავისუფლების საფუძვლებზე. გარდა ამისა, პალატამ მიუთითა, რომ საქმეში არსებული გ. წ-ის პირადი საქმით დასტურდებოდა აპელანტის მხრიდან დისციპლინის დარღვევის არაერთი ფაქტი.

მოსარჩელის მოთხოვნა ბრძანების ბათილობის თაობაზე იმ საფუძვლით, რომ იგი ეწინააღმდეგებოდა კანონს – საერთაშორისო ხელშეკრულებას, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა, ვინაიდან მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი არ ეწინააღმდეგებოდა საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა გ. წ-ელმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძვლებით:

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ განჩინების გამოტანისას არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, არასწორად განმარტა იგი და არ გაითვალისწინა საერთაშორისო კანონმდებლობათა მოთხოვნები.

სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა „პროფკავშირთა შესახებ საქართველოს კანონის“ მე-11.5 მუხლზე, რომლის თანახმად, დასაქმების პოლიტიკაში პროფკავშირების მონაწილეობის ერთ-ერთი გარანტია გამომდინარეობს საქართველოს მიერ ნაკისრი დასაქმების პოლიტიკის გატარების საერთაშორისო ვალდებულებიდან, რომელიც გამომდინარეობს შრომის უფლებისა და საზოგადოდ ადამიანის უფლებების დაცვის საყოველთაო პრინციპებიდან და დებულებებიდან. შესაბამისად, მიიჩნია, რომ სადავო აქტი ამ კანონთან ერთად ეწინააღმდეგებდა საქართველოს კონსტიტუციის 30.4 მუხლს, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1964 წლის 17 ივნისის კონვენციას „დასაქმების შესახებ“, ამ ორგანიზაციის დამფუძნებელ დოკუმენტს – ფილადელფიის დეკლარაციასა და ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გ. წ-ელმა მოითხოვა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი დაკმაყოფილება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო შეისწავლა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და თვლის, რომ გ. წ-ის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო: კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია, საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს.

საქართველოს კონსტიტუცია და საქართველოს შრომის კოდექსი აღიარებს „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ ჟენევის კონვენციის პირველი მუხლის პირველი პუნქტში მითითებულ განმარტებას დისკრიმინაციის შესახებ და საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი უზრუნველყოფს ყოველი ადამიანის თანასწორობას კანონის წინაშე, განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით აკრძალულია ზემოთ მითითებული ნებისმიერი სახის დიკრიმინაცია.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2003 წლის 7 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში ჯ. ჯ-ძის, ნ. უ-ისა და სხვათა კონსტიტუციურ სარჩელზე, განმარტავს, რომ კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების თანაბრად აღიარებას და დაცვას, რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება.

პალატას მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და თანმდევ ურთიერთობებს, თავისი ნორმებით ერთნაირ პირობებში აყენებს მონინალმდევე მხარის დანესებულებაში ყველა დასაქმებულს და მათ შორის კასატორსაც.

კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ადმინისტრაციის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მის დიკრიმინაციას, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს, ვინაიდან, საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მი-

სი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შე-საბამისად, გათვალისწინებულია სახელმწიფოს მხრიდან თავი-სუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისათვის ხელისშემწყობი მოთხოვნები, რომელიც გულისხმობს მენარმის უფლებას, თავისი შეხედულებით შეარჩიოს კონტრაქტები, აირ-ჩიოს საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, საქმი-ანობის საგანი, თავისი მიზნებიდან გამომდინარე დაიქირაოს და შეწყვიტოს პირთან შრომითი ურთიერთობები. ამასთან, აღსანიშ-ნავია, რომ შრომითი სამართალურთიერთობები სამენარმეო უფ-ლებამოსილების განხორციელებისას ხასიათდებიან გარკვეული თავისებურებებით. უპირველეს ყოვლისა აღნიშნული თავისებუ-რებები ვლინდება სამენარმეო იურიდიული პირების საკუთრების უფლების რეალიზაციაში, რომლის ერთ-ერთ უმთავრესს მიზანს წარმოადგენს მოგების მიღება. ამ მიზნის მისაღწევად მას შეუძ-ლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს იმ მუშა-მო-სამსახურეთა არჩევის უფლება, რომლებიც უზრუნველყოფენ მე-წარმისათვის მოგების მიღებას.

სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ გ. წ-ს ჩადენილი აქვს დისციპლინის დარღვევის არაერთი ფაქტი. 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). მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საქმის განხილვისას კასატორი არ უთითებს ისეთ გარემოებებსა და მტკიცებულებებზე, რაც გა-მორიცხავდა დადგენილ გარემოებებს, შესაბამისად კასატორს წამოყენებული არა აქვს დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენ-ზია. კასატორის მტკიცებას, რომ ადმინისტრაცია მას დევნიდა, გაზეთში გამოქვეყნებული სტატიების გამო, ვერ იქნება გაზი-რებული, ვინაიდან აღნიშნული მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა და-დასტურებული.

ამდენად, პალატა თვლის, რომ მონინალმდევე მხარეს ჰქონ-და უფლება სამუშაოს არსიდან, მისი სპეციფიკიდან გამომდინა-რე, თავისი მიზნის მისაღწევად შეეწყვიტა გ. წ-თან შრომითი ურ-თიერთობა და ეს ქმედება მას, ზემოთ მითითებული ნორმის თა-ნახმად, არ ჩათვლება დისკრიმინაციად.

საკასაციო პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს კასატორის მოსაზ-

რებას მის განთავისუფლებასთან დაკავშირებით პროფკავშირ-
თან შეთანხმების აუცილებლობის შესახებ და მიაჩნია, სასამარ-
თლომ სწორად დაადგინა, რომ შრომის კოდექსი არ ითვალისწი-
ნებს დასაქმებულთან შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის დროს
მესამე პირთა, მათ შორის, პროფკავშირის თანხმობას.

საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ „ნორმატიული აქტების შე-
სახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 26-
ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლომ, 1997 წელს
მიღებული „პროფესიული კავშირის შესახებ“ საქართველოს კა-
ნონთან შედარებით სწორად მიანიჭა უპირატესობა საქართვე-
ლოს შრომის კოდექსს და განსახილველი დავის გადაწყვეტისას
სწორად გამოიყენა ამ კანონის ნორმები.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს,
რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და
არ არსებობს მისი დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადან-
ყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი საფუძვლები.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქა-
ლაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა :

გ. წ-ელის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-
მოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 16 ივლისის განჩინება;
განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოხელა

ბანძინება

№ას-772-987-08

31 მარტი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ლ. ლაზარაშვილი (მომხსენებელი),
ნ. კვანტალიანი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

2007 წლის 8 ივნისს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სასარჩელო განცხადებით მიმართა ნ. თ-ძემ მოპასუხე სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიმართ. მოსარჩელემ მოითხოვა მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის 2007 წლის 31 მაისის №01-275/პ ბრძანების ბათილად ცნობა და თანამდებობაზე აღდგენა.

მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძვლები მდგომარეობს შემდეგში:

მოსარჩელეს აქვს უმაღლესი სამედიცინო განათლება, საექსპერტო დანესებულებაში მუშაობის ოცი წლის სტაჟი, არის სერთიფიცირებული ნარკოლოგი.

სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 4 სექტემბრის №01-572/პ-202 ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა ამავე ბიუროს აჭარის რეგიონალური სამსახურის სამედიცინო და ნარკოლოგიური ექსპერტიზის განყოფილების ნარკოლოგიური ექსპერტიზის ჯგუფის ექსპერტად.

სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის 2007 წლის 31 მაისის №01-275/პ ბრძანებით ნ. თ-ძე 2007 წლის 1 ივნისიდან სამუშაოდან გათავისუფლდა. აღნიშნული ბრძანების საფუძვლად მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი, დამსაქმებლის ინიციატივა (დისციპლინური პასუხისმგებლობა), 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილი, აგრეთვე რ. ს-ძისა და

მ. ნ-ძის მოხსენებით ბარათები.

სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის 2007 წლის 1 ივნისის ბრძანებით ცვლილება შევიდა ნ. თ-ძის გათავისუფლების შესახებ ზემომითთებული ბრძანების პირველ პუნქტში და აღნიშნული პუნქტიდან ამოღებულ იქნა სიტყვები: „დისციპლინური პასუხისმგებლობა“.

სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს იურიდიული განყოფილების უფროს მ. ნ-ძისა და ამავე ბიუროს აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის უფროს რ. ს-ძის მოხსენებით ბარათებთან დაკავშირებით ადმინისტრაციას მოსარჩელისაგან არანაირი ახსნა-განმარტება არ მოუთხოვია. უფრო მეტიც, აღნიშნული ბარათების შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ჩაბარებისას.

მოსარჩელის მოსაზრებით, სადავო ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული სამართლებრივი ნორმები ვერ ასაბუთებდა თანამდებობიდან დათხოვნის მართლზომიერებას. აღნიშნულის კონკრეტულ გამოხატულებას წარმოადგენდა გასაჩივრებულ ბრძანებაში 2007 წლის 1 ივნისის განხორციელებული ცვლილება, რა დროსაც ბრძანების თავდაპირველი რედაქციიდან ამოღებულ იქნა სიტყვები: „დისციპლინური პასუხისმგებლობა“. მოპასუხემ ამგვარი ქმედებით, ფაქტობრივად, აღიარა ნ. თ-ძის მხრიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის არარსებობა. რაც შეეხებოდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტსა და 38-ე მუხლის პირველ ნაწილს, მართალია, კანონის დასახელებული ნორმები ადმინისტრაციას მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებამოსილებას ანიჭებდა, მაგრამ ასეთ პირობებში დამსაქმებელს არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება მიეცემოდა. მოცემული დანაწესიდან კანონი გამონაკლისს ადგენდა მუშაკის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევებზე. სწორედ ამ გამონაკლისი შემთხვევის არსებობა დაადასტურა მოპასუხემ ნ. თ-ძესთან მიმართებაში, როდესაც გასაჩივრებული ბრძანებიდან სიტყვების – „დისციპლინური პასუხისმგებლობა“ – ამოღების მიუხედავად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილზე მითითება უცვლელად დატოვა.

გასაჩივრებული ბრძანებაში მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილზე მითითება განაპირობებდა ადმინისტრაციის ვალდებულე-

ბას, დაედასტურებინა ნ. თ-ძის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობა. ასეთი ფაქტობრივი საფუძველი მოპასუხეს არ გააჩნდა. შესაბამისად, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება არაკანონიერად უნდა მიჩნეულიყო.

მოპასუხე სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულმა ბიურომ სარჩელი არ ცნო შემდეგი დასაბუთებით:

სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს დებულების მეოცე მუხლის თანახმად, ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს ნარკოლოგიური ექსპერტიზის განყოფილების ძირითადი ამოცანაა ფსიქოპაქტიური ნივთიერებების (ნარკოტიკული საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებების, ალკოჰოლის) მიღების ფაქტის დადგენა კლინიკური გამოკვლევით და ექსპრეს-ტესტებით, სასამართლო-ნარკოლოგიური ექსპერტიზის ორგანიზება და წარმოება, ნარკოლოგიური აღრიცხვის მონაცემთა საინფორმაციო ბაზის შექმნა და წარმოება. სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს შინაგანანგის 1.3 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების თანახმად, ბიუროში დასაქმებულმა პირებმა უნდა დაიცვან შრომის დისციპლინა და გამოამყლავნონ შრომისაღმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება.

2007 წლის 18 მაისის მდგომარეობით სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურში მუშაობდა ოთხი ექსპერტი: ნ. თ-ძე, ნ. მ-ილი, მ. კ-ძე, თ. მ-ძე. აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის იმჟამინდელ უფროს რ. ს-ძის სიტყვიერი დავალებით ჯგუფს ხელმძღვანელობას უწევდა ნ. თ-ძე, რომელიც მუშაობდა ყოველდღიურად, ხოლო დანარჩენი ექსპერტები მუშაობდნენ ყოველ მესამე დღეს. ექსპერტთა ჯგუფში ინახებოდა ალკოჰოლური თრობის შემონმების ერთი შეკვრა ოქმები, რომელიც ნ. თ-ძეს გადაეცემოდა აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსის მიერ მას შემდეგ, რაც ერთი შეკვრა ოქმი იქნებოდა რეალიზებული (შეკვრაში ასი ცალი ფურცელი იყო აღრიცხული და დანომრილი).

2007 წლის 4 მაისს ექსპერტმა ნ. მ-ილმა მისი მორიგეობის პერიოდში აღმოაჩინა, რომ №0000447 ოქმის შეუვსებელი ბლანკი ამოხეული და დაკარგული იყო, რის გამოც 7 მაისს მიმართა აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსს. სამსახურებრივმა მოკვლევამ შედეგი ვერ გამოიღო. გამოირკვა, რომ 2006 წლის ბოლოს ამავე ექსპერტებს დაკარგული ჰქონდათ პიროვნებიდან შემონმების მიზნით აღებული შარდის ნიმუში, რომელიც

ინახებოდა ექსპერტთა ჯგუფისათვის გამოყოფილ მაცვივარში.

კვლევის ობიექტებთან და შეუვსებელ ბლანკებთან დასახელებული ჯგუფის ექსპერტთა გარდა შეხება არავის ჰქონდა. აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსმა 2007 წლის 18 მაისს მიმართა ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს და ითხოვა შესაბამისი რეაგირება. თავის მხრივ, საქმის მასალები შესასწავლად გადაეცა ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს იურიდიულ განყოფილებას. დასახელებულმა განყოფილებამ ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს შუამდგომლობით მიმართა შესაბამისი მასალები შემდგომი შემონმების მიზნით გადაგზავნილიყო საგამოძიებო ორგანოებში.

მოპასუხის მოსაზრებით, ზემომითითებული ფაქტობრივი გარემოებები იძლეოდა დასკვნის საფუძველს, რომ ნ. თ-ძეს, რომელიც აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსის სიტყვიერი დავალებით ხელმძღვანელობას უწევდა სამსახურის ნარკოლოგიურ ექსპერტთა ჯგუფს და დანარჩენი ექსპერტებისაგან განსხვავებით თავის სამსახურებრივ მოვალეობებს ყოველდღიურად ასრულებდა, უნდა უზრუნველყო ჯგუფისათვის ჩაბარებული ფორმულარების (ოქმების, ბლანკების) ხელშეუხებლობა, გარეშე პირთაგან მათი დაცვა.

მოპასუხემ საგულისხმოდ მიიჩნია იმ გარემოებაზე მითითება, რომ დასახელებული ოქმის (№0000447) შეუვსებელი ბლანკის დაკარგვით ზიანი მიადგა ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს, რაც, თავის მხრივ, სავარაუდოდ საფუძვლიან ეჭვს ქმნიდა დანაშაულის ჩადენასთან დაკავშირებით. აღნიშნული მიზეზი ასაბუთებდა ნ. თ-ძის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებას, შრომითი მოვალეობებისადმი გულგრილი დამოკიდებულებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენას, რაც გამოიხატა შრომითი მოვალეობის ერთჯერად უხემ დარღვევაში. მოსარჩელის მიმნებებლობის შედეგად შესაძლებელი გახდა მკაცრი აღრიცხვის შეუვსებელი ბლანკის დაკარგვა. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელმა – სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულმა ბიურომ გამოიყენა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტით გათვალისწინებული უფლებამოსილება – შეწყვიტა ნ. თ-ძესთან შრომითი ურთიერთობა. რამდენადაც მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას არ ასრულებდა, მოპასუხემ იმავდროულად იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილით, რაც მას არ ავალებდა დასაქმებულის მიმართ იმ სოციალური დაცვის მექანიზმის გამოყენე-

ბას, რასაც ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები ითვალისწინებდა.

მოპასუხემ არ გაიზიარა სარჩელში გამოთქმული მოსაზრება იმის შესახებ, რომ ნ. თ-ძისათვის მისი სამუშაოდან გაათავისუფლების მიზეზი უცნობი იყო. შესაგებელზე თანდართული ნ. თ-ძის 14.05.2007წ. ახსნა-განმარტება ადასტურებდა, რომ მან აღნიშნული დროისათვის მკაცრი აღრიცხვის შეუვსებელი ბლანკის დაკარგვის შესახებ იცოდა.

ნ. თ-ძემ მოპასუხის მიერ შესაგებელში მოყვანილი არგუმენტები არ გაიზიარა და განმარტა, რომ 2007 წლის დასაწყისში აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსმა რ. ს-ძემ ნარკოლოგიურ ექსპერტთა ჯგუფის ხელმძღვანელობის დაკისრების თაობაზე მას სიტყვიერად აცნობა, თუმცა აღნიშნულს შედეგად არ მოჰყოლია დანიშვნის შესახებ ბრძანების მიღება ან ხელფასის ოდენობაში შესაბამისი ცვლილება. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელემ ჩათვალა, რომ ადმინისტრაციამ მისი დანიშნულება საჭიროდ აღარ მიიჩნია. უფრო მეტიც, როდესაც ნ. თ-ძემ ითხოვა განმარტება – გააჩნდა თუ არა მას ექსპერტთა ჯგუფის ხელმძღვანელის სახელით დოკუმენტებზე ხელმოწერის უფლებამოსილება, სამსახურის უფროსის მიერ უარყოფითი პასუხი მიიღო. შესაბამისად, მოსარჩელე თავს ჯგუფის ხელმძღვანელად არ მიიჩნევდა, ხოლო პირადად მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს დროულად და ხარისხიანად ასრულებდა.

2007 წლის 4 მაისს აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურში მომხდარ შემთხვევასთან დაკავშირებით ნ. თ-ძემ აღნიშნა, რომ №0000447 ოქმის დაკარგვის ფაქტთან მიმართებაში მას საფუძვლიანი ეჭვი გააჩნდა, კერძოდ, მოცემულ შემთხვევას იგი რიგი თანამდებობის პირების ბრალეულობას უკავშირებდა. ამასთან, ნ. თ-ძის ძალისხმევა, ჩადენილ დანაშაულს დროული რეაგირება მოჰყოლოდა, ამ დრომდე უშედეგო აღმოჩნდა. სანაცვლოდ მოსარჩელე სამუშაოდან გაათავისუფლეს, საფუძვლად კი რ. ს-ძისა და მ. წ-ძის მოხსენებით ბარათები დაასახელეს, რომელთა შინაარსიც მისთვის არავის გაუცვნია.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 7 აგვისტოს გადაწყვეტილებით ნ. თ-ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა – ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის 2007 წლის 31 მაისის №01-275/პ ბრძანება ნ. თ-ძისათვის არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების მიცემაზე უარის თქმის ნაწილში, დანარჩენ ნაწილში სარ-

ჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით. მოცემულ შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი იყო დამსაქმებელი – სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს დირექცია, რომელმაც გადანყვეტილება ნ. თ-ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიიღო აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის უფროს რ. ს-ძისა და სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს იურიდიული განყოფილების უფროს მ. ნ-ძის მოხსენებითი ბარათების გათვალისწინებით.

საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ ავალდებულებდა, მიეთითებინა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მოტივებზე და მას უფლებას ანიჭებდა ნებისმიერ დროს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში თავისი შეხედულებისამებრ მიეღო გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს ადმინისტრაციას ნ. თ-ძის სამუშაოდან გათავისუფლებისას შრომის კოდექსის მოთხოვნები არ დაურღვევია.

საქალაქო სასამართლომ ასევე მიუთითა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. კანონის აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს ადმინისტრაციის ნება ნ. თ-ძისათვის არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურებაზე უარის თქმის თაობაზე კანონსაწინააღმდეგო იყო, რის გამოც გასაჩივრებული ბრძანება ამ ნაწილში ბათილად ცნობას ექვემდებარებოდა.

საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ნ. თ-ძემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

აპელანტი საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 7 აგვისტოს გადანყვეტილებას დაუსაბუთებლად მიიჩნევდა იმ მიზეზით, რომ

საქმეში არსებული რიგი მტკიცებულებები არასაკმარისად იყო გამოკვლეული, ხოლო უმეტეს შემთხვევაში – უგულვებელყოფილი.

აპელანტის მოსაზრებით, გასაჩივრებული ბრძანების მართლობიერების დადგენა საჭიროებდა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილად შეფასებას, რაც საქალაქო სასამართლოს არ განუხორციელებია. ასეთ ვითარებაში არ არსებობდა საფუძველი დასკვნისათვის, რომ ნ. თ-ძის შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს აუსრულებდა.

გასაჩივრებული ბრძანების საფუძველად მითითებული მოხსენებითი ბარათები მიზნად ისახავდა ექსპერტთა ჯგუფში მომუშავე ნარკოლოგების უფლებების ხელყოფას, რამაც სამუშაოდან მათი გათავისუფლება განაპირობა. ამასთან, მოცემულ ბარათებში ასახულ შემთხვევაში ნ. თ-ძის ბრალეულობა სრულიად დაუსაბუთებელი იყო.

აპელანტი საგულისხმოდ მიიჩნევდა იმ გარემოებას, რომ მოხსენებითი ბარათების შინაარსი მისთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ გათავისუფლების ბრძანების ჩაბარებიდან რამდენიმე კვირის შემდეგ, როდესაც მას სასამართლოს მეშვეობით მოპასუხის შესაგებელზე თანდართული მასალების ასლები გადაეცა. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება ადმინისტრაციის მხრიდან მუშაკის შრომითი უფლების დარღვევაზე მიუთითებდა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 22 მაისის განჩინებით ნ. თ-ძის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 7 აგვისტოს გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცებულებები არ ქმნიდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლების შემადგენლობას, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივი საფუძველები არ არსებობდა.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მოცემულ შემთხვევაში გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველს არ წარმოადგენდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეუფასებლობა, როგორც ამაზე აპელანტი მიუთითებდა, რამდენადაც მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რა დროსაც დამსაქმებელს შრომის ხელშეკრულების მოშლის

ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი არ ეკისრებოდა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაა-საჩივრა ნ. თ-ძემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, კერძოდ: სამუშაოდან მისი გათავისუფლების შესახებ სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის 2007 წლის 31 მაისის №01-275/პ ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

კასატორის ზემოაღნიშნული მოთხოვნების საფუძვლები შემდეგში მდგომარეობს:

ნ. თ-ძის სამუშაოდან გათავისუფლება მოპასუხემ დაუკავშირა 2007 წლის 4 მაისს აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში მომხდარ შემთხვევას – ალკოჰოლური თრობის ოქმის ერთი ეგზემპლარის დაკარგვას, თუმცა საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებები ცხადყოფს, რომ ნ. თ-ძეს არათუ ბრალი მიუძღვის მომხდარ შემთხვევაში, არამედ პირიქით – იგი ყოველმხრივ შეეცადა აღნიშნულ ფაქტზე დროულ რეაგირებას. ის გარემოება, რომ ნ. თ-ძეს არანაირი დისციპლინური გადაცდომა არ ჩაუდენია, თავად დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებით დასტურდება. 2007 წლის 1 ივნისის ბრძანებით განხორციელებული ცვლილებით გასაჩივრებული ბრძანებიდან ამოღებულ იქნა სიტყვები: „დისციპლინური პასუხისმგებლობა“, ხოლო დანარჩენ ნაწილში ბრძანება უცვლელად დარჩა. მოცემული ქმედებით მოპასუხემ ფაქტობრივად აღიარა, რომ ნ. თ-ძეს დისციპლინური გადაცდომა არ ჩაუდენია.

სასამართლო გადაწყვეტილება დაეფუძნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის იმგვარ განმარტებას, რომ შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ ავალდებულებს შრომითი ხელშეკრულების მოტივებზე მითითებას და უფლებას ანიჭებს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში თავისი შეხედულებისამებრ მიიღოს გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე. ამდენად, სასამართლო შრომითი დავის გადაწყვეტისას დაეყრდნო მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მუხლის „დ“ ქვეპუნქტს, მაშინ როდესაც ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილი ადგენს, რომ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად,

ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. სარჩელში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები სრულად ასაბუთებს ნ. თ-ძის მიერ ვალდებულების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულებას.

იმ პირობებში, როდესაც გასაჩივრებული ბრძანება ნ. თ-ძის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილზე მიუთითებდა, აუცილებელი იყო მოსარჩელის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობის კონკრეტული შემთხვევების გამორკვევა და შეფასება, რაც სასამართლოს მიერ არ მომხდარა. შესაბამისად, აღნიშნული საფუძვლით მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას და ზიანს აყენებს მოსარჩელის კანონიერ უფლებებს.

გარდა ამისა, ნ. თ-ძეს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის საფუძველზე უფლება აქვს, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. კანონის აღნიშნული ნორმის მიხედვით, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების გამოკვლევის შედეგად მიიჩნევს, რომ უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 22 მაისის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

დადგენილია, რომ სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის 2007 წლის 31 მაისის №01-275/პ ბრძანებით იმავე ბიუროს აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურის ნარკოლოგიური ექსპერტიზის ჯგუფის ექსპერტი ნ. თ-ძე 2007 წლის 1 ივნისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილი. დამატებით, ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია: დამსაქმებლის ინიციატივა (დისციპლინური პასუხისმგებლობა), რ. ს-ძისა და მ. წ-ძის მოხსენებითი ბარათები.

სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს უფროსის 2007 წლის 1 ივნისის ბრძა-

ნებით ცვლილება შევიდა ზემომითითებულ ბრძანებაში და საფუძვლებიდან ამოღებულ იქნა სიტყვები: „დისციპლინური პასუხისმგებლობა“. რაც შეეხება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველ და მე-4 ნაწილებს, ასევე, რ. ს-ძისა და მ. წ-ძის მოხსენებით ბარათებს, ამ საფუძვლებთან მიმართებით სადავო ბრძანებას ცვლილება არ შეეხება.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილი გამოიყენება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. იგი ითვალისწინებს, რომ დასაქმებულისათვის არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების მიცემისა და გათავისუფლებამდე მისი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების ვალდებულება ადმინისტრაციას არ წარმოეშობა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. ამდენად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის გამოყენების აუცილებელი წინაპირობაა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობა. რაც შეეხება რ. ს-ძისა და მ. წ-ძის მოხსენებით ბარათებს, მათში საუბარია აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურში მომხდარ ფაქტებზე, რომლებიც დაკავშირებულია ნარკოლოგიურ ექსპერტთა ჯგუფში ალკოჰოლური თრობის შემომწმების ოქმის (№0000447) შეუესებელი ბლანკისა და შარდის ნიმუშის დაკარგვასთან. მართალია, სადავო ბრძანების საფუძვლებიდან ამოღებულია სიტყვები: „დისციპლინური პასუხისმგებლობა“, მაგრამ აღნიშნული არ ნიშნავს, რომ ნ. თ-ძე ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობის საფუძვლით არ არის გათავისუფლებული. სადავო ბრძანების საფუძვლად დარჩენილია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილი, რომელიც ცალსახად მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლაზე შრომითი მოვალეობის დარღვევის გამო და რ. ს-ძისა და მ. წ-ძის მოხსენებითი ბარათები, რომლებიც ასევე, სამსახურებრივი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტებზე მიუთითებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ. თ-ძის სამუშაოდან გათავისუფლების მართლობის მიერების გასარკვევად აუცილებელი იყო, სააპელაციო სასამართლოს გამოერკვია შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობის საკითხი, რამაც ადმინისტრაციის მხრიდან ამ ხელშეკრულების მოშლა განაპირობა. აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგენია საქმეზე შესაბამისი ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ, არ შეუფასე-

ბია აჭარის რეგიონალური ექსპერტიზის სამსახურში მომხდარ ფაქტებთან დაკავშირებით შედგენილი სამსახურებრივი მოკვლევის მასალები, რ. ს-ძისა და მ. ნ-ძის მოხსენებითი ბარათები, არ გამოურკვევია, ჰქონდა თუ არა ადგილი მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობას. რამდენადაც მოცემულ ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის არსებითად განხილული, ხოლო სადავო საკითხი საჭიროებს საქმეზე ფაქტობრივი გარემოებების დამატებით გამოკვლევას, საქმეზე ახალი გადანყვეტილების გამოტანა საკასაციო სასამართლოს მიერ შეუძლებელია საამისოდ შესაბამისი პროცესუალური უფლებამოსილების არქონის გამო.

საკასაციო სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ კასატორი საკასაციო საჩივარში მიუთითებს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე, რომელიც მას სარჩელში არ დაუყენებია. მას არც დავის საგნის გაზრდაზე უშუამდგომელია პირველი ინსტანციის სასამართლოში. შესაბამისად, აღნიშნული მოთხოვნა ვერ იქნება ვერც საკასაციო საჩივრის განხილვის საგანი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 406-ე მუხლის თანახმად, დავის საგნის შეცვლა ან გადიდება, შეგებებული სარჩელის შეტანა და ხარჯების განსაზღვრა საკასაციო სასამართლოზე დაუშვებელია. ამდენად, საკასაციო სასამართლო ვერ იმსჯელებს იმ მოთხოვნაზე, რაც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებში დავის საგანს არ წარმოადგენდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 22 მაისის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოხელა

ბანჩინება

ას-1177-1322-08

3 სექტემბერი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო,
სამეწარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. სულხანიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
რ. ნადირიანი,
თ. თოდრია

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობა, ბრძანების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას სარჩელით მიმართა თ. მ-ძემ, მოპასუხე – სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიმართ, სამუშაოდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის, ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ. აღნიშნულ საქმეზე სასამართლოებს შორის წარმოიშვა დავა განსჯადობის თაობაზე. საბოლოოდ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თ. მ-ძის სარჩელი განსახილველად გადასცა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება თ. მ-ძემ გაასაჩივრა სააპელაციო საჩივრით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 9 ივლისის განჩინებით უცვლელი დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

თ. მ-ძე 1975 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში უფროს ექსპერტად, სასამართლო ბიოლოგიური ექსპერტიზის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. ბიოლოგიური და ეკოლოგიური ექსპერტიზის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე, შემდეგ – ქიმიური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად. 2006 წლის 7 აგვისტოს ბრძანებით, რეორგანიზაციასთან დაკავ-

შირებით, გადაყვანილ იქნა ბიუროს ქიმიური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად. 2006 წლის 4 სექტემბერს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის და პირადი განცხადების საფუძველზე. იმავე დღეს 2006 წლის 4 სექტემბერს დაინიშნა ქიმიური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლისა და პირადი განცხადების საფუძველზე. 2006 წლის 8 სექტემბერს გამოცემული №01-582\კ ბრძანებით თ. მ-ძე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის საფუძველზე.

მოპასუხის მიერ 2007 წლის 29 ოქტომბერს გამოცემულ იქნა ბრძანება №01-584\პ, ბიუროს მიერ გამოცემული 2006 წლის 8 სექტემბრის №01-582\პ ბრძანებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის თაობაზე. აღნიშნული ბრძანება სადავოდ არ გაუხდია თ. მ-ძეს.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ მის მიმართ განხორციელდა შრომის კანონმდებლობით აკრძალული დისკრიმინაცია, ვინაიდან ის არათანაბარ პირობებში იქნა ჩაყენებული სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი თავისი ნორმებით, 37-ე და 38-ე მუხლებით, ერთნაირ პირობებში აყენებს მოწინააღმდეგე მხარის დაწესებულებაში ყველა დასაქმებულს და მათ შორის აპელანტსაც.

პალატამ მიიჩნია, რომ მოწინააღმდეგე მხარე, სამუშაოს არსიდან და მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, თავისუფალია კონტრაჰენტის არჩევაში და, შესაბამისად, მოპასუხის მოქმედება, რაც გამოიხატა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლებაში, მოსარჩელის დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლება.

პალატამ ასევე მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოპასუხე არ იყო ვალდებული, მიეთითებინა განთავისუფლების საფუძველზე. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დასაქმებულისათვის შეტყობინების ვალდებულებას.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 9 ივლისის განჩინება თ. მ-ძემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით.

კასატორის წარმომადგენლის განმარტებით, შრომითი ურ-

თიერთობის შეწყვეტა (ბრძანების გამოცემა) განხორციელდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე, რაც წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, რომელიც ადგენს, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, იმავე მუხლით დადგენილი წესით. მისი აზრით, ასეთ ვითარებაში, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაშია უფლებამოსილი, მოშალოს ხელშეკრულება, როდესაც არსებობს საამისოდ აუცილებელი წინაპირობები, რასაც უკავშირდება ხელშეკრულების მოშლის უფლებამოსილების წარმოშობა. ამ დასკვნის გამოტანისას კასატორის წარმომადგენელი ემყარება რამდენიმე წინამძღვარს:

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით დადგენილია, რომ ამავე კოდექსით პირდაპირ მოუწესრიგებელი საკითხების დასარეგულირებლად გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. ხელშეკრულების (მათ შორის – შრომითის) მოშლის საფუძვლების თაობაზე და პროცედურაზე კოდექსი არაფერს ადგენს. ეს ნათლად გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 ნაწილების შინაარსიდან, სადაც არ არის მითითებული იმის თაობაზე, თუ რა შემთხვევაშია შესაძლებელი ხელშეკრულების მოშლა.

კასატორის განმარტებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით ხელშეკრულების მოშლის, მასზე უარის თქმის უფლებამოსილება წარმოიშობა კანონით გათვალისწინებულ კონკრეტულ შემთხვევებში, კანონით გათვალისწინებული კონკრეტული გარემოებების არსებობისას.

კასატორის წარმომადგენელი თვლის, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის საჭიროა კონკრეტული საფუძვლების არსებობა, რასაც უკავშირდება ამ უფლების წარმოშობა. იმდენად, რამდენადაც ხელშეკრულების მოშლა არ განხორციელებულა რაიმე საფუძვლით, იგი თვლის, რომ თ. მ-ძის გათავისუფლება მიჩნეული უნდა იქნას უკანონოდ, ხოლო გასაჩივრებული ბრძანება კანონშეუსაბამოდ.

წარმომადგენელი მიუთითებს აგრეთვე იმ გარემოებაზე, რომ სადავო ბრძანების გამოცემისას დარღვეულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლის მოთხოვნები.

გამომდინარე ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან, კასატორის წარმომადგენელი მოითხოვს გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, გაეცნო საკასაციო საჩივრის საფუძვლებს და თვლის, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

კასატორი უთითებს იმ გარემოებას, რომ სააპელაციო სასამართლოს დადგენილი აქვს შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებანი.

თ. მ-ძე 1975 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში უფროს ექსპერტად. სასამართლო ბიოლოგიური და ეკოლოგიური ექსპერტიზის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, ბიოლოგიური და ეკოლოგიური ექსპერტიზის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე, შემდეგ ქიმიური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად. 2006 წლის 7 აგვისტოს ბრძანებით რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით იგი გადაიყვანეს ბიუროს ექსპერტიზის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად. 2006 წლის 4 სექტემბერს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის საფუძველზე.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოპასუხის მიერ 2007 წლის 29 ოქტომბერს გამოცემული იქნა ბრძანება №01-584\პ, ბიუროს მიერ გამოცემული 2006 წლის 8 სექტემბრის №01-582\პ ბრძანებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის თაობაზე, რომლის მე-3 პუნქტის თანახმად 2006 წლის 8 სექტემბრის №01-582\პ ბრძანების ტექსტის სარეზოლუციო ნაწილი ჩამოყალიბებული იქნა შემდეგი რედაქციით: „საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მოთხოვნათა შესაბამისად, გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან 2006 წლის 8 სექტემბრიდან სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს ქიმიური ექსპერტიზის სამსახურის უფროსი თ. მ-ძე. როგორც სააპელაციო სასამართლო უთითებს, აღნიშნული ბრძანება სადავოდ არ გაუხდია თ. მ-ძეს.

პალატა მიიჩნევს, რომ მიუხედავად იმისა, მხარემ სადავოდ გახადა თუ არა სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიერ გამოცემული 2007 წლის 29 ოქტომბრის ბრძანება, სასამართლო ვალდებული იყო, ემსჯელა აღნიშნულის თაობაზე.

სასამართლოს მიერ უნდა გარკვეულიყო, თუ რომელი ბრძანების საფუძველზე დადგა სამართლებრივი შედეგი თ.მ-ძის გან-

თავისუფლება სამსახურიდან. აღნიშნულის გარეშე შეუძლებელია იმსჯელო მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების კანონიერებაზე. ამ თვალსაზრისით სასამართლოს განჩინების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

რაც შეეხება ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის გამოყენების საკითხს, პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება სპეციალური კანონის საფუძველზე – შრომის კოდექსის ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის საფუძველზე. საკასაციო პალატის ამავე საქმეზე (განსჯადობის თაობაზე) 2007 წლის 26 ივლისს გამოტანილ განჩინებაში უკვე ნამსჯელია აღნიშნულის თაობაზე, რის გამოც პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს ამ საკითხზე მსჯელობას.

რაც შეეხება დისკრიმინაციის საკითხს, აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი აწევს მოსარჩელეს. იმ შემთხვევაში, თუ განთავისუფლება გამომდინარე არ არის სამუშაოს არსიდან, დადასტურებულ უნდა იქნეს თვით მოსარჩელის მიერ. წინააღმდეგ შემთხვევაში სამსახურიდან მოსარჩელის განთავისუფლება არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ უნდა შეაფასოს ბიუროს მიერ მიღებული ორივე ბრძანება და დაადგინოს ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, თუ რომელი ბრძანების საფუძველზე მოხდა თ. მ-ძის განთავისუფლება სამსახურიდან.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

თ. მ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 9 ივლისის განჩინება და საქმე ხელახლა განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს სხვა შემადგენლობას;

განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოხელა

ბანჩინება

№ას-284-606-09

1 ოქტომბერი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო,
სამენარმეო და ვაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:მ.სულხანიშვილი(თავმჯდომარე,მომხსენებელი),
რ. ნადირიანი,
თ. თოდრია

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდუ-
რის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

ნ. ს-ძემ მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა საჯარო რეეს-
ტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის 2007 წლის 9 ივლი-
სის №657-კ ბრძანების გაუქმება, სამუშაოზე აღდგენა და იძუ-
ლებითი განაცდურის ანაზღაურება.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კო-
ლეგიის 2008 წლის 21 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი
არ დაკმაყოფილდა.

აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ნ.
ს-ძემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის 2009 წლის 29 იანვრის განჩინებით ნ. ს-ძის სააპელაციო
საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელად დარჩა მოცემულ საქ-
მეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
კოლეგიის 2008 წლის 21 თებერვლის გადაწყვეტილება.

პალატამ დადგენილად ცნო შემდეგი ფაქტობრივი გარემოე-
ბები:

საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის
2007 წლის 20 მარტის №348-კ ბრძანებით ნ. ს-ძე დაინიშნა საჯა-
რო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს ქუთაისის სარეგისტრაციო
სამსახურში იურისტის თანამდებობაზე.

საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის
2007 წლის 9 ივლისის №657-კ ბრძანებით ნ. ს-ძე 2007 წლის 6 ივ-
ლისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ნ. ს-ძე გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3

ნაწილის და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2004 წლის 19 ივლისის №835 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს დებულების“ მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „დ„ და „მ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

2007 წლის 6 ივლისიდან ნ. ს-ძეს თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება არ განუხორციელებია.

ნ. ს-ძეს მიღებული აქვს ერთი თვის შრომის ანაზღაურება დამსაქმებლისაგან.

პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის ის მოსაზრება, რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია, რადგან სშკ მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკისა და მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანანომიერი და აუცილებელი საშუალება. სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ აპელანტის გათავისუფლება სამუშაოდან მის დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება, ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ განხორციელდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, რაც განსაზღვრულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით, აღნიშნული კი დამსაქმებლისათვის არ ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე მითითებას. შესაბამისად, პალატის განმარტებით, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო არ იყო ვალდებული, მიეთითებინა გათავისუფლების საფუძველზე.

აპელანტის ის მოსაზრება, რომ საქალაქო სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 52.2 მუხლის ანალოგიით, პალატამ არ გაიზიარა, რადგან აღნიშნული ნორმა შეეხება ლოკალური უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომით გარანტიებს, კერძოდ, მის სამუშაოზე აღდგენასა და განაცდურის ანაზღაურებას. განსახილველ შემთხვევაში კი დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა ადმინისტრაციის მხრიდან შრომის ხელშეკრულების მოშლით, რასაც პირდაპირ ითვალისწინებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი, რის გამოც პალატის განმარტებით, არ არსებობს კანონის ანალოგიის გამოყენების სამართლებრივი საფუძველი.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 29 იანვრის განჩინება საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა ნ. ს-ძემ.

კასატორის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, კერძოდ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი, რადგან მან დასაბუთებაში მიუთითა, რომ არ იყო ვალდებული, დამსაქმებელს მისთვის დაესაბუთებინა განთავისუფლების მიზეზები, როდესაც საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილით, – შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

კასატორი მიიჩნევს რომ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის პრაქტიკულად ასეთი დამკვიდრება დასაბუთების გარეშე სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე არ არის კანონიერი და წარმოადგენს ამ ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობის საფუძველს.

კასატორის განმარტებით, სასამართლომ ფაქტობრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას არ გაითვალისწინა ფაქტობრივი გარემოება, კერძოდ, სააგენტოს თავმჯდომარემ განთავისუფლების ბრძანებაში მითითება საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანება №835 „საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს დებულების მე-5 მუხლის „დ“ და „მ“ ქვეპუნქტები. „მ“ ქვეპუნქტისა და საშტატო განრიგისა და სახელფასო ფონდის შესაბამისად, თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს სააგენტოს თანამშრომლებს, უზრუნველყოფს მათთან შრომითი ხელშეკრულების დადებას და განსაზღვრავს მათი თანამდებობრივი სარგოს ოდენობას.

კასატორის განმარტებით, მისი განთავისუფლების მომენტი-სათვის არსებობდა და დღესაც არსებობს ქუთაისის სარეგისტრაციო სამსახურში იურისტის ერთი შტატი, რომელზეც სხვა პიროვნება აგრძელებს მუშაობას.

კასატორმა მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ განიხილა საკასაციო საჩივარი, გაეცნო საქმის მასალებს და თვლის, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ნ. ს-ძე 2007 წლის 20 მარტს დაინიშნა საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს ქუთაისის სარეგისტრაციო სამსახურში იურისტის თანამდებობაზე.

საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის 2007 წლის 9 ივლისის ბრძანებით იგი განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ამ დღიდან მას სამსახურებრივი უფლება- მოსილება აღარ განუხორციელება.

უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის ბრძანებაში ნ. ს-ძის განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტზე. ამ ნორმის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. პალატა განმარტავს, რომ მითითებული ნორმა არეგულირებს არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, არამედ მასში საუბარია მხოლოდ და მხოლოდ იმ პროცედურაზე, რაც უნდა შესრულდეს დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში. აღნიშნული ნორმის საფუძველზე შეუძლებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ყველა ის პირობა, რაც შეიძლება საფუძველი გახდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისა, მოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მითითებულ ნორმა განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს და ნებისმიერ შემთხვევაში დასაქმებულის გათავისუფლება უნდა მოხდეს ამ ნორმაში მითითებული რომელიმე საფუძვლით. სადავო ბრძანებიდან კი არ ირკვევა, თუ კანონმდებლობით გათვალისწინებული, რომელი საფუძვლით იქნა გათავისუფლებული ნ. ს-ძე სამსახურიდან. აღნიშნული გარემოების თაობაზე არ უმსჯელია სასამართლოს. ასეთ შემთხვევაში შეუძლებელია შეფასდეს ნ. ს-ძის განთავისუფლების ფაქტის კანონთან შესაბამისობის საკითხი. პალატა მიიჩნევს, რომ ამ თვალსაზრისით სასამართლოს მიერ მიღებული განჩინების დასაბუთება არასრულია, რის გამოც იგი უნდა გაუქმდეს და ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

საქმის ხელახალი განხილვისას სასამართლომ უნდა დაადგინოს ნ. ს-ძის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

ნ. ს-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო პალატის 2009 წლის 29 იანვრის განჩინება და საქმე ხელახალი განხილვისათვის გაიგზავნოს იმავე სამართლოში.

საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოშლა

განჩინება

№ას-368-687-09

29 ოქტომბერი, 2009წ. ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამენარშეო და ვაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. სულხანიშვილი (თავმჯდომარე),
რ. ნადირიანი (მომხსენებელი),
თ. თოდრია

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

აღწერილობითი ნაწილი:

2007 წლის 21 დეკემბერს რ. ა-შვილმა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მიმართ და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2007 წლის 27 ნოემბრის №2108-კ ბრძანების ბათილად ცნობა შემდეგი საფუძვლით:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2004 წელს კონკურსის წესით დაინიშნა თეთრიწყაროს რაიონის სარეგისტრაციო სამსახურის უფროსის მოადგილედ. 2006 წლის 9 ოქტომბერს მასსა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც დაიდო განუსაზღვრელი ვადით. 2007 წლის 27 ნოემბერს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის პირველი მოადგილის №2108-კ ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნული ბრძანების გამოცემისას საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეეს-

ტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის პირველმა მოადგილემ დააღრვია მოქმედი კანონმდებლობის ნორმები, ვინაიდან იგი არ იყო უფლებამოსილი, გამოეცა მსგავსი ხასიათის ინდივიდუალურ-სამართლებრივი აქტი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რ. ა-შვილმა მოითხვა მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 18 დეკემბრის განჩინებით რ. ა-შვილის სარჩელი განსჯადოების წესების დაცვით გადაეცა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას.

2007 წლის 7 აპრილს რ. ა-შვილმა დაზუსტებული სარჩელით მოითხოვა 2007 წლის 27 ნოემბრის №2108-კ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება და ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0,07%-ის გადახდის მოპასუხეზე დაკისრება.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით რ. ა-შვილის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა – ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის პირველი მოადგილის 2007 წლის 27 ნოემბრის №2108-კ ბრძანება რ. ა-შვილის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ; აღდგენილ იქნა პირვანდელი მდგომარეობა და რ. ა-შვილს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში; საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს რ. ა-შვილის სასარგებლოდ დაეკისრა 2007 წლის 27 ნოემბრიდან მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოზე გადახდევინების დაკისრების მოთხოვნის ნაწილში; რ. ა-შვილის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

რ. ა-შილი მუშაობდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში. 2006 წლის 9 ოქტომბერს მხარეებს შორის განუსაზღვრელი ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, იგი დაინიშნა თეთრიწყაროს რაიონის სარეგისტრაციო სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე;

2007 წლის 27 ნოემბერს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს პირველი მოადგილის №2108-კ ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე, რ. ა-შვილი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის 2007 წლის 10 სექტემბერის №429 ბრძანებით თავმჯდომარის პირველ მოადგილეს მიენიჭა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ურთიერთობების სამსახურთან დაკავშირებულ კორესპონდენციაზე, საკადრო წერილებზე, სააგენტოს სახელით გაცემულ მინდობილობებზე, შვებულებებზე, სტაჟირების შესახებ ბრძანებებზე, სამუშაო ადგილიდან და ხელფასის ცნობებზე ხელმოწერის უფლებამოსილება;

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2004 წლის 19 ივლისის №835 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს დებულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მხოლოდ სააგენტოს თავმჯდომარეს გააჩნია უფლებამოსილება, მიიღოს გადაწყვეტილება სააგენტოში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ხოლო ამავე დებულების მე-4 და მე-5 პუნქტის შესაბამისად, თავმჯდომარის პირველი მოადგილე მხოლოდ იმ შემთხვევაშია უფლებამოსილი, გამოსცეს ბრძანება თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, თუ თავმჯდომარე ბრძანების გამოცემის მომენტში არის შვებულებაში, მივლინებაში ან მოვალეობათა შესრულების შეუძლებლობის გამო არ იმყოფება. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხე სააგენტოს არ წარმოუდგენია რაიმე დამადასტურებელი დოკუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ ბრძანების გამოცემის მომენტში თავმჯდომარე, სააგენტოს დებულების მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტში მითითებული საფუძველების გამო, არ ასრულებდა თავის უფლება-მოვალეობებს, შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის პირველი მოადგილის 2007 წლის 27 ნოემბრის №2108-კ ბრძანება რ. ა-შვილის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული იყო იუსტიციის მინისტრის 2004 წლის 19 ივლისის №835 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მოთხოვნათა დარღვევით, რაც ბრძანების ბათილობის საფუძველია.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სამოქალაქო კოდექსის

408-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლომ ჩათვალა, რომ, ვინაიდან მოპასუხემ კანონმდებლობით დადგენილი წესის დარღვევით მიიღო გადაწყვეტილება რ. ა-შვილთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რითაც მას მიადგა ზიანი, კერძოდ, 2007 წლის 27 ნოემბრიდან არ მიუღია ხელფასი, მოსარჩელეს უნდა ანაზღაურებოდა არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისათვის, არამედ მიუღებელ შემოსავალშიც, კერძოდ სასამართლოს აზრით, სააგენტო ვალდებული იყო, რ. ა-შვილისათვის აენაზღაურებინა მიუღებელი ხელფასი 2007 წლის 27 ნოემბრიდან.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნულმა სააგენტომ, მოითხოვა მისი გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 დეკემბრის დაუსწრებელი გადაწყვეტილებით საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. ამავდროულად სასამართლოს 2009 წლის 3 თებერვლის განჩინებით დაკმაყოფილდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს საჩივარი და საქმეზე განხილდა საქმის წარმოება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილებით საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, სარჩელი საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის პირველი მოადგილის 2007 წლის 27 ნოემბრის №2108-კ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, არ დაკმაყოფილდა რ. ა-შვილის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით, ასევე, არ დაკმაყოფილდა მისი მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს არ უმსჯელია იმ საკითხზე, მონონებულ იქნა

თუ არა უფლებამოსილი პირის მიერ თავმჯდომარის პირველი მოადგილის მიერ გამოვლენილი ნება.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 111-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ პირი წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების გარეშე სხვისი სახელით დებს ხელშეკრულებას. ამ ხელშეკრულების ნამდვილობა დამოკიდებულია წარმოდგენილი პირის თანხმობაზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებითა და საქმეში არსებული მასალებით სასამართლომ ჩათვალა, რომ უფლებამოსილი პირი მოცემულ შემთხვევაში ცალსახად და არაორაზროვნად ადასტურებდა მოპასუხის პოზიციას, რომ ეთანხმებოდა და იწონებდა 2007 წლის 27 ნოემბრის №2108-კ ბრძანებაში გამოვლენილ ნებას მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე, შესამაბისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია რ. ა-შვილის პოზიცია, რომ მოპასუხეს მისი სამუშაოდან გათავისუფლება შეეძლო მხოლოდ მაშინ, თუ მოხდებოდა სამტატო განრიგის შემცირება, ვინაიდან აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის 2006 წლის 9 ოქტომბერს დადებულ შრომითი ხელშეკრულების მე-10 მუხლით გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთი საფუძველი, როგორცაა შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, რაც მონესრიგებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით;

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ რ. ა-შვილი სამუშაოდან უკანონოდ არ გათავისუფლებულა და, შესაბამისად, არ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა რ. ა-შვილმა, მოითხოვა მისი გაუქმება, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სააპელაციო საჩივრის წარმოებაში მიღების კანონიერების დადგენა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძველებით:

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ წარმო-

ებაში მიიღო საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს დაუსაბუთებელი სააპელაციო საჩივარი, რომელიც არ აკმაყოფილებდა სააპელაციო საჩივრის წარმოებაში მიღების ძირითად პირობას, კერძოდ, მასში არ იყო მითითებული, გადაწყვეტილების მიღებისას თბილისის საქალაქო სასამართლომ რა სამართლებრივი და ფაქტობრივი უსწორობანი დაუშვა;

კასატორის აზრით, სასამართლომ მნიშვნელოვნად დაარღვია სამართლის ნორმები, რამაც გავლენა მოახდინა გადაწყვეტილების მიღებაზე. დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გაუქმების დროს სასამართლოს არ განუმარტავს, თუ ვის მიიჩნევდა კონკრეტულ მხარედ და რატომ არ ჩათვალა საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს იურიდიული სამსახურის იურისტი ზ. ლაზუაშვილი მხარედ, რომელიც სხდომის თაობაზე გაფრთხილებულ იქნა კანონით დადგენილი წესით და აღნიშნულთან დაკავშირებით ჩამოერთვა ხელწერილი, შესაბამისად, კასატორის განმარტებით, დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გაუქმება სასამართლო სხდომაზე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით მხარის მოუწვევლობის გამო, უსაფუძვლო იყო.

კასატორი აღნიშნავს, რომ გადაწყვეტილების გამოტანისას სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, არ გაითვალისწინა კანონის ის მოთხოვნა, რომ იგი უფლებამოსილია, სააპელაციო საჩივარი განიხილოს მხოლოდ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფარგლებში და ახალი ფაქტები და გარემოებები განიხილოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მხარე დაასაბუთებს პირველი ინსტანციის სასამართლოში ამ ფაქტებისა და გარემოებების წარუდგენლობის საპატიო მიზეზს. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ უადგილოდ გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 111-ე მუხლის პირველი ნაწილი. ამასთან, კასატორის განმარტებით, აპელანტი არ არის საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარე, არამედ თავად საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო, რომელსაც მოცემულ შემთხვევაში მინდობილობით წარმოადგენდა ამავე სააგენტოს იურიდიული სამსახურის იურისტი ზ. ლ-შვილი და აღნიშნული მინდობილობის გაცემის შემდეგ, მის გაუქმებამდე იურიდიულად მხოლოდ იგი ითვლებოდა აპელანტად, ანუ მხარედ და სააპელაციო სასამართლოს, ნაცვლად იმისა, რომ გამოერკვია, შინაარსობრივად და სამართლებრივად აღნიშნული ბრძანება შეესაბამებოდა თუ არა საქართველოს კანონმდებლობას, იგი დაეთანხმა

აპელანტის პოზიციას, რომ ბრძანებაში გამოვლენილი ნება აპელანტს სადავოდ არ მიაჩნია და მასზე დაყრდნობით ჩათვალა, რომ არ არსებობდა ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ შეისწავლა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივრის საფუძველები და თვლის, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ კანონის მე-10 მუხლის მესამე პუნქტით საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელს ეკისრება სსიპ-ის წარმომადგენლობა.

სადავო ბრძანების გამოცემის მომენტში მოქმედი რედაქციით საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2004 წლის 19 ივლისის №835 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს დებულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააგენტოს თანამშრომლებს თანამდებობაზე ნიშნავდა და ათავისუფლებდა სააგენტოს თავმჯდომარე, უზრუნველყოფდა მათთან შრომითი ხელშეკრულების დადებას და განსაზღვრავდა მათი თანამდებობრივი სარგოს ოდენობას. აღნიშნული დებულების მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტით, თავმჯდომარის პირველი მოადგილე მხოლოდ მაშინ იყო უფლებამოსილი, განეხორციელებინა თავმჯდომარის უფლებამოსილება, თუ თავმჯდომარე ბრძანების გამოცემის მომენტში იყო შვებულებაში, მივლინებაში ან მოვალეობათა შესრულების შეუძლებლობის გამო მისი არყოფნისას.

სსიპ-ის ხელმძღვანელის უფლებამოსილებები განსაზღვრულია კანონით, ხოლო მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ-ის დებულებით მკაცრად გამიჯნულია თავმჯდომარისა და პირველი მოადგილის უფლებამოსილებები, კერძოდ, უშუალოდ თავმჯდომარე იყო უფლებამოსილი, სააგენტოს სახელით დაენიშნა ან გაეთავისუფლებინა თანამშრომელი, მის პირველ მოადგილეს კი ასეთი უფლებამოსილება ენიჭებოდა მხოლოდ დებულებაში მითითებულ შემთხვევებში. სხვა შემთხვევაში პირველი მოადგილის მიერ თავმჯდომარის უფლებამოსილებების განხორციელება უნდა შეფასდეს მისთვის დებულებით მინიჭებული მკაცრად რეგლამენტირებული უფლებამოსილების გადამეტებად.

საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ სასამართლოს არ უნდა გამოეყენებინა კანონ-

ნის ანალოგიით სამოქალაქო კოდექსის 111-ე მუხლი.

სამოქალაქო კოდექსის 111-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ პირი წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების გარეშე სხვისი სახელით დებს ხელშეკრულებას, ამ ხელშეკრულების ნამდვილობა დამოკიდებულია წარმოდგენილი პირის თანხმობაზე.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ კანონის ანალოგიით აღნიშნული ნორმა გამოყენებულ უნდა იქნეს ცალმხრივი გარიგების დროს ნების გამოვლენის საკითხების რეგლამენტაციისას. საკასაციო პალატა სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნულ მოსაზრებას არ ეთანხმება და თვლის, რომ სამოქალაქო კოდექსის 111-ე მუხლი სპეციალური ნორმაა და არეგულირებს მონონების საკითხს ორმხრივი გარიგების – ხელშეკრულების დადებისას. საკასაციო პალატა თვლის, რომ შეუძლებელია ცალმხრივი გარიგებების, როგორცაა ანდერძის შედგენა, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, ჯილდოს დაპირება და ა.შ., მიმართ მონონების ინსტიტუტის გამოყენება. ასევე დაუსაბუთებელია სასამართლოს დასკვნა, რომ არ არსებობს მსგავსი ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმები. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოპასუხე საჯარო სამართლის იურიდიული პირია და შესაბამისი ნორმატიული აქტით სააგენტოს ხელმძღვანელი პირების უფლებამოსილებანი მკაცრად რეგლამენტირებულია. ასევე, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულების მოშლის უფლებამოსილება გააჩნია მხოლოდ დამსაქმებელს.

სადავო ბრძანებაში რ. ა-შვილის განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტი. ამ ნორმის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. პალატა განმარტავს, რომ მითითებული ნორმა არეგულირებს არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, არამედ მასში საუბარია მხოლოდ და მხოლოდ იმ პროცედურაზე, რაც უნდა შესრულდეს დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში. აღნიშნული ნორმის საფუძველზე შეუძლებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ყველა ის პირობა, რაც შეიძლება საფუძველი გახდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისა, მოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მითითებულ ნორმა განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს და ნებისმიერ შემ-

თხვევაში დასაქმებულის გათავისუფლება უნდა მოხდეს ამ ნორმაში მითითებული რომელიმე საფუძვლით. სადავო ბრძანებიდან კი არ ირკვევა, თუ კანონმდებლობით გათვალისწინებული, რომელი საფუძვლით იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან. ასეთ შემთხვევაში შეუძლებელია შეფასდეს რ. ა-შვილის განთავისუფლების ფაქტის კანონთან შესაბამისობის საკითხი.

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთება არასრულია, რის გამოც იგი უნდა გაუქმდეს და ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს. საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის მომენტში უფლებამოსილი იყო თუ არა თავმჯდომარის მოადგილე გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან მოსარჩელე, ასევე, გაარკვიოს რ. ა-შვილის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

რ. ა-შვილის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

გაუქმდეს ამ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოხლა

ბანჩინება

№ას-539-848-09

9 ნოემბერი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო,
სამენარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ლ. ლაზარაშვილი (მომხსენებელი),
ნ. კვანტალიანი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

2007 წლის 28 ივნისს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას სასარჩელო განცხადებით მიმართა თ. მ-შვილმა მოპასუხე საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის მიმართ. მოსარჩელემ მოითხოვა: ა) სამუშაოდან მისი გათავისუფლების შესახებ სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 4 მაისის №2000პ/შ ბრძანების ბათილად ცნობა; ბ) სამუშაოზე აღდგენა; გ) 2006 წლის კუთვნილი შვებულების გამოყენების უფლების მინიჭება; დ) შრომის კოდექსის 38.3 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის ანაზღაურება.

მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ 2002 წლის მაისიდან მუშაობდა დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის საფინანსო სამსახურში. 2007 წლის 4 მაისის №2000პ/შ ბრძანებით გათავისუფლდა სამსახურიდან შრომის კოდექსის 9.2 მუხლის საფუძველზე. დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის კადრების სამმართველოს უფროსის 2007 წლის 16 ივნისის წერილით მოსარჩელეს განემარტა, რომ რეორგანიზაციის პერიოდში დანიშნული იყო შინაგან საქმეთა სამინისტროს დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოს საფინანსო განყოფილების მთავარ სპეციალისტად, გამოსაცდელი ვადით, ხოლო დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის ხელმძღვანელობის მიერ აღნიშნულ თანამდებობაზე მისი კანდიდატურა არ წამოყენებულა, რის გამოც იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ 2007 წლის 20 იანვრიდან დაცვის პოლიციის დეპარტამენტში განხორციელებული რეორგანი-

ზაციის გამო დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფისა და საბუღალტრო აღრიცხვის სამმართველოს ნაცვლად ჩამოყალიბდა საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველო. საფინანსო განყოფილება, სადაც მოსარჩელე მუშაობდა, რეორგანიზაციის შედეგად არ გაუქმებულა. მიუხედავად ამისა, თ. მ-შვილი გაფრთხილებულ იქნა რეორგანიზაციის გამო სამსახურიდან შესაძლო გათავისუფლების შესახებ და 2007 წლის 9 თებერვლის №431პ/შ ბრძანებით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, თუმცა 9 თებერვლის №432პ/შ ბრძანებით საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოს საფინანსო განყოფილებაში დაინიშნა სპეციალისტის თანამდებობაზე 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რაც მისთვის ცნობილი გახდა 2007 წლის 24 მაისს. მითითებული დროის განმავლობაში მოსარჩელე დატვირთული იყო სრულად. დეპარტამენტის საჭიროებიდან გამომდინარე, მან ვერ ისარგებლა 2006 წლის კუთვნილი შვებულებით, კერძოდ, 2006 წლის 25 ოქტომბრის ბრძანებით თ. მ-შვილს 2006 წლის 1 ნოემბრიდან 2007 წლის 5 იანვრამდე დავალა დეპარტამენტის ცენტრალური საინვენტარიზაციო კომისიის მუშა ჯგუფის უფროსის მოვალეობის შესრულება დეპარტამენტის ცენტრალურ აპარატში 2006 წლის ინვენტარიზაციის ჩატარებასთან დაკავშირებით, შემდეგ მონაწილეობდა ინვენტარიზაციის შედეგების გამოყვანასა და ამ საკითხთან დაკავშირებით საოქმო გადაწყვეტილების მისაღებად პროექტის მომზადებაში. 2007 წლის 26 იანვრის №278პ/შ ბრძანებით მოსარჩელე მარნეულის დაცვის პოლიციის განყოფილებაში ახდენდა 2006 წლის წლიური ბალანსის მონაცემების რეალობის შემოწმებას. შემოწმების პერიოდში იგი გაფრთხილებულ იქნა შესაძლო გათავისუფლების შესახებ, ხოლო შემდეგ მოხდა მისი სამსახურიდან დათხოვნა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 20 სექტემბრის განჩინებით თ. მ-შვილის სარჩელი განსჯადობით განსახილველად გადაეგზავნა ამავე სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილებით თ. მ-შვილის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: შინაგან საქმეთა სამინისტროს დაცვის პოლიციის დეპარტამენტს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ერთი თვის შრომის ანაზღაურების – 550 ლარის გადახდა; თ. მ-შვილის სარჩელი სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 4 მაისის №2000პ/შ ბრძანების ბათილად

ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და 2006 წლის კუთვნილი შვე-
ბულების გამოყენების უფლების მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმა-
ყოფილდა.

სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმეზე დადგენილად მიიჩ-
ნია, რომ თ. მ-შვილი შინაგან საქმეთა სამინისტროს სსიპ დაცვის
პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 9 თებერვლის №431 პ/შ
ბრძანებით გათავისუფლდა საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველ-
ყოფის სამმართველოს საფინანსო განყოფილების მთავარი სპე-
ციალისტის თანამდებობიდან. გარდა ამისა, სასამართლომ დად-
გენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე შინაგან საქმეთა სამინისტროს
სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 9 თებერვლის
№432 პ/შ ბრძანებით დაინიშნა საფინანსო-სამეურნეო უზრუნ-
ველყოფის სამმართველოს საფინანსო განყოფილებაში მთავარი
სპეციალისტის თანამდებობაზე სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით,
ხოლო 2007 წლის 4 მაისის №2000 პ/შ ბრძანებით იგი თანამდე-
ობიდან გათავისუფლდა.

საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელის საფინან-
სო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოს საფინანსო გან-
ყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავი-
სუფლების შესახებ სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007
წლის 9 თებერვლის №431 პ/შ ბრძანების საფუძველს წარმოად-
გენს შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრო-
მითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემ-
თხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზ-
ღაურება. რამდენადაც საქმეში არ მოიპოვებოდა მტკიცებულე-
ბა, რომელიც თ. მ-შვილის მიერ ერთი თვის შრომის ანაზღაურე-
ბის მიღებას დაადასტურებდა, ამასთან, დგინდებოდა, რომ მო-
სარჩელის ერთი თვის შრომის ანაზღაურება სამუშაოდან გათა-
ვისუფლების მომენტისათვის 500 ლარს შეადგენდა, საქალაქო სა-
სამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელის მოთხოვნა ერთი თვის შრო-
მის ანაზღაურების სახით 500 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრე-
ბის შესახებ საფუძვლიანი იყო და დაკმაყოფილებას ექვემდება-
რებოდა.

რაც შეეხებოდა მოთხოვნებს ბრძანების ბათილად ცნობისა და
სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, საქალაქო სასამართლომ მათი და-
უკმაყოფილებლობის საფუძველად მიუთითა შრომის კოდექსის მე-
9 მუხლის მე-2 ნაწილზე და განმარტა, რომ დამსაქმებელს უფ-
ლება აქვს, წერილობითი ფორმით გაფორმებული გამოსაცდელი
ვადით დადებული ხელშეკრულების პირობებში, გამოსაცდელი

ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. ამდენად, შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ ავალდებულებს, მიუთითოს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მოტივებზე და ანიჭებს მას უფლებას ნებისმიერ დროს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში თავისი შეხედულებისამებრ მიიღოს გადაწყვეტილება ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე, მით უფრო, გამოსაცდელი ვადის პირობებში დამსაქმებელმა მხოლოდ თავისი შეხედულებით და არა სახელშეკრულებო შებოჭვის ფარგლებში უნდა განსაზღვროს დაქირავებულ პირთან შემდგომი ურთიერთობის საკითხი.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით საქალაქო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოპასუხე დანესებულების ადმინისტრაციას თ. მ-შვილის მიმართ 2007 წლის 4 მაისს ხელშეკრულების მოშლის გადაწყვეტილების მიღებისას შრომის კოდექსის მოთხოვნები არ დაურღვევია.

საქალაქო სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა 2006 წლის შვებულების გამოყენების უფლების მინიჭების ნაწილში, რაც შემდეგნაირად დაასაბუთა:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანხმად, საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს აწესრიგებს შრომის კოდექსი. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ შვებულების გამოყენების უფლების რეალიზება დასაშვებია იყო შრომითი ურთიერთობის პირობებში და არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა თ. მ-შვილმა, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 16 ივლისის განჩინებით თ. მ-შვილის სააპელაციო საჩივარი თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილებაზე განსჯადობით განსახილველად გადაეცა ამავე სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატას.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2008 წლის 15 ოქტომბრის განჩინებით თ. მ-შვილის სააპელაციო საჩივარი საქმის მასალებთან ერთად განსჯადობის თაობაზე დავის გადასაწყვეტად გადაეგზავნა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ და სხვა კატე-

გორიის საქმეთა პალატას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2008 წლის 16 დეკემბრის განჩინებით თ. მ-შვილის სააპელაციო საჩივარი განსჯადობით განსახილველად დაექვემდებარა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 16 აპრილის განჩინებით თ. მ-შვილის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა სადავო სამართალურთიერთობის შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-2 ნაწილით მოწესრიგების მართებულობის თაობაზე. კანონის დასახელებული ნორმის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, წერილობითი ფორმით გაფორმებული გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების პირობებში, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე სადავოდ არ ხდიდა შინაგან საქმეთა სამინისტროს სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 9 თებერვლის №431 და №432 პ/შ ბრძანებებს, მოთხოვნის საფუძველად იმ ფაქტობრივი გარემოების მითითება, რომ მისთვის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის შესახებ ცნობილი გახდა მხოლოდ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2007 წლის 4 მაისის ბრძანების ჩაბარებისას, ვერ გახდებოდა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მითითება იმის შესახებ, რომ, ვინაიდან მასთან წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა, რაც შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის აუცილებელ მოთხოვნას წარმოადგენს, ამიტომ წერილობითი ფორმის დაცვის გარეშე დადებული ხელშეკრულება უნდა მიჩნეულიყო არა გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად, არამედ – შრომით ხელშეკრულებად. ამასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველ და მე-3 ქვეპუნქტებზე და აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობით ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრუ-

ლების ვადით; დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. აღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო შემთხვევაში დამსაქმებლის – შინაგან საქმეთა სამინისტროს სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის უფროსის ბრძანება თავისი შინაარსით წარმოადგენდა დამსაქმებლის მიერ დადებულ წერილობით ხელშეკრულებას.

საქმეზე დგინდებოდა, რომ თ. მ-შვილი 2007 წლის 9 თებერვლიდან – №432 ბრძანების გამოცემიდან – ფაქტობრივად ასრულებდა შრომით საქმიანობას 2007 წლის 4 მაისამდე, დამსაქმებლის მიერ №2000 ბრძანების გამოცემამდე. შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი. კანონის აღნიშნული ნორმის დეფინიციიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ თ. მ-შვილი თავის სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა დამსაქმებლის მიერ 2007 წლის 9 თებერვლის №432 პ/შ ბრძანების გამოცემიდან სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით.

სააპელაციო სასამართლომ ასევე სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა შვებულების გამოყენების უფლებასთან დაკავშირებით და მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ შვებულების უფლების რეალიზება დასაშვებია შრომითი ურთიერთობების არსებობის პირობებში და არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას, შესაბამისად, არ არსებობდა სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივი საფუძვლები.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა თ. მ-შვილმა, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

კასატორის მითითებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებს ყურადღება არ მიუქცევიათ იმ უზუსტობაზე, რაც სადავო ბრძანებაშია ასახული, კერძოდ, მასში მითითებულია თ. სამსონის ძე მ-შვილზე, ნაცვლად თ. სიმონის ძე მ-შვილისა.

კასატორი აღნიშნავს, რომ, მართალია, მოპასუხე დანებებულაში არსებული რეორგანიზაციის დროს იგი გააფრთხილეს სამუშაოდან შესაძლო გათავისუფლების შესახებ, მაგრამ 2007 წლის 9 თებერვალს სამუშაოდან ჯერ გათავისუფლების, შემდეგ კი იმავე რიცხვში თანამდებობაზე საგამოცდო ვადით დანიშვნის შესახებ ინფორმირებული არ ყოფილა.

თ. მ-შვილი მიუთითებს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლზე, რომლის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია, კანდიდატთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით და არა უმეტეს 6 თვისა, შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, სხვა შემთხვევაში ასეთი ხელშეკრულება ჩათვლება შრომით ხელშეკრულებად.

სადავო შემთხვევაში არ არსებობდა წერილობითი ფორმა, არც შეთანხმება მომხდარა, არც შესასრულებელი სამუშაოები და მისი შესრულების ვადები განსაზღვრულა, რომ არაფერი ითქვას შრომის პირობებსა და შრომის ანაზღაურებაზე. კასატორის აზრით, ყოველივე აღნიშნული ასაბუთებს იმას, რომ სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 9 თებერვლის №432 ბრძანება ფაქტობრივად წარმოადგენს არა საგამოცდო ვადით დანიშვნის ბრძანებას, არამედ – შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით გათვალისწინებულ შრომის ხელშეკრულებას.

იმ პირობებში, როდესაც 2007 წლის იანვრის თვიდან სამუშაოდან გათავისუფლების დრომდე (ამავე წლის მაისამდე), თ. მ-შვილს არაერთი საპასუხისმგებლო ფუნქციის შესრულება დაეკისრა, თანამდებობაზე მისი კანდიდატურის წამოყენებლობის მოტივით სამუშაოდან გათავისუფლებას იგი არამართლზომიერად მიიჩნევს. გარდა ამისა, კასატორის აზრით, მითითებული გარემოება კიდევ უფრო მეტად ცხადყოფს, რომ მოსარჩელე სამუშაოზე დაშვებული იყო არა საგამოცდო ვადით, არამედ – შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების გამოკვლევის შედეგად მიიჩნევს, რომ უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 16 აპრილის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

შინაგან საქმეთა სამინისტროს სსიპ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის თავმჯდომარის 2007 წლის 4 მაისის №2000პ/შ სადავო ბრძანებით ამავე დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოს საფინანსო განყოფილების მთავარი სპეციალისტი თ. მ-შვილი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე. კანონის აღნიშნული ნორმის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

სააპელაციო სასამართლომ თ. მ-შვილი მიიჩნია საგამოცდო ვადით დანიშნულ პირად დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 9 თებერვლის №432 პ/შ ბრძანების საფუძველზე და იმის გამო, რომ თ. მ-შვილს აღნიშნული ბრძანება არ გაუსაჩივრებია, ასევე არ გაუსაჩივრებია საგამოცდო ვადით დანიშნამდე გამოცემული მისი თავდაპირველი გათავისუფლების ბრძანება (2007 წლის 9 თებერვლის №431 პ/შ ბრძანება), სააპელაციო სასამართლომ მისი გათავისუფლება მართლზომიერად მიიჩნია.

საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 2007 წლის 9 თებერვლის №432 პ/შ ბრძანება თ. მ-შვილის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის შესახებ საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი. თავად თ. მ-შვილი ყოველთვის სადავოდ ხდიდა, რომ აღნიშნული ბრძანება მას არ ჩაჰბარებია და ამ ბრძანების არსებობის შესახებ არ იცოდა. თავად მოპასუხე საქმის მასალებში აცხადებს, რომ მათ მიერ ვერ მოხერხდა ბრძანების წარმოდგენა, რადგან დედნის სახით არ არის მათ სამსახურში და თუ დრო მიეცემათ, წარმოადგენენ.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეზე საბოლოო განწყვეტილების გამოსატანად მნიშვნელოვანია, გაირკვეს, არსებობს თუ არა დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის 2007 წლის 9 თებერვლის №432 პ/შ ბრძანება თ. მ-შვილის საგამოცდო ვადით დანიშვნის შესახებ და წარმოდგენილ იქნეს საქმის მასალებში. აღნიშნული უკავშირდება საქმეზე სწორი გადაწყვეტილების გამოსატანას, რამდენადაც, თუკი აღნიშნული ბრძანება არ არსებობს, ასეთ შემთხვევაში, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ითვლება, რომ მოსარჩელეთან 2009 წლის 9 თებერვლიდან დადებულია ახალი შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, რომელიც ვერ შეწყდებოდა საგამოცდო ვადის საფუძველით.

საქმის ხელახალი განხილვისას სააპელაციო სასამართლომ შესაბამის მტკიცებულებაზე დაყრდნობით უნდა გამოარკვიოს ზემოაღნიშნული გარემოება, კერძოდ, სარწმუნოდ უნდა დაადგინოს, წარმოადგენდა თუ არა თ. მ-შვილი დაკავებულ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით დანიშნულ კანდიდატს.

საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას, რომ გასაჩივრებული ბრძანების გაუქმების საფუძველი შეიძლება იყოს ბრძანებაში მისი მამის სახელის შეცდომით მოხსენიება. სადავო არაა, რომ აღნიშნული ბრძანებით სწორედ თ. მ-შვილი და არა სხვა პირი გათავისუფლდა თანამდებობიდან, ხოლო მამის სახელის შეცდომით მითითება წარმოადგენს მხოლოდ ტექნიკურ შეცდომას, რაც სამოქალაქო კოდექსის 78-ე მუხლის საფუძველზე იძლევა შესწორების და არა შეცილების უფლებას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 412-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 16 აპრილის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მომლა

ბანჩინება

№ას-400-716-09

29 დეკემბერი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. სულხანიშვილი (თავმჯდომარე),
თ. თოდრია (მომხსენებელი),
რ. ნადირიანი

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

აღწერილობითი ნაწილი:

მ. ზ-შვილმა, ნ. ბ-შვილმა, მ. მ-შვილმა, ვ. პ-შვილმა, თ. ა-შვილმა, თ. ჯ-შვილმა, ი. ი-ძემ და მ. ნ-შვილმა სარჩელით მიმართეს სასამართლოს დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლის დირექტორ მ. ლ-შვილის მიმართ. მოსარჩელებმა აღნიშნეს, რომ წლების განმავლობაში მუშაობდნენ ქ. დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლაში მასწავლებლად, მათ ადმინისტრაციის მხრიდან არასდროს მიუღიათ შენიშვნა თუ საყვედური, ეს ადამიანები დიდი პასუხისმგებლობითა და სრული პროფესიონალიზმით ახორციელებდნენ დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს. მას შემდეგ, რაც დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლაში დირექტორად აირჩიეს მ. ლ-შვილი, სკოლაში შეიქმნა დაძაბული და კონფლიქტური სიტუაცია, რაც დამთავრდა საბოლოოდ ექვსი პედაგოგის: მ. მ-შვილის, ნ. ბ-შვილის (პ-შვილი), ვ. პ-შვილის, მ. ზ-შვილის, თ. (თ.) ჯ-შვილის, თ. ა-შვილის, ლაბორანტ მ. ნ-შვილისა და სასწავლო რეჟიმის კოორდინატორის - მ. ი-ძის სამსახურიდან განთავისუფლებით. ეს ადამიანები სამსახურიდან გათავისუფლდნენ მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ არ არიან დირექტორის გუნდში და ვერ მოიქციათ თავისი გავლენის ქვეშ. დირექტორის მიერ განთავისუფლების შესახებ ბრძანებების გამოცემა არ ეფუძნება მოსარჩელების მხრიდან კანონის დარღვევის ან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობას.

მოსარჩელებმა მოითხოვეს, ბათილად იქნეს ცნობილი ქ. დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლის დირექტორის 02.09.08 №36, №37, №39, №40, №42, №43 03.09.08 №45, №46 ბრძანებები, მოსარჩელები აღდგენილ იქნენ სამსახურში და მიეცათ იძულებითი გა-

ნაცდური სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტისათვის არსებული დავალიანების ოდენობით.

დედოფლისწყაროს რაიონული სასამართლოს 2008 წლის 29 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით, მ. ზ-შვილის, ნ. ბ-შვილის (პ-შვილის), მ. მ-შვილის, ვ. პ-შვილის, თ. ა-შვილის, თ. (თ.) ჯ-შვილის, მ. ი-ძის, მ. ნ-შვილის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი ქ. დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლის დირექტორის 2008 წლის 2 სექტემბრის №36, №37, №39, №40, №42, №43, ასევე 2008 წლის 3 სექტემბრის №45, №46 ბრძანებები, მოსარჩელები აღდგენილ იქნენ სამსახურში და მიეცათ იძულებითი განაცდური სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტისათვის არსებული დავალიანების ოდენობით.

აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი შეიტანა დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლამ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილებით დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლის დირექტორის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა – დედოფლისწყაროს რაიონული სასამართლოს 2008 წლის 29 ოქტომბრის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. მ. ზ-შვილის, ნ. ბ-შვილის, მ. მ-შვილის, ვ. პ-შვილის, თ. ა-შვილის, თ. (თ.) ჯ-შვილის, მ. ი-ძის, მ. ნ-შვილის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოსარჩელების მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ მოპასუხის მხრიდან დარღვეულია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნები. პალატამ განმარტა საქართველოს კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ“ და მიუთითა, რომ აღნიშნული კანონი არ უნდა იქნეს მიჩნეული „სხვა სპეციალურ კანონად“ იმის გათვალისწინებით, რომ დასახელებული კანონი აწესრიგებს საქართველოში ზოგადსაგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელების პირობებს, ზოგადი მართვისა და დაფინანსების პრინციპებს და წესს, ადგენს ყველა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების (ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მიუხედავად) სტატუსს, მათი დაფუძნების, საქმიანობის, რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციისა და აკრედიტაციის წესს, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებელთა საქმიანობის წარმართვის პირობებსა და წესს. აღნიშნული კანონის მიზნებიდან გამომდინარე, „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონი არ წარმოადგენს სპეციალურ კანონს შრომითი და მის თანამდევ ურთიერთობების შესახებ და, შესაბამის-

სად, პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ურთიერთობის მიმართ დასახელებული კანონის გამოყენება არასწორია.

სააპელაციო პალატამ ასევე განმარტა, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი და მიუთითა, რომ აღნიშნული მუხლი არ შეიძლება გაგებულ იქნეს იმგვარად, რომ სკოლის დირექტორი მასწავლებლის სამუშაოდან განთავისუფლებისას შეზღუდულია ამავე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტში ჩამოთვლილი საფუძვლებით და მას შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში უფლება არ აქვს, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება მასწავლებელთან. ნორმის ამგვარი განმარტება არ გამომდინარეობს კანონის მიზნებიდან.

სააპელაციო პალატამ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ დავის გადაწყვეტის დროს სასამართლოს არ უნდა ეხელმძღვანელა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 11 ოქტომბრის №959 ბრძანებითა და 2008 წლის 8 აპრილის №313 ბრძანებით „საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების დამტკიცების შესახებ“, რადგან, მიიჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, დასახელებული ბრძანებები არის თუ არა ხარვეზიანი და მისი ნორმები შეიცავს თუ არა რომელიმე მხარის უფლებების დამცავ დებულებებს, საქართველოს განათლების მინისტრის ბრძანება არის კანონქვემდებარე აქტი, რომელიც იერარქიის მიხედვით დაბლა საფეხურზე დგას შრომის კანონმდებლობასთან შედარებით, ხოლო „ნორმატიული აქტების შესახებ“ 25-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით ნორმატიულ აქტებს შორის წინააღმდეგობის წარმოქმნისას უპირატესობა ეძლევა იერარქიის უფრო მაღალ საფეხურზე მდგომ ნორმატიულ აქტს, ანუ საქართველოს შრომის კოდექსს.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისას, აღნიშნული ბრძანებების დებულებებზე მითითება, ასევე, არასწორია, რადგან იგი ვერ გახდება მოსარჩელების მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი.

სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ სასამართლომ არასწორად გამოიყენა საერთაშორისო ხელშეკრულების – ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებები, რადგან აღნიშნული კონვენციის მე-4 მუხლის მეორე აბზაცში ხელშემკვრელი მხარეები აკეთებენ დათქმას, რომ ზემოაღნიშნული უფლებები განხორციელდება კოლექტიური ხელშეკრულებების, ხელფასის დადგენის კანონით გათვალისწინებუ-

ლი მექანიზმის ან სხვა საშუალებებით, ხოლო მოცემულ შემთხვევაში შესაბამისი კოლექტიური ხელშეკრულება დასაქმებულთა გაერთიანებასა და დამსაქმებელს შორის არ დადებულა. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლო შეეხო ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტს, რომლის მიხედვით, მხრებმა უნდა აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება, მაგრამ გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოწინააღმდეგე მხარის (მოსარჩეველების) მოთხოვნა (მისი საფუძვლები) არ ემყარებოდა, დასახელებული ნორმის დებულების დარღვევის გამო, მათი სარჩელის დაკმაყოფილებას.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ რაიონულმა სასამართლომ არასწორად მიუთითა სშკ-ის 44-ე მუხლზე. პალატამ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სამოქალაქო კანონმდებლობის ნორმების შესაბამისად მოსარჩევეების მოთხოვნა ზიანის ანაზღაურების შესახებ სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის სახით ვერ დაკმაყოფილდება, რადგან სამოქალაქო კანონმდებლობის ნორმები ანესრიგებს ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობით დამდგარი ზიანის ანაზღაურების წესს, ანუ აღნიშნული ნორმები შეეხება ხელშეკრულების მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევას. აღნიშნული საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ პუნქტით არის მონესრიგებული.

აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი შეიტანეს თ. ა-შვილმა და თ. ჯ-შვილმა. კასატორებმა მიუთითეს, რომ დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლის დირექტორის ბრძანება, რომლითაც მასწავლებლებთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, არ შეიცავს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ საფუძვლებს. სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის თანახმად, განსაზღვრულია ის საფუძვლები, რა შემთხვევაშიც არის სკოლის დირექტორი უფლებამოსილი, ვადამდე შეწყვიტოს მასწავლებლებთან შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული მოთხოვნა იმპერატიულია და ანესრიგებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობებს.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, გაეცნო საკასაციო საჩივარს და თვლის, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკ-

მაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე პალატას შემდეგ გარემოებათა გამო:

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იმდენად არასრული და დაუსაბუთებელია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია, რაც, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, წარმოადგენს მისი გაუქმების აბსოლუტურ საფუძველს.

დადგენილია, რომ დედოფლისწყაროს №1 საჯარო სკოლის დირექტორის 02.09.08 წლის №37 და №46 ბრძანებების საფუძველზე კასატორები (თ. ა-შვილი და თ. ჯ-შვილი) გათავისუფლდნენ დაკავებული თანაბდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2005 წლის 15 სექტემბრის №448 მრძანებით დამტკიცებული სკოლის წესდების მე-7 მუხლის 1 პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ სადავო ურთიერთობის მიმართ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენება არასწორია. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლი არ შეიძლება გაგებულ იქნეს იმგვარად, რომ სკოლის დირექტორი მასწავლებლის სამუშაოდან განთავისუფლებისას შეზღუდულია იმავე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტში ჩამოთვლილი საფუძვლებით და მას შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში უფლება არ აქვს, შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება მასწავლებელთან.

საკასაციო პალატა არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნულ მოსაზრებას და განმარტავს, რომ სადავო ურთიერთობებზე ვრცელდება არა მარტო შრომის კოდექსი, არამედ – „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ეს კანონი ასევე აწესრიგებს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებელთა საქმიანობის წარმართვის პირობებსა და წესს.

განსახილველი ნორმა ზოგადი ხასიათისაა და გულისხმობს მასწავლებელთა უფლება-ვალდებულებების, მათი განხორციელების, ასევე მათი შეწყვეტის წესს და ა.შ.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში განხილვის საგანს წარმოადგენს თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანებების კანონიერება და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული საკითხის გარკვევისათვის მნიშვნელობა ენიჭება გასაჩივრებული ბრძანებების სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძვლების შინაარსის დადგენას, რომლის განსაზღვრის კრიტერიუმები მოცემულია კანონით, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი, რაც უნდა გამოეყენებინა და, შესაბამისად, არ იმსჯელა ამ კანონით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე, რომლის არსებობის შემთხვევაში შესაძლებელია მასწავლებლის თანამდებობიდან განთავისუფლება.

კასატორების თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანებების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი, რომლითაც განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი – შრომითი ხელშეკრულების მოშლა. სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ სადავო ბრძანებებით შეწყდა (მოიშალა) საჯარო სკოლასა და მასწავლებლის შორის დადებული ხელშეკრულებები, ე.ი. მოიშალა იმ პირთა შორის არსებული ურთიერთობა, რომელიც რეგულირდება „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით. ამდენად, საჯარო სკოლის დირექტორის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით მასწავლებელთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები, მასწავლებელთა საქმიანობის წარმართვის პირობებები და წესი, მასწავლებლის უფლება-ვალდებულებები, კანონით დადგენილი მასწავლებლის გარანტიები და ა.შ, რომლის მომწესრიგებელი სამართლებრივი საფუძვლები რეგულირდება განსახილველი კანონით.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 21[□] მუხლის მე-7 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, მასწავლებელი ვალდებულია შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებები. აღნიშნული დანაწესის თანახმად, გასათვალისწინებელია საჯარო სკოლას, თ. ა-შვილსა და თ. ჯ-შვილთან დადებული შრომით ხელშეკრულებით განსაზღვრული მხარეთა უფლება-ვალდებულებები და ამავე ხელშეკრულებით მე-10 პუნქტით განსაზღვრული ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები.

არ შეიძლება გაზიარებულ იქნეს სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების მე-10 პუნქტი ვერ იქნება მიღებული მხედველობაში, რადგან იგი გამომდინარეობს „საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული შრომით ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების დამტკიცების შესახებ“ 2008 წლის 8 აპრილის №313 ბრძანებიდან, ხოლო აღნიშნულ კანონქვემდებარე აქტთან მიმართებით უპირატესი იურიდიულ ძალა გააჩნია შრომის კოდექსს „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად.

აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ნორმატიულ აქტი იერარქიული უპირატესობით გამოიყენება მაშინ, როდესაც არსებობს სხვა და სხვა იერარქიის ნორმატიულ აქტებს შორის წინააღმდეგობა. კონკრეტულ შემთხვევაში მათ შორის წინააღმდეგობა არ არსებობს (განსხვავებულად არ ანეხრიგებენ ერთსა და იმავე ურთიერთობას).

ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების მე-10 პუნქტით მოცემული პირობები განსაზღვრულია მხარეთა ნების საფუძველზე და არ ეწინააღმდეგებიან კანონს. ამდენად, აღნიშნულის გათვალისწინებით, მნიშვნელობა არა აქვს, გამომდინარეობენ ეს პირობები 2008 წლის 8 აპრილის №313 ბრძანებიდან თუ არა. ამრიგად, სააპელაციო სასამართლომ უნდა იმსჯელოს და შეფასება მისცეს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა და „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ მასწავლებლის თანამდებობიდან განთავისუფლების საფუძველზე და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება.

სარეზიუმეო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

თ. ა-შვილისა და თ. ჯ-შვილი საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე პალატას;

განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები

ბანჩინება

№ას-1261-1520-09

23 მარტი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ნ. კვანცალიანი (მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი

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

აღწერილობითი ნაწილი:

მ. შ-შვილმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში ბოლნისის რაიონის სოფელ ... საჯარო სკოლის მიმართ, ამავე სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2008 წლის 23 ოქტომბრის №18 ბრძანების ბათილად ცნობის, სკოლის მენეჯერისა და ქართული ენის შემსწავლელი წრის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე სათანადო საათობრივი დატვირთვით აღდგენის, ასევე, 2008 წლის 23 ოქტომბრიდან განაცდური ხელფასის ანაზღაურების შესახებ შემდეგი საფუძვლებით: 2008 წლის 23 სექტემბერს ბოლნისის რაიონის სოფელ ... საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის – ი. ს-ძის მიერ შედგენილი №1 აქტის თანახმად, მ. შ-შვილი არ გამოცხადდა სამუშაოზე. 2008 წლის 7 ოქტომბერს №7 ბრძანებით მ. შ-შვილს გამოეცხადა საყვედური, ხოლო 2008 წლის 23 ნოემბრის №18 ბრძანებით იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა. აღნიშნული ბრძანება დაუსაბუთებელია, მისი სამუშაოდან დათხოვნა დაკავშირებული კი არ არის ობიექტურ მიზეზებთან, სკოლის განაწესის დარღვევასთან, გაცდენა-დაგვიანებასთან, არამედ განპირობებულია ი. ს-ძის პირადი ინტერესით. მიუხედავად იმისა, რომ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა იცოდა მ. შ-შვილის მიერ აღნიშნულ დროს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზეზები, უსაფუძვლოდ მიიღო გადაწყვეტილება მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო შემდეგი დასაბუთებით: მოსარჩელე სისტემატურად აცდენდა სამუშაოს და არ ასრულებდა მისთვის დაკისრებულ მოვალეობებს, რის შესახებაც მას მიეცა რამ-

დენიმი ზეპირი გაფრთხილება, ხოლო 2008 წლის 22 სექტემბერს შესდგა შესაბამისი აქტი. მოცემულ შემთხვევაში დაცულ იქნა „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 93-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. დაუსაბუთებელია მხარის მითითება ი. ს-ძის პირადი ინტერესის არსებობის შესახებ, რაც გახდა მისი გათავისუფლების მიზეზი.

ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილებით მ. შ-შვილის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 11 ნოემბრის განჩინებით მ. შ-შვილის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო: პალატამ დაადგინა, რომ საქმის მასალების მიხედვით, მ. შ-შვილი (დასაქმებული) და სოფ. ... საჯარო სკოლა (დამსაქმებელი) იმყოფებოდნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში. მ. შ-შვილი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა მოპასუხე საჯარო სკოლის ხარისხის მართვის მენეჯერის თანამდებობაზე და იმავდროულად ხელმძღვანელობდა ქართული ენის შემსწავლელ წრეს. ... საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი ი. ს-ძის 2008 წლის 23 ოქტომბრის №18 ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხარისხის მართვის მენეჯერი მ. შ-შვილი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მოეხსნა საათობრივი დატვირთვა. იგი ასევე გათავისუფლდა ქართული ენის შემსწავლელი წრის ხელმძღვანელობიდან. უდავოა, რომ მ. შ-შვილი სამუშაოდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. პალატის მოსაზრებით, შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული საფუძველით გათავისუფლება, თავის მხრივ, არ მოითხოვს რაიმე განსაკუთრებული პროცედურის დაცვას, თუმცა მუშაკის გათავისუფლება რაიმე საფუძვლის არსებობის გარეშეც დაუშვებელია. სასამართლომ მიუთითა, რომ მ. შ-შვილი სამუშაოდან გათავისუფლდა შინაგანანესით დადგენილი ნორმების დარღვევების გამო, თუმცა მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გარკვეული დარღვევები უცილობლად არ ნიშნავდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა უნდა შეწყვეტილიყო შრომის კოდექსის არა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის, არამედ ამავე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სასამართლომ ჩათვალა, რომ ასეთ შემთხვევაში მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველს ირჩევს დამსაქმებელი და იგი არ არის შეზღუდული შე-

საბამისი გარემოებების არსებობისას, გათავისუფლების კონკრეტული საფუძვლის შერჩევაში. პალატამ აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი მონესრიგებულია შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით. როგორც უკვე აღინიშნა, გასაჩივრებული ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა და კანონმდებელს რაიმე განსაზღვრული პირობები შრომის ხელშეკრულების მოშლისათვის არ დაუდგენია. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ შრომითი ხელშეკრულების მოშლას, ამავე კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, რომელიმე სპეციალური კანონი ან რომელიმე საერთაშორისო ხელშეკრულება განსხვავებულად არ ანესრიგებს. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის დანაწესი ვრცელდება როგორც ვადიან, ისე – უვადო შრომით ხელშეკრულებებზე. ამასთან, შრომის კოდექსით ერთადერთი ვალდებულება, რაც დამსაქმებელს ხელშეკრულების მოშლისას ეკისრება, არის არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების გაცემა, კერძოდ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის პროცედურა, ერთ შემთხვევაში, დასაქმებულის, ხოლო, მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებლის ინიციატივით. პალატამ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში აღნიშნული საკითხი მოსარჩელეს სარჩელით სადავოდ არ გაუხდია და, შესაბამისად, სასამართლო ვერ იმსჯელებს, დაცული იყო თუ არა კანონის ეს მოთხოვნა მ. შ-შვილთან მიმართებით. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ მოქმედი შრომის კოდექსი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველით ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებას არ ავალებს, ამასთან, ამავე კოდექსით რაიმე პროცედურა მითითებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის გათვალისწინებული არ არის. ამდენად, აპელანტის მითითება, რომ მოპასუხემ დაარღვია მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 9.2 მუხლი (რომლის შესაბამისად, დამქირავებელი ყველა შემთხვევაში ვალდებული იყო, ორი კვირით ადრე გაეფრთხილებინა მუშაკი მომავალი შესაძლო გათავისუფლების შესახებ) გასაჩივრებული ბრძანების უკანონოდ ცნობისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენისათვის საკმარის საფუძველს არ წარმოადგენს. იმ გა-

რემოების გათვალისწინებით, რომ მ. შ-შვილის გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობს, სასამართლომ არ იმსჯელა ამ მოთხოვნის თანმდევ შედეგზე – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენასა და მისთვის იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურებაზე.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მ. შ-შვილმა გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძველებით: სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 9.2 პუნქტი ადგენდა ადმინისტრაციის ვალდებულებას, მუშაკის მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ ორი კვირით ადრე შეტყობინების შესახებ. აღნიშნული დათქმით მხარეებმა განსაზღვრეს ხელშეკრულების ისეთი პირობა, რომელიც კანონს არ ეწინააღმდეგებოდა. ამდენად, საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ პუნქტის გამოყენებისას ვალდებული იყო, ორი კვირით ადრე გაეფრთხილებინა დაქირავებული შესაძლო გათავისუფლების შესახებ. აღნიშნული მოსაზრება ეფუძნება სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველ და მეორე წინადადებაებს, რაზეც სასამართლომ არ უმსჯელია. სააპელაციო პალატამ არ გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მეორე წინადადება, რისი გამოყენებაც აუცილებლად გამოიწვევდა სარჩელის დაკმაყოფილებას.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრისა და საქმის მასალების შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, რომ მ. შ-შვილის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას 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 გა-

მოკვლევა. დასახელებული ნორმის თანახმად, საკასაციო სასამართლო სააპელაციო პალატას ხელახლა განსახილველად დაუბრუნებს საქმეს, თუ საქმის განხილვისას აღმოჩნდა, რომ გადანყვეტილების მიღებისას სასამართლომ არ გამოიკვლია საქმის ის ფაქტობრივი გარემოებები, რაც არსებით გავლენას ახდენენ საქმის შედეგზე, კერძოდ:

მოცემულ დავაზე უდავოდ დადგენილია, რომ მ.შ-შვილი, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მუშაობდა რა ... საჯარო სკოლის ხარისხის მართვის მენეჯერის თანამდებობაზე და იმავდროულად ხელმძღვანელობდა ქართული ენის შემსწავლელ წრეს, სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელ ი.ს-ძის 2008 წლის 23 ოქტომბრის № 18 ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მ.შ-შვილი სამუშაოდან გათავისუფლდა შინაგანანესით დადგენილი ნორმების დარღვევების გამო, თუმცა ეს არ ნიშნავდა, რომ შრომითი ურთიერთობა უნდა შეწყვეტილიყო შრომის კოდექსის არა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის, არამედ ამავე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სასამართლომ ჩათვალა, რომ ასეთ შემთხვევაში მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველს ირჩევს დამსაქმებელი და იგი არ არის შეზღუდული, შესაბამისი გარემოებების არსებობისას გათავისუფლების კონკრეტული საფუძვლის შერჩევაში. გასაჩივრებული ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა და კანონმდებელს რაიმე განსაზღვრული პირობები შრომის ხელშეკრულების მოშლისათვის არ დაუდგენია.

საკასაციო სასამართლო რადიკალურად არ იზიარებს სააპელაციო პალატის ზემოხსენებულ დასკვნას, კერძოდ:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მეექვსე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული, ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. მითითებული ნორმა უზრუნველყოფს მოქალაქის უფლებას, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში ინფორმირებული იყოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის შესახებ, ხოლო ამ საფუძველის არაკანონიერების შემთხვევაში – დაიცვას თავისი უფლებები. ამავდროულად, დამსაქმებელი, თა-

ვის მხრივ, ვალდებულია, აცნობოს დასაქმებულს სამუშაოდან გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უნდა დავასკვნათ, რომ დამსაქმებლის მიერ ამა თუ იმ ფორმით (ბრძანება და სხვა) სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის მითითება წარმოადგენს დამსაქმებლის ნამდვილი ნების გამოვლენას. ამდენად, დამსაქმებლის ნება გამოხატულია მის მიერ დასახელებულ (ამ შემთხვევაში წერილობით) დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველში, თვით დამსაქმებელს მის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობა სადავოდ არ გაუხდია, შესაბამისად, სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, გათავისუფლების სხვა საფუძველზე მითითებით ეჭვი შეიტანოს უდავოდ მიჩნეული ნების გამოვლენაში.

საკასაციო სასამართლო ასევე არ იზიარებს სააპელაციო პალატის მიერ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის განმარტებას, კერძოდ:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი – მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დაქირავებულის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დაქირავებულის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი, რომელიც საერთაშორისო კანონმდებლობისა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთმიჯვერებით ადგენს დაქირავებულის უფლებათა დაცვის სტანდარტებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ ადამიანს უფლება აქვს, თავისუფლად განახორციელოს შრომითი საქმიანობა, აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო, პროფესია და უმუშევრობის დროს ისარგებლოს სახელმწიფო გარანტიით. შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს სახელმწიფოს ვალდებულებას, მოქალაქეთა დასაქმებაზე, თუმცა, ამავედროულად, შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარება მიზნად უსახავს სახელმწიფოს, იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფაზე და ამასთან, ამ უფლების სამართლებრივი რეგულირების მიზნით, სათანადო სამართლებრივი რეჟიმის ჩამოყალიბებაზე.

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876–რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით კი, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული სანარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშ-

ვნელოვან დანანეს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ექვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები იძლევა უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და ამასთანავე მის მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას. საგულისხმოა, რომ ვეროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანანესიდან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება – ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული.

აღნიშნული დასკვნის საფუძველს იძლევა თვით ზემოხსენებული ნორმების არსი, კერძოდ, მითითებული ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველზე. ამდენად, აღნიშნული ნორმები ადგენს მხარეთა ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობის შედეგს და არა იმ წინაპირობებს, რაც უნდა უძღოდეს სამართლებრივი

შედგის დადგომას. მითითებული ნორმები უფლებააღმჭურველი ნორმებია, რომლითაც ერთ-ერთ მხარეს შეუძლია, მოშალოს ხელშეკრულება. ამდენად, აღნიშნული ნორმები არ შეიძლება იყოს მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, ვინაიდან მათში არ არის მოცემული წინაპირობები – აღწერილობითი ნაწილი. იმისათვის, რომ შემონმდეს ნორმის გამოყენების საფუძვლიანობა, ესა თუ ის იურიდიული ფაქტი უნდა შეესაბამებოდეს ნორმაში მითითებულ წინაპირობებს და ინვევდეს ამავე ნორმით განსაზღვრულ შედეგს. ზემოაღნიშნული ნორმები ამგვარ წინაპირობებს არ შეიცავს. შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შესაბამისად, ასეთ შემთხვევებში გამოყენებულ უნდა იქნეს სამოქალაქო კოდექსის ის ნორმები, რომლებიც აწესრიგებს ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლებს (სამოქალაქო კოდექსის 352-ე, 405-ე მუხლები).

საგულისხმოა, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 7 აპრილის № 2/1/456 განჩინებით, საკონსტიტუციო სასამართლომ განიხილა რა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის არაკონსტიტუციურობის საკითხი, მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება მითითებული ნორმის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია და მიუთითა: „კონსტიტუციურ სარჩელში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ სადავო ნორმა დამსაქმებელს აძლევს თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო გათავისუფლების საფუძველს. მოსარჩელეთა წარმომადგენლის – რ. ლ-იანის მოსაზრებით, სადავო ნორმა არაკონსტიტუციურია მისი შინაარსობრივი დატვირთვის გამო. კოლეგიას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია. გასაჩივრებული ნორმით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებული

ბის მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე.“

ამდენად, განსახილველ დავაზე დარღვეულია დასაქმებულის კონსტიტუციური უფლება, რაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველია.

მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო აუქმებს სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილებას და ხელახლა განსახილველად აბრუნებს იმავე სასამართლოში, ვინაიდან ამ ეტაპზე შეუძლებელია გაირკვეს საქმისათვის აუცილებელი ფაქტობრივი გარემოებები.

მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ უნდა გამოარკვიოს, მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებები ვადიანია თუ არა; რა სახის სამუშაოს შესრულებაზე და რა ოდენობით ანაზღაურებაზე იყვნენ მხარეები შეთანხმებული, მხოლოდ ამ გარემოებათა გამოკვლევის შემდეგ უნდა შეფასდეს კასატორის სამუშაოზე უაღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მართლობიერება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

მ. შ-შვილის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 11 ნოემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომის ხელშეკრულების მოხელა

გადანყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-864-1150-09

28 აპრილი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: თ. თოდრია (თავმჯდომარე),
ნ. კვანტალიანი (მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი

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

აღწერილობითი ნაწილი:

დ. ჯ-უამ, ლ. ც-ავამ, ე. ს-იანმა, თ. პ-აიამ, ე. შ-ანმა, ი. ბ-აიამ, მ. ს-იამ, ლ. გ-შვილმა, ლ. ა-იამ, ზ. კ-ძემ, ე. ხ-იამ და მ. კ-იამ სარჩელი აღძრეს სასამართლოში სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ მიმართ 2007 წლის 27 ნოემბრის №6-17 ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, შრომითი ხელშეკრულებების დადების დავალდებულების, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ შემდეგი საფუძვლებით: სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორ რ. ქ-იას 2007 წლის 27 ნოემბრის №6-№17 ბრძანებებით მოსარჩელები შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე სამუშაოდან გათავისუფლდნენ. აღნიშნული ბრძანებები უკანონოა, რადგან უხეშად არღვევს მხარეთა შრომით უფლებებს. 2007 წლის 27 სექტემბრის სოხუმის რაიონული და სოხუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით ძალადაკარგულად იქნა ცნობილი „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის 2007 წლის 13 ივნისის ბრძანებები და მოსარჩელები აღდგენილ იქნენ დაკავებულ თანამდებობებზე, მაგრამ შრომითი საქმიანობა ფაქტობრივად არ განუახლებიათ და ახალი შრომითი ხელშეკრულებები არ გაფორმებულა, შესაბამისად, სადავო ბრძანებები გამოიცა ისე, რომ სასამართლოს ზემოხსენებული გადაწყვეტილება არ აღსრულებულა. მოპასუხის მოქმედება დისკრიმინაციულია და ლახავს მოსარჩელეთა უფლებას.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო შემდეგი დასაბუთებით: დაუსაბუთებელია მოსარჩელეთა მითითება, რომ მოპასუხემ სასამარ-

თლოს 2007 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილება არ აღასრულა. „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის 2007 წლის 1 ნოემბრის №2 ბრძანებით მოდავე მხარეები აღდგენილ იქნენ დაკავებულ თანამდებობებზე. მხარეთა შორის უვადო შრომის ხელშეკრულებების დადების აუცილებლობა არ არსებობს, რადგან სოხუმის რაიონული და სოხუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა მოსარჩელეთა მოთხოვნა გათავისუფლების მომენტში მხარეებს შორის არსებული ზეპირი უვადო შრომითი ურთიერთობის აღდგენის შესახებ, რის შედეგადაც აღდგა ის ურთიერთობა, რაც გათავისუფლებამდე არსებობდა. საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელის მითითება, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა არ არსებობდა, რადგანაც პირის განცხადება და მის საფუძველზე დასაქმებულის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე შრომითი ხელშეკრულების დადებას უთანაბრდება, ამდენად, 2007 წლის პირველი ნოემბრის ბრძანება №2-ით მხარეებს შორის წარმოიშვა სახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობა.

სოხუმის რაიონული და სოხუმის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი წაწილობრივ დაკმაყოფილდა – ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის 2007 წლის 27 ნოემბრის ბრძანებები №6-17, მოსარჩელები აღდგენილ იქნენ სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრში“ გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობებზე, მოპასუხეს მათ სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრმა“ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი არ დაკმაყოფილდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი შემდეგი გარემოებები: 2007 წლის 13 ივლისს სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორმა მოსარჩელები სამსახურიდან დაითხოვა, რის გამოც მათ სარჩელი აღძრეს სასამართლოში. სოხუმის რაიონულ და სოხუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილებით მოსარჩელეთა

მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის 2007 წლის 13 ივნისის ბრძანებები ძალადაკარგულად იქნა ცნობილი. სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ 2007 წლის 1 ნოემბრის №2 ბრძანებით მოსარჩელები აღდგენილ იქნენ დაკავებულ თანამდებობებზე. 2007 წლის 27 ნოემბრის, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის №6, №7, №8, №9, №10, №11, №12, №13, №14, №15, №16, №17 ბრძანებებით მოსარჩელები სამუშაოდან გათავისუფლდნენ. სასამართლოს 2007 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილებით დადგინდა სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება. მოსარჩელებმა შრომის ანაზღაურება სამუშაოზე დანიშნვიდან გათავისუფლებაამდე – 2007 წლის 1 ნოემბრიდან 27 ნოემბრამდე მიიღეს და აღნიშნული გარემოება მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ. ასევე სადავო არ არის, რომ მოსარჩელებმა იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასი მიიღეს 2007 წლის 13 ივნისიდან 1 ნოემბრამდე. მოსარჩელეთათვის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“, 2007 წლის პირველი ნოემბრის №2 ბრძანების თაობაზე ცნობილი იყო. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული 2008 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით სოხუმის რაიონული და სოხუმის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილება გაუქმდა.

სასამართლომ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება, რომ მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შორის გათავისუფლების მომენტისათვის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა. სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 1-ლი და მე-2 მუხლებით და მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დამოკიდებულია პირთა ნების გამოვლენაზე და ემსახურება სამუშაოს შესრულებას არაერთჯერადად, გარკვეული ანაზღაურების მიღების მიზნით. მოსარჩელები სამუშაოზე აღდგენილ იქნენ საკუთარი სურვილით, სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე გამოცემული სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ 2007 წლის პირველი ნოემბრის №2 ბრძანებით. ამდენად, მხარეების მიერ ნების გამოვლენის შედეგად წარმოიშვა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, კერძოდ, მოსარჩელეთა სამუშაოზე აღდგენის ბრძანებათა გამოცემით დადგინდა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებით გათვალისწინებული სამართლებრივი ურთიერთობის განმსაზღვრელი ელემენტების – სამართალურ-ურთიერთობის სუბიექტების (დასაქმებული და დამსაქმებელი) არსებობის ფაქტი, დადგინდა შრომითი პირობები და სახელფასო გა-

ნაკვეთი. მხარეთა ურთიერთობა გადავიდა შრომით-სამართლებრივი რეგულირების რეჟიმში. პალატამ მიიჩნია, ადმინისტრაციის მხრიდან მოსარჩელეთა სამუშაოზე დაშვების ნების გამაბათილებლად ვერ ჩაითვლება ის გარემოება, რომ მოსარჩელებს კონკრეტული დავალება არ მიუღიათ, ამასთან, როგორც აღინიშნა, მათ მიიღეს 2007 წლის 1 ნოემბრიდან 27 ნოემბრამდე იძულებით განაცდური ხელფასი, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ მხარეთა შრომითი უფლებები არ დარღვეულა.

პალატის მითითებით, მოსარჩელებს შრომითი ურთიერთობა შრომის ხელშეკრულების არსებობის პირობებში, ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე შეუწყდათ. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა მიზნად ისახავს და ამავდროულად ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთდროულად მიჩნეულ იქნეს როგორც შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველად, ისე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაირსახეობად. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძვლებისაგან განსხვავებით ხელშეკრულების მოშლა იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეუქცევად შეწყვეტას, რაც პირდაპირაა გათვალისწინებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტითა და 38-ე მუხლით. შრომის კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორს მოშლის საფუძველად გარკვეული მიზეზის მითითებას არ ავალდებულებს და ამიტომ მისი ნება კანონით არ იზღუდება.

მოსარჩელეთა მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტთან დაკავშირებით სასამართლომ მიუთითა, რომ დისკრიმინაცია წარმოადგენს ფაქტის სამართლებრივ შეფასებას, რა დროსაც უნდა არსებობდეს სათანადო ფაქტობრივი წანამძღვრები. განსახილველ შემთხვევაში კი ასეთის არსებობა აპელანტმა სააპელაციო საჩივარში უარყო. სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციითა და საქართველოს შრომის კოდექსით აღიარებული „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ ჟენევის კონვენციის პირველი მუხლის პირველ პუნქტით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის ცნებით, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლით, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე ნაწილით, ასევე მიუთითა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2003 წლის 7 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ჯ. ჯ-ძის, ნ. უისა და სხვათა კონსტიტუციურ სარჩელზე სასამართლოს მიერ გაკეთებული განმარტებაზე, რომლის შესაბამისად კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს ყველა იმ ადამიანის უფლებისა და თავისუფლების თანაბრად აღიარებას და დაცვას,

რომელიც იმყოფება თანაბარ პირობებში და კანონით განსაზღვრული საკითხის მიმართ აქვს ადეკვატური დამოკიდებულება. პალატამ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი 37-ე და 38-ე მუხლებით აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და თანმდევ ურთიერთობებს და თანაბარ პირობებში აყენებს აპელანტი მხარის დანესებულებაში ყველა დასაქმებულს და მათ შორის – მოსარჩელებსაც. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელეთა მოსაზრება, რომ მათ მიმართ მოპასუხე მხარის არამართლობიერმა ქმედებამ – დევნამ, ისინი განსხვავებულ მდგომარეობაში ჩააყენა, რადგან საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ სხვა თანამშრომლები, რომლებიც მოსარჩელებთან ერთად გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან 2007 წლის 13 ივლისის ბრძანებით აღდგენილ იქნენ სამუშაოზე. სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრი“ თავისუფალია კონტრაქტის არჩევაში და, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მეხუთე ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელეთა სამუშაოდან დათხოვნა დისკრიმინაციას არ წარმოადგენს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლება მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით და მათი დისკრიმინაციის ფაქტი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, არ დადასტურებულა. შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ასევე დაუსაბუთებელია მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, რადგან მოსარჩელეთა სამუშაოდან კანონიერად გათავისუფლება მათ იძულებით მოცდენას გამორიცხავს.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება დ. ჯ-უამ, ლ. ც-ავამ, ე. ს-იანმა, თ. პ-აიამ, ე. შ-ანმა, ი. ბ-აიამ, მ. ს-იამ, ლ. გ-შვილმა, ლ. ა-იამ, ზ. კ-ძემ, ე. ხ-იამ და მ. კ-იამ გაასაჩივრეს საკასაციო წესით, მოითხოვეს მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება შემდეგი საფუძვლებით: სასამართლომ დაარღვია საქართველოს კონსტიტუციის 42.1 და 82.2 მუხლები, „საერთო სასამართლოების შესახებ“ კანონის 3.1 და 4.1 მუხლები, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი, ვინაიდან სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანება გამოიცა ისე, რომ სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრს“ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება კასატორთა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე არ აღუსრულებია. ფაქტობრივად არ აღდგენილა მედია-ცენტრის საქმიანობა ტელე-რადიო მაუწყებლობისა და ინტერნეტ-საიტის ფუნქციონირება.

ნირების აღდგენის თვალსაზრისით, რაც მოიცავს ფაქტობრივ დასაქმებას. აფხაზეთის ფინანსთა, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროებმა არ განახორციელეს მატერიალურ-ტექნიკური და ორგანიზაციული ღონისძიებები კასატორთათვის სამუშაო პირობებისა და ტექნიკური საშუალებების უზრუნველსაყოფად. მათ არ აუნაზღაურდათ არც იძულებითი განაცდური და არ გაფორმებულა შრომითი ხელშეკრულებები, რაც სამუშაოზე აღდგენის პროცედურის განუყოფელ ნაწილს შეადგენს.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამუშაოზე აღდგენის ბრძანება არ წარმოადგენს გარიგებას მუშაკის სამუშაოზე დაშვების თაობაზე, ვინაიდან მუშაკს ორგანიზაციასთან შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის ნება არ გამოუვლენია, ხოლო თანამდებობებზე აღდგენის ბრძანებები წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენას და მათ სამართლებრივი შედეგები მოჰყვებოდა, თუ მეორე მხარე ამ ნებას მიიღებდა და შრომითი ხელშეკრულების დადებას დათანხმებოდა. მხარეებს შორის უნდა დადებულიყო უვადო შრომითი ხელშეკრულებები, სადაც განისაზღვრებოდა შრომის პირობები, მხარეთა უფლება-მოვალეობები და სხვა. ამდენად, ამ კუთხით სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა არასწორია, ხოლო სასარჩელო წარმოებითა და სააღსრულებო ფურცლის წარდგენით შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე დასაქმებულის ნების გამოვლენა არ ხდება. სასამართლო და სააღსრულებო წარმოება არ შეიძლება იყოს განხილული, როგორც სახელშეკრულებო ურთიერთობა და მხარეთა მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენის გზით შეთანხმების მიღწევა. სასამართლო გადაწყვეტილების შესრულების სავალდებულო, იძულებითი ხასიათიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ამ დროს ნების თავისუფალი გამოვლენის შესაძლებლობას მოკლებულია, ხოლო დასაქმებული არ წარმოადგენს სახელშეკრულებო კონტრაჰენტს, არამედ იგი მოდავე მხარე და კრედიტორია საკუთარი უფლებების დარღვევის გამო ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით. კასატორთა ნება ამ შემთხვევაში მიმართული იყო არა მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენის გზით შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისაკენ, არამედ სასამართლო და სააღსრულებო პროცედურით მათი დარღვეული შრომითი უფლებების აღსადგენად დამსაქმებლის იძულებისაკენ. ამასთან, შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისათვის მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების დადება საკმარის პირობას არ წარმოადგენს. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის შესაბამისად, გარიგება მხოლოდ ისეთი ნე-

ბის გამოვლენაა, რომელიც იწვევს იურიდიულ შედეგებს – სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობას, შეცვლას ან შეწყვეტას. მოცემულ შემთხვევაში სადავო ბრძანებები მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტისაკენ, მაგრამ მას რაიმე იურიდიული შედეგი არ შეიძლება მოჰყვეს, ვინაიდან სამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის შეწყვეტასაც იგი ითვალისწინებს, არ წარმოშობილა და იგი, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, ბათილია.

სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა დამსაქმებელის მხრიდან შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის დარღვევის თაობაზე. კასატორთა მიმართ დაირღვა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი. პალატამ არ გაითვალისწინა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ ზემოხსენებული ნორმის განმარტება 1998 წლის 3 ნოემბრის №2\80-9 გადაწყვეტილებაში, ა. ჭ-ს სარჩელის გამო, საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ და 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე – მ. ნ-ძე და სხვები საქართველოს პრეზიდენტისა და საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი არეგულირებს მხოლოდ შრომის ხელშეკრულების მოშლის ფორმალურ პროცედურას. სასამართლომ კი იმსჯელა ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის, როგორც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მომწესრიგებელი ნორმის განმარტების თაობაზე. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“, ქვეპუნქტსა და საქართველოს კონსტიტუციის 30.1 მუხლს შორის კოლიზიისას, კონსტიტუციის 6.1 მუხლის, „ნორმატიული აქტების შესახებ“ კანონის მე-19 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და მე-20 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა კონსტიტუცია ან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-6 მუხლის მეორე ნაწილისა და „საერთო სასამართლოების შესახებ“ კანონის მე-19 მუხლის მეორე ნაწილის საფუძველზე მიემართა საკონსტიტუციო სასამართლოსათვის. რეალურად მითითებულ ნორმებს შორის კოლიზია არ არის, რადგან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით (2009 წლის 7 აპრილის №2\1\456 გადაწყვეტილება საქმეზე – საქართველოს მოქალაქეები ვ. თ-ია, ს. თი-ია, ხ. გ-ია და მ. შ-ია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ), არ არის შრომითი ხელშეკრულების მომწესრიგებელი ნორმა. პალატამ არ შეაფასა ის გარემოება, რომ მოპასუხისაგან გამოთხოვილ იქნა საქმის განხილვის დროისათვის მომუშავე პირთა სია და აღმოჩნდა, რომ მათი უდიდესი ნაწილი წარმოადგენს მედია-ცენტრის

ლიკვიდაციისას კასატორებთან ერთად გათავისუფლებულ თანამშრომლებს, რომლებსაც მოსარჩელებისაგან განსხვავებით სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სასამართლოში სარჩელი არ აღუძრავთ. აღნიშნული გარემოებები დადგენილია და მოწინააღმდეგეს სადავოდ არ გაუხდია, მაგრამ სასამართლომ კასატორთა გათავისუფლება დისკრიმინაციად არ მიიჩნია, არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი და სოხუმის რაიონული და საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილება, რომელიც დაუყოვნებლივ აღსრულდა, თუმცა შემდგომ გაუქმდა. სადავო ბრძანებებით მოპასუხემ უკანონოდ და თვითნებურად არა მარტო შეწყვიტა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულება, არამედ ფაქტობრივად თავადვე მიიღო საბოლოო გადაწყვეტილება, რითაც დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 184-ე მუხლის მეორე ნაწილის მოთხოვნა. სასამართლომ ასევე დაარღვია „ევროპის სოციალური ქარტიის“ ფუნდამენტური დებულებები.

მოცემულ დავაზე საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო საჩივრის განხილვისას 2010 წლის 13 აპრილის სასამართლო სხდომაზე ი. ბ-აიას რწმუნებულმა მ. პ-აიამ მოითხოვა ი. ბ-აიას საკასაციო საჩივარზე საქმის წარმოების შეწყვეტა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 13 აპრილის განჩინებით ი. ბ-აიას რწმუნებულ მ. პ-აიას შუამდგომლობა დაკმაყოფილდა და ი. ბ-აიას საკასაციო საჩივარზე საქმის წარმოება შეწყდა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ თ. პ-აიას, დ. ჯ-უას, ლ. ც-ავას, ე. ს-იანის, ე. შ-ანის, მ. ს-იას, ლ. გ-შვილის, ლ. ა-იას, ზ. კ-ძის, ე. ხ-იასა და მ. კ-იას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი გასაჩივრებული ბრძანებები კასატორთა სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში კი საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქ-

მეზე, თუ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები.

საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ კასატორთა მიერ გასაჩივრებული სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის 2007 წლის 27 ნოემბრის ბრძანებები ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, კერძოდ:

უდავოდ დადგენილია, რომ სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის 2007 წლის 27 ნოემბრის №6, №7, №8, №9, №10, №12, №13, №14, №15, №16 და №17 ბრძანებებით თ. პაია, დ. ჯუა, ლ. ცაავა, ე. ს-იანი, ე. შ-ანი, მ. ს-ია, ლ. გ-შვილი, ლ. ა-ია, ზ. კ-ძე, ე. ხ-ია და მ. კ-ია გათავისუფლდნენ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით.

საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს კასატორთა მოსაზრებას გასაჩივრებული ბრძანებების არაკანონიერებაზე და თვლის, რომ ისინი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

საკასაციო სასამართლო ასევე არ იზიარებს სააპელაციო პალატის მიერ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის განმარტებას, კერძოდ:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანსა და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი – მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღ-

დგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი, რომელიც საერთაშორისო კანონმდებლობისა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთშეჯერებით ადგენს დაქირავებულის უფლებათა დაცვის სტანდარტებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ ადამიანს უფლება აქვს, თავისუფლად განახორციელოს შრომითი საქმიანობა, აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო, პროფესია და უმუშევრობის დროს ისარგებლოს სახელმწიფო გარანტიით. შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს სახელმწიფოს ვალდებულებას, მოქალაქეთა დასაქმებაზე, თუმცა, ამავედროულად, შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარება მიზნად უსახავს სახელმწიფოს, იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფაზე და ამასთან, ამ უფლების სამართლებრივი რეგულირების მიზნით, სათანადო სამართლებრივი რეჟიმის ჩამოყალიბებაზე.

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876–რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით კი ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურ-

რული განვითარებისა და სრული სანარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფს ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ექვს არ ინვესტს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები იძლევა უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებაზე და ამასთანავე – მის მიზანზე აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას. საგულისხმოა, რომ ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე სანარმოს შინაგანანესიდან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული.

აღნიშნული დასკვნის საფუძველს იძლევა თვით ზემოხსენებული ნორმების არსი, კერძოდ, მითითებული ნორმები ადგენს

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველზე. ამდენად, აღნიშნული ნორმები ადგენს მხარეთა ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობის შედეგს და არა იმ წინაპირობებს, რაც უნდა უძღოდეს სამართლებრივი შედეგის დადგომას. მითითებული ნორმები უფლებააღმჭურველი ნორმებია, რომლითაც ერთ-ერთ მხარეს შეუძლია, მოშალოს ხელშეკრულება. ამდენად, აღნიშნული ნორმები არ შეიძლება იყოს მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, ვინაიდან მათში არ არის მოცემული წინაპირობები – აღწერილობითი ნაწილი. იმისათვის, რომ შემოწმდეს ნორმის გამოყენების საფუძველიანობა, ესა თუ ის იურიდიული ფაქტები უნდა შეესაბამებოდეს ნორმაში მითითებულ წინაპირობებს და ინვევდეს ამავე ნორმით განსაზღვრულ შედეგს. ზემოაღნიშნული ნორმები ამგვარ წინაპირობებს არ შეიცავს. შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შესაბამისად, ასეთ შემთხვევებში გამოყენებულ უნდა იქნეს სამოქალაქო კოდექსის ის ნორმები, რომლებიც აწესრიგებს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველებს (სამოქალაქო კოდექსის 352-ე, 405-ე მუხლები).

საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორთა მოსაზრებას საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 7 აპრილის № 2/1/456 განჩინების გათვალისწინების თაობაზე და უთითებს შემდეგს: საკონსტიტუციო სასამართლომ განიხილა რა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის არაკონსტიტუციურობის საკითხი, მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება მითითებული ნორმის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია და მიუთითა: „კონსტიტუციურ სარჩელში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ სადავო ნორმა დამსაქმებელს აძლევს თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო გათავისუფლების საფუძველს. მოსარჩელეთა წარმომადგენლის – რ.ლიპარტელიანის მოსაზრებით, სადავო ნორმა არაკონსტიტუციურია მისი შინაარსობრივი დატვირთვის გამო. კოლეგიას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია. გასაჩივრებული ნორმით არ არის მონესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე“.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესს და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. გადაწყვეტილების კვლევით ნაწილში დასაბუთებულია გასაჩივრებული ბრძანებების უკანონობა.

ამდენად, განსახილველ დავაზე დარღვეულია დასაქმებულთა კონსტიტუციური უფლება, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ამ ნაწილში გაუქმებისა და გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილად ცნობის საფუძველია.

საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ საქმე კასატორთა სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო პალატას, ვინაიდან ამ მიმართებით გამოსაკვლევი და დასადგენი ფაქტობრივი გარემოებები, რაც, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე და 412-ე მუხლების თანახმად, საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველია.

საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ თითოეულ კასატორთან მიმართებით უნდა გამოარკვიოს, მოპასუხესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, შესრულებული სამუშაოსათვის ანაზღაურების ოდენობა და სხვა სახელშეკრულებო პირობები; სააპელაციო პალატამ ასევე უნდა იმსჯელოს და დაადგინოს გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის კასატორთა სამუშაოზე აღდგენის რეალური შესაძლებლობები.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე, 412-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

თ. პ-იას, დ. ჯ-უას, ლ. ც-ავას, ე. ს-იანის, ე. შ-ანის, მ. ს-იას, ლ. გ-შვილის, ლ. ა-იას, ზ. კ-ძის, ე. ხ-იას და მ. კ-იას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილება.

თ. პ-იას, დ. ჯ-უას, ლ. ც-ავას, ე. ს-იანის, ე. შ-ანის, მ. ს-იას, ლ. გ-შვილის, ლ. ა-იას, ზ. კ-ძის, ე. ხ-იასა და მ. კ-იას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ „აფხაზეთის მედია-ცენტრის“ დირექტორის 2007 წლის 27 ნოემბრის №6, №7, №8, №9, №10, №12, №13, №14, №15, №16 და №17 ბრძანებები.

თ. პ-იას, დ. ჯ-უას, ლ. ც-ავას, ე. ს-იანის, ე. შ-ანის, მ. ს-იას, ლ. გ-შვილის, ლ. ა-იას, ზ. კ-ძის, ე. ხ-იასა და მ. კ-იას სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას.

საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომის ხელშეკრულების მოწლა

განჩინება

№ას-1159-1421-09

17 ივნისი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**შემადგენლობა: თ. თოდრია (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ვ. როინიშვილი,
მ. სულხანიშვილი**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

2009 წლის 11 მარტს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სასარჩელო განცხადებით მომართა გ. ვ-შვილმა მოპასუხე შპს ქ.ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს წინააღმდეგ და მოითხოვა, ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს დირექტორ მ. ნ-ძის მიერ 2009

წლის №02/02/11 გამოცემული ბრძანება და იგი აღდგენილ იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე, ასევე, აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, რომელიც ხელფასის სახით თვეში შეადგენს 3500 ლარს.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ 2009 წლის 9 თებერვალს შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს დირექტორ მ. ნ-ძის მიერ შეწყვეტილ იქნა შრომითი ურთიერთობა გ. ვ-შვილ-თან. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მოტივი კი მისთვის დღემდე უცნობია. გ. ვ-შვილმა, როგორც ექიმმა, შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკურ კლინიკურ საავადმყოფოში მთავარი ექიმის – გ. ც-ძისა და აჭარის ჯანდაცვის სამინისტროს ერთობლივი გადან-ყვეტილებით მუშაობა დაიწყო 2004 წელს. მას, როგორც ნეირო-ქირურგს, ერთი წლის განმავლობაში გაკეთებული აქვს 260-მდე ოპერაცია, რის შედეგადაც კლინიკურ საავადმყოფოს ბიუჯეტში შეტანილია მის მიერ 338,442 ლარი.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მოპასუხე მ. ნ-ძის მიერ გ. ვ-შვი-ლის მიმართ გამოცემულია დაუსაბუთებელი და ყოველგვარ სა-ფუძველს მოკლებული ბრძანება, კერძოდ, საქართველოს შრო-მის კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების 9 ქვეპუნქტებიდან არც ერთ არ არის მითითებული ბრძანებაში, რაც საფუძველი გახდებოდა გ. ვ-შვი-ლის სამსახურიდან დათხოვნისა. ადმინისტრაციის ხელმძღვანე-ლი კი უფლებამოსილი არ არის, თავისი გადანყვეტილება დაა-ფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკიცებულებებსა ან არ-გუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი მის მიერ. შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყო-ფოს წესდების 6.1 პუნქტის თანახმად, შპს-ს თანამშრომელთა შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება საკონტრაქტო საფუ-ძელზე, ასევე 7.2-ე პუნქტის მიხედვით, დირექტორი უშუალოდ მართავს შპს-ს თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, განაგებს ქო-ნებასა და ფინანსურ სახსრებს, დებს ხელშეკრულებებს. იგი სა-კონტრაქტო წესით ნიშნავს და ათავისუფლებს მუშაკებს. მოსარ-ჩელის განმარტებით, ფაქტობრივად ეს წესები კლინიკაში არ მოქ-მედებს.

სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოსარჩელემ და მისმა წარ-მომადგენელმა მხარი დაუჭირეს სასარჩელო განცხადებას და მო-ითხოვეს ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ქ. ბათუმის რესპუბლი-კური კლინიკური საავადმყოფოს დირექტორ მ. ნ-ძის მიერ 2009 წლის 9 თებერვალს გამოცემული ბრძანება №02/02/11 და აღდგე-ნილ იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე, ასევე, აუნაზღაურდეს

იძულებითი განაცდური, რომელიც ხელფასის სახით თვეში შეადგენს 3500 ლარს, აღნიშნულ საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე და აღსრულებამდე.

მოპასუხე შპს ქ.ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს წარმომადგენელმა რ. შ-ძემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოპასუხეს არ დაურღვევია დღეს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსი, გ. ვ-შვილი გათავისუფლდა სამუშაოდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შესაბამისად, ასევე, მას აუნაზღაურდა, ამავე კოდექსის თანახმად, ერთი თვის ხელფასიც, რის გამოც მოპასუხის წარმომადგენელს მიაჩნია, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და მის დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 10 აპრილის დაუსწრებელი გადაწყვეტილებით გ. ვ-შვილის სარჩელი დაკმაყოფილდა.

აღნიშნულ დაუსწრებელ გადაწყვეტილებაზე საჩივარი შეიტანა შპს ქ.ბათუმის რესპუბლიკურმა კლინიკურმა საავადმყოფომ და მოითხოვა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 10 აპრილის დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გაუქმება.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 13 მაისის საოქმოდ განჩინებით შპს ქ.ბათუმის „რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს საჩივარი დაკმაყოფილდა – გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 19 აპრილის დაუსწრებელი გადაწყვეტილება და განახლდა საქმის წარმოება.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილებით გ. ვ-შვილის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, გ. ვ-შვილს უარი ეთქვა 2009 წლის 9 თებერვლის №02-02/11 ბრძანების გაუქმებაზე, სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურებაზე.

აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი შეიტანა გ. ვ-შვილმა.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით გ. ვ-შვილის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; გ. ვ-შვილის სარჩელი დაკმაყოფილდა – გაუქმდა შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს დირექტორის 2009 წლის 9 თებერვლის №02-02/11 ბრძანება გ. ვ-შვილის განთავისუფლების თაობაზე და გ. ვ-შვილი აღდგენილ იქნა დაკავებულ თანამდებობაზე; შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს დაეკისროს

გ. ვ-შვილის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის – ყოველთვიური 3500 ლარის ანაზღაურება 2009 წლის 9 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სააპელაციო პალატამ დადგენილად ცნო, რომ გ. ვ-შვილი 2005 წლის 5 იანვრის №202/კ ბრძანებით დაინიშნა შპს ქ.ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს ტრავმატოლოგია-ორთოპედიის განყოფილებაში ექიმ ნეიროქირურგად და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 3500 ლარს. 2009 წლის 9 თებერვალს შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს დირექტორის – მ. ნ-ძის №02-02/11 ბრძანებით გ. ვ-შვილს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. გ. ვ-შვილმა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მიიღო ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. გ. ვ-შვილის განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში განთავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი მითითებული არ არის.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ გ. ვ-შვილი დამსაქმებელთან მუშაობდა 2005 წლის 5 იანვრის ბრძანების საფუძველზე, რაც თავისი შინაარსით წარმოადგენს დამსაქმებლის ნებას. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ნების გამოხატვა წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებას. განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანია გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონშესაბამისობა. 2009 წლის 9 თებერვლის №01-01/11 ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძველად არ არის მითითებული რაიმე სამართლებრივ ნორმაზე.

სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სამართლოს მოსაზრება, რომ დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზზე მიუთითოს განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში.

სააპელაციო პალატამ განმარტა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი და მიუთითა, რომ, მართალია, კანონმდებელი არ მიუთითებს ბრძანებაში განთავისუფლების მიზეზის აღნიშვნის ვალდებულებას, თუმცა ამის გარეშე შეუძლებელია, გირკვეს და დადგინდეს ნამდვილად კანონშესაბამისად შეწყდა თუ არა ხელშეკრულება.

სააპელაციო პალატამ განმარტა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ, დამსაქმებლის მიერ არ არის მითითებული, კონკრეტულად რამ გამოიწვია და რა დაედო საფუძველად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, შესაბამისად, ბრძანება განთავისუფლების შესახებ დაუსაბუთებელია, ვინაიდან შეუძლებელია ფაქტობრივი გარემოების დადგენა, ნამდვი-

ლად იქნა თუ არა დარღვეული მხარის მიერ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში მითითებული მოთხოვნები.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობების ცალმხრივად შეწყვეტის შედეგად მოსარჩელის მიზანია, მიიღოს სათანადო დაკმაყოფილება მოპასუხისაგან, რაც მოქმედი შრომის კოდექსის პირობებში შესაძლებელია მხოლოდ სამოქალაქო კოდექსის ნორმებიდან გამომდინარეობდეს. ვინაიდან ბრძანება განთავისუფლების შესახებ კანონის დარღვევითაა გამოცემული და ბათილია, მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა და იგი გრძელდება, შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობების შესრულება სანარმოში და ამით შესრულდეს 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის ის პუნქტი, რაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას შეეხება.

სააპელაციო პალატამ განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლი და მიუთითა შემდეგზე: იმის გათვალისწინებით, რომ მიყენებული ზიანის მხოლოდ ნატურით ანაზღაურება, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა ვერ უზრუნველყოფს დამსაქმებლის მიერ გაცდენილ პერიოდში მისაღები თანხის ანაზღაურებას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში გამოყენებულ უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლი და მიუღებელი თანხა უნდა დაეკისროს დამსაქმებელს, როგორც მიყენებული ზიანის ფულადი ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის მიუხედავად.

სააპელაციო პალატის განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი შეიტანა შპს ბათუმის რესპუბლიკურმა კლინიკურმა საავადმყოფომ.

კასატორმა მიუთითა, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. სააპელაციო სა-

სამართლომ მიუთითა, რომ დამსაქმებელი და დასაქმებული შრომით ურთიერთობაში თანასწორი არიან, რაც არასწორია. კასატორის აზრით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზებული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებელისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, რაც წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით, ასევე, სააპელაციო სასამართლო გაცცდა სააპელაციო მოთხოვნას და შეცვალა დავის საგანი და კასატორს დააკისრა ზიანის ანაზღაურება. გ. ვ-შვილს არ მოუთხოვია ზიანის ანაზღაურება და გაუგებარია, რატომ გაცცდა სააპელაციო მოთხოვნას სამართლო.

კასატორის მოსაზრებით, გ. ვ-შვილის მიერ 14-დღიანი ვადის დარღვევით იყო შეტანილი სააპელაციო საჩივარი, კერძოდ, გ. ვ-შვილმა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2009 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო სასამართლოში გაასაჩივრა 2009 წლის 22 ივნისს. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ წარმოებაში მიიღო ვადაგასული სააპელაციო საჩივარი, რითაც დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 63-ე და 369-ე მუხლის მოთხოვნები.

კასატორი მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, დასაქმებულის განთავისუფლებისას მიუთითოს და დაასაბუთოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზები. საკასაციო საჩივარში ასევე აღნიშნულია, რომ დამსაქმებელს არ ევალა მოშლის საფუძვლად რაიმე მიზეზის მითითება, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორის ნება თავისუფალია.

კასატორი აღნიშნავს, რომ პაციენტებს საზოგადოების წინაშე დავალიანებები გადახდილი ჰქონდათ მოსარჩელესათვის და არა საზოგადოებისათვის, ეს ფაქტები გავრცელებული იყო პერსონალში და ჩაითვალა მმართველობის არასრულყოფილებად და სხვა თანამშრომლებთან ერთად მოსარჩელეს გამოეცხადა სიტყვიერი გაფრთხილება. ერთ-ერთ ასეთ ფაქტის არსებობისას გ. ვ-შვილმა საავადმყოფოს ხელმძღვანელის კაბინეტში სამედიცინო პერსონალის თანდასწრებით შეურაცხყოფა მიაყენა, რაც საბოლოოდ საფუძველი გახდა მისი სამსახურიდან დათხოვნისა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, გაეცნო საკასაციო საჩივარს და მიიჩნევს, რომ შპს ქ.ბათუმის რესპუბლი-

კური კლინიკური საავადმყოფოს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება შპს ქ.ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოსათვის გ. ვ-შვილის სასარგებლოდ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 3500 ლარის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში საქმე ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე პალატას, დანარჩენ ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ გ. ვ-შვილი 2005 წლის 5 იანვრის №202/კ ბრძანებით დაინიშნა შპს ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს ტრავმატოლოგია-ორთოპედიის განყოფილებაში ექიმ ნეიროქირურგად და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 3500 ლარს.

2009 წლის 9 თებერვალს შპს ქ.ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს დირექტორ მ. ნ-ძის №02-02/11 ბრძანებით გ. ვ-შვილს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. გ. ვ-შვილმა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მიიღო ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. გ. ვ-შვილის განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში განთავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი მითითებული არ არის.

არ შეიძლება გაზიარებულ იქნეს კასატორის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ გ. ვ-შვილის მიერ 14-დღიანი ვადის დარღვევით იყო შეტანილი სააპელაციო საჩივარი, რადგან ის და მისი წარმომადგენელი ესწრებოდნენ 2009 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილების გამოცხადებას. ამასთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა განმარტავს შემდეგს: მიუხედავად იმისა, რომ საქმეში არ მოიპოვება გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი, 2009 წლის 22 მაისს, ე.ი გადაწყვეტილების გამოცხადების დროს, სასამართლომ გამოაცხადა გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი. აღნიშნული გარემოება დასტურდება 2009 წლის 19 მაისის საოქმო განჩინებით, რომლითაც განისაზღვრა გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადების დარიღი (2009 წლის 22 მაისი 10.30) საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 257-ე მუხლის თანახმად. ამდენად, გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა აითვლება არა სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან, არამედ დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან.

არ შეიძლება, ასევე, გაზიარებულ იქნეს კასატორის მოსაზ-

რება იმის შესახებ, რომ გ. ვ-შვილმა სააპელაციო საჩივარი შეიტანა ფიზიკურ პირის - მ. ნ-ძის წინააღმდეგ და არა შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს წინააღმდეგ.

ამასთან მიმართებით საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სათანადო მხარის განსაზღვრისას მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ პროცესუალური მხარე რამდენად წარმოადგენს განსახილველი მატერიალურ-სამართლებრივი დანაწესებით მოწესრიგებული ურთიერთობის სუბიექტს. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია იმის გარკვევა, მოსარჩელის მიერ მითითებულ მოპასუხეს ევალება თუ არა მოსარჩელის მოთხოვნას გასცეს პასუხი. კონკრეტული შემთხვევის გათვალისწინებით, უნდა აღინიშნოს, რომ შპს „ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფო“ დირექტორი მ. ნ-ძე ამ დანესებულების წარმომადგენელია. ამდენად, გ. ვ-შვილის მიერ აღძრულ მოთხოვნას პასუხი უნდა გასცეს მ. ნ-ძემ, როგორც იურიდიული პირის წარმომადგენელმა, რაც არ ნიშნავს იმის, რომ სადავო ურთიერთობაში მოსარჩელეს მოპასუხედ მითითებული ჰყავს მ. ნ-ძე. საკასაციო პალატა კიდევ ერთხელ დასძენს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხეა შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფო, რომლის წარმომადგენელია მ. ნ-ძე.

კასატორი საკასაციო საჩივარში უთითებს, რომ შრომის კოდექსი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, დასაქმებულის განთავისუფლებისას მიუთითოს და დაასაბუთოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზები. საკასაციო საჩივარში, ასევე აღინიშნულია, რომ დამსაქმებელს არ ევალება მოშლის საფუძველად რაიმე მიზეზის მითითება, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორის ნება თავისუფალია.

აღნიშნულთან მიმართებით საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორის ნების თავისუფლებაში არ გულისხმობს ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორის ყოველგვარ თვითნებობას. კონკრეტულ შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ნება არ უნდა არღვევდეს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე, შრომითი ხელშეკრულების ანდა შრომის პირობებით დაცულ მოთხოვნებს.

მით უმეტეს აღსანიშნავია კასატორის განმარტება, რომლითაც იგი უთითებს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე, მაგრამ ვერ ადასტურებს მას, კერძოდ, კასატორი აღნიშნავს, რომ პა-

ციენტებს საზოგადოების წინაშე დავალიანებები გადახდილი ჰქონდათ მოსარჩელესათვის და არა საზოგადოებისათვის, ამის შესახებ იცოდა პერსონალმა და ჩაითვალა მმართველობის ხარვეზად და სხვა თანამშრომლებთან ერთად მოსარჩელეს გამოეცხადა სიტყვიერი გაფრთხილება. ერთ-ერთ ასეთ ფაქტის არსებობისას გ. ვ-შვილმა საავადმყოფოს ხელმძღვანელის კაბინეტში სამედიცინო პერსონალის თანდასწრებით შეურაცხყოფა მიაყენა, რაც საბოლოო საფუძველი გახდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლების.

ამასთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კასატორი ვერ უთითებს ვერც ერთ მტკიცებულებაზე, რომლითაც დადგინდებოდა ზემოაღნიშნული საფუძველი, რაც უნდა გამოეკვლია და არ გამოიკვლია ან არასათანადოთ გამოიკვლია სააპელაციო სასამართლომ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

საკასაციო პალატა თვლის, რომ კასატორის მიერ წარმოდგენილი არ არის დასაბუთებული პრეტენზია. კონკრეტულ შემთხვევაში დასაშვებ და დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს, რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება და სამართლებრივ-მატერიალური ნორმის არასწორად გამოყენება ან განმარტება.

რაც შეეხება სააპელაციო გადაწყვეტილებას გ.ვ-შვილის საარგებლოდ შპს ქ. ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოსათვის ყოველთვიურად 3500 ლარის გადახდის დაკისრებას გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ამ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება, რაც, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტურ საფუძველს წარმოადგენს.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ, საქმეში არსებული მასალების მიხედვით უნდა გამოიკვლიოს და დაასაბუთოს, თუ რა მტკიცებულებების საფუძველზე

დგინდება, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი 3500 ლარია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

შპს ქ.ბათუმის რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება შპს ქ.ბათუმის „რესპუბლიკური კლინიკური საავადმყოფოსათვის“ გ. ვ-შვილის სასარგებლოდ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 3500 ლარის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში საქმე ხელახალი განხილვისათვის დაუბრუნდეს იმავე პალატას;

დანარჩენ ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;

სასამართლო ხარჯები განისაზღვროს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებისას;

განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოწულა

ბანჩინება

№ას-250-235-2010

13 ივლისი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: **ლ. ლაზარაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),**
ნ. კვანტალიანი,
ვ. როინიშვილი

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

2009 წლის 1 ოქტომბერს ზესტაფონის რაიონულ სასამართლოს სარჩელით მიმართა ნ. ჭ-ძემ მოპასუხე ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის მიმართ. მოსარჩელემ მოთხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების, აგრეთვე თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ მოპასუხე დაწესებულების დირექტორის 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 და 2009 წლის 4 სექტემბრის №97 ბრძანებების გაუქმება და სამუშაოზე აღდგენა.

სარჩელის თანახმად, ნ. ჭ-ძე ზესტაფონის №... საჯარო სკოლაში 1989 წლიდან მუშაობდა ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლად. 2007 წლის 29 ნოემბერს მასა და მოპასუხე სკოლის დირექტორ ვ. მ-ძეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით 2008 წლის 25 აგვისტომდე. ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის დირექტორის 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 ბრძანებით პედაგოგებს, მათ შორის, ნ. ჭ-ძეს, გაუგრძელდათ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 1 წლით. აღნიშნული ბრძანების არსებობის შესახებ ნ. ჭ-ძისათვის ცნობილი გახდა ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ. ბრძანება მოპასუხეს მისთვის არ ჩაუბარებია 2009 წლის 4 სექტემბრამდე.

მოსარჩელის მოსაზრებით, 2008 წლის 25 აგვისტოს ზემოაღნიშნული ბრძანება კანონსაწინააღმდეგო იყო. მასთან შრომითი ურთიერთობა უნდა გაეგრძელებინათ არა სკოლის დირექტორის ბრძანების, არამედ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. მოპასუხემ დაარღვია „საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული ხელშეკრულების სავალდებულო პირო-

ბების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 11 ოქტომბრის №959 ბრძანების 9¹ მუხლის მოთხოვნა, რომლის თანახმად, სკოლასა და მასწავლებელს შორის ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში რეკომენდებულია გრძელვადიანი, მინიმუმ 3-5 წლით, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. გარდა ამისა, დაირღვა დასახელებული ბრძანების მე-10 მუხლის მე-2 და მე-5 პუნქტების, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის, შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ 1958 წლის კონვენციის მოთხოვნები.

მოსარჩელის მითითებით, სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანების შინაარსი წინააღმდეგობრივია. ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად დასახელებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა) და „დ“ (შრომითი ხელშეკრულების მოშლა) ქვეპუნქტები. ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტით კი სკოლის ბუღალტერიას დაევალა მასთან ანგარიშსწორება – ერთი თვის შრომის ანაზღაურება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად. ერთი თვის შრომის ანაზღაურება დასაქმებულს მიეცემა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში. ამდენად, ბრძანებაში არასწორად მიეთითა დათხოვნის საფუძველზე, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება მოხდა არა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის ინიციატივით.

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ნ. ჭ-ძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

რაიონულმა სასამართლომ საქმეზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

ნ. ჭ-ძე 1989 წლიდან მუშაობდა ზესტაფონის №... საჯარო სკოლაში ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლად;

2007 წლის 29 ნოემბერს მხარეებს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა განისაზღვრა 1 წლის ვადით, 2007 წლის 25 აგვისტოდან 2008 წლის 25 აგვისტომდე;

2008 წლის 25 აგვისტოს №1 საჯარო სკოლის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება №51, რომლის თანახმად, საჯარო სკოლის პედაგოგებს, მათ შორის, ნ. ჭ-ძეს, გაუგრძელდათ შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით №... საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის თანამდებობაზე;

2009 წლის 29 იანვარს იმავე სკოლის დირექტორმა მიიღო ბრძანება №65, რომლითაც ნ. ჭ-ძეს მე-11 „ბ“ კლასის მოსწავლეებთან შექმნილი დაურეგულირებელი სიტუაციის გამო მიეცა გაფრთხილება;

2009 წლის 4 სექტემბრის №97 ბრძანებით ნ. ჭ-ძე გათავისუფლდა ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის თანამდებობიდან. სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანებას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ და „დ“ ქვეპუნქტები, „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, აგრეთვე, განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2005 წლის 15 სექტემბრის №448 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სკოლის წესდების მე-7 მუხლის „ნ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნები;

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილებით ნ. ჭ-ძის სარჩელი №... საჯარო სკოლის დირექტორის 2009 წლის 29 იანვრის ბრძანების (ხუთი საგაკვეთილო საათის მოხსნის შესახებ) ბათილად ცნობის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, ხოლო მისი მოთხოვნა დროებითი შრომისუუნარობის გამო ფულადი დახმარების – 247 ლარის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდა.

რაიონული სასამართლოს მითითებით, 2009 წლის 25 ივნისს შედგა ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის პედაგოგიური საბჭოს სხდომა, სადაც ნ. ჭ-ძემ განმარტა, რომ მისთვის ცნობილი გახდა №51 ბრძანების შესახებ, თუმცა არც სკოლის დირექტორისათვის და არც სასამართლოსათვის მისი ბათილად ცნობის მოთხოვნით არ მიუმართავს. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებიდან გამომდინარე, რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნ. ჭ-ძეს ზემოაღნიშნული ადმინისტრაციული აქტი კანონით დადგენილ ერთევიან ვადაში არ გაუსაჩივრებია.

რაიონული სასამართლოს მოსაზრებით, ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის დირექტორს №51 ბრძანების გამოცემით არ დაურღვევია შრომის კოდექსისა და განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 11 ოქტომბრის №959 ბრძანების მოთხოვნები. მოპასუხეს შრომის ხელშეკრულებაში არ შეუტანია ცვლილებები და დამატებები. ხელშეკრულების პირობები მხარეთა შორის იგივე დარჩა, ადგილი ჰქონდა მხოლოდ ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას. შრომის ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შესახებ ბრძანების მიღებით არ გაუარესებულა მოსარჩელის უფლებები და ინტერესები. ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის 2009 წლის 30 ივნისის №48 ბრძანებით საჯარო სკოლის პედაგოგებს, მათ შორის, მოსარჩელეს, მიეცათ შვებულება 1 ივლისიდან 1 სექ-

ტემბრის ჩათვლით. მოსარჩელეს კონტრაქტით გაგრძელებული ერთწლიანი ვადა დაუმთავრდა 25 აგვისტოს, შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, რის გამოც დირექტორმა მისი სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანება გამოსცა შვებულების დამთავრების შემდეგ 4 სექტემბერს. აღნიშნული გარემოების გამო რაიონულმა სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება, რომ მას ხელშეკრულება გაუგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით. ამასთან, სასამართლომ მიუთითა შრომის კანონთა კოდექსის 31-ე მუხლზე, რომელშიც განმარტებულია, რომ, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა ფაქტიურად გაგრძელდება და არც ერთი მხარე არ მოითხოვს მის შეწყვეტას, ხელშეკრულების მოქმედება ითვლება გაგრძელებულად განუსაზღვრელი ვადით. სადავო შემთხვევაში მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით არ დადებულა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ნ. ჭ-ქემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 4 თებერვლის განჩინებით ნ. ჭ-ქის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასება.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 11 ოქტომბრის №959 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების დამტკიცების შესახებ ბრძანების მე-10 მუხლის მე-4 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მასწავლებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საქმეზე დგინდებოდა რომ 2007 წლის 29 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა სკოლის დირექტორის 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 ბრძანებით გაგრძელდა 1 წლით და სადავო არ გამხდარა, რადგან ნ. ჭ-ქე აგრძელებდა მუშაობას ამ შეთანხმებით. მას ეს ბრძანება არ გაუპროტესტებია და არც მისი ბათილად ცნო-

ბა მოუთხოვია. შეთანხმება დაიდო ერთი წლის ვადით. ერთი წლის ვადის გასვლის შემდეგ ნ. ჭ-ძეს არ გაუგრძელდა ხელშეკრულება. ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით ხელშეკრულება არ დადებულა. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. ნ. ჭ-ძე სწორედ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გათავისუფლდა №... საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის თანამდებობიდან.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების ურთიერთობის საფუძველი არის ორმხრივი ნება და ის, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მოსარჩელემ აღარ ისურვა მხარესთან ხელშეკრულების გაგრძელება, ეს მხარის უფლებაა.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ მას ხელშეკრულება დაუდეს განუსაზღვრელი ვადით. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად გაგრძელდა და არც ერთმა მხარემ არ მოითხოვა მისი შეწყვეტა, ხელშეკრულების მოქმედება ითვლება გაგრძელებულად განუსაზღვრელი ვადით. სააპელაციო სასამართლომ დადგინილად მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით არ დადებულა.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების მე-8 პუნქტზე, რომლის თანახმად, სკოლის დირექტორს უფლება აქვს, მასწავლებელთან შრომითი ხელშეკრულება მოშალოს დამატებითი ვადისა და ხარვეზის გამოსწორების გზების განსაზღვრის გარეშე, თუ მასწავლებლის მუშაობაში არსებული ხარვეზის გამოსწორება შეუძლებელია და მას არ ექნება დადებითი ეფექტი სკოლის ინტერესებზე. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ ნ. ჭ-ძის მიმართ მე-11 „ბ“ კლასში 5 საგაკვეთილო საათის სასწავლო წლის ამონურვამდე ჩამორთმევის გამო, მოპასუხის მხრიდან წარმოშობილ პრეტენზიებზე სკოლის დირექტორმა მის მიმართ ჩაატარა საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული ქმედებები, რასაც შეფასება მიეცა ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 106-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამტკიცებას

არ საჭიროებს ფაქტები, რომლებიც დადასტურებულია ერთ სა-
მოქალაქო საქმეზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გა-
დანყევტილებით, თუ სხვა სამოქალაქო საქმეების განხილვისას
იგივე მხარეები მონაწილეობენ. აპელანტთან შრომითი ხელშეკ-
რულება შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შესაბამისად და
არა ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მოთხოვნების საფუძველზე.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაა-
საჩივრა ნ. ჭ-ძემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩი-
ნების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმა-
ყოფილება.

კასატორი აღნიშნავს, რომ სადავო 2008 წლის 25 აგვისტოს
ბრძანების გამოცემით მოპასუხემ დაარღვია „საჯარო სკოლის
დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული ხელშეკრუ-
ლების სავალდებულო პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქარ-
თველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 11
ოქტომბრის №959 ბრძანების მოთხოვნები. ამ ბრძანების მე-12
მუხლის თანახმად, ხელშეკრულებაში ნებისმიერი ცვლილება და
დამატება შეიძლება შეტანილ იქნეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმე-
ბით, რაც უნდა გაფორმდეს წერილობით. მოცემულ შემთხვევაში
ცვლილება შევიდა ხელშეკრულებაში, კერძოდ, შეიცვალა ერთ-
ერთი მთავარი და სავალდებულო რეკვიზიტი – ხელშეკრულების
ვადა. აღნიშნული აუცილებლად უნდა ყოფილიყო შეთანხმებუ-
ლი მხარეთა შორის. ასევე დაირღვა ბრძანების გაცნობის წესი.
ბრძანება არ ჩაუბარებიათ არც ერთი პედაგოგისთვის, სკოლაში
არ გამოქვეყნებულა გაცნობისთვის. არასწორია სააპელაციო სა-
სამართლოს მსჯელობა, რომ შეთანხმება დაიდო ერთი წლით და
სადავო არ გამხდარა. ეს არ იყო შეთანხმება, ეს იყო სკოლის ცალ-
მხრივი ნება, რომელიც არ იყო შეთანხმებული მეორე მხარესთან.

კასატორის მოსაზრებით, არც სამუშაოდან დათხოვნის შესა-
ხებ სადავო 2009 წლის 4 სექტემბრის ბრძანებაა კანონშესაბამი-
სი, რასაც არასწორი შეფასება მისცა სააპელაციო სასამართლომ.
მოცემულ შემთხვევაში ასევე არასწორი სამართლებრივი შეფა-
სება მიეცა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინის-
ტრის 2007 წლის 11 ოქტომბრის №959 ბრძანებას. აღნიშნული
ბრძანების მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტი მოითხოვს, რომ დირექ-
ტორმა მასწავლებელთან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი
ხელშეკრულების მოშლამდე საკითხის ირგვლივ გამოიკვლიოს
ყველა გარემოება და მხოლოდ ამ მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზ-
ღვრული პროცედურის დაცვით მიიღოს გადაწყვეტილება შრო-
მითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე. ამავე ბრძანების მე-10

მუხლის მე-5 პუნქტი, თავის მხრივ, ითვალისწინებს, თუ რა პროცედურული მოქმედებები უნდა განახორციელოს სკოლის დირექტორმა მასწავლებელთან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლამდე, როგორც არის მისთვის წერილობითი მოტივირებული პრეტენზიის გაცნობა, ამასთან დაკავშირებით წერილობითი დასაბუთების გამოთქმის შესაძლებლობის მიცემა და სხვა. აღნიშნული პროცედურა სადავო ბრძანების გამოცემით არ დაცულა.

კასატორი ასევე აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანისას საერთოდ არ საუბრობს მისი დათხოვნის შესახებ ბრძანების დისკრიმინაციულ ხასიათზე. ამით დარღვეულია ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი. სადავო ბრძანება ცალსახად დისკრიმინაციულია. კასატორი დირექტორთან მუდმივად იმყოფებოდა მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ გარემოში, შრომითი ურთიერთობა სკოლის 39 პედაგოგიდან შეწყდა მხოლოდ მასთან, სადავო ბრძანების გამოცემას წინ უძღვოდა სკოლის დირექტორის მხრიდან სხვადასხვა დისკრიმინაციული ქმედებები, როგორც იყო მე-11^ა კლასში 5 საათის მოხსნა მოსწავლეებთან შექმნილ დაურეგულირებელ სიტუაციაზე მითითებით, რაც არ შეესაბამებოდა სინამდვილეს და მოპასუხის მიერ იყო პროვოცირებული. გარდა ამისა, მოპასუხე უარს ეუბნებოდა 2008-2009 წლებში საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის გამო დახმარების გაცემაზე, რისი ანაზღაურებაც მხოლოდ სასამართლოსადმი მიმართვის შემდეგ გახდა შესაძლებელი.

კასატორის მოსაზრებით, ასევე წინააღმდეგობრივია ბრძანების შინაარსი. მასში დათხოვნის სამართლებრივ საფუძველზეად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ (ხელშეკრულების ვადის გასვლა) და „დ“ (შრომის ხელშეკრულების მოშლა) ქვეპუნქტებზე, იმავდროულად, ბრძანებით სკოლის ბუღალტერიას დაევალა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად ანგარიშსწორება ერთი თვის შრომის ანაზღაურებით. ამდენად, დათხოვნა მოხდა არა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის ინიციატივით.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

საქმეზე დადგენილია:

ნ. ქ-ძე მუშაობდა ზესტაფონის №... საჯარო სკოლაში ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლად;

2007 წლის 29 ნოემბერს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, 2007 წლის 25 აგვისტოდან 2008 წლის 25 აგვისტომდე;

2008 წლის 25 აგვისტოს ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის დირექტორმა გამოსცა №51 ბრძანება, რომლის თანახმად საჯარო სკოლის პედაგოგებს, მათ შორის, ნ. ქ-ძეს, გაუგრძელდათ შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლით;

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილებით ნ. ქ-ძის სარჩელი №... საჯარო სკოლის დირექტორის 2009 წლის 29 იანვრის ბრძანების (ხუთი საგაკვეთილო საათის მოხსნის შესახებ) ბათილად ცნობის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, ხოლო მისი მოთხოვნა დროებითი შრომისუუნარობის გამო 247 ლარის ოდენობით ფულადი დახმარების ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდა. ამავ სასამართლო გადაწყვეტილებაში ერთ-ერთ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიეთითა: „მოსარჩელე და მოპასუხე უთითებენ, რომ ერთმანეთს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა სკოლის დირექტორის 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 ბრძანებით ერთი წლის ვადით“;

2009 წლის 25 ივნისს შედგა ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის პედაგოგიური საბჭოს სხდომა, სადაც ნ. ქ-ძემ განმარტა, რომ მისთვის ცნობილი გახდა №51 ბრძანების შესახებ;

ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის დირექტორის 2009 წლის 4 სექტემბრის №97 ბრძანებით ნ. ქ-ძე გათავისუფლდა ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის თანამდებობიდან. სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანებას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ და „დ“ ქვეპუნქტები.

საქმეზე ერთ-ერთი სადავო საკითხია, ითვლება თუ არა მხარეთა შორის შეთანხმებულად შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება 2008 წლის 25 აგვისტოდან კიდევ ერთი წლით, როდესაც გავიდა მანამდე მოქმედი ხელშეკრულების ერთწლიანი ვადა.

საქმეში არ მოიპოვება იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის დირექტორის 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 ბრძანება, რომლითაც სკოლის მასწავლებლებს შრომითი ხელშეკრულებები გაუგრძელდათ ერთი წლით, გამოცემისთანავე ნ. ქ-ძეს ჩაჰპარდა და იგი გაცნო მას.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 2008

წლის 25 აგვისტოს შემდეგ წარმოშობილ ურთიერთობაში, როდესაც გავიდა მანამდე მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების ერთნობიანი ვადა, სამართლებრივი კვალიფიკაციის თვალსაზრისით შეიძლება ორ ეტაპის გამოიყვანა: ერთი მხრივ, ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის დირექტორის 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 ბრძანების გამოცემიდან 2008 წლის ივნისამდე, როდესაც ნ. ქ-ძისათვის ცნობილი გახდა ამ ბრძანების შესახებ და, მეორე მხრივ, ამ პერიოდიდან სამუშაოდან გათავისუფლებამდე.

სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ.

შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება.

მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში: „კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას“. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოადა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში ესაა განსაზღვრული ვადით

დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს – იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.

მოცემულ შემთხვევაში სარწმუნოდ ვერ მიიჩნევა, რომ 2008 წლის ივნისამდე მხარეთა შორის არსებობდა შეთანხმება მხარეთა შორის ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობის – ერთნობიანი ვადის განსაზღვრის თაობაზე, რამდენადაც ზესტაფონის №... საჯარო სკოლის დირექტორის 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 ბრძანების ნ. ჭ-ძისათვის ჩაბარება საქმის მასალებით არ დასტურდება.

საქმეზე დადგენილია, რომ 2008 წლის ივნისში მოსარჩელე ნ. ჭ-ძისათვის უტყუარად გახდა ცნობილი 2008 წლის 25 აგვისტოს №51 ბრძანების არსებობის შესახებ და შესაბამისად, იმის თაობაზე, რომ სკოლის ადმინისტრაციის მიერ მასთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელებულია მხოლოდ ერთი წლით. საქმის მასალების თანახმად, ნ. ჭ-ძეს რაიმე პრეტენზია ამასთან დაკავშირებით არ გამოუთქვამს და დაეთანხმა ვადის შესახებ სახელშეკრულებო პირობის ამგვარად ტრანსფორმირებას. ასეთი თანხმობის არსებობა შეესაბამება სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლით განმტკიცებულ კეთილსინდისიერების პრინციპსაც, რომელსაც ეფუძნება სამოქალაქო მართლწესრიგი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ ნ. ჭ-ძესთან შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელებული იყო მხოლოდ ერთი წლით და მისი გასვლის შემდეგ არსებობდა ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი საფუძველი. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა მოიშალა არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, არამედ – სხვა საფუძვლით, რაც არ არის დასაბუთებული. იმაზე, რომ სწორედ ვადის გასვლის გამო მოხდა კასატორთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მიუთითებს თავად გათავისუფლების ბრძანებაში აღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი – შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი და ასევე, აღნიშნული დასტურდება საქმის მასალებით. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა „საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული ხელშეკრულების სავალდებულო პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 11 ოქტომბრის №959 ბრძანებით გათვალისწინებული პროცედურის დაცვის საჭიროება, რა-

ზეც კასატორი მიუთითებს.

საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელებული იყო 2008 წლის 25 აგვისტომდე, ხოლო მოსარჩელე ვადის გავლის გამო სამუშაოდან გათავისუფლდა 4 სექტემბერს, ასევე არ ნიშნავს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა 25 აგვისტოს შემდეგ გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით. საქმის მასალების თანახმად არ დგინდება, რომ ნ. ჭ-ძე 25 აგვისტოს შემდეგ რაიმე სამუშაოს ასრულებდა და შესაბამისი კონკლუდენტური მოქმედებებით დამქირავებელთან შრომით ურთიერთობას კვლავ აგრძელებდა. გარდა ამისა, აღნიშნულ საკითხზე არც კასატორი აყენებს რაიმე პრეტენზიას.

რაც შეეხება დისკრიმინაციის საკითხს, აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი აწევს მოსარჩელეს. იმ შემთხვევაში, თუ გათავისუფლება არ არის გამომდინარე სამუშაოს არსიდან, უნდა დაადასტუროს თავად მოსარჩელემ, წინააღმდეგ შემთხვევაში სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლება არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციად. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ვერ ადასტურებს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის რომელიმე სახის არსებობას, ხოლო თავისთავად სამუშაოს შესრულების ვადის გასვლა და ამის გამო სამუშაოდან გათავისუფლება არ ნიშნავს, რომ მოხდა დისკრიმინაცია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საპროცესო საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

- ნ. ჭ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
- უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სა-
მოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 4 თებერვლის განჩინე-
ბა;
- საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივ-
რდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოძღვა

ბანჩინება

№ას-138-113-2010

20 ივლისი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: ნ. კვანტალიანი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი,
ვ. როინიშვილი

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

აღწერილობითი ნაწილი:

ვ. ზ-შვილმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში გორის №7 საჯარო სკოლის მიმართ ამავე სკოლის დირექტორის 2009 წლის 7 აპრილის №411 ბრძანების ბათილად ცნობის, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ შემდეგი საფუძვლებით: მოსარჩელე მუშაობდა ქ. გორის №... საჯარო სკოლის პედაგოგად. სკოლის დირექტორ ნ. ი-შვილის 2009 წლის 7 აპრილის №411 ბრძანებით ვ. ზ-შვილის უკანონოდ გათავისუფლდა სამუშაოდან. მისი დათხოვნის საფუძვლად ბრძანებაში მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტზე, თუმცა მასში არ ასახულა მოსარჩელის გათავისუფლების მთავარი მიზეზი, რაც იმაში მდგომარეობს, რომ ვ. ზ-შვილმა სკოლის დირექციას მოსთხოვა სკოლის საქმიანობასთან დაკავშირებული საჯარო ინფორმაციის გაცემა.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო შემდეგი მოტივებით: მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა შესაბამისად და დამსაქმებელი არ იყო ვალდებული, დაესაბუთებინა მუშაკის გათავისუფლების მიზეზები. სინამდვილეს არ შეესაბამება მოსარჩელის მითითება, რომ იგი სამუშაოდან დათხოვნილ იქნა სკოლის საქმიანობის ამსახველი საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის გამო, ვინაიდან დასახელებული ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ყველა პირისათვის.

გორის რაიონული სასამართლოს 2009 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით ვ. ზ-შვილის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 3 ნოემბრის განჩინებით ვ. ზ-შვილის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადანყვეტილება დარჩა უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო: სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება იმ ფაქტობრივ გარემოებასთან დაკავშირებით, რომ სადავო შრომითი ხელშეკრულების ერთი ეგზემპლარის ვადად მითითებული იყო ერთი წელი, ხოლო მეორეში – ხუთი წელი, შესაბამისად, მოწინააღმდეგე მხარემ მასწავლებელთა ნაწილს შრომითი ხელშეკრულება დაუდო ხუთი წლის, ხოლო დანარჩენებს – ერთი წლის ვადით, რითაც აპელანტი ჩააყენა სხვებისაგან განსხვავებულ მდგომარეობაში და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-სამე ნაწილის თანახმად, მოახდინა მხარის დისკრიმინაცია. აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს რა საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და თანმდევ ურთიერთობებს, ერთნაირ პირობებში აყენებს ყველა დასაქმებულს, მათ შორის, აპელანტსაც.

სააპელაციო პალატა დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ ვ. ზ-შვილი შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა სსიპ „გორის №... საჯარო სკოლასთან“, დავის საგანს წარმოადგენდა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის კანონიერების საკითხი, ამდენად განსახილველი დავის გადანყვეტისათვის ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დადგენას მნიშვნელობა არ ჰქონდა, ხოლო იმ ფაქტობრივი გარემოების გათვალისწინებითაც, რომ მხარეები ჩვეულებრივ აგრძელებდნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას ხელშეკრულების დადებიდან ერთი წლის შემდეგაც (2008 წლის ნოემბრის შემდეგ), პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებულ იქნა განუსაზღვრელი ვადით.

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილით, მე-2 მუხლის მეხუთე ნაწილით, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“, ქვეპუნქტით, 38-ე მუხლის მეორე, მესამე ნაწილებით და მიიჩნია, რომ სსიპ „გორის №...-მა საჯარო სკოლამ“ შეასრულა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მესამე ნაწილის მოთხოვნა და ვ. ზ-შვილთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მოახდინა მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება ერთი თვის ხელფასის ანაზღაურების სახით. სა-

აპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ნიშნავს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დამთავრებას სხვადასხვა მიზეზითა და საფუძვლით. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების მოშლა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, პირდაპირაა გათვალისწინებული საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნულ მუხლებში მოცემული ნორმებით. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მესამე ნაწილი დამსაქმებლისათვის შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე მითითების აუცილებლობასა და ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე შეტყობინების ვალდებულებას არ ითვალისწინებს, მის ვალდებულებას წარმოადგენს მხოლოდ დასაქმებულისათვის არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების მიცემა.

სააპელაციო პალატამ ასევე არ გაიზიარა აპელანტის მითითება საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლთან მიმართებით, ვინაიდან აღნიშნულ მუხლით რეგულირდება მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის დროს დავის წარმოშობა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე, შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების დარღვევის საფუძველით, რაც მოცემულ შემთხვევაში სსიპ „გორის №... საჯარო სკოლას“ არ განუხორციელებია. პალატამ მიუთითა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი მონესრიგებულია ამავე კოდექსის 37-38-ე მუხლებით და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლას სხვა რომელიმე სპეციალური კანონი ან საერთაშორისო ხელშეკრულება განსხვავებულად არ აწესრიგებს, შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მითითება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მეოთხე ნაწილში მოცემული ნორმების უგულებელყოფასთან დაკავშირებით.

პალატამ დაუსაბუთებლად ჩათვალა აპელანტის არგუმენტი, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ გაითვალისწინა საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულების „ევროპის სოციალური ქარტიის“ დებულებები, კერძოდ, მე-4 მუხლის მეოთხე პუნქტი. სასამართლოს მითითებით, „ევროპის სოციალური ქარტიის“ აღნიშნულ დანაწესში მოცემულია ხელშემკვრელი მხარეების დათქმა, რომ უფლებები განხორციელდება კოლექტიური ხელშეკრულებების ხელფასის დადგენის კანონით გათვალისწინებული მექანიზმით ან სხვა

საშუალებებით, ხოლო მხარეთა შორის კოლექტიური ხელშეკრულება არ დადებულა, შესაბამისად, აღნიშნულ სამართლებრივ აქტზე მხარის მითითება უსაფუძვლოა.

„ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე, მე-17 მუხლების, 22-ე მუხლის მეორე ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა არ დაეთანხმა აპელანტის მოსაზრებას, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მხარეთა შორის არსებული დავის გადაწყვეტისას არ უგულებელყო საქართველოს განათლების მინისტრის №448 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სკოლის წესდება, აგრეთვე, განათლების მინისტრის №959 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო პირობები. სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ, „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად გამოიყენა და განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსი როგორც ზემოხსენებულ ნორმატიულ აქტებს შორის უპირატესი ძალის მქონე სამართლებრივი აქტი.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება ვ. ზ-შვილმა გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება შემდეგი საფუძვლებით: საქმის ზეპირი ფორმით განხილვისას სასამართლომ დაარღვია პროცესის საჯაროობის წესები, 2009 წლის 3 ნოემბრის სხდომას არ დასწრებია არც ერთი მოდავე მხარე, რადგან სასამართლომ მათ შეტყობინება არ გაუგზავნა. ოქმში აღნიშნულია, რომ სხდომა გაგრძელდა 5 წუთს, თავმჯდომარემ დაადგინა გამოცხადებული პირების ვინაობა, დამსწრე პირები გააფრთხილა, დაიცვან წესრიგი მაშინ, როცა დარბაზი ცარიელი იყო. პალატამ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა არ დაასაბუთა, თუ რომელ ნორმას ეფუძნება მისი დასკვნა.

სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი და შრომითი ხელშეკრულება ბათილად ეცნო. სადავო ურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე, დაეა ეხება რა საჯარო სკოლის საქმიანობას, სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა სპეციალური კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ“. კასატორის მიერ დაირღვა „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მეოთხე ნაწილის მოთხოვნა დასაქმების შეწყვეტის შესახებ მუშაკის წინასწარი გაფრთხილების თაობაზე. სასამართლოს არ შეუფასებია ის გარემოება, რომ საჯარო სკოლის წესდების მე-7 მუხ-

ლის მეორე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, საჯარო სკოლის დირექტორი პერსონალურად აგებს პასუხს განათლების სფეროში მოქმედი ნორმატიული აქტების შესრულებაზე, თუმცა მონინალმდევე მხარემ, ერთი მხრივ, უარყო განათლების მინისტრის №959 ბრძანება შრომით კანონმდებლობასთან წინააღმდეგობის მოტივით, ხოლო, მეორე მხრივ, მასწავლებელთან დადებული ხელშეკრულებებით ვალდებულება იკისრა, შეესრულებინა აღნიშნული ბრძანებით დამტკიცებული სავალდებულო პირობები.

პალატამ სწორად გამოიყენა, მაგრამ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის ნორმები. სასამართლომ უგულებელყო მითითებული კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის მოთხოვნა, რამაც არასწორი გადანყვეტილების მიღება გამოიწვია. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, პალატას არ გამოურკვევია, ხომ არ დაურღვევია რომელიმე მხარეს შრომითი ხელშეკრულების პირობები. სასამართლოს არ შეუფასებია მონინალმდევე მხარის მითითება, რომ იგი არ იყო ვალდებული, დაესაბუთებინა მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი და ის გარემოება, რომ მოპასუხემ დაარღვია როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ისე შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მოთხოვნა. სასამართლომ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე და 286-ე მუხლების მოთხოვნები და მხარეებს არ გააცნო განჩინების (გადაწყვეტილების), არც მისი სარეზოლუციო ნაწილის შინაარსი, მისი გასაჩივრების წესი და ვადა, ხოლო განჩინების ასლები მხარეებს გაუგზავნა დაგვიანებით. სამოქალაქო პალატის 2009 წლის 27 ოქტომბრის სასამართლო სხდომის ოქმში ასახულია მხოლოდ აპელანტის ახსნა-განმარტება და იგნორირებულია მონინალმდევე მხარის პოზიცია. პალატამ არასწორად იხელმძღვანელა „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 43-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, რადგან ასეთი ნორმა არ არსებობს.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ ვ. ზ-შვილის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდეს და საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქ-

მებს გადაწყვეტილებას 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. დასახელებული ნორმის თანახმად, საკასაციო სასამართლო სააპელაციო პალატას ხელახლა განსახილველად დაუბრუნებს საქმეს, თუ საქმის განხილვისას აღმოჩნდა, რომ გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლომ არ გამოიკვლია საქმის ის ფაქტობრივი გარემოებები, რაც არსებით გავლენას ახდენს საქმის შედეგზე, კერძოდ:

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ ვ.ზ-შვილი მუშაობდა ქ. გორის №... საჯარო სკოლის პედაგოგად. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით. სკოლის დირექტორ ნ. ი-შვილის 2009 წლის 7 აპრილის №411 ბრძანებით ვ.ზ-შვილი გათავისუფლდა სამუშაოდან.

ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა რა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლისათვის შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე მითითების აუცილებლობასა და ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე შეტყობინების ვალდებულებას არ ითვალისწინებს, მის ვალდებულებას წარმოადგენს მხოლოდ დასაქმებულისათვის არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების მიცემა.

საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო პალატის მიერ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის განმარტებას, კერძოდ:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით.

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის

ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით კი ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავენ პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული სანარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ექვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაც-

ვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრემბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას. საგულისხმოა, რომ ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე სანარმოს შინაგანანესიდან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული.

საგულისხმოა, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 7 აპრილის № 2/1/456 განჩინებით, საკონსტიტუციო სასამართლომ განიხილა რა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის არაკონსტიტუციურობის საკითხი, მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება მითითებული ნორმის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია და მიუთითა: „კონსტიტუციურ სარჩელში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ სადავო ნორმა დამსაქმებელს აძლევს თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო გათავისუფლების საფუძველს. მოსარჩელეთა წარმომადგენლის – რ. ლ-იანის მოსაზრებით, სადავო ნორმა არაკონსტიტუციურია მისი შინაარსობრივი დატვირთვის გამო. კოლეგიას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია. გასაჩივრებული ნორმით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებული

ბის მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე“.

ამდენად, განსახილველ დავაზე დარღვეულია დასაქმებულის კონსტიტუციური უფლება, რაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველია.

მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო აუქმებს სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილებას და ხელახლა განსახილველად აბრუნებს იმავე სასამართლოში, ვინაიდან ამ ეტაპზე შეუძლებელია საქმისათვის აუცილებელი ფაქტობრივი გარემოებების გარკვევა.

მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ უნდა გამოარკვიოს შემდეგი:

სადავო ბრძანებაში ვ. ზ-შვილის გათავისუფლების საფუძველად, გარდა შრომის კოდექსისა, მიეთითა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მეორე პუნქტი და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 12005 წლის 15 სექტემბრის №448-ე ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო წესდების მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის „ნ“ ქვეპუნქტი, რაც გასაჩივრებული განჩინებით არ შეფასებულა. საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ სადავო ბრძანების კანონიერება შემოხსენებულ საფუძვლებთან მიმართებით უნდა შეაფასოს. კასატორის სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მართლზომიერების შემთხვევაში უნდა შეფასდეს, ვადიანია თუ არა მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებები; რა სახის სამუშაოს შესრულებაზე და რა ოდენობით ანაზღაურებაზე იყვნენ მხარეები შეთანხმებული.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

ვ. ზ-შვილის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 3 ნოემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოძღვა

ბანჩინება

№ას-241-227-2010

27 ივლისი, 2010 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: **ლ. ლაზარაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),**
ნ. კვანტალიანი,
ვ. როინიშვილი

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

აღწერილობითი ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას სასარჩელო განცხადებით მიმართეს დ. ქ-ქემ, მ. ს-ქემ, ნ. გ-შვილმა, ლ. ა-შვილმა, ი. დ-ანმა, ნ. მ-ქემ, ე. მ-შვილმა, ლ. კ-შვილმა, გ. მ-შვილმა, მ. ა-შვილმა, მ. კ-ქემ, ქ. მ-შვილმა, ნ. ჯ-ქემ, ლ. ც-შვილმა, გ. ძ-შვილმა, გ. მ-მა, ნ. გ-ქემ, მ. ბ-შვილმა, მ. კ-ქემ, ნ. კ-ქემ, დ. მ-იანმა, ე. ჯ-შვილმა, ჯ. ჯ-მა, შ. მ-შვილმა, ც. ს-შვილმა მოპასუხე ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიმართ. მოსარჩელებს საბოლოო მოთხოვნა შემდეგნაირად განუისაზღვრა: სამუშაოდან მოსარჩელების დათხოვნის თაობაზე თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 1 დეკემბრის ბრძანების მათ ნაწილში ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელები იყვნენ სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის თანამშრომლები. რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 1 დეკემბრის №01-02/636 ბრძანებით მოსარჩელები გათავისუფლდნენ თანამდებობებიდან. აღნიშნული ბრძანებით უსაფუძვლოდ იქნა შეწყვეტილი მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შორის არსებული უვადო შრომითი ურთიერთობა. სადავო ბრძანება, სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის მიხედვით, წარმოადგენს ცალმხრივ გარიგებას, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის მიხედვით, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ბრძანება არ ეყრდნობა კანონს,

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლს. მასში არ არის მითითებული ამ მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველზე. ბრძანებაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მესამე პუნქტების აღნიშვნა ამ გარემოებას ვერ შეცვლის, რადგან 38-ე მუხლი მიუთითებს მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველზე – ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის წესსა და პროცედურაზე და არა თავად საფუძველზე. სამოქალაქო და შრომითი ურთიერთობები და, შესაბამისად, ამ ურთიერთობებიდან გამომდინარე მოქმედებები უნდა ემყარებოდეს კანონს (სამოქალაქო კოდექსის მე-9 მუხლი, შრომის კოდექსის პირველი მუხლი). სადავო ბრძანება არ ემყარება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მომწესრიგებელ ნორმას – შრომის კოდექსის 37-ე მუხლს და, შესაბამისად, ის ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის საფუძველზე.

მოსარჩელეთა მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობების უსაფუძვლო, დაუსაბუთებელი შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლსაც. ამ მუხლის არსის შესახებ განმარტებულია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 1998 წლის 3 ნოემბრის №2/80-9 გადაწყვეტილებაში (ა. ჭაჭუა საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ), 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში (მ. ნ-ძე და სხვები საქართველოს პრეზიდენტისა და საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ).

მოსარჩელეთა მოსაზრებით, სადავო ბრძანებით მათ მიმართ ასევე დარღვეულია ევროპის სოციალური ქარტიის (მიღებულია 1996 წლის 3 მაისს, სტრასბურგში, რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით) ფუნდამენტური დებულებები, პირველი ნაწილის პირველი, მე-2, 24-ე, 26-ე, 30-ე მუხლები, მე-2 ნაწილის 1.2, მე-20 მუხლები.

მოსარჩელები აღნიშნავენ, რომ მათი სასარჩელო მოთხოვნები ასევე ეყრდნობა სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 399.1, 399.5, 407.1, 408-ე, 411-ე მუხლებს.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 9 თებერვლის განჩინებით საქმე განსჯადობით განსახილველად გადაეგზავნა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია 2007 წლის 19 თებერვლის განჩინებით არ დაეთანხმა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კო-

ლეგის მიერ საქმის განსჯადობის საკითხის გადაწყვეტას და აღნიშნული საქმე განსჯადობის დავის გადასაწყვეტად საქართველოს უზენაეს სასამართლოს გადაუგზავნა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2007 წლის 11 ოქტომბრის განჩინებით მოცემული საქმე განსჯადობით განსახილველად გადაეცა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილებით დ. ქ-ძის, მ. ს-ძის, ლ. ა-შვილის, ი. დ-ანის, ნ. მ-ძის, ე. მ-შვილის, გ. მ-შვილის, მ. ა-შვილის, მ. კ-ძის, ქ. მ-შვილის, ნ. ჯ-ძის, ლ. ც-შვილის, გ. ძ-შვილის, გ. მ-ის, ნ. გ-ძის, მ. ბ-შვილის, მ. კ-ძის, ნ. კ-ძის, დ. მ-იანის, მ. მ-იას, ო. ჯ-იანის, თ. ქ-ძის, შ. მ-შვილის, ჯ. ჯ-ისა და ც. ს-შვილის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლომ საქმეზე უდავოდ დადგენილად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელები მოპასუხე სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ განუსაზღვრელი ვადით; 2005 წლის 13 ივლისს, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს შორის საქართველოს 2005 წლის „სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული სამეცნიერო-კვლევითი სამუშაოების ხელშეწყობის პროგრამის დაფინანსების შესახებ დადებული ხელშეკრულების შესრულების მიზნით, მოპასუხესა და მოსარჩელებს შორის ივლის-სექტემბერში გაფორმდა ხელშეკრულებები „სამეცნიერო-კვლევითი სამუშაოების ხელშეწყობის პროგრამის“ ფარგლებში კონკურსში გამარჯვებული პროექტის №63 „აქტუალურ პერსპექტიულ მასალებს, მათ ბაზაზე შექმნილ ელემენტებსა და სტრუქტურებში ფიზიკური მოვლენების გამოკვლევის თაობაზე“; სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 1 დეკემბრის №01-02/636 ბრძანებით შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელებთან შეწყდა 2006 წლის 1 დეკემბრიდან.

საქალაქო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე, ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტზე, რომელთა თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემ-

თხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორს წარმოადგენდა სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია. გასაჩივრებული ბრძანების მიღებისას მოპასუხებ ისარგებლა მისთვის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით მინიჭებული უფლებით და მოსარჩელებთან მოშალა შრომითი ურთიერთობა.

საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებელს არ ავალდებულებს, მიუთითოს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მოტივებზე და ანიჭებს მას უფლებას, ნებისმიერ დროს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში თავისი შეხედულებისამებრ, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობიდან გამომდინარე, მიიღოს გადაწყვეტილება ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.

საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელებთან გაუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობის მოშლის თაობაზე სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის 2006 წლის 1 დეკემბრის ბრძანებით არ შელახულა მოსარჩეულთა შრომითი უფლებები და კანონით დაცული ინტერესი. ის გარემოება, რომ სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციამ ერთ ბრძანებაში გამოხატა მოსარჩელებთან სხვადასხვა დროს დადებულ ხელშეკრულებებთან მიმართებით თავის ნება, არ შეიძლებოდა გამხდარიყო გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

საქალაქო სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს დ. ქ-ქემ, მ. ს-ქემ, ლ. ა-შვილმა, ი. დ-ანმა, ნ. მ-ქემ, გ. მ-შვილმა, მ. ა-შვილმა, მ. კ-ქემ, ქ. მ-შვილმა, ნ. ჯ-ქემ, ლ. ც-შვილმა, გ. ძ-შვილმა, მ. ბ-შვილმა, მ. კ-ქემ, ნ. კ-ქემ, დ. მ-იანმა, ჯ. ჯ-მა, ც. ს-შვილმა, მ. მ-იამ, ო. ჯ-იანმა, თ. ქ-ქემ და შ. მ-შვილმა (წარმომადგენელი მ. პ-აია). აპელანტებმა მოითხოვეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 8 ოქტომბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2008 წლის 13 მაისის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლომ არსებითად გაიზიარა პირველი

ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით, აგრეთვე, მათი სამართლებრივი შეფასება.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტების მსჯელობა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოახდინა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის არასწორი ინტერპრეტაცია, როდესაც დაასკვნა, რომ დამსაქმებელს შეეძლო მუშაკთან შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა ნებისმიერი მიზეზით ან საერთოდ უმიზეზოდ. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, კანონის დასახელებული ნორმა სწორედ იმისთვის არაა დადგენილი, რომ დამსაქმებელს, მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან კონკრეტული საფუძვლის მითითების გარეშე, ასეთი იყო კანონმდებლის ნება მოქმედი შრომის კოდექსის მიღებისას და ასე განმარტავდა მას საკასაციო სასამართლო.

სააპელაციო სასამართლომ ასევე არ გაიზიარა აპელანტების მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ მოცემული ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად გამოყენებული უნდა ყოფილიყო სამოქალაქო კოდექსის ნორმები გრძელვადიანი ხელშეკრულების მოშლის პირობებთან დაკავშირებით. ამ მოსაზრების გასამყარებლად აპელანტების წარმომადგენელი უთითებდა საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 7 აპრილის №2/1/456 განჩინების მე-5 პუნქტზე, სადაც აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას, აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე. ამასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ფუნქციას შეადგენს ნორმატიული აქტების საქართველოს კონსტიტუციასთან შესაბამისობის შემოწმება და არა საერთო სასამართლოების მიერ ნორმის განმარტების, მისი გამოყენების თუ არგამოყენების მართებულობის დადგენა.

ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტების მსჯელობა გასაჩივრებული ბრძანების კანონსაწინააღმდეგო-

ბის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია აპელანტების დანარჩენი მოთხოვნები, როგორც ძირითადი მოთხოვნის თანმდევი შედეგი.

სააპელაციო სასამართლოს 2009 წლის 8 ოქტომბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მ. ბ-შვილმა, მ. კ-ძემ, ნ. კ-ძემ, დ. მ-იანმა, გ. მ-შვილმა, შ. მ-შვილმა, მ. ს-ძემ, თ. ქ-ძემ, დ. ქ-ძემ, გ. ძ-შვილმა, ო. ჯ-იანმა და ნ. ჯ-ძემ (ნარმომადგენელი მ. პ-აია), რომლებმაც მოითხოვეს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სამუშაოდან მათი დათხოვნის თაობაზე თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 1 დეკემბრის №01-02/636 ბრძანების პირველი და მეორე პუნქტების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება.

კასატორების მოთხოვნის საფუძვლები შემდეგში მდგომარეობს:

მოცემულ შემთხვევაში დავის არსს წარმოადგენს მოსარჩელეებთან დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის კანონიერება. შრომის ხელშეკრულების მოშლა დაუშვებელია და ეწინააღმდეგება კანონს, თუ არ არსებობს ლეგიტიმური, პატივსადავები, კეთილსინდისიერი და არადისკრიმინაციული მოტივი და ეს მოტივი არ არის აღნიშნული თავად ხელშეკრულების მოშლის აქტში.

სადავო ბრძანება სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით წარმოადგენს ცალმხრივ გარიგებას, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს. კასატორების აზრით, გასაჩივრებული ბრძანებით მოპასუხე დანესებულების ადმინისტრაციამ უწინარესად დაარღვია საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი აღიარებს არა შრომის უფლებას, არამედ – შრომის თავისუფლებას. შრომა თავისუფალია – ეს იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო. შრომის თავისუფლება აგრეთვე ნიშნავს, რომ სახელმწიფო აღარ იღებს შრომითი დასაქმების ვალდებულებას, მაგრამ არ ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფომ უარი თქვას დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლებების დაცვაზე. ამდენად, სახელმწიფო უარს ამბობს მოქალაქეთა შრომითი დასაქმების ვალდებულებაზე, მაგრამ კისრულობს

ვალდებულებას, დაიცვას დასაქმებულ მოქალაქეთა შრომითი უფლებები.

კასატორები აღნიშნავენ, რომ სადავო ბრძანების საფუძველად მითითებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით არ არის მონესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. დასახელებული ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების ჩამონათვალის ნაწილს. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე.

კასატორები მიიჩნევენ, რომ, რამდენადაც შრომის კოდექსი არ შეიცავს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის არსობრივად მარეგულირებელ ნორმებს, ამ თვალსაზრისით სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა საქართველოს კონსტიტუცია და სამოქალაქო კოდექსის ნორმები. კასატორთა აზრით, სადავო ბრძანებით მოსარჩელეთა მიმართ ასევე დარღვეულია ევროპის სოციალისტური ქარტიის ფუნდამენტური დებულებები. რაც შეეხება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლს, არც ამ ნორმაში დევს ის შინაარსი, რაზეც მიუთითებს სადავო გადაწყვეტილება. აღნიშნულს ადასტურებს თავად ნორმის დისპოზიცია და საერთო სასამართლოების პრაქტიკა. იგი ტექნიკური ხასიათის ნორმაა და მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის სუბიექტებზე, ვადებსა და საკომპენსაციო ანაზღაურებაზე. სამოქალაქო, მათ შორის, შრომითი ურთიერთობები და შესაბამისად, ამ ურთიერთობებიდან გამომდინარე მოქმედებები უნდა ემყარებოდეს კანონს. სადავო ბრძანება არ მიუთითებს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის მომნესრიგებელი ნორმის რომელიმე დებულებაზე. ამიტომ კასატორები მიიჩნევენ, რომ იგი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ამ თვალსაზრისითაც.

კასატორები მიუთითებენ სამოქალაქო კოდექსის 408-ე, 411-ე მუხლებზე, რომელთა თანახმად, პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისათვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც ის მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. სამუშაოზე აღდგენის თვალსაზრისით, კასატორები მოითხოვენ ზიანის ანაზღ-

ლაურებას იმ მდგომარეობის აღდგენით, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულზელი მდგომარეობა, ხოლო იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება მათთვის წარმოადგენს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლში მითითებულ ფაქტობრივ დანაკლისს და მიუღებელ შემოსავალს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 2 ივნისის განჩინებით მ. კ-ძის, ნ. კ-ძის, ო. ჯ-იანის, თ. ქ-ძის, გ. მ-შვილის, მ. ბ-შვილის, გ. ძ-შვილისა და ნ. ჯ-ძის საკასაციო საჩივარი ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნების ნაწილში დარჩა განუხილველი, 2010 წლის 14 ივნისის განჩინებით ამავე ფიზიკური პირების საკასაციო საჩივარი დანარჩენ ნაწილში დაუშვებლად იქნა ცნობილი, ხოლო 2010 წლის 7 ივნისის განჩინებით დ. ქ-ძის, შ. მ-შვილის, დ. მ-იანისა და მ. ს-ძის ნაწილში საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ უნდა გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება კასატორების ნაწილში და ამ ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს სააპელაციო სასამართლოს, თუ საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელები მოპასუხე სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ განუსაზღვრელი ვადით; სსიპ ი. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2006 წლის 1 დეკემბრის №01-02/636 ბრძანებით მოსარჩელებთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა; ბრძანების უშუალო სამართლებრივი საფუძველია შრომის კოდექსის

38-ე მუხლის პირველი და მესამე ნაწილები.

საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ მოცემულ შემთხვევაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მესამე ნაწილების საფუძველზე მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ამავე კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველებიდან შეესაბამება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, თუმცა საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო პალატის მიერ აღნიშნული ნორმის განმარტებას, კერძოდ:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და ასევე უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანსა და მის განხორციელებაში, ამასთან, ანებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დასაცავად, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით.

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876–რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადე-

ბის პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული სანარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას. საგულისხმოა, რომ ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, სანარმოს შინაგანანესიდან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამკვირავებისათვის ცალმხრივი უფლების მიმნიჭებელი, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული.

საგულისხმოა, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 7 აპრილის № 2/1/456 განჩინებით, რომლითაც განხილულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის

პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის არაკონსტიტუციურობის საკითხი, საკონსტიტუციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება მითითებული ნორმის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია და აღნიშნა: „კონსტიტუციურ სარჩელში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ სადავო ნორმა დამსაქმებელს აძლევს თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო გათავისუფლების საფუძველს. მოსარჩელეთა წარმომადგენლის – რ. ლ-ნის მოსაზრებით, სადავო ნორმა არაკონსტიტუციურია მისი შინაარსობრივი დატვირთვის გამო. კოლეგიას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შინაარსთან დაკავშირებით მცდარია. გასაჩივრებული ნორმით არ არის მონესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე“.

მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო აუქმებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას კასატორების ნაწილში და ამ ნაწილში საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს იმავე სასამართლოს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგენია საქმისათვის აუცილებელი ფაქტობრივი გარემოებები. საქმეზე არ არის დადგენილი და გამოკვლეული, თუ რა საფუძველით მოიშალა კასატორებთან განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, არსებობდა თუ არა საერთოდ ასეთი საფუძველი. საქმის ხელახლა განხილველმა სასამართლომ სადავო ბრძანების კანონიერება აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით უნდა შეაფასოს. კასატორების სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნების მართლზომიერების შემთხვევაში უნდა დადგინდეს, თუ რა თანამდებობები ჰქონდათ დაკავებული მოსარჩელებს, არსებობს თუ არა დღეს აღნიშნული თანამდებობები, რა სახის სამუშაოს შესრულებაზე და რა ოდენობით ანაზღაურებაზე იყვნენ მხარეები შეთანხმებული.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-

მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

დ. ქ-ძის, შ. მ-შვილის, დ. მ-იანის, მ. ს-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 8 ოქტომბრის განჩინება დ. ქ-ძის, შ. მ-შვილის, დ. მ-იანის, მ. ს-ძის ნაწილში და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

7. სამუშაოდან დათხოვნისას კომპენსაციის მიღების უფლება

ბანჩინება

№ას-43-328-08

30 ივნისი, 2008 წ. ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამენარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ნ. კვანტალიანი (მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი

დავის საგანი: გასასვლელი დამხარებისა და შრომითი საქმიანობის დაწყებამდე 2 თვის ხელფასის გაცემა

აღწერილობითი ნაწილი:

ნ. ლ-ამ, თ. ს-ძემ, ნ. ბ-ძემ, ზ. ლ-მა, ნ. ლ-ძემ, ე. ლ-ვამ, ა. ლ-ძემ, თ. კ-შვილმა, ე. ო-ძემ, ლ. ქ-ძემ, ა. პ-შვილმა, მ. ლ-ძემ, ე. პ-ძემ, ლ. ს-შვილმა, ზ. დ-ძემ, რ. ს-შვილმა, მ. ს-ძემ და ო. ც-ძემ სარჩელი აღძრეს სასამართლოში შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“ მიმართ გასასვლელი დამხარებისა და შრომით მოწყობამდე ორი თვის ხელფასის, სულ – 10 710 ლარის ანაზღაურების თაობაზე შემდეგი საფუძვლებით: მოსარჩელები მუშაობდნენ შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემაში“. 2005 წლის 30 სექტემბერს რეორგანიზაციის შედეგად ისინი სამუშაოდან გათავისუფლდნენ, რის სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა შრომის კანონთა კოდექსის 34-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტზე. მოპასუხეს მოსარჩელეთათვის გასასვლელი დამხარება და ორი თვის ხელფასი არ მიუცია, რითაც დაარღვია შრომის კანონთა კოდექსის 42³ მუხლი. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელებს სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტიდან 2 თვის განმავლობაში მუშაობა არ დაუწყიათ. მოპასუხე დაუსაბუთებლად აცხადებს უარს სადავო თანხების გაცემაზე შრომის კანონთა კოდექსის 242¹ მუხლის მე-5 ნაწილზე მითითებით, ვინაიდან კანონი, რომლის საფუძველზეც აღნიშნული კომპენსაცია უნდა გაიცეს, ძალადაკარგულად ცნობილი არ ყოფილა.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო შემდეგი დასაბუთებით: 2005 წლის სექტემბერში შპს „სახელმწიფო ელექტროსისტემაში“ განხორციელდა რეორგანიზაცია, რაც მოსარჩელების სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა. აღნიშნული პირებისთვის

შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის პერიოდში ამ ურთიერთობის მარეგულირებელ სპეციალურ ნორმას წარმოადგენდა 1973 წლის შრომის კანონთა კოდექსი, რომელიც, ახალი შრომის კოდექსის 55-ე მუხლის მიხედვით, ძალადაკარგულად ჩაითვალა, შესაბამისად, ადმინისტრაციასა და მუშა-მოსამსახურეებს შორის არსებული ურთიერთობის შეწყვეტისას ყველა მოქმედება უნდა მონესრიგებულიყო იმ დროს არსებული კანონით. სარჩელის თანახმად, გასასვლელი დახმარებისა და ორი თვის კომპენსაციის მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს შრომის კანონთა კოდექსის 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები. 2004 წლის 29 დეკემბერს განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად კი, აღნიშნული მუხლის მოქმედების ვადა შეჩერდა 2006 წლის 1 იანვრამდე. ამდენად, შრომის კანონთა კოდექსის 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მოქმედებაზე დადგენილი მორატორიუმი პირდაპირ კავშირში იყო ადმინისტრაციის მხრიდან დათხოვნილ მუშა-მოსამსახურეებისათვის კომპენსაციისა და დახმარების გაცემის ვალდებულების შესრულებასა და გადავადებასთან.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 9 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, რაც შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემამ“ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 23 ოქტომბრის განჩინებით შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული განჩინება დარჩა უცვლელი შემდეგ გარემოებათა გამო: სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2005 წლის 30 სექტემბრის ბრძანების თანახმად, შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემაში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, მოსარჩელები სამუშაოდან გათავისუფლდნენ, რის სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 34-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება, რომ შრომის კანონთა კოდექსის 242¹ მუხლის მეხუთე ნაწილით შეჩერდა რა 42³ მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მოქმედება 2006 წლის 1 იანვრამდე, აღნიშნული გულისხმობს არა გასასვლელი დახმარებისა და შრომით მონყობამდე ორი თვის საშუალო ხელფასის გაცემის ვალდებულების 2006 წლის 1 იანვრამდე გადავადებას, არამედ მეტყველებს იმ გარემოებაზე, რომ დასახელებული თანხების ანაზღაურების ვალდებულება არ წარმოშობილა იმ პირთა მიმართ, რომლებიც გა-

თავისუფლდნენ მითითებული ნორმის მოქმედების შეჩერების პერიოდში. პალატამ ჩათვალა, რომ შრომის კანონთა კოდექსის 242¹ მუხლის მეხუთე ნაწილის აპელანტისეული განმარტება ეწინააღმდეგება სახელმწიფოს პოლიტიკას ადამიანის სოციალური და შრომითი ხასიათის უფლებების დაცვის შესახებ, რაც კონსტიტუციის ერთ-ერთი პრინციპული მოთხოვნაა. სასამართლოს მითითებით, ადამიანის შრომითი უფლება ადამიანის უფლებათა დაცვის საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლისა და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის დაცვის ობიექტია. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საწარმოს, დაწესებულებისა და ორგანიზაციის ადმინისტრაცია თავისი ინიციატივით წყვეტს რა მუშაკთან შრომით ხელშეკრულებას ლიკვიდაციის, რეორგანიზაციის ან შტატების შემცირების გამო, მნიშვნელოვანია ამ დროს გათავისუფლებულ პირთა შრომითი კომპენსაციისა და შეღავათის საკითხის სწორად განსაზღვრა. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ მოქალაქეებს დასაქმებაში, რაც ასევე გულისხმობს კანონმდებლობით, დახმარების გაცემის წესის დანესებას. სასამართლოს მოსაზრებით, როცა სასამართლის ნორმა არ არის გაუქმებული და მის საფუძველზე პირს მინიჭებული აქვს გარკვეული უფლებები და ეკისრება ვალდებულებები, ასეთ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ ნორმის მოქმედების შეჩერება გულისხმობს ნორმით მინიჭებული უფლების რეალიზაციისა და დაკისრებული ვალდებულებების შესრულების გადავადებას. სასამართლოს მითითებით, „სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 117-ე კონვენციის პირველი მუხლის პირველი პუნქტიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია შრომის კანონმდებლობის საფუძველზე დანესდეს, მუშაკთა რიცხოვნობის ან შტატების შემცირების გამო, სამუშაოდან გათავისუფლებულ პირთათვის კომპენსაციებისა და შეღავათების გაცემა. სააპელაციო პალატამ ასევე მიუთითა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 109-ე მუხლის პირველი პუნქტის, ისევე, როგორც შრომის კანონთა კოდექსის 42³ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მიზანია სამსახურიდან გათავისუფლებულ პირთა სოციალური ინტერესების დაცვა, ამასთან, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დასახელებული ნორმის მოქმედება ასევე შეჩერებული იყო 2006 წლის 1 იანვარმდე აღნიშნულ კანონში 2004 წლის 29 დეკემბრის ცვლილების შეტანის საფუძველზე, რაზეც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამარ-

თლომ იმსჯელა 2005 წლის 23 მარტის № 1/3/301 გადაწყვეტილებით.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემა“, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით: 2005 წლის 30 სექტემბერს „სახელმწიფო ელექტროსისტემაში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, შრომის კანონთა კოდექსის 34-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ სამსახურიდან, რადროსაც შრომით ურთიერთობებს არეგულირებდა 1973 წლის საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი, რომელიც ძალადაკარგულად ჩაითვალა ახალი შრომის კოდექსის ძალაში შესვლის დღიდან. ელექტროსისტემაში განხორციელებული რეორგანიზაციის მომენტისათვის – 2005 წლის 1 ოქტომბრისთვის, შრომის კანონთა კოდექსში შესული ცვლილებების შესაბამისად, 2006 წლის 1 იანვრამდე შეჩერდა ამავე კოდექსის 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მოქმედება. უდავოა და დამატებით მტკიცებას არ საჭიროებს ის გარემოება, რომ საზოგადოების რეორგანიზაციის მომენტში კასატორს, მოქმედი კანონმდებლობიდან გამომდინარე, მოსარჩელეთა მიერ მოთხოვნილი ფულადი ვალდებულება არ წარმოშობია და, შესაბამისად, კასატორი არარსებულ ვალდებულებას ვერც შეასრულებდა. კანონის ნორმა, რომლის მოქმედებაც შეჩერებულია, დროში ვალდებულების წარმოშობის საფუძველს არ წარმოადგენს და ნორმის მოქმედების შეჩერების მიზანი არარსებული ვალდებულების სხვა დროისათვის გადავადება არ არის. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა სამართლის ნორმა, რომელიც გასაჩივრებულ განჩინებას დაუდო საფუძვლად, რის გამოც სამართლებრივი შეფასება უნდა მიეცეს საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებს. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ ანალოგიური ტიპის დავებზე აქამდე სასამართლომ გასაჩივრებული განჩინებისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილება მიიღო, რადროსაც შრომის კანონთა კოდექსის 242¹ მუხლი და 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები განიმარტა იმდაგვარად, რომ დამქირავებელს მუშაკის გათავისუფლებისას სადავო ფულადი ვალდებულება არ წარმოშობია. სააპელაციო სასამართლომ ამავე კოდექსის 242¹ მუხლის მე-5 ნაწილი მხოლოდ გრამატიკული თვალსაზრისით არასწორად განმარტა და ყურადღების მიღმა დარჩა ის გარემოება, რომ მოქმედებაშეჩერებულ ნორმას უკუქცევითი ძალა არ გააჩნია.

მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით დადგენილია, რომ ნ. ლ-ა, თ. ს-ძე, ნ. ბ-ძე, ზ. ლ-ი, ნ. ლ-ძე, ე. ლ-ვა, ა. ლ-ძე, თ. კ-შვილი, ე. ო-ძე, ლ. ქ-ძე, ა. პ-შვილი, მ. ლ-ძე, ე. პ-ძე, ლ. ს-შვილი, ზ. დ-ძე, რ. ს-შვილი და მ. ს-ძე მუშაობდნენ შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემაში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე. 2005 წლის 30 სექტემბრის ბრძანების თანახმად, შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემაში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, ისინი სამუშაოდან გათავისუფლდნენ, რის სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 34-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

მოსარჩელეთა გათავისუფლებისას მათ შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემისაგან“ შრომის კანონთა კოდექსის 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით, ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 109-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორი თვის გასასვლელი კომპენსაცია არ მიუღიათ იმ საფუძვლით, რომ მოსარჩელეთა სამუშაოდან დათხოვნის პერიოდში აღნიშნული ნორმების მოქმედების ვადა შეჩერებული იყო.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“ საკასაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელი შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების თანახმად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი და სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ გასაჩივრებული განჩინება როგორც ფაქტობრივი, ისე სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებულია და კანონის სწორ განმარტებას ემყარება, კერძოდ:

საკასაციო საჩივრის საფუძველს წარმოადგენს ის გარემოება, რომ სასამართლომ შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“ მოსარჩელების სასარგებლოდ არასწორად დააკისრა შრომის კანონთა კოდექსის 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტე-

ბით გათვალისწინებული ორი თვის გასასვლელი კომპენსაციის ანაზღაურება, ვინაიდან ნ. ლ-ას თ. ს-ძის, ნ. ბ-ძისა და სხვა მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლებისას – 2005 წლის 30 სექტემბრისათვის ზემოხსენებული ნორმების მოქმედება შეჩერებული იყო 2006 წლის 1 იანვრამდე, კანონში შეტანილი ცვლილების ამოქმედებამდე. აღნიშნული კი გულისხმობს, რომ მოპასუხეს სადავო კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოსარჩელეთა მიმართ არ წარმოშობია და, შესაბამისად, მისი გადახდაც არ უნდა დაკისრებოდა.

კასატორის მითითებული მოსაზრება სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია და ვერ იქნება გაზიარებული. მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს ცალკეულ შემთხვევებში ნორმის მოქმედების შეჩერების შესაძლებლობას. ნორმის მოქმედების შეჩერება უფლების დაკარგვის საფუძველს არ ქმნის. ნორმის მოქმედების შეჩერება არ ნიშნავს ნორმით აღიარებული უფლების გაუქმებას. საკასაციო პალატა თვლის, რომ ნორმის შეჩერებით სახელმწიფომ აღიარა კასატორის უფლება მიეღო ფულადი დახმარება, ნორმის შეჩერებით მხოლოდ გადავადდა აღიარებული უფლების რეალიზაცია. საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 23.03.05წ. გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც განიმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში, რაც გულისხმობს არა მარტო უმუშევრის სტატუსის განსაზღვრა-მონეროგებას და სამუშაოს პოვნაში რეალურ დახმარებას, არამედ სამუშაოდან დათხოვნის დროიდან კუთვნილი კომპენსაციის, გამოსასვლელი დახმარების მიღების უფლებასაც. საკონსტიტუციო სასამართლოს 23.03.05წ. გადაწყვეტილებით სადავო საკანონმდებლო აქტის – „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე 2004 წლის 29 დეკემბრის კანონის პირველი მუხლის მეორე პუნქტის, რომლითაც შეჩერდა კანონის ნორმის მოქმედება, არაკონსტიტუციურად ცნობის ერთერთ ძირითად საფუძველს სწორედ ის წარმოადგენდა, რომ აქტი უსამართლოდ უჭიანურებდა და ფაქტობრივად ართმევდა მოქალაქეებს უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობას. ხსენებული გადაწყვეტილების თანახმად კანონმდებელს უფლება აქვს შეაჩეროს ნორმატიული აქტის მოქმედება, რაც არ უნდა ღებულობდეს უსასრულოდ პერმანენტულ ხასიათს და არ უნდა იქცეს კანონის მოქმედების პრინციპად.

ამდენად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის კა-

ნონთა კოდექსის 42³ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მოქმედების შეჩერება მითითებული ნორმებით აღიარებული უფლების გაუქმებას არ ნიშნავს, არამედ კანონის კონკრეტული დანაწესის მოქმედების შეჩერებით სახელმწიფო აღიარებს ამ ნორმით უზრუნველყოფილ მხარის უფლებას, მოცემულ შემთხვევაში – სამუშაოდან დათხოვნისას სადავო კომპენსაციის მიღების უფლებას და ნორმის შეჩერებით აღიარებული უფლების რეალიზაცია მხოლოდ გადავადდება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო ასკვნის, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნა გასასვლელი დახმარებისა და შრომით მონყობამდე ორი თვის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ საფუძვლიანია და მართებულად დაკმაყოფილდა.

დაუსაბუთებელია კასატორის მოსაზრება, რომ სააპელაციო სასამართლომ მარტოდენ გრამატიკული თვალსაზრისით განმარტა შრომის კანონთა კოდექსის 242¹ მუხლის მე-5 ნაწილი, როდესაც ამავე კოდექსის 42³ მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მოქმედება არასწორად გაავრცელა აღნიშნული ნორმის მოქმედების შეჩერების პერიოდზე და უკუქცევითი ძალა მიანიჭა მას. როგორც ზემოთ უკვე განიმარტა, ამა თუ იმ ცვლილება-დამატებით კონკრეტული ნორმის მოქმედების შეჩერება, ანუ მისი ამოქმედების ვადის გარკვეული დროით გადაწვევა, არ ნიშნავს ხსენებული ნორმის აბსოლუტურ უმოქმედობასა და მის გაუქმებას, შესაბამისად, სადავო კომპენსაციის მოპასუხისათვის დაკისრებით სასამართლომ კანონის დანაწესს უკუქცევითი ძალა კი არ მიანიჭა, არამედ მოახდინა გადავადებული მოქმედების ნორმის რეალიზაცია.

საკასაციო სასამართლო არსებითად მიიჩნევს იმ მომენტზე ხაზგასმას, რომ ნორმის შეჩერებით სახელმწიფომ აღიარა კასატორის უფლება, მიიღოს ფულადი დახმარება, ხოლო რაც შეეხება ამ აღიარებული უფლების რეალიზაციის მექანიზმს, მითითებული დაუკავშირა დროის შემდგომ პერიოდს.

საკასაციო სასამართლო გამორიცხავს რა ნორმის სხვაგვარი განმარტების შესაძლებლობას, მიიჩნევს, რომ წინააღმდეგ შემთხვევაში ზემოაღნიშნული უფლება იქნეს ფიქტიურ ხასიათს და აზრს კარგავს მისი არსებობა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

დაადგინა:

შპს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 23 ოქტომბრის განჩინება დარჩეს უცვლელი.

საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

8. სამუშაოზე აღდგენა

გადანყვებითიება საქართველოს სახელით

№ას-920-1127-08

10 მარტი, 2009 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო,
სამენარქო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. გოგიშვილი (თავმჯდომარე),
ნ. კვანტალიანი (მომხსენებელი),
ლ. ლაზარაშვილი

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმება, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

მ. ქ-ქემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში ...-ის საჯარო სკოლის მიმართ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ შემდეგი საფუძველებით: 1979 წლიდან მონარჩელე მუშაობდა ...-ის სკოლაში სხვადასხვა ხელმძღვანელ თანამდებობაზე. 2006 წლიდან ასრულებდა ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობას. 2007 წლის 7 ივლისს მონანილებდა ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის არჩევნებში და მისი უკანონო შედეგები გაასაჩივრა კანონით დადგენილი წესით. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოში საქმის განხილვა არ დასრულებულა, კანონის იმპერატიული მოთხოვნის მიუხედავად, სკოლის დირექტორად დაინიშნა ე. გ-ია. მ. ქ-ქემ მას შესთავაზა თანადგომა მოსწავლეებისა და სკოლის ინტერესების გათვალისწინებით, თუმცა დირექტორმა თავისი საქმიანობა იმით დაინყო, რომ არ გაუფორმა შრომითი ხელშეკრულება და 2007 წლის 12 დეკემბრის №42 ბრძანებით სამსახურიდან გაათავისუფლა. „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლის შესაბამისად, დირექტორი ვალდებული იყო, გამონაკლისის დაშვების გარეშე, დირექტორად რეგისტრაციიდან ერთი თვის ვადაში ყველა მასწავლებელთან გაეფორმებინა შრომითი ხელშეკრულება, რაც არ განუხორციელებია. მოცემულ შემთხვევაში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონითა და შრომის კანონითა კოდექსით დადგენილი მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის რაიმე საფუძველი არ

არსებობდა. მ. ქ-ძის შრომის ნიგნაკში მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობა.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო შემდეგი დასაბუთებით: დაუსაბუთებელია მოსარჩელის მითითება, სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ. სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებისათვის მ. ქ-ძეს გამოეცხადა ჯერ ზეპირი, შემდეგ კი წერილობითი საყვედური და საბოლოოდ შრომის კანონთა კოდექსის მე-2 თავის მე-5, მე-7 და მე-8 მუხლების საფუძველზე იგი გათავისუფლდა სამუშაოდან. ამასთან, სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაშიც, მ. ქ-ძე ვერ შეძლებს სკოლაში მუშაობის გაგრძელებას პედაგოგებთან, მოსწავლეებსა და მათ მშობლებთან დაძაბული მდგომარეობის გამო.

საგარეჯოს რაიონული სასამართლოს 2008 წლის 21 თებერვლის გადაწყვეტილებით მ. ქ-ძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მან გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 8 ივლისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადანყვეტილება გაუქმდა და ახალი სარჩელი არ დაკმაყოფილდა შემდეგ გარემოებათა გამო: 1979 წლიდან მ. ქ-ძე მუშაობდა საგარეჯოს რაიონის სოფელ ...-ის სკოლაში სხვადასხვა თანამდებობაზე, გათავისუფლებამდე კი ასრულებდა ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობას. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 27 ივლისის №1034 ბრძანების, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლის მეორე პუნქტისა და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მ. ქ-ძე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რის შემდეგაც სკოლაში მუშაობას აგრძელებდა ქიმიის მასწავლებლად. სოფელ ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2007 წლის 12 დეკემბრის ბრძანებით მ. ქ-ძე გათავისუფლდა თანამდებობიდან შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-7 და მე-8 ნაწილების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობის მოტივით. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა აპელანტის არგუმენტი, რომ მ. ქ-ძე არ ყოფილა სამუშაოზე მიღების კანდიდატი, ვინაიდან დანიშნული იყო ბრძანებით და ასრულებდა შრომით მოვალეობებს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ აპელანტმა სწორად განმარტა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლის მე-5 ნაწილი, როდესაც ჩათვალა, რომ დასახელებული ნორმა მასწავლებლის ხელახლა სამ-

სახურში მიღებას კი არ გულისხმობს, არამედ მათთან არსებული შრომითი ურთიერთობების ხარვეზის გამოსწორებას ემსახურება. სააპელაციო პალატის მითითებით, მოცემული კანონის დანაწესით დადგინდა სკოლასა და მასში დასაქმებულ მასწავლებლებს შორის შრომის ხელშეკრულების გაფორმებით, მხარეთა ნების შესაბამისად, თითოეული მხარის უფლება-მოვალეობები. ამასთან, იგი არ უნდა იქნეს გაგებული ისე, რომ სკოლას ეზღუდება ნების ავტონომია და არა აქვს უფლება, თავისი ნების შესაბამისად დაასაქმოს ან გაათავისუფლოს მასწავლებელი. შრომით ურთიერთობას საფუძვლად უდევს მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმება. საჯარო სკოლის დირექტორი, როგორც სკოლის წარმომადგენლობის უფლებამოსილების მქონე პირი, უფლებამოსილია, გააგრძელოს მასწავლებელთან შრომითი ურთიერთობა შრომის ხელშეკრულების გაფორმებით ან შეწყვიტოს იგი. სააპელაციო სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია აპელანტის მოსაზრება, რომ მის მიმართ არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის მარეგულირებელი წესები, მაგრამ არ გაიზიარა მ. ქ-ძის არგუმენტი, რომ ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლის არასწორად მითითება შეიძლება გახდეს მისი გაუქმებისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველი. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბრძანება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი მხარის – დამსაქმებლის ნებას, შესაბამისად, უნდა დადგინდეს მისი ნამდვილობა და შინაარსი. სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილით, სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლით და მიაჩნია, რომ ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2007 წლის 12 დეკემბრის ბრძანების გონივრული განსჯით დგინდება დამსაქმებლის ნამდვილი ნება, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა მ. ქ-ძესთან და არა მ. ქ-ძეს, როგორც დასაქმების კანდიდატს, უარი უთხრას დასაქმებაზე. სასამართლოს მოსაზრებით, დასახელებულ ბრძანებაში არ არის მსჯელობა ურთიერთობის შეწყვეტის ისეთ სპეციალურ საფუძველებზე, რომლებიც მოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“-„გ“, „ე“-„ი“ ქვეპუნქტებში და უბრალოდ გამოხატავს ნებას ხელშეკრულების მოშლაზე, ამდენად, მასში გამოვლენილი ნება შეიძლება განმარტებულ იქნეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ურთიერთობის შეწყვეტის ნებად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლად. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე,

რომ ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2007 წლის 12 დეკემბრის ბრძანებით დადგინდა მ. ქ-ძისათვის კანონით დადგენილი წესით ერთი თვის კომპენსაციის გადახდა, არანაკლებ ერთი თვის კომპენსაციის გაცემის წესს კი ადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისი ნაწილი შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში. ამდენად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მ. ქ-ძე სამუშაოდან უკანონოდ არ გათავისუფლებულა და მისი სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს, შესაბამისად, ასევე უსაფუძვლოა მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რამეთუ განაცდური შეიძლება აუნაზღაურდეს მხოლოდ სამუშაოდან უკანონოდ დათხოვნილ და წინანდელ სამუშაოზე აღდგენილ მუშაკს, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ დადგენილა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მ. ქ-ძემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძველებით: სააპელაციო პალატამ არასწორად განმარტა „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 59-ე მუხლის მეხუთე ნაწილი. სასამართლომ მართებულად გაიზიარა კასატორის მოსაზრება, რომ აღნიშნული ნორმა კანონში გათვალისწინებულია უკვე არსებული შრომითი ურთიერთობის დასარეგულირებლად, მაგრამ არასწორად მიიჩნია, რომ ეს ნორმა არ ავალდებულებს სკოლის ადმინისტრაციას, შრომითი ურთიერთობის დასარეგულირებლად, ხელშეკრულება გაუფორმონ სკოლის ყველა მასწავლებელს. „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 59-ე მუხლი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ ხელშეკრულება გაფორმებული უნდა იქნას ყველა მასწავლებელთან, რომელიც სკოლაში უკვე ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს, მაგრამ ეს ნორმა არ ზღუდავს სკოლის ადმინისტრაციის თავისუფალ ნებას, დაიწყოს თუ დაასრულოს შრომითი ურთიერთობები საკუთარი შეხედულებით. სკოლის ადმინისტრაციას ჯერ უნდა დაერეგულირებინა არსებული მდგომარეობა და შემდეგ მიეღოს გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებისა თუ დასრულების შესახებ. სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ მ. ქ-ძე მთელი ცხოვრება ემსახურებოდა სკოლას და უკანონოდ გათავისუფლდა სამუშაოდან.

სააპელაციო პალატამ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: 1979 წლიდან მ. ქ-ძე მუშაობდა საგარეჯოს რაიონის სოფელ ...-ის სკოლაში სხვადასხვა თანამდებობაზე, გათავისუფლებამდე კი ასრულებდა ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობას. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის

2007 წლის 27 ივლისის №1034 ბრძანების, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლის მეორე პუნქტისა და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მ. ქ-ძე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რის შემდეგაც სკოლაში მუშაობას აგრძელებდა ქიმიის მასწავლებლად. სოფელ ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2007 წლის 12 დეკემბრის ბრძანებით მ. ქ-ძე გათავისუფლდა თანამდებობიდან (მასწავლებლის) შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-7 და მე-8 ნაწილების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობის მოტივით.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მ. ქ-ძის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილებით მ.ქ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ სადავო ბრძანების კანონიერების შემოწმების შედეგად დაასკვნა, რომ საჯარო სკოლას მ.ქ-ძის მიმართ არ უნდა გამოეყენებინა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის მარეგულირებელი წესები და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობის მოტივით, შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-7 და მე-8 ნაწილების საფუძველზე, სამართლებრივად არასწორია. თუმცა სასამართლომ ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლის არასწორად მითითება, მისი გაუქმებისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის საკმარის საფუძველად არ მიიჩნია იმ მოტივით, რომ, სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის შესაბამისად, სადავო ბრძანების გონივრული განსჯით დგინდება დამსაქმებლის ნამდვილი ნება.

საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატის არგუმენტაციას სადავო ბრძანების არაკანონიერებაზე და თვლის, რომ სკოლის დირექციის მიერ გამოცემული ბრძანებით მ.ქ-ძე არასწორად იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან.

ამასთან, საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო პალატის მსჯელობას სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის გამოყენებით მ.ქ-ძის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერებაზე იმ დასაბუთებით, რომ ბრძანების გონივრული განსჯით დგინდება დამსაქმებლის – ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის ნამდვი-

ლი ნება, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა მ.ქ-ქსთან.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილით კანონი უშვებს შესაძლებლობას შრომის ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი, დარეგულირდეს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო ეთანხმება სააპელაციო პალატის მსჯელობას, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი მხარის – დამსაქმებლის ნების გამოვლენას. ამდენად, მასთან მიმართებაში, თუკი არსებობს ნების ნამდვილობის დადგენის აუცილებლობა, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, რომელიც ადგენს ნების გამოვლენის განმარტების წესს. ნების გამოვლენის განმარტების აუცილებლობა წარმოიშობა მაშინ, როდესაც არსებობს გარიგების მხარეების მიერ გამოვლენილ ნებათა კონფლიქტი. განმარტების საგანს წარმოადგენს მხარის მიერ გამოვლენილი ნება, როცა ეს მეორე მხარის მიერ განსხვავებულად იქნა აღქმული ან მხარის მიერ გამოვლენილი ნება არ არის მისი განზრახვის თანხვედრი. ასეთ შემთხვევაში გარიგების მხარე თვითონვე აზუსტებს, აკონკრეტებს ან მეორე მხარესთან შეუთანხმებლობის შემთხვევაში სადავოდ მიიჩნევს ხელშეკრულების ბუნდოვან და საეჭვო აზრს.

მოცემულ შემთხვევაში დავის ორი ინსტანციით განხილვისას სადავო ბრძანების ავტორს – სკოლის დირექტორს საეჭვოდ არ მიუჩნევია მის მიერ ბრძანებაში გამოხატული ნება – მ.ქ-ქსის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი, შესაბამისად, დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს ინიციატივა მხარის იმ ნების განმარტებისა, რომელსაც საეჭვოდ და ბუნდოვნად თვით მხარე არ მიიჩნევს.

აქვე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ნების განმარტება უნდა განხორციელდეს განსამარტ ტექსტთან მჭიდრო კავშირში. ნების განმარტება ადეკვატური უნდა იყოს ფაქტის, რაც მოცემულ შემთხვევაში დაცული არ არის.

საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებასაც, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარის – სკოლის დირექტორის ნება გამოვლენილია წერილობითი ფორმით, რაც გამორიცხავს ნების გამომვლენის შეცდომის ალბათობას, ვინაიდან ნების წერილობითი ფორმით გადმოცემისას ივარაუდება, რომ მხარე თავის სურვილს მხოლოდ შეგნებულად განსჯის შემდეგ გადმოსცემს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლე-

ბა და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მეექვსე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. მითითებული ნორმა უზრუნველყოფს მოქალაქის უფლებას, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში ინფორმირებული იყოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის შესახებ, ხოლო ამ საფუძველის არაკანონიერების შემთხვევაში, დაიცვას თავისი უფლებები. ამავდროულად, დამსაქმებელი, თავის მხრივ, ვალდებულია, აცნობოს დასაქმებულს სამუშაოდან გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უნდა დავასკვნათ, რომ დამსაქმებლის მიერ ამა თუ იმ ფორმით (ბრძანება და სხვა) სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველის მითითება წარმოადგენს დამსაქმებლის ნამდვილი ნების გამოვლენას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორად გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, რის გამოც გასაჩივრებული გადანყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ახალი გადანყვეტილებით მ. ქ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

მ. ქ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.

გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 8 ივლისის გადანყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადანყვეტილება.

მ. ქ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

გაუქმდეს საგარეჯოს რაიონის სოფელ ...-ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2007 წლის 12 დეკემბრის ბრძანება მ. ქ-ძის გათავისუფლების თაობაზე.

საგარეჯოს რაიონის სოფელ ...-ის საჯარო სკოლას დაეკისროს მ.ქ-ძის სასარგებლოდ ყოველთვიური განაცდური ხელფასის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

საგარეჯოს რაიონის სოფელ ...-ის საჯარო სკოლას მ. ქ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 150 ლარის გადახდა.

საგარეჯოს რაიონის სოფელ ...-ის საჯარო სკოლა გათავისუფლდეს სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

9. ინფორმაციული დაცვის განხილვა

განმარტება

№ას-873-1183-07

4 ივნისი, 2008 წ., ქ.თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:მ.სულხანიშვილი(თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
რ. ნადირიანი,
თ. თოდრია

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

ო. ხ-ძემ სასარჩელო განცხადებით, მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხე სს „თელასის“ მიმართ. სარჩელიდან ირკვევა, რომ 1996 წლიდან მოსარჩელე მუშაობდა სააქციო საზოგადოება „თელასში“ ელექტროენერჯის შესყიდვის განყოფილების უფროსი ინჟინერ-ინსპექტორის თანამდებობაზე. განათლებით არის ინჟინერ-ელექტრიკოსი. ტექნიკურ მეცნიერებათა კანდიდატი. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის დოცენტი. თავისი შრომითი მოღვაწეობის პერიოდში არაერთხელ იყო დაწინაურებული. აქვს მიღებული წახალისება და მატერიალური ჯილდო სს „თელასის“ ხელმძღვანელობისაგან, არასოდეს მიუღია რაიმე შენიშვნა ან პრეტენზია. მოსარჩელე აწარმოებდა ინსპექტირებას იმ სამსახურებრივ საკითხებში და სფეროში, რაც უშუალოდ მის კომპეტენციას წარმოადგენდა და მისი მოქმედებები ყოველთვის მიმართული იყო საწარმოს საქმიანობის შემდგომი გაუმჯობესებისა და შესაძლო ზიანის თავიდან აცილებაზე. მას და მისი განყოფილების თანამშრომლებს ორი მილიონი ლარის ეკონომია აქვთ გაკეთებული, რისთვისაც მიღებული ჰქონდათ შესაბამისი პრემიები.

2004 წელს სს „თელასის“ ელექტროენერჯის შესყიდვის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე დაინიშნა სპეციალობით ფილოლოგი მ. ა-იანი, რომელმაც განახორციელა რიგი ცვლილებები, მათ შორის ორგანიზაციული და საკადრო, რომელთა შედეგად საწარმოს ადგებოდა მატერიალური ზარალი და იმავდროულად შესუსტდა ტექნოლოგიური კონტროლისა და მომსახურების

დონე. ამის თაობაზე მოსარჩელე, ამცნობდა ჯერ მის უშუალო ხელმძღვანელობას, ხოლო შემდეგ საწარმოს დირექციას. ა-იან-მა ნაცვლად იმისა, რომ რეაგირება მოეხდინა და შეესწავლა შენიშვნების საფუძვლიანობა, ამჯობინა მოსარჩელის წინააღმდეგ დეპარტამენტის თანამშრომელთა ამხედრება, რაც დასრულდა მათი სამსახურებრივი წერილით სს „თელასის“ დირექციის სახელზე, რაც გახდა საფუძველი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების. მოსარჩელემ მოითხოვა:

სს „თელასის“ გენერალური დირექტორის ი. პ-ოვის 16.10.06 წ. ბრძანება № კ-268 §9 ელექტროენერჯის შესყიდვების დეპარტამენტის ელექტროენერჯის შესყიდვის განყოფილების უფროსი ინჟინერ-ინსპექტორის თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა სამსახურში აღდგენა იმავე თანამდებობაზე, რომელიც ეკავა განთავისუფლებამდე და იძულებითი განაცდურის გადახდა 16.10.06 წლიდან საშტატო განრიგის მიხედვით, ყოველთვიური ხელფასის, 1035 ლარის გათვალისწინებით.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2007 წლის 28 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ო. ხ-ძემ და მოითხოვა მისი გაუქმება.

თბილისის ააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 25 სექტემბერი განჩინებით ძალაში დარჩა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება.

პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ აპელანტი სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებელის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება.

სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში უნდა გამოეყენებინა სსკ 399-ე მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს ხელშეკრულების მოშლის პირობებს, ვინაიდან მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი მონესრიგებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით.

პალატამ ასევე მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი სადავო საკითხი რომც არ იყოს მონესრიგებული მოქმედი შრომის კოდექსის ნორმებით, აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარ-

ში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მიხედვით, მისი მოთხოვნა ვერ დაკმაყოფილებოდა, რადგან აღნიშნულ ნორმაში გათვალისწინებული ხელშეკრულების მოშლის პატივსაცემი საფუძველი, ასევე, ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლად მითითებული სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევა, ნაკლოვანებათა აღმოფხვრისთვის დადგენილი ვადის უშედეგოდ გასვლის, ან უშედეგო გაფრთხილების შემდეგ, 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს გათვალისწინებულია, მაგრამ არა ამ ნორმის „დ“ პუნქტით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში.

სააპელაციო პალატამ ასევე არ გაიზიარა აპელანტის მიერ მითითებული გარემოება, რომ მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ იგი გაფრთხილებული არ ყოფილა, რადგან აპელანტს არ ჰქონია მოთხოვნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილებლობის გამო ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

თბილისის ააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 25 სექტემბერი განჩინება საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა ო. ხ-ძემ.

კასატორის განმარტებით ხელშეკრულების მოშლის პირობებს და საფუძვლებს ანესრიგებს სამოქალაქო კოდექსის ვალდებულებითი სამართალი, საიდანაც ნათლად ჩანს, რომ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მხარე წინასწარ უნდა იყოს ინფორმირებული (გაფრთხილება, ვადის დანესება). მით უმეტეს, რომ ეს დავა წარმოადგენს კერძო სასამართლებრივი ხასიათის დავას, რომელიც დამყარებულია მხარეთა თანასწორობაზე, ე.ი. ის ვალდებულებები, რომლებიც ხელშეკრულების მოშლისთვის აკისრია ერთ მხარეს, გააჩნია მეორე მხარესაც, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი კი ადგენს ხელშეკრულების მოშლის პირობებს მხოლოდ დასაქმებულის ინიციატივით და არაფერია ნათქვამი ხელშეკრულების მოშლის პირობებზე დამსაქმებლის ინიციატივით. კასატორის აზრით მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ მისი გაუფრთხილებლობით დაირღვა ხელშეკრულების მოსაშლელად დადგენილი წესი, რაც მართლსაწინააღმდეგოა. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული კანონდარღვევა არის 2006 წლის 16 ოქტომბრის სს „თელასის“ დირექტორის №კ-268 ბრძანების ბათილობის საფუძველი.

კასატორის აზრით, სასამართლომ არ გაიზიარა მისი განმარტება იმის თაობაზე, რომ დარღვეული იქნა შრომის კოდექსის 47-ე და 48-ე მუხლების დებულებები. იგი იყო სს „თელასის“ უფრო-

სი ინჟინერ-ინსპექტორი, საქმის პროფესიონალი, ასევე არის სს „თელასის“ აქციონერიც. დავა გამონვეული იყო კრიტიკით და შენიშვნებით, რომლებიც მან დააფიქსირა სპეციალობით ფილოლოგის, დეპარტამენტის უფროსის მიმართ, რითაც მას როგორც აქციონერს, ადგებოდა ზიანი. ყველაფერმა ამან გამოიწვია „არაჯანსაღი კლიმატის“, ცრუ ბრალდების შეთხზვა და ცილისწამების განხორციელება მის მიმართ. კასატორის აზრით, დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია კონსტიტუციის მე-19 მუხლი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე კასატორმა მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო პალატა გაეცნო საკასაციო საჩივარს, განიხილა საქმის მასალები და თვლის, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

კასატორი გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძვლად უთითებს იმ გარემოებას, რომ მისი განთავისუფლების დროს დარღვეულია ხელშეკრულების მოშლის წესი. აღნიშნულში კი კასატორი მოიაზრებს იმ გარემოებას, რომ საზოგადოების ადმინისტრაციამ იგი არ გააფრთხილა და არ დაუნესა დამატებითი ვადა. აღნიშნულთან მიმართებით უნდა აღინიშნოს ის გარემოება, რომ კასატორი ვერ უთითებს ნორმას, რომლის თანახმად, დამატებულის მიერ გაუფრთხილებლობის ან დამატებითი ვადის მიუცემლობის შემთხვევაში განთავისუფლებული პირი შეიძლება აღდგეს სამსახურში ან გაუგრძელდეს შრომის ხელშეკრულება. საგულისხმოა ისიც, რომ ასეთი ნორმა არ არსებობს კასატორის მიერ მითითებულ არცერთ ნორმატიული აქტში.

პალატა არ იზიარებს კასატორის იმ მოსაზრებასაც, რომ მისი განთავისუფლებისას დაირღვა შრომის კოდექსის 47-ე და 48-ე მუხლების მოთხოვნები. შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-6 ნაწილის შესაბამისად ინდივიდუალური დავის განხილვა შესაძლებელია შემთავისმხრივ პროცედურებით, ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით ან სასამართლოს საშუალებით. აღნიშნული ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ მითითებული დავის განხილვის საშუალებები ალტერნატიულია და თუ რომელს გამოიყენებენ ხელშეკრულების მხარეები, ეს თვით მხარეებზე დამოკიდებული; მოცემულ შემთხვევაში მხარემ მიმართა სასამართლოს, რაც იმის დასტურია, რომ კასატორმა დავის განხილვისას სწორედ ეს საშუალება ამოიჩინა. რაც შეეხება კასატორის მიერ მითითებულ

48-ე მუხლს, აქ რეგულირებულია მხარეთა შორის დავის შემთანხმებელი პროცედურებით გადაწყვეტის პროცესი. რაც შეეხება ი. კ-ოვთან მხრის შეხვედრას, იგი შეიძლება მივიჩნიოთ ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით დავის განხილვის სახედ. ასეთ შემთხვევაში კი სავარაუდოა, რომ ინდივიდუალური მოლაპარაკებით დავა ვერ მოგვარდა, რის გამოც მხარემ მიმართა სასამართლოს. სასამართლოსათვის მიმართვა კი არ წარმოადგენს მითითებულ ნორმათა დარღვევას, არამედ 47-ე მუხლის მე-6 ნაწილით რეგულამენტირებული დავის განხილვის საშუალებების რეალიზაციას.

მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის არ შეიძლება მნიშვნელობა მიენიჭოს კასატორის მითითებას იმის თაობაზეც, რომ საზოგადოების ადმინისტრაციამ დაარღვია კონსტიტუციის მე-19 მუხლის დებულებები. პალატა მიიჩნევს, რომ ასეთი გარემოების განხილვა შეფასება შეუძლებელია მოცემული დავის ფარგლებში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის ფარგლებში შეუძლებელია სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შეცვლა-გაუქმება, რის გამოც იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

ო. ხ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2007 წლის 25 სექტემბრის განჩინება.

საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საკიბელო

1. საშვებულებო ანაზღაურება
2. მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება
3. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა
4. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება
5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა
6. შრომითი ხელშეკრულების მოშლა
7. სამუშაოდან დათხოვნისას კომპენსაციის მიღების უფლება
8. სამუშაოზე აღდგენა
9. ინდივიდუალური დავის განხილვა

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32
ტელ.: (995 32) 985172
www.supremecourt.ge