

## **უპრობითი დავები**

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](http://www.supremecourt.ge/default.aspx?sec_id=133&lang=1)

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი  
სამოქალაქო საქმეებზე  
2016, №1

Decisions of the Supreme Court of Georgia  
**on Civil Cases**  
(in Georgian)  
2016, №1

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien  
**in Zivilsachen**  
(in der georgischen Sprache)  
2016, №1

Решения Верховного Суда Грузии  
**по гражданским делам**  
(на грузинском языке)  
2016, №1

გადაწყვეტილებების შერჩევასა  
და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი **ქეთევან შინგალია**

ტექნიკური რედაქტორი **მარიკა მაღალაშვილი**

**რედაქციის მისამართი:** 0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების  
ქ. №32, ტელ: 298 21 03; [www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)

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

# 1. უპადო პრომითი ხელშეკრულების დადება

## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-373-354-2015

13 ნოემბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-  
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

**1. სასარჩელო მოთხოვნა:**

გ. ო-მა (შემდგომში – მოსარჩელე) სარჩელი აღძრა სასამარ-  
თლოში შპს „ყ.-თ-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე) მიმართ მოპასუ-  
ხე სანარმოს სპეციალური მმართველის 2013 წლის 11 აგვის-  
ტოს №... ბრძანების ბათილად ცნობის, დაქვითული ხელფასის  
ანაზღაურების, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლე-  
ბის შესახებ 2013 წლის 31 ოქტომბრის №... ბრძანების ბათილად  
ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურე-  
ბის მოთხოვნით.

**2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოპასუხემ მოთხოვნის შემწყვეტი შესაგებლით სარჩელი არ  
ცნო და განმარტა, რომ დასაქმებული გათავისუფლება მარ-  
თლზომიერად, კანონის მოთხოვნათა დაცვით განხორციელდა,  
რაც მის თანამდებობაზე აღდგენას გამორიცხავს, შესაბამისად,  
დაუსაბუთებელია ამ სასარჩელო მოთხოვნის სხვა, თანმდევი  
მოთხოვნებიც.

**3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილე-  
ბის სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
კოლეგიის 2014 წლის 3 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩე-  
ლი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მო-  
პასუხე საზოგადოების სპეციალური მმართველის 2013 წლის  
31 ოქტომბრის №... ბრძანება დასაქმებულის გათავისუფლების  
შესახებ და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ამავე საზოგადოების  
ვაკე-წყნეთის რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის კონტრო-

ლიორის თანამდებობაზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2013 წლის 1 ნოემბრიდან მის სამსახურში აღდგენამდე დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 608 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

#### **4. აპელანტის მოთხოვნა:**

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

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

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.2, 1.3 და მე-3 პუნქტების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2013 წლის 31 ოქტომბრიდან 2014 წლის 16 ივლისამდე დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 608 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).

5.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

5.1.1. საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებით პალატამ დადგინოდად მიიჩნია, რომ 2013 წლის 16 ივლისს მხარეთა შორის ერთი წლის ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და განისაზღვრა მხარეთა უფლება-მოვალეობები, ასევე შრომის ანაზღაურება. მოპასუხის სპეციალური მმართველის 2013 წლის 31 ოქტომბრის №... ბრძანებით 2013 წლის 31 ოქტომბრიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა ვაკე-წყნეთის რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის კონტროლიორის თანამდებობიდან. ბრძანების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა.

5.1.2. სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლებას საფუძველად დაედო თავად დასაქმებულის ახსნა-განმარტებითი ბარათი და ვაკე-წყნეთის სადისტრიბუციო სერვისცენტრის უფროსის 2013 წლის 30 ოქტომბრის სამსახურებრივი ბარათი. სამსახურებრივ ბარათში სერვისცენტრის უფროსი მიუთითებდა,

რომ დასაქმებული 2013 წლის 28 ოქტომბერს სამსახურში იმყოფებოდა ნასვამი. მოსარჩელის ასხნა-განმარტებითი ბარათიდან კი ირკვეოდა, რომ იგი სამსახურში გამოცხადდა „ნაბახუსევი“, ვინაიდან, წინა დღეს – კვირას მიიღო ალკოჰოლური სასმელი. პალატამ მიუთითა საქმეში წარმოდგენილ „ბუნებრივი გაზის მიწოდების შეწყვეტა/აღდგენის, გაზის მრიცხველის მოხსნა/მონტაჟის შესახებ“ 33 ერთეულ აქტზე, საიდანაც დგინდებოდა, რომ მოსარჩელე 2013 წლის 28 ოქტომბერს იმყოფებოდა სამსახურში და ახორციელებდა სამსახურებრივ მოვალეობებს. 2013 წლის 28 ოქტომბერს სამსახურში დასაქმებულის ნასვამ მდგომარეობაში გამოცხადება, გარდა სამსახურებრივი ბარათისა, არ დასტურდებოდა საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებით, ამასთან, მოსარჩელის ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ ყოფნა არ გადამოწმებულია საექსპერტო კვლევით.

5.1.3. სასამართლომ მიუთითა დამსაქმებლის შინაგანაწესის 9.5 (დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრაზე უფლებამოსილი პირი), 9.6. (დისციპლინური კომისიისათვის განსახილველად წარსადგენ მასალების მომზადების პროცედურა) პუნქტებზე და აღნიშნა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდებოდა მოპასუხის მიერ მისთვის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულების ფაქტი, კერძოდ, დისციპლინურ კომისიას არ გადასცემია საქმე და არ მომზადებულა სათანადო დასკვნა დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრის თაობაზე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების შესაბამისად კი, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ 2013 წლის 28 ოქტომბერს დასაქმებული სამსახურში ნასვამი იმყოფებოდა, ეკისრებოდა აპელანტს, რომელმაც სათანადო მტკიცებულებაზე მითითებით ვერ შეძლო იმ სადავო ფაქტობრივი გარემოების დამტკიცება, რომელზეც ამყარებდა თავის შესაგებელსა და სააპელაციო მოთხოვნას.

5.1.4. არ იქნა გაზიარებული მოწინააღმდეგე მხარის მოსაზრება, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 5 წელზე მეტი ვადით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე, მიჩნეული უნდა ყოფილიყო განუსაზღვრელი ვადით დადებულად. პალატამ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილზე და აღნიშნა, რომ დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევისათვის საჭიროა ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: შრომითი ურთიერთ-

ბები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან უნდა არსებობდეს 5 წლით ან მეტი ვადით და ასევე ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება უნდა გრძელდებოდეს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომწესრიგებელ ნორმაში ცვლილებები განხორციელდა 2013 წლის 12 ივნისს, რომელიც ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისს. იმისათვის, რომ მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულება ჩათვლილიყო უვადოდ, შრომითი ურთიერთობა უნდა გაგრძელებულიყო ამ კანონის ცვლილებების ამოქმედებიდან, კერძოდ 2013 წლის 4 ივლისიდან 1 წლის განმავლობაში, ანუ მოსარჩელეს ცვლილებების ამოქმედებიდან კომპანიაში 1 წელი უნდა ჰქონოდა ნამუშევარი. მოცემულ შემთხვევაში კი, დადგენილი იყო, რომ 2013 წლის 16 ივლისის ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2013 წლის 31 ოქტომბრიდან, შესაბამისად, მოსარჩელის შრომითი ურთიერთობა მოპასუხე კომპანიასთან ცვლილებების ამოქმედებიდან ერთი წლის განმავლობაში არ გაგრძელებულა. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე დაუსაბუთებელი იყო, ვინაიდან 2013 წლის 16 ივლისის ხელშეკრულება დადებული იყო ერთი წლის ვადით 2014 წლის 16 ივლისამდე და იმ ვითარებაში, როდესაც გასული იყო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი საფუძველი.

5.1.5. შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე და 32-ე მუხლების პირველი ნაწილების შესაბამისად, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა შეწყდა 2013 წლის 31 ოქტომბრიდან. შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერად განხორციელდა, შესაბამისად, მოსარჩელეს ყოველთვიურად 2013 წლის 1 ნოემბრიდან 2014 წლის 16 ივლისამდე (ხელშეკრულების მოქმედების ვადა) უნდა ანაზღაურებოდა ხელფასი 608 ლარის ოდენობით, როგორც უკანონოდ გათავისუფლების გამო მიუღებელი შემოსავალი.

5.1.6. სააპელაციო პალატამ დაუსაბუთებლად მიიჩნია აპელანტის მტკიცება, გ. ა-ის მონმის სახით დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 27 აგვისტოს საოქმო განჩინების უსწორობასთან დაკავშირებით, რადგანაც, უპირველეს ყოვლისა, აპელანტი გასაჩივრებული საოქმო განჩინების უსწორობებზე არ მიუთითებდა, რაც შეეხებოდა შესაგებელს, მხარე მონმის დაკითვას იმ მოტივით ითხოვდა, რომ მონმე დაასაბუ-

თებდა ნასვამი მუშაკის გამოცხადებას, ხოლო სააპელაციო საჩივარში აღნიშნავდა, რომ მოწმე გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელის ინფორმირებას დაამტკიცებდა. პალატის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოში სადავოს არ წარმოადგენდა ის გარემოება, თუ როდის ეცნობა მოსარჩელეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების მიხედვით, ვინაიდან არ არსებობდა მოწმის დაკითხვის აუცილებლობა, პალატამ ჩათვალა, რომ გასაჩივრებული საოქმო განჩინების გაუქმების ფაქტობრივ-სასამართლებრივი საფუძველი არ არსებობდა.

#### **6. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება (სარეზოლუციო ნაწილის პირველი, მე-2, მე-3, მე-4 და მე-6 პუნქტები) და სარჩელის დაკმაყოფილება.

##### **6.1. საკასაციო საჩივრის საფუძველები:**

6.1.1. არასწორია სასამართლოს დასკვნა, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის წინაპირობები, რადგანაც 2013 წლის 16 ივლისის ხელშეკრულება დადებული იყო ერთი წლის ვადით და გასული იყო მისი მოქმედების ვადა. სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ არ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტები, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 5 წელზე მეტი ვადით, რის გამოც, შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის განხრციელებული ცვლილებების შედეგად, ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნევა. სააპელაციო სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით.

6.1.2. გაურკვეველია სასამართლოს ლოგიკა, როდესაც ადგენს, რომ დასაქმებულის მხრიდან შრომის შინაგანანუნის დარღვევას ადგილი არ ჰქონია, რის გამოც არსებობდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების წინაპირობა, თუმცა, პალატამ უსაფუძვლოდ შეცვალა იგივე გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში. დასაბუთებასაა მოკლებული პალატის მსჯელობა ხელშეკრულების ვადის გასვლის თაობაზე, რამდენადაც დასტურდება სადავო ხელშეკრულების უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის წინაპირობები.

6.1.3. სააპელაციო სასამართლომ, მართალია, გამოიყენა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, თუმცა არასწორად განმარტა იგი, რამდენადაც არსებობდა ყველა პირობა, მოსარჩელესთან და-

დებული შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევისათვის: მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2006 წლის 1 ივნისიდან და გრძელდებოდა 2008 წლის 23 იანვრამდე, ამავე წლის 24 ოქტმბერს კვლავ განახლდა შრომითი ურთიერთობა და გაფორმდა მორიგი ვადიანი ხელშეკრულება კასატორთან. ამგვარი მორიგი ვადიანი ხელშეკრულება მხარეთა შორის 2013 წლის 16 ივლისს დაიდო, მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი წლით და იგი მოპასუხის უკანონო ქმედებით შეწყდა 2013 წლის 16 ივლისს. უკანონო შეწყვეტის არარსებობის შემთხვევაში, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, სახეზე იქნებოდა ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევის საფუძველი.

6.1.4. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად არ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, რადგანაც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობის შედეგი, ამავე ნორმის თანახმად, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენაა.

6.1.5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ მუშაკის გათავისუფლება განხორციელდა უკანონოდ, შესაბამისად, სახეზეა დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა, ამ შემთხვევაში, პალატას უნდა ეხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 32-ე, 44-ე მუხლებით, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლებით.

6.1.6. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიჩნეული გარემოებების შეფასებისას დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მოთხოვნები. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა მხოლოდ ბოლო ხელშეკრულების დადებისა და მისი ცალმხრივად შეწყვეტის ფაქტი, თუმცა შეფასება არ მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს რომლებიც ადასტურებს კასატორთან ჯერ 2006, ხოლო, შემდგომ, 2008 წელს ხელშეკრულების გაფორმებას.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საკასაციო საჩივრის საფუძველები, შეამოწმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ იგი უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

1.1. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში შეფასების საგანს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე პირის აღდგე-



ნაზე, ასევე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის შემდგომ განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება წარმოადგენს, თავის მხრივ, სააპელაციო პალატამ, მიღებული გადაწყვეტილება დაამყარა იმ გარემოებაზე, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა და არ არსებობდა ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძველი.

1.2. კასატორი არ ეთანხმება სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე მისი აღდგენის, ასევე, ამ ვადის გასვლის შემდგომ განაცდურის ანაზღაურების შეუძლებლობის თაობაზე და პრეტენზიას აცხადებს, როგორც მატერიალური, ისე საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევაზე.

1.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე ნორმის შემდგომი ნაწილებით განსაზღვრულია, თუ რა მიიჩნევა კანონის დარღვევად, თუმცა, იმის გასარკვევად, წარმოდგენილი პრეტენზიები რამდენად დასაშვებია და დასაბუთებული შედავებაა, საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ გარემოებებზე:

1.3.1. 2013 წლის 16 ივლისს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ერთი წლის ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც განისაზღვრა მხარეთა უფლება-მოვალეობები და შრომის ანაზღაურება.

1.3.2. შპს „ყ-თ-ის“ სპეციალური მმართველის 2013 წლის 31 ოქტომბრის №... ბრძანებით, გ. ო-ი გათავისუფლდა ვაკე-წყნეთის რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის კონტროლიორის თანამდებობიდან 2013 წლის 31 ოქტომბრიდან. ბრძანების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხოლო ფაქტობრივ საფუძველს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა, წარმოადგენდა თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებითი ბარათი და ვაკე-წყნეთის სადისტრიბუციო სერვისცენტრის უფროსის 2013 წლის 30 ოქტომბრის სამსახურებრივი ბარათი 2013 წლის 28 ოქტომბერს მოსარჩელის სამსახურში ნასვამ მდგომარეობაში გამოცხადების თაობაზე.

1.3.3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების თანახმად, მოპა-

სუხემ ვერ წარადგინა მტკიცებულებები და ვერ დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე მართლაც ნასვამი გამოცხადდა სამსახურში, აღნიშნულის საპირისპიროდ, საქმის მასალებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა შეასრულა სამსახურებრივი მოვალეობა, აქვე გაზიარებულ იქნა მოსარჩელის მსჯელობა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლების დროს დარღვეული იყო შრომის შინაგანანესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების წესი და პროცედურები.

1.4. საკასაციო სასამართლო მითითებულ გარემოებებთან მიმართებაში ყურადღებას გაამახვილებს იმ საკითხზე, რომ მათი გაზიარებისათვის სახეზეა არა მხოლოდ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები, არამედ, ამ ნაწილში გადანყვეტილება კანონიერ ძალაშია შესული, რამდენადაც, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 9 ოქტომბრის განჩინებით შპს „ყ.-თ-ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩა განუხილველად (სსსკ-ის 264.2 მუხლი).

1.5. საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს გ.ო-ის პრეტენზიას სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის დარღვევის, ასევე შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილის არასწორად განმარტების თაობაზე. მატერიალური სამართლის მითითებული ნორმის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. დასახელებული ნორმა შეიცავს შენიშვნას, რომელიც მისი განუყოფელი ნაწილია და ადგენს მუხლში მითითებული რეგულაციის გამოყენების პირობებს იმ ურთიერთობებში, რომლებიც საკანონმდებლო ცვლილებებს წინ უსწრებდა, შენიშვნის თანახმად, მე-6 მუხლის 1<sup>1</sup>-1<sup>3</sup> პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრო-

მითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულ-თან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე და-საქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შე-საბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე და-საქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქ-მებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნ-ქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. მითითებუ-ლი საკანონმდებლო დანაწესების ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ 2013 წლის 12 ივნისს ორგანულ კანონში – შრო-მის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებამ-დე (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს) წარმოშობი-ლი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრო-მით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონმდებლო ცვლილებე-ბის ამოქმედებამდე 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებე-ბის ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქ-მედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში.

1.6. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს გ.ო-ის სარჩელზე, სადაც იგი განმარტავს, რომ მოპასუხესთან შრო-მით ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2008 წლიდან და მორიგი შრო-მითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის 2013 წლის 16 ივლისს გა-ფორმდა. საქმეში წარმოდგენილი, როგორც თავდაპირველი, ისე დაზუსტებული შესაგებლით მოპასუხეს ეს ფაქტი სადავო არ გაუხდია, უფრო მეტიც, მან განმარტა, რომ შრომითი ურთიერ-ობა მოსარჩელესთან არა 2008 წელს, არამედ 2006 წლის 1 ივ-ნისიდან წარმოიშვა. საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მი-იჩნევს, განმარტოს საპროცესო ურთიერთობის მიზნებისათვის აღიარების სამართლებრივი მნიშვნელობა, კერძოდ, სამოქლა-ქო საპროცესო კოდექსის 131-ე და 132-ე მუხლების თანახმად, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებო-ბის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამ-ყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შე-იძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძველად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას. საქმისათვის მნიშ-

ვწელობის მქონე გარემოების არსებობის ან არარსებობის აღიარება მხარეს შეუძლია როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი ფორმით, საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების ან ამ საქმის სასამართლო სხდომაზე განხილვის დროს. თუ აღიარება წარმოდგენილია წერილობითი ფორმით, იგი დაერთვის საქმეს. ზეპირად გაკეთებული აღიარება შეიტანება სასამართლო სხდომის ოქმში. საპროცესო სამართლის თეორიაში აღიარების განსაკუთრებული მნიშვნელობა განმარტებულია იმგვარად, რომ ფაქტს, რომელსაც უნდა ადასტურებდეს დავის სუბიექტი, ადასტურებს მისი მოწინააღმდეგე მხარე. ფაქტის აღიარების დროს მხარე ცნობს დავის კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, რაც სასამართლომ შეიძლება საკმარის საფუძვლად მიიჩნიოს გადაწყვეტილების გამოტანისას და დაეყრდნოს ამ აღიარებას. საყურადღებოა, რომ საქმის განხილვის არც ერთ ეტაპზე მოპასუხეს ამავე კოდექსის 133-ე მუხლით გათვალისწინებული საპროცესო საშუალებით არ უსარგებლია, ამდენად, მოპასუხის მითითებული აღიარება, საკასაციო პალატის შეფასებით, წინამდებარე გადაწყვეტილებას საფუძვლად უნდა დაედოს.

1.7. რაც შეეხება საკანონმდებლო ცვლილების შედეგად ჩამოყალიბებული ნორმის გამოყენების მეორე კუმულატიურ წინაპირობას (შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება ნორმის ამოქმედებიდან ერთი წლის განმავლობაში), პალატა ამ თვალსაზრისით ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგ საკითხებზე: მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის ფაქტს, მოცემულ შემთხვევაში, პრეიუდიციული ძალა გააჩნია (სსსკ-ის 106-ე მუხლი). შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, ქვემდგომმა სასამართლომ სწორედ ეს გარემოება დაუდო საფუძვლად ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენას. ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის სწორი სამართლებრივი შეფასების მიზნით, პალატა მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის 1-ლ ნაწილზე, რომლის თანახმადაც, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება, ამდენად, 2013 წლის 16 ივლისს, ერთი წლის ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა საკანონმდებლო ცვლილების ძალაში შესვლიდან ერთი წლის შემდეგ და ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელმა 2013 წლის 31 ოქტომბრიდან უკანონოდ შეწყვიტა იგი, გავლენას ვერ იქონიებს შრო-

მის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილით განსაზღვრულ ხელშეკრულების უვადოდ დადებულიად მიჩნევის საკითხზე. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უსაფუძვლოდ გამო არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებს ხელშეკრულების მოქმედების ვადის თაობაზე და მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია.

1.8. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო პალატა თვლის, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების წინაპირობები არ იკვეთება, შესაბამისად, უფლებამოსილია, თავად გადაწყვიტოს დავა. ამ თვალსაზრისით მხედველობაშია მისაღები სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების დროისათვის გ. ო-ი დასაქმებული იყო ვაკე-წყნეთის რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის კონტროლიორის თანამდებობაზე, ასევე, როგორც არაერთხელ აღინიშნა, ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილია გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობები. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმიდან, ასევე წინამდებარე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის 1.7. პუნქტში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორის პრეტენზია დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ამასთანავე, პალატა დასაბუთებულად მიიჩნევს მხარის არგუმენტს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილშიც, კერძოდ, შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილია, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზ-

ლაურება მიეცემა სრული ოდენობით. საკასაციო სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ სააპელაციო სასამართლომ გათავისუფლებიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადაში მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დააკისრა ყოველთვიური ხელფასის სახით მიუღებელი შემოსავლის – 608 ლარის ანაზღაურება, ამ ნაწილში გადაწყვეტილება საფუძვლიანია და უცვლელად უნდა იქნას დატოვებული, ხოლო, 2014 წლის 16 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დამსაქმებელს დამატებით უნდა დაეკისროს დასაქმებულისათვის ყოველთვიური ხელფასის – 608 ლარის ანაზღაურება საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

1.9. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის მოთხოვნას წარმოადგენდა სარჩელის დაკმაყოფილება, სარჩელის თანახმად კი, გ. ო-ის სადავოდ ხდიდა შპს „ყ.-თ-ის“ სპეციალური მმართველის 2013 წლის 11 აგვისტოს №... ბრძანებასაც, რომლის საფუძველზეც მის მიმართ გამოყენებულ იქნა ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა და ჩადენილი გადაცდომის გამო დაექვეთხელდა ხელფასის 20%. თ-ის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 3 სექტემბრის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მოთხოვნა ზემოხსენებული ბრძანების ბათილად ცნობისა და დაქვეითული შრომის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში (სსსკ-ის 264.1 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი), შესაბამისად, 2013 წლის 11 აგვისტოს №... ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არსებობს გ. ო-ის საკასაციო საჩივარზე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 272-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საქმის წარმოების შეწყვეტის საფუძველი, რამდენადაც, ამავე კოდექსის 399-ე და 372-ე მუხლების თანახმად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, იხელმძღვანელოს ქვემდგომი ინსტანციების სასამართლოებში საქმის განხილვის მარეგულირებელი იმ ნორმებით, რომლებიც არ ეწინააღმდეგება ზემდგომი წესით საქმის განხილვის წესებს, ხოლო 187-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დადგენილია, რომ თუ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი გამოვლინდება ამ სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდეგ, მაშინ იმის მიხედვით, თუ როგორია ეს საფუძველი, სასამართლო შეწყვეტს საქმის წარმოებას ან სარჩელს განუხილველად დატოვებს (ამ კოდექსის 272-ე და 275-ე მუხლები).

**2. საკასაციო სასამართლოში წარმოდგენილი მტკიცებულებები:**

2.1. განსახილველ საკასაციო საჩივარს ერთვის შპს „ყ.-თ-

ის“ მიერ გაცემული კასატორის დანიშვნისა და გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ამონაწერები, ასევე შრომითი ხელშეკრულებების ასლები და კასატორი შუამდგომლობს ამ მტკიცებულებების საქმისათვის დართვის თაობაზე.

2.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. აღნიშნული ნორმა ადგენს საკასაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების პროცესულურ ფარგლებს და მისი შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საკასაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებზე მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა არ დაიშვება, ამავე კოდექსის 104-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვთ. დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს მტკიცებულებათა საქმისათვის დართვის თაობაზე კასატორის შუამდგომლობის გაზიარების საფუძველი, შესაბამისად, მის ავტორს უნდა დაუბრუნდეს წერილობითი მასალები 59 (ორმოცდაცხრამეტი) ფურცლად.

### **3. სასამართლო ხარჯები:**

3.1. მოცემული დავის საგანს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის – გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 608 ლარის მოსარჩელისათვის ანაზღაურება წარმოადგენს.

3.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელის ღირებულება იანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით, ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. სარჩელით მოთხოვნილი თანხის (608 ლარი) სამი წლის განმავლობაში გადასახდელი ოდენობის შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ დავის საგნის ფასი 21 888 ლარს

შეადგენს, ხოლო სამივე ინსტანციაში სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელი თანხების ერთობლიობა – 2 626,56 ლარს.

3.3. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, მსგავსი კატეგორიის დავებზე მოსარჩელე შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია, ხოლო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ნაწილში, გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გამოიანგარიშება. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოში გადახდილ იქნა 100 ლარი, ხოლო საკასაციო საჩივარს დაურთო 600 ლარის გადახდის დამადასტურებელი ქვითარი. საკასაციო პალატა თვლის, რომ გ. ო-ს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7 და 42-ე მუხლების შესაბამისად, უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი ბაჟიდან ზედმეტად გადახდილი 300 ლარი, შესაბამისად, ორივე ინსტანციის სასამართლოში განეული საპროცესო ხარჯი უნდა განისაზღვროს 400 ლარით.

3.4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამავ კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

3.5. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა



თვლის, რომ შპს „ყ.-თ-ს“ გ. ო-ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 400 ლარის, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ – 2 626,56 ლარის გადახდა მის მიერ სააპელაციო საჩივარზე უკვე გადახდილი 291,84 ლარის გათვალისწინებით.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 187-ე, 411-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა:**

1. გ. ო-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილების საჩივროდ აღიქვას საჩივრის პირველი, მე-2, მე-3, მე-4 მე-6 და მე-7 პუნქტების შეცვლით მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. გ. ო-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:
  - 3.1. გ. ო-ი აღდგენილ იქნას შპს „ყ.-თ-ის“ ვაკე-წყნეთის რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის კონტროლიორის თანამდებობაზე.
  - 3.2. შპს „ყ.-თ-ს“ გ. ო-ის სასარგებლოდ 2014 წლის 16 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 608 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით).
  - 3.3. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.
4. შპს „ყ.-თ-ის“ სპეციალური მმართველის 2013 წლის 31 ოქტომბრის №... ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ნაწილში გ.ო-ის საკასაციო საჩივარზე შეწყდეს საქმის წარმოება.
5. გ. ო-ს (პ/№...) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ. თ-ი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით მის მიერ 2015 წლის 7 აპრილს №... საგადახდო დავალებით გადახდილი 600 ლარიდან ზედმეტად გადახდილი 300 ლარი.
6. შპს „ყ.-თ-ს“ (ს/№...) გ.ო-ის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული სასამართლო ხარჯის – 400 ლარის გადახდა.
7. შპს „ყ.-თ-ს“ (ს/№...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგა-

რიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) სასარგებლოდ დაეკისროს 2 626,56 ლარის გადახდა.

8. გ. ო-ს დაუბრუნდეს მის მიერ საკასაციო საჩივარზე დართული მტკიცებულებები 59 (ორმოცდაცხრამეტი) ფურცლად.

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## 2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება დასაქმებულის ორსულობის, მშობიარობისა და გავშვის მოვლის გამო

### განჩინება

№ას-1189-1131-2014

3 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი

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

**დავის საგანი:** სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე  
ბრძანების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა

#### აღწერილობითი ნაწილი:

ბ. ე-ემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სს „თ-ის“ მიმართ წარადგინა სარჩელი, რომლითაც მოითხოვა სს „თ-ის“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის – ა.ლ. ბ-ის 2013 წლის 17 დეკემბრის №კ-387 ბრძანების (სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა შემდეგი საფუძვლებით: ბ. ე-ე 2010 წლის 18 თებერვლიდან 2013 წლის 18 დეკემბრამდე მუშაობდა სს „თ-ში“ ო-ის აბონენტთა მომსახურების ცენტრში ოპერატორის თანამდებობაზე. 2012 წლის 10 სექტემბერს ბ. ე-ე გავიდა დეკრეტულ შვებულებაში, ხოლო 2012 წლის 3 ოქტომბერს შეეძინა შვილი. ბ. ე-ე სამსახურში დაბრუნდა 2013 წლის 14 იანვარს. მას კანონით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებიდან გამოყენებული ჰქონდა 126 დღე და დამატებით ეკუთვნოდა ორი კვირა გართულებული მშობიარობის გამო. სს „თ-ის“ შინაგანანესით, ორსულობის შვებულება განისაზღვრება 477 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით, საიდანაც ანაზღაურებადი დღეების ოდენობაა 126 კალენდარული დღე, ხოლო გართულებული მშობიარობის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე და დასაქმებულს შეუძლია, ეს შვებულება მოითხოვოს ნაწილ-ნაწილ. 2013 წლის 13 დეკემბერს ბ. ე-ემ მიიღო შეტყობინება მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, რომლის შესაბამისად, იგი გათავისუფლებულ იქნა სამუშაოდან 2013 წლის 17 დეკემბრის №კ-387 ბრძანებით შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი

პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ორგანიზაციული ცვლილებებისა და სამუშაო ძალის შემცირების გამო, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტს. დასახელებული ნორმის მიხედვით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ქალის ორსულობის და ბავშვის მოვლის პერიოდში.

სს „თ-მა“ სარჩელი არ ცნო და მოითხოვა მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით: 2013 წლის დეკემბერში სამუშაოდან გათავისუფლებისა და ამასთან დაკავშირებით ინფორმირების პერიოდში ხ. ე-ე შრომის კოდექსის მე-5-6 თავებით გათვალისწინებულ შევებულებაში არ იმყოფებოდა, შესაბამისად, დროის ამ მონაკვეთში ადგილი არ ჰქონია შრომითი ურთიერთობის შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შეჩერებას. დეკრეტული შევებულებიდან გამოუყენებელ დღეებთან დაკავშირებით აღსანიშნავია შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-3 ნაწილის დანაწესი, რომლის მიხედვით, ანაზღაურებადი შევებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შეიძლება გაიხსნას ორსულობის პერიოდში ან არაუგვიანეს მშობიარობის დღისა. ამასთან, კანონის შესაბამისად, ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შექმნის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს სამედიცინო დაწესებულება გაუხსნის საავადმყოფო ფურცელს, რომელიც დაიხურება დასაქმებულის სამუშაოზე გასვლის დროს, არაუგვიანეს 477 კალენდარული დღისა. ხ. ე-ე მშობიარობის შემდგომ სამუშაოზე დაბრუნდა 2013 წლის 14 იანვარს, ანუ მან 2013 წლის 13 იანვარს დახურა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 2012 წლის 10 სექტემბერს გახსნილი საავადმყოფო ფურცელი. მან ისარგებლა შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით გათვალისწინებული უფლებით და ე.წ. დეკრეტული შევებულება გადაინაწილა მშობიარობამდე და შემდგომ პერიოდებზე. ხ. ე-ემ აღარ ისარგებლა ანაზღაურების გარეშე შევებულების 337 დღით. იგი 2013 წლის იანვარში ვერ გახსნიდა საავადმყოფო ფურცელს ორსულობის, მშობიარობის და შვილის მოვლის გამო იმავე საფუძველით, რამაც 2012 წლის სექტემბერში განაპირობა საავადმყოფო ფურცლის გახსნა. მას შეეძლო, ესარგებლა შრომის კოდექსის 30-ე მუხლით დადგენილი პირობით და აეღო დამატებითი შევებულება ბავშვის მოვლის გამო. ამ უფლებით სარგებლობის მოთხოვნით ხ. ე-ეს სს „თ-ისათვის“ 2013 წლის დეკემბერში არ მიუმართავს. 2013 წლის 2 ოქტომ-

ბრიდან სს „თ-ში“ გამოცხადდა რეორგანიზაცია და ხ. ე-ე სამუშაოდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე იმ სამსახურის ლიკვიდაციის გამო, სადაც ხ. ე-ე მუშაობდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილებით ხ. ე-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სს „თ-ის“ 2013 წლის 17 დეკემბრის №კ-387 ბრძანება და მოსარჩელე ხ. ე-ე აღდგენილ იქნა კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის „ო-ის“ აბონენტთა მომსახურების ცენტრის ოპერატორის თანამდებობაზე. ამავე გადაწყვეტილების მიხედვით, მისი აღსრულების დროისთვის შესაბამისი სამსახურის არარსებობის შემთხვევაში სს „თ-ს“ დაევალა ხ. ე-ის უზრუნველყოფა ტოლფასი სამუშაოთი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა სს „თ-მა“, მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 25 სექტემბრის განჩინებით სს „თ-ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი გარემოებები:

ხ. ე-ე მუშაობდა სს „თ-ში“ 2010 წლის 18 თებერვლიდან 2013 წლის 17 დეკემბრის ჩათვლით ო-ის აბონენტთა მომსახურების ცენტრში ოპერატორის თანამდებობაზე აბონენტებთან მუშაობის სფეროში და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 700 ლარს. დამსაქმებლის, სს „თ-ის“ 2013 წლის 24 იანვრის ბრძანებით ხ. ე-ესთან არსებული ვადიანი შრომითი ურთიერთობა შეიცვალა და იგი გადაყვანილი იქნა განუსაზღვრელ ვადაზე;

ხ. ე-ემ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ისარგებლა 126 დღე – 2012 წლის 10 სექტემბრიდან 2013 წლის 14 იანვრამდე დროის მონაკვეთში. მოსარჩელე სამსახურში დაბრუნდა 2013 წლის 14 იანვარს;

სს „თ-ის“ შინაგანაწესის მიხედვით, ორსულობის შვებულება განისაზღვრება 477 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით, საიდანაც ანაზღაურებადი დღეების ოდენობაა 126 კალენდარული დღე, ხოლო გართულებული მშობიარობის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე;

2013 წლის 13 დეკემბერს ხ. ე-ეს ეცნობა, რომ საზოგადოებაში მიმდინარე რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდებოდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და იგი მიიღებდა შრომის ანაზღაურებას 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

2013 წლის 13 დეკემბრის შეტყობინების შინაარსს ხ. ე-ე გაცნო და უარი განაცხადა ხელმოწერაზე;

2013 წლის 13 დეკემბერს ხ. ე-ემ განცხადებით მიმართა სს „თ-ის“ გენერალურ დირექტორს და მოითხოვა კუთვნილი არაანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო;

ხ. ე-ე 2013 წლის 17 დეკემბრის №კ-387 ბრძანების საფუძველზე 2013 წლის 18 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

2013 წლის 31 დეკემბრიდან ლიკვიდირებულ იქნა სხვადასხვა ქვედანაყოფები და საშტატო ერთეულები, მათ შორის აბონენტთა მუშაობის ჯგუფი, ხოლო 2014 წლის 21 იანვრიდან გაუქმდა „ო-ის“ აბონენტთა მომსახურების ცენტრი.

დასახელებული გარემოებების სამართლებრივი შეფასების მიზნით სასამართლომ განმარტა შემდეგი: შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა, რომლის დაცვისას ეროვნული კანონმდებლობა ეფუძნება ევროპის სოციალურ 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 ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით, რომელიც ადგენს შრომის უფლებასთან დაკავშირებულ ძირითად დებულებებს კონსტიტუციის ნორმასთან შესაბამისობაში. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე პუნქტით, 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 და დაცული და არა მხარეთა შეთანხმებით. საქართველოს შრომის კოდექსი განამტკიცებს ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივ გარანტიებს, ითვალისწინებს შეღავათებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისათვის. „ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენცია“ ქალის უფლებების შესახებ უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო იურიდიული დოკუმენტია, რომელსაც საქართველო 1994 წელს შეუერთდა. კონვენცია ეხება ქალების გაძლიერებას, თანასწორუფლებიანობას და აყალიბებს ნორმატივებს ამის მისაღწევად, ავალდებულებს სახელმწიფოს, მისცეს ქალს თანასწორობის უფლების რეალურად გამოყენების საშუალება. კონვენცია ფოკუსირდება სამ მნიშვნელოვან მიმართულებაზე – ქალის სამოქალაქო უფლებები და ლეგალური სტატუსი, რეპროდუქციული უფლებები და კულტურული ფაქტორები, რომლებიც ზეგავლენას ახდენენ გენდერულ ურთიერთობებზე. სპეციფიკური მუხლები ეხება ქალების თანაბარ უფლებებს პოლიტიკის, განათლების, ჯანდაცვის, განვითარების, ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების, საოჯახო და ქორწინებით ურთიერთობები და სხვა სფეროებში. კონვენციაში სერიოზული ყურადღება ეთმობა ქალებისათვის ისეთ უაღრესად მნიშვნელოვან ასპექტს, როგორც არის მათი უფლებები აღწარმოების სფეროში. ამ საკითხთან დაკავშირებით ტონს იძლევა პრეამბულა, რომელშიც მითითებულია, რომ „ქალის როლი თაობის გაგრძელებაში არ უნდა იყოს დისკრიმინაციის მიზეზი“. კონვენცია არაერთგზის უზრუნველბა დისკრიმინაციასა და რეპროდუქციულ ქცევას შორის კავშირის თემას, მაგალითად, მე-5 მუხლში მითითებულია აუცილებლობა, „უზრუნველყონ ... დედობის, როგორც სოციალური ფუნქციის სწორი გაგება“. იგი შეიცავს აგრეთვე მოთხოვნას, რომ ორივე სქესს შორის სრულად იყოს განაწილებული პასუხისმგებლობა შვილების აღზრდისათვის. ამის შესაბამისად აღიარებულია დედობისა და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული პრინციპები, როგორც ძირითადი. კონვენციის მე-11 მუხლი მითითებს დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელ ზომების საჭიროებაზე. აღნიშნული მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, გათხოვების ან დედობის გამო ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად და მათთვის შრომის ეფექტიანი უფლების გარანტირების მიზნით მო-

ნაწილზე სახელმწიფოები იღებენ საჭირო ზომებს, რათა: ა) სან-ქციების გამოყენების მუქარით აიკრძალოს სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების საფუძველზე ან დისკრიმინაცია დათხოვნის დროს ოჯახური მდგომარეობის გამო; ბ) შემოიღონ ანაზღაურებადი შვებულება ან შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო შეპირისპირებადი სოციალური დახმარების ადრინდელი სამუშაო ადგილის, უმცროს-უფროსობის ან სოციალური დახმარების დაუკარგავად; გ) წახალისონ საჭირო დამატებითი სოციალური მომსახურების განევა, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შესრულების შრომით საქმიანობასთან შეთავსების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება, კერძოდ, საბავშვო დაწესებულებების ქსელის შექმნისა და გაფართოების გზით; დ) უზრუნველყონ ქალთა განსაკუთრებული დაცვა ორსულობის პერიოდში იმ სახეობის სამუშაოებზე, რომელთა მავნეობა მათი ჯანმრთელობისათვის დამტკიცებულია. საქართველოს შრომის კოდექსი არეგულირებს დამსაქმებელსა (კერძო სამართლის სუბიექტი) და დასაქმებულს შორის ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში გასვლისა და ანაზღაურების წესს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია), დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 477 კალენდარული დღის ოდენობით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე ხ. ე-ემ გამოიყენა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების უფლება 126 კალენდარული დღის ოდენობით. კერძოდ, იგი შვებულებაში გავიდა 2012 წლის 10 სექტემბერს, ხოლო სამსახურში დაბრუნდა 2013 წლის 14 იანვარს.

პალატამ განმარტა, რომ კანონმდებელი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ხანგრძლივობას უკავშირებს ჯანმრთელობის მდგომარეობას და მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას



ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით 140 დღის განმავლობაში. პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ასეთ შემთხვევებში იცვლება მხოლოდ დეკრეტულ შვებულებაში ანაზღაურებადი დღეების რიცხვი და არა მთლიანად დასაქმებულისათვის კუთვნილი საშვებულებო დღეების ოდენობა, რაც ჯამში შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის შესაბამისად შეადგენდა 477 დღეს. ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც მოთხოვნილი არ არის შვებულების შესაბამისი დღეების ანაზღაურება და დავა შეეხება დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის არსებობის ფაქტს, სამართლებრივად უმნიშვნელოა დეკრეტულ შვებულებაში მოსარჩელისათვის კუთვნილი ანაზღაურებადი დღეების ოდენობის საკითხის კვლევა. პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ მოსარჩელეს დამსაქმებლისათვის 2014 წლის 13 დეკემბერს წარდგენილი განცხადებით არ მოუთხოვია ანაზღაურებადი შვებულება, ხ. ე-ემ მოითხოვა კუთვნილი არაანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო.

როგორც სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, წინამდებარე დავის გადასაწყვეტად უნდა განისაზღვროს: აქვს თუ არა დასაქმებულს უფლება შვებულება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო გამოიყენოს ნაწილ-ნაწილ, კუთვნილი საშვებულებო დღეების ოდენობის ფარგლებში. პალატის შეხედულებით, მითითებული საკითხი საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით დადგენილი ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივი გარანტიების გათვალისწინებით, დადებითად უნდა გადაწყდეს. ამასთან, გათვალისწინებით იმისა, რომ კანონმდებლობით დაწესებული შეღავათები იცავს ბავშვის და დედის, როგორც აღმზრდელის უფლებებს, სასამართლომ მიიჩნია, რომ უკიდურეს შემთხვევაში ბავშვის ასაკის და ასაკიდან გამომდინარე მოვლის სპეციფიკის მხედველობაში მიღებით, დასაქმებულმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე მოთხოვნა დამსაქმებელს უნდა წარუდგინოს სადეკრეტო შვებულებაში გასვლიდან 477 დღის განმავლობაში. ამდენად, პალატის შეხედულებით, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში გასვლიდან გასული არ არის საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 477 დღე (მოსარჩელე დეკრეტულ შვებულებაში გავიდა 2012 წლის 10 სექტემბერს, ხოლო განცხადება დამატებით არაანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის თაობა-

ზე წარდგენილია 2014 წლის 13 დეკემბერს, ანუ 477-დღიანი ვადის ამონაწერი) ხ. ე-ეს ჰქონდა უფლება კუთვნილი საშვებულებო დღეების ოდენობის ფარგლებში დამატებით მოეთხოვა არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა. პალატის განმარტებით, ამ უფლებით სარგებლობაზე გავლენას ვერ მოახდენს ის გარემოება, რომ მოსარჩელე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა შრომით მოვალეობას. პალატამ ყურადღება გაამახვილა ასევე იმ გარემოებაზე, რომ კანონმდებლის მიზანს, ბავშვის მოვლის სირთულის და მისი უპირატესი ხასიათის გათვალისწინებით შეღავათი დაუნესოს ბავშვის აღმზრდელ პირს, ხაზს უსვამს საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ასევე ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ მიიჩნია, რომ 2013 წლის 13 დეკემბერს ხ. ე-ეს ჰქონდა უფლება, მოეთხოვა კუთვნილი არაანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. სასამართლომ მიუთითა, ასევე, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის მიხედვით, დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით (გარდა „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

ამრიგად, სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვალდებულება დამსაქმებელს წარმოეშობა დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენის მომენტიდან, რაც მოცემულ შემთხვევაში 2013 წლის 13 დეკემბერს განხორციელდა.

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შემდეგი პუნქტებით:

პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

მესამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით, რომლის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით (შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო) განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სს „თ-ს“ არ ჰქონდა უფლება, 2013 წლის 17 დეკემბრის ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულება შეეწყვიტა ხ. ე-ესთან, რომელთანაც შრომითი უფლების შეჩერების საფუძველი წარმოიშვა ჯერ კიდევ 2013 წლის 13 დეკემბერს. შესაბამისად, სასამართლოს დასკვნით, არსებობს სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2013 წლის 17 დეკემბრის №კ387 ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

პალატამ არ გაიზიარა სს „თ-ის“ წარმომადგენლის მსჯელობა მოსარჩელის მიერ 2013 წლის 13 დეკემბერს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მოთხოვნის უფლების ბოროტად გამოყენების თაობაზე. სასამართლოს მითითებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღვეს სხვას. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში სს „თ-ს“ არ მიუთითებია, თუ რა ზიანი მიადგა დასაქმებულის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მოთხოვნის უფლების 2013 წლის 13 დეკემბერს რეალიზებით.

სასამართლომ იხელმძრვანელა საქართველოს შრომის კო-

დექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, სს „თ-ის“ განმარტებით, რეორგანიზაციის შედეგად ის თანამდებობა, რომელზეც მუშაობდა მოსარჩელე, მართალია, აღარ არსებობს, თუმცა სამსახურების გამსხვილების შედეგად შექმნილია სხვა სტრუქტურული ერთეულები და სავარაუდოდ, იგივე ფუნქციების განხორციელება შედის სხვა მუშაკების მოვალეობაში. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატამ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დააკმაყოფილა ხ. ე-ის სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის და სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 25 სექტემბრის განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა სს „თ-მა“, მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. საკასაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

ხ. ე-ე სს „თ-ის“ კომერციული სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის „ო-ის“ აბონენტთა მომსახურების ცენტრის აბონენტებთან მუშაობის ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2013 წლის 18 დეკემბრიდან 2013 წლის 17 დეკემბრს №კ-387 ბრძანებით. როგორც გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღების დროისთვის – 2013 წლის 13 დეკემბერს, ასევე გათავისუფლების დროისთვის ხ. ე-ე შრომის კოდექსის მე-5-6 თავებით გათვალისწინებული შევბუღების უფლებით არ სარგებლობდა. შესაბამისად, დროის ამ მონაკვეთში მასთან შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას ადგილი არ ჰქონია;

სასამართლოს მიერ არ ყოფილა შეფასებული, თუ რამდენად რეალიზებადი იყო ხ. ე-ის მიერ 2013 წლის 13 დეკემბერს შედგენილი განცხადება მისი შინაარსისა და შედგენის დროის გათვალისწინებით. თავად მოსარჩელის მითითებით, მან 2013 წლის 13 დეკემბერს მიიღო შეტყობინება 2013 წლის 18 დეკემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მისი სამტატო ერთეულის გაუქმების გამო. დასახელებული შეტყობი-

ნების გაცნობის შემდგომ დაწერილი განცხადება არ უნდა ყოფილიყო მიჩნეული კონკრეტული შვებულებით სარგებლობით ინტერესით განპირობებელ განცხადებად, იგი მიზნად ისახავდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თავიდან აცილებას. სასამართლოს უნდა ემსჯელა, რამდენად იყო შესაძლებელი, 2013 წლის 13 დეკემბრიდან ხ. ე-ეს ესარგებლა უხელფასო შვებულებით მაშინ, როდესაც იგი 13 დეკემბერს იმყოფებოდა სამსახურში და ასრულებდა თავის შრომით ვალდებულებებს. მან განცხადება დაწერა 13 დეკემბერს სამუშაო დროის დასრულების შემდგომ და საზოგადოებას გადაუგზავნა ფოსტის მეშვეობით. განცხადებაში არ არის მითითებული, თუ რა დროიდან და ვადით სურს განმცხადებელს შვებულებით სარგებლობა. ხ. ე-ე ასევე გამოცხადდა სამსახურში მომდევნო სამუშაო დღეებში – 16 და 17 დეკემბერს და არ დაუზუსტებია მოთხოვნა შვებულებასთან დაკავშირებით. ამდენად, ხ. ე-ესთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული არ ყოფილა და ვერც შეჩერდებოდა არსებული გარემოებებისა და განცხადების შინაარსიდან გამომდინარე. სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო ის გარემოება, რომ 2013 წლის 13 დეკემბერს მიღებული შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ წარმოადგენდა სს „თ-ის“ მხრიდან გამოვლენილ ნებას სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით, რაც გამოორიცხავდა შვებულებით სარგებლობის შესახებ გამოვლენილი ნების რეალიზების შესაძლებლობას;

სასამართლომ დავის გადაწყვეტისას იმსჯელა მხოლოდ ერთი მხარის – მოსარჩელის უფლებებისა და ინტერესების დაცვაზე მეორე მხარის უფლებებისა და ინტერესების უგულებელყოფით. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღების შემდგომ შვებულებით სარგებლობის შესახებ განცხადების დაკმაყოფილებით საზოგადოების ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურის ძალაში შესვლის და კომერციული ციკლის სამუშაო პროცესისათვის ხელშემშლის წინაპირობა იქმნებოდა;

სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი და მე-3 ნაწილი, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი, ისევე როგორც ამავე კოდექსის 27-ე და 30-ე მუხლები. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ არ არსებობს შეუზღუდავი უფლება და თითოეული უფლების რეალიზება დამოკიდებულია მისი გამოყენების მართლზომიერებაზე. მოცემულ შემთხვევაში საქმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ მოსარჩელის განზრახვა, ესარგებლა უხელფასო შვებულებით

ბის უფლებით, განპირობებულ იქნა გათავისუფლების შიშით და ემსახურებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების პრევენციას, რითაც ზიანი ადგებოდა საზოგადოების სამუშაო პროცესის წარმართვას. აღნიშნულის იგნორირებით დავის გადაწყვეტისას სასამართლომ იხელმძღვანელა კანონის მხოლოდ ფორმალური განმარტებით და მის არსობრივ შეფასებისაგან თავი შეიკავა;

სს „თ-ის“ მხრიდან გამოვლენილი ნება, ხ. ე-ესთან შეეწყვიდა შრომითი ურთიერთბა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ემსახურებოდა კანონიერი მიზნის მიღწევას და არ არსებობდა არანაირი საფუძველი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისათვის.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 25 ნოემბრის განჩინებით სს „თ-ის“ საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 17 თებერვლის განჩინებით სს „თ-ის“ საკასაციო საჩივარი თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 25 სექტემბრის განჩინებაზე დასაშვებად იქნა ცნობილი.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებელი განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ სს „თ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოტანილი განჩინება შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად ცნო შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

ხ. ე-ე მუშაობდა სს „თ-ში“ 2010 წლის 18 თებერვლიდან 2013 წლის 17 დეკემბრის ჩათვლით „ო-ის“ აბონენტთა მომსახურების ცენტრში ოპერატორის თანამდებობაზე აბონენტებთან მუშაობის სფეროში და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 700

ლარს. დამსაქმებლის, სს „თ-ის“ 2013 წლის 24 იანვრის ბრძანებით ხ. ე-ესთან არსებული ვადიანი შრომითი ურთიერთობა შეიცვალა და იგი გადაყვანილი იქნა განუსაზღვრელი ვადაზე.

ხ. ე-ემ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ისარგებლა 126 დღე – 2012 წლის 10 სექტემბრიდან 2013 წლის 14 იანვრამდე დროის მონაკვეთში. მოსარჩელე სამსახურში დაბრუნდა 2013 წლის 14 იანვარს;

სს „თ-ის“ შინაგანაწესის მიხედვით, ორსულობის შვებულება განისაზღვრება 477 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით, საიდანაც ანაზღაურებადი დღეების ოდენობაა 126 კალენდარული დღე, ხოლო გართულებული მშობიარობის შემთხვევაში – 140 კალენდარული დღე;

2013 წლის 13 დეკემბერს ხ. ე-ეს ეცნობა, რომ საზოგადოებაში მიმდინარე რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდებოდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და იგი მიიღებდა შრომის ანაზღაურებას 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

2013 წლის 13 დეკემბრის შეტყობინების შინაარსს ხ. ე-ე გაეცნო და უარი განაცხადა ხელმოწერაზე.

2013 წლის 13 დეკემბერს ხ. ე-ემ განცხადებით მიმართა სს „თ-ის“ გენერალურ დირექტორს და მოითხოვა კუთვნილი არაანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო;

ხ. ე-ე 2013 წლის 17 დეკემბრის №კ-387 ბრძანების საფუძველზე 2013 წლის 18 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

2013 წლის 31 დეკემბრიდან ლიკვიდირებულ იქნა სხვადასხვა ქვედანაყოფები და საშტატო ერთეულები, მათ შორის აბონენტთა მუშაობის ჯგუფი, ხოლო 2014 წლის 21 იანვრიდან გაუქმდა „ო-ის“ აბონენტთა მომსახურების ცენტრი.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღების დროისთვის – 2013 წლის 13 დეკემბერს, ასევე გათავისუფლების დროისთვის, ხ. ე-ე შრომის კოდექსის მე-5-6 თავებით გათვალისწინებული შვებულების უფლებით არ სარგებლობდა.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქალის სოციალური ფუნქციის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ასევე დედათა და ბავშვთა ინტერესების მხედველობაში მიღებით, ქალთა უფლებების დაცვის მიმართ განსაკუთრებული საზოგადოებრივი

ინტერესი განაპირობებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობებისათვის სპეციალური რეგულაციების ასახვას როგორც საერთაშორისო აქტებში, ასევე საქართველოს კანონმდებლობაში. აღნიშნული რეგულაციებით ქალებისთვის გათვალისწინებულია შეღავათები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში, რაც გარანტირებულს ხდის ქალის უზრუნველყოფას სათანადო სამუშაო პირობებით, ისევე როგორც, ზღუდავს ქალის სამუშაოდან გათავისუფლების შესაძლებლობას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების პერიოდში.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-10 მუხლით დადგენილია, რომ განსაკუთრებული დაცვა უნდა ჰქონდეთ ქალებს ორსულობის დროს და მშობიარობის შემდეგ გონივრული პერიოდის მანძილზე.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა უფლებების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ უკანონოდ მიიჩნეონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ განწყვეტილების შეტყობინება ქალის მიერ ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში ან ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის დასრულებისას. მართალია, აღნიშნული ნორმა რატიფიცირებული არ არის საქართველოს პარლამენტის მიერ, თუმცა „ევროპის სოციალურ ქარტიასთან“ მიერთებით (საქართველოს პარლამენტის 01.07.05წ. □1876 დადგენილება), საქართველომ იკისრა ისეთი პირობების უზრუნველყოფის ვალდებულება, რომლებიც შესაძლებელს გახდის ქარტიით გათვალისწინებული რიგი უფლებებისა და პრინციპების ეფექტურ განხორციელებას, რომელთა შორისაა ბავშვის დაბადების შემთხვევაში, დასაქმებული ქალის მიერ სპეციალური დაცვის მოთხოვნის უფლება („ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი ნაწილის მე-8 პუნქტი).

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ (რატიფიცირებულია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1999 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დედობა და ჩვილი ბავშვის ასაკი იძლევა განსაკუთრებული მზრუნველობითა და დახმარებით სარგებლობის უფლებას.



„ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენციის“ (რომელსაც საქართველო შეუერთდა საქართველოს პარლამენტის 1994 წლის 22 სექტემბრის №651 დადგენილებით) მე-11 მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, გათხოვების ან დედობის გამო ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან ასაცილებლად და მათთვის შრომის ეფექტიანი უფლების გარანტიების მიზნით მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ საჭირო ზომებს, რათა: ა) სანქციების გამოყენების მუქარით აიკრძალოს სამუშაოდან დათხოვნა ორსულობის და მშობიარობის გამო შვებულების საფუძველზე ან დისკრიმინაცია დათხოვნის დროს ოჯახური მდგომარეობის გამო; ბ) შემოიღონ ანაზღაურებადი შვებულება ან შვებულება ორსულობის და მშობიარობის გამო შეპირისპირებადი სოციალური დახმარების ადრინდელი სამუშაო ადგილის, უმცროს-უფროსობის ან სოციალური დახმარების დაუკარგავად; გ) ნაახალისონ საჭირო დამატებითი სოციალური მომსახურების განწევა, რათა მშობლებს მიეცეთ ოჯახური მოვალეობების შესრულების შრომით საქმიანობასთან შეთავსების და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის საშუალება, კერძოდ, საბავშვო დაწესებულებების ქსელის შექმნისა და გაფართოების გზით.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლის მე-2 ნაწილით გაცხადებულია, რომ საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებს და ნორმებს. საქართველოს კონსტიტუციის 36-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით. კონსტიტუცია აღნიშნული ნორმით ერთის მხრივ აღიარებს დედათა და ბავშვთა უფლებების (მათ შორის დედის შრომის უფლების) განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებას, ხოლო მეორეს მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს მიიღოს სათანადო რეგულაციები.

შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის შესაბამისად (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია), დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 477 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში ანაზღაურებადია 140 კალენდარული დღე, ხოლო სხვა შემთხვევაში – 126 კალენდარული დღე. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.

შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებელი ვალდებულია, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო. აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული შვებულების განმავლობაში დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას), თანახმად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტისა.

აღნიშნული ნორმები პირდაპირ და იმპერატიულად ადგენს, რომ დასაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ქალი ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით და ასეთი შვებულებით სარგებლობის პერიოდში არ დაუშვას მისი სამუშაოდან გათავისუფლება შტატების შემცირების გამო.

მოცემულ შემთხვევაში სადავო არ არის, რომ ხ. ე-ემ ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით ისარგებლა 2012 წლის 10 სექტემბრიდან 2013 წლის 14 იანვრამდე პერიოდში, ანუ 126 დღის ოდენობით, ხოლო 2013 წლის 13 დეკემბერს მოითხოვა დეკრეტული შვებულებიდან გამოუყენებელი უხელფასო შვებულებით სარგებლობა, რისი უფლებაც მას გააჩნდა ზემოაღნიშნული ნორმების შესაბამისად.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის მითითებას, რომ 2013 წლის 13 დეკემბერს მიღებული შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ, რომელიც წარმოადგენდა სს „თ-ის“ მხრიდან გამოვლენილ ნებას სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით, გამოორიცხავდა შვებულებით სარგებლობის შესახებ გამოვლენილი ნების რეალიზების შესაძლებლობას.

საკასაციო პალატა კვლავ ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 ნაწილის დანაწესზე, რომლის შესაბამისად, დასაქმებელი ვალ-

დებულება შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს შევებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შევებულებას ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებით შევებულებას ბავშვის მოვლის გამო.

იმის გათვალისწინებით, რომ 2013 წლის 13 დეკემბრის მდგომარეობით არ იყო გაუქმებული შტატი, რომელზეც ხ. ე-ე მუშაობდა (სს „თ-ის“ კომერციული სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის „ო-ის“ აბონენტთა მომსახურების ცენტრის აბონენტებთან მუშაობის ჯგუფის ოპერატორის შტატი, რომელიც გაუქმდა სს „თ-ის“ 2014 წლის 21 იანვრის №კ-29 ბრძანებით 2014 წლის 21 იანვრიდან), ხოლო ხ. ე-ე არ იყო გათავისუფლებული სამუშაოდან (იგი გათავისუფლდა 2013 წლის 17 დეკემბრის №კ-387 ბრძანებით 2013 წლის 18 დეკემბრიდან), დამსაქმებელს არ ჰქონდა მართლზომიერი საფუძველი, უარი ეთქვა შევებულებით დაკმაყოფილებაზე.

საკასაციო სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს კასატორის მითითებას, რომ 2013 წლის 13 დეკემბრის განცხადება შევებულების შესახებ არ უნდა იქნას მიჩნეული უფლების მართლზომიერ გამოყენებად, რადგან მოსარჩელის განზრახვა, ესარგებლა უხელფასო შევებულების უფლებით, განპირობებულ იქნა გათავისუფლების შიშით და ემსახურებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების პრევენციას, რითაც ზიანი მიადგა საზოგადოების სამუშაო პროცესის წარმართვას, რადგან შევებულებით სარგებლობის შესახებ განცხადების დაკმაყოფილებით საზოგადოების ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურის ძალაში შესვლის და კომერციული ციკლის სამუშაო პროცესისთვის ხელშეშლის წინაპირობა იქმნებოდა.

საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ დასაქმებულის სუბიექტური დამოკიდებულება რეორგანიზაციისა და მოსალოდნელი გათავისუფლების მიმართ, არ შეიძლება ჩაითვალოს ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შევებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენების დამაბრკოლებელ გარემოებად. ამავე დროს უფლების არსებობა ან მისი რეალიზაცია ცალკეულ ობიექტურ გარემოებებზე დამოკიდებულად მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა ჩაითვალოს, როდესაც ასეთი გარემოებები არსებითად ცვლიან უფლების განმაპირობებელი ვითარების შემადგენლობას და ეს აშკარად გამომდინარეობს კანონიდან. ბავშვის მოვლის გამო არაანაზღაურებადი შევებულების არსიდან გამომდინარე, მისი გამოყენება უფლებამოსილ პირს ნებისმიერ დროს უპირობოდ შეუძლია კანონით დადგენილი ხანგრძლივობით და ამ უფლების რეალიზების დამაბრკოლებელ გარემო-

ებად არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის გაფრთხილება. ხოლო იმ შემთხვევაში, როდესაც შვებულების გამოყენების დრო ემთხვევა რეორგანიზაციას, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება, შვებულებაში მყოფი ქალი არ გაათავისუფლოს სამუშაოდან და გადაიყვანოს იგი სხვა თანამდებობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, რეორგანიზაციის განხორციელების პერიოდში ხ. ე-ეს ჰქონდა ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების უფლება. ასეთი უფლება მას გააჩნდა, შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის შესაბამისად. გამომდინარე იქედან, რომ დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების გამოყენებით არ იკვეთება სხვა პირის უფლების დარღვევის ფაქტი, არამედ, დამსაქმებელს წარმოეშობა კანონისმიერი ვალდებულება, რომლის დაცვის მიმართ მნიშვნელოვანი კერძო და საზოგადოებრივი ინტერესი არსებობს, შესაბამისი უფლების რეალიზაცია არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას არამართლზომიერად.

საკასაციო პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს სს „თ-ის“ მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ხ. ე-ის მიერ 2013 წლის 13 დეკემბერს წარდგენილი განცხადების შინაარსიდან გამომდინარე, მას არ ჰქონდა შესაძლებლობა, დაეკმაყოფილებინა მოთხოვნა უხელფასო შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით. ხ. ე-ის განცხადების მიხედვით, იგი ითხოვს კუთვნილი დეკრეტული შვებულებიდან გამოუყენებელ არანაზღაურებად შვებულებას. ამდენად, ნათლად არის გამოხატული დასაქმებულის ნება, ისევე როგორც მოთხოვნის სამართლებრივი ბუნება, რაც, დამსაქმებელთან არსებული ინფორმაციის მხედველობაში მიღებით, სრულყოფილ საფუძველს წარმოადგენს, განისაზღვროს გამოსაყენებელი უხელფასო შვებულების დასაწყისი (განცხადების წარდგენის მომდევნო სამუშაო დღიდან) და მისი ხანგრძლივობა (კანონით გათვალისწინებული ხანგრძლივობა გამოყენებული ანაზღაურებადი შვებულების გამოკლებით).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორი ვერ უთითებს ისეთ გარემოებებზე, რომლებიც კონკრეტული სადავო ურთიერთობის ზემოაღნიშნული თავისებურებებიდან გამომდინარე, მიუთითებს მოთხოვნის საფუძვლიანობაზე. საქმეში არ მოიპოვება ისეთი მტკიცებულებები, რომლებიც, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, გამორიცხავდა სამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო

მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სს „თ-ის“ 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 საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია.

**სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

**და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სს „თ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

### 3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

#### შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების დარღვევის გამო

##### ბანჩინაბა

№ას-132-125-2014

29 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღ-  
დგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

##### აღწერილობითი ნაწილი:

რ. ტ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ს. რ-ის“ წინააღ-  
მდეგ და მოითხოვა მოპასუხის 2013 წლის 12 თებერვლის რ. ტ-  
ის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების №42  
ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაც-  
დურის – 450 ლარის ანაზღაურება.

სს „ს. რ-ამ“ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ რ. ტ-ე დაკა-  
ვებული თანამდებობიდან განთავისუფლდა რკინიგზის შინაგა-  
ნაწესის, შრომის კოდექსისა და მოქმედი ნორმატიული აქტე-  
ბის მოთხოვნათა სრული დაცვით.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
კოლეგიის 2013 წლის 16 მაისის გადაწყვეტილებით რ. ტ-ის სარ-  
ჩელი სს „ს. რ-ის“ მიმართ 2013 წლის 12 თებერვლის №42 ბრძა-  
ნების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი  
განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდა უსა-  
ფუძვლობის გამო.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წე-  
სით გაასაჩივრა რ. ტ-ემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გა-  
დაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-  
თა პალატის 2013 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილებით რ. ტ-  
ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა თბილისის  
საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013

წლის 16 მაისის გადაწყვეტილება და აღნიშნული გადაწყვეტილების შეცვლით საქმეზე მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რ. ტ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სს „ს. რ-ის“ 2013 წლის 12 თებერვლის №42 ბრძანება რ. ტ-ის ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ გამყოლის (მომსახურების ოპერატორის) თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, აღდგენილ იქნა რ. ტ-ე სს „ს. რ-ის“ „მგზავრთა გადაყვანის“ ფილიალში გამყოლის (მომსახურების ოპერატორის) თანამდებობაზე, სს „ს. რ-ას“ რ. ტ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2013 წლის 2 თებერვლიდან – თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, ყოველთვურად 450 ლარი.

სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები მიიჩნია:

2013 წლის 12 თებერვალს რ. ტ-ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, რაც გამოიხატა იმაში, რომ რ. ტ-ის მორიგეობის დროს, მის ვაგონში (№10) აღმოჩენილი იქნა ორი უბილეთო მგზავრი (ოპერატიული თათბირის სხდომის ოქმი №6. დადგენილია, რომ რ. ტ-ე გაცნობილი იყო თანამდებობრივ ინსტრუქციას, რომლის შესაბამისად, მის მოვალეობას შეადგენდა სამგზავრო მატარებლის ვაგონში მგზავრთა კულტურული მომსახურება და უბილეთო მგზავრობის აღკვეთა.

რკინიგზით მგზავრთა გადაყვანის, ბარგის, ტვირთბარგისა და ფოსტის გადაზიდვის წესების 33.1 მუხლის შესაბამისად, ვაგონის გამყოლი მოვალეა მგზავრთა ვაგონში ჩასხდომისას შეამოწმოს სამგზავრო დოკუმენტი, მისი პიროვნების დამადასტურებელი დოკუმენტი და დადგენილ ნორმასთან ხელბარგის ნონის შესაბამისობა.

ამდენად, საქმის მასალებით დადგენილია რ. ტ-ის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევა.

2013 წლის 4 თებერვლის ოპერატიული თათბირის №6 ოქმით დადგენილია, რომ №3 ვაგონის გამყოლ გ. დ-თან აღმოჩენილი იქნა მგზავრი, რომელსაც არ გააჩნდა პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, მაგრამ მგზავრობდა სხვა პირის შეღავათიანი სამგზავრო დოკუმენტით. ამდენად, ამ შემთხვევაშიც (მსგავსად რ. ტ-ესთან მიმართებაში) ადგილი ჰქონდა უბილეთო მგზავრობას. აღნიშნული დარღვევისათვის გ. დ-ის მიმართ გამოყენებული იქნა უფრო მსუბუქი სახის დისციპლინური ღონისძიება, კერძოდ, დაეკისრა პირგასამტეხლო ერთი თვის ხელ-

ფასის 10%-ის ოდენობით.

საქმის მასალებით არ დასტურდება რ. ტ-ის მიერ სხვა დროს ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება, გარდა იმ ფაქტისა, რაც საფუძვლად დაედო მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 42.1-ე, 30-ე მუხლებით და აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა. დამსაქმებლის ინიციატივით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, უფლების განხორციელების მართლზომიერება გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებლის ნების გამოვლენით არ უნდა დაირღვეს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. პალატის განმარტებით, შრომასთან დაკავშირებულ უფლებათა შორის მნიშვნელოვანია თანაბარი მოპყრობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვა. აღნიშნული გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლიდან, რომლის მე-6 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო იმავე მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილების თანახმად კი, შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ ერთიდაიგივე დარღვევისათვის ერთი პირის მიმართ გამოყენებული იქნა უფრო მსუბუქი სახის დისციპლინური ღონის-



ძიება, ვიდრე აპელანტ რ. ტ-ის მიმართ.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლის შესაბამისად, ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა. კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი გულისხმობს თანაბარ პირობებსა და გარემოებებში მყოფი ინდივიდისათვის თანაბარი პრივილეგიის მინიჭებას და თანაბარი პასუხისმგებლობის დაკისრებას. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ სს „ს. რ-ის“ მიერ გარემოებათა ინდენტიფიკაციის პირობებში მიღებული იქნა განსხვავებული გადაწყვეტილებები. მოპასუხის მხრიდან დაუსაბუთებლად, თანაბარ პირობებში მყოფი პირებისადმი დიფერენცირებული მოპყრობა არღვევს თანასწორობის პრინციპს. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის ქმედება უნდა შეფასდეს დისკრიმინაციულ ქმედებად, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2013 წლის 12 თებერვლის ბრძანების გაუქმებისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველია.

პალატამ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, და ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მიიჩნია, რომ რ. ტ-ის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე დასაბუთებული იყო.

პალატამ საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე, 32.1-ე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1-ე, 409-ე, 411-ე მუხლებზე მითითებით საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე. საქმის მასალებით დგინდება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს რ. ტ-ის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 450 ლარის ოდენობით. შესაბამისად, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ფარგლებში, სააპელაციო პალატის აზრით, რ. ტ-ეს უნდა ანაზღაურებოდა 2013 წლის 2 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა სს „ს. რ-ამ“, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით:

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ უგულებელყო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-

ორე ნაწილი, სრულყოფილად არ გამოიკვლია საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სამართლებრივად არასწორად შეაფასა ისინი. სასამართლომ გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე და 44-ე მუხლები, საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 408-ე, 409-ე და 411-ე მუხლები, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა. ამასთან, არ გამოიყენა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი, „რკინიგზით მგზავრთა გადაყვანის, ბარგის, ტვირთბარგისა და ფოსტის გადაზიდვის წესები“, რის გამოც საქმეზე მიიღო არასწორი გადაწყვეტილება. სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ ერთი და იგივე დარღვევისთვის ერთი პირის მიმართ გამოყენებულ იქნა უფრო მსუბუქი სახის დისციპლინური ღონისძიება, ვიდრე აპელანტ რ. ტ-ის მიმართ. პალატამ ჩათვალა, რომ მოპასუხის მხრიდან დაუსაბუთებლად, თანაბარ პირობებში მყოფი პირებისადმი დიფერენცირებული მოპყრობა არღვევს თანასწორობის პრინციპს და, შესაბამისად, რკინიგზის ქმედება შეაფასა დისკრიმინაციულ ქმედებად, რაც კასატორის აზრით, არასწორია, ვინაიდან რ. ტ-ის განთავისუფლება დისკრიმინაციული ნიშნით არ განხორციელებულა, გარდა ამისა, ამგვარ საფუძველზე არც მოსარჩელე მიუთითებდა.

კასატორის განმარტებით, სამსახურებრივი გადაცდომის განხილვის დროს ხდება დარღვევის ყოველმხრივი მოკვლევა, ახსნა-განმარტებების ჩამორთმევა, მხედველობაში მიიღება დამრღვევ პირთა განვლილი შრომითი მოღვაწეობა, რამდენად კეთილსინდისიერნი არიან დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას და ყურადღება ექცევა, შეიძლება თუ არა აღნიშნული დარღვევის თავიდან აცილება და განხილვის შედეგები ჯამდება სხდომის ოქმით, რომელიც ბუნებრივია, მოკლედ ასახავს განხილვის შედეგებს, შესაბამისად, არაობიექტურია გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ ოპერატიული თათბირის ოქმზე დაყრდნობით, ვინაიდან აღნიშნული ოქმი სრულად არ ასახავს ჩადენილი გადაცდომის გარემოებებს. ს. რ-ას კი, არ ჰქონდა საშუალება, წარმოედგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და ემსჯელა იმ პიროვნების გადაცდომაზე, რომელსაც რ. ტ-ის საქმესთან არანაირი კავშირი არ ჰქონდა და არც მოსარჩელე აპელირებდა ამის შესახებ. ს. რ-აში უბილეთო მგზავრების გადაყვანა ერთ-ერთ უხემ დარღვევად ითვლება, რაც თანამშრომლის არაკეთილსინდისიერების დასტურია. ყველა თანამშრომელი გაფრთხილებულია, რომ მსგავსი ქმედების აღმოჩენის შემთხვევაში, მათ მიმართ გატარდება უმკაცრესი ზომები. კასატორის მითითებით, ს. რ-ის მიერ ჩატარებული სამსახურებრივი

მოკვლევით დადასტურდა, მომსახურების ოპერატორ გ. დ-თან აღმოჩენილი მგზავრი მგზავრობდა სხვისი შეღავათიანი სამგზავრო დოკუმენტით, ხოლო მატარებელში ის აღმოჩნდა ისეთ პირობებში, როცა გ. დ-ი არ ითვალისწინებდა მართლსაწინააღმდეგო შედეგის დადგომის შესაძლებლობას, თუმცა მას შეეძლო ამის გათვალისწინება. როგორც მისი ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა და შემდგომში ეს ფაქტი მოკვლევის შედეგადაც დადასტურდა, მატარებლის ვაგონში შევიდა ერთი გამცილებელი და ორი მგზავრი, რომელთაც საბუთები ჰქონდათ წესრიგში. ვისაც საბუთის მიხედვით უნდა ემგზავრა, მის მაგივრად წამოვიდა გამცილებელი. სწორედ აღნიშნულის გამო არ განთავისუფლდა გ. დ-ის სამსახურიდან, თუმცა ვინაიდან მას შეეძლო აღნიშნული შედეგის თავიდან აცილება, თუ მეტ გულისხმიერებას გამოიჩინდა დაკისრებული მოვალეობისადმი, მის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური ღონისძიების სახე ვალდებულების შესრულებისას გამოჩენილი უყურადღებობისთვის, ხოლო, რაც შეეხება, რ. ტ-ეს, სამსახურებრივი მოკვლევის შედეგებით დადასტურდა, რომ მას თავიდანვე ჰქონდა გაცნობიერებული, რომ თავის ვაგონში ადიოდნენ მგზავრები, რომლებსაც არ გააჩნდათ სამგზავრო ბილეთები. რ. ტ-ემ არ შეასრულა თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული მოთხოვნები, რითაც ევალებოდა უბილეთო მგზავრობის აღკვეთა. ამასთან, დაარღვია მოქმედი კანონმდებლობით „რკინიგზით მგზავრთა გადაყვანის, ბარგის, ტვირთბარგისა და ფოსტის გადაზიდვის წესებით“ გათვალისწინებული ნორმები, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია. იგი სამსახურიდან განთავისუფლებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც ცხადყოფს, რომ ს. რ-ამ რ. ტ-ე გაანთავისუფლა შრომის კანონმდებლობისა და მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების მოთხოვნათა შესაბამისად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ განიხილა საქმის მასალები, შეისწავლა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სს „ს. რ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები მიიჩნია:

1. 2013 წლის 12 თებერვალს რ. ტ-ესთან შეწყდა შრომითი

ურთიერთობა. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, რაც გამოიხატა იმაში, რომ რ. ტ-ის მორიგეობის დროს, მის ვაგონში (№..) აღმოჩენილი იქნა ორი უბილეთო მგზავრი (ოპერატიული თათბირის სხდომის ოქმი №.. . დადგენილია, რომ რ. ტ-ე ცაცნობილი იყო თანამდებობრივ ინსტრუქციას, რომლის შესაბამისად, მის მოვალეობას შეადგენდა სამგზავრო მატარებლის ვაგონში მგზავრთა კულტურული მომსახურება და უბილეთო მგზავრობის აღკვეთა;

2. „რკინიგზით მგზავრთა გადაყვანის, ბარგის, ტვირთბარგისა და ფოსტის გადაზიდვის წესების“ 33.1 მუხლის შესაბამისად, ვაგონის გამყოლი მოვალეა მგზავრთა ვაგონში ჩასხდომისას შემოწმოს სამგზავრო დოკუმენტი, მისი პიროვნების დამადასტურებელი დოკუმენტი და დადგენილ ნორმასთან ხელბარგის წონის შესაბამისობა; ამდენად, საქმის მასალებით დადგენილია რ. ტ-ის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევა;

3. 2013 წლის 4 თებერვლის ოპერატიული თათბირის №.. ოქმით დადგენილია, რომ №.. ვაგონის გამყოლ გ. დ-თან აღმოჩენილი იქნა მგზავრი, რომელსაც არ გააჩნდა პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, მაგრამ მგზავრობდა სხვა პირის შეღავათიანი სამგზავრო დოკუმენტით. ამდენად, ამ შემთხვევაშიც (მსგავსად რ. ტ-ესთან მიმართებაში) ადგილი ჰქონდა უბილეთო მგზავრობას. აღნიშნული დარღვევისათვის გ. დ-ის მიმართ გამოყენებული იქნა უფრო მსუბუქი სახის დისციპლინური ღონისძიება, კერძოდ, დაეკისრა პირგასამტეხლო ერთი თვის ხელფასის 10%-ის ოდენობით;

4. საქმის მასალებით არ დასტურდება რ. ტ-ის მიერ სხვა დროს ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება, გარდა იმ ფაქტისა, რაც საფუძველად დაედო მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას;

5. ერთიდაიგივე დარღვევისათვის ერთი პირის მიმართ გამოყენებული იქნა უფრო მსუბუქი სახის დისციპლინური ღონისძიება, ვიდრე აპელანტ რ. ტ-ის მიმართ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). „დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია“ გულისხმობს მხარის მითითებას იმ საპროცესოსამართლებრივ დარღვევებზე, რამაც ფაქ-

ტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენა განაპირობა.

კასატორმა ისარგებლა ზემოაღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული გარანტირებული შედაგების უფლებით და 4-5 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მიმართ დასაშვები პრეტენზია წარმოადგინა.

საკასაციო სასამართლო, გაეცნო რა შედაგების საფუძვლებს, მიიჩნევს, რომ სს „ს. რ-ის“ პოზიცია გაზიარებულ უნდა იქნეს.

საკასაციო სასამართლო ეთანხმება კასატორს, რომ სააპელაციო სასამართლო გასცდა სარჩელის საფუძვლებს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმის განმხილველი სასამართლო სათვის სავალდებულოა სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები. სარჩელის საფუძველი არის იმ ფაქტების ერთობლიობა, რომლებიც ასაბუთებენ, ამართლებენ ფაქტობრივად მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას, აქედან გამომდინარე, სარჩელის საფუძვლის შეცვლა ნიშნავს იმ ფაქტობრივი გარემოებების შეცვლას, რომლებიც თავდაპირველად იყო მითითებული მოსარჩელის მიერ თავის სარჩელში. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქმის განმხილველი სასამართლო შეზღუდულია მხოლოდ მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით, რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეთა შორის და ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს (იხ. მაგ. სუსგ №ას-690-651-2010).

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377.1 მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო შეზღუდულია მხარის მიერ მითითებული ფაქტებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე არსად მიუთითებ-

და, რომ იმავე გადაცდომისათვის რკინიგზის სხვა თანამშრომელს უფრო მსუბუქი პასუხისმგებლობა დაეკისრა და მისი გათავისუფლება დისკრიმინაციული იყო. აპელანტის წარმომადგენელმა სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მხოლოდ გაკვრით ახსენა გ. დ-ის შემთხვევა, დისკრიმინაციაზე ყოველგვარი მითითების გარეშე, გარდა ამისა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებსა და გარემოებებზე მითითება იზღუდება, რაზეც სააპელაციო სასამართლოს საერთოდ არ უმსჯელია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილება იმგვარ ფაქტებზე დაყრდნობით მიიღო, რაზეც მონარჩელე არ მიუთითებდა.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის, აუცილებელია შეფასდეს, დაარღვია თუ არა რ. ტ-ემ შრომის ხელშეკრულება, ასევე სს „ს. რ-ის“ მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ირკვევა, რომ რ. ტ-ე, რომელიც სს „ს. რ-აში“ მატარებლის გამყოლად მუშაობდა, დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის იმ დროისათვის მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა, რაც შრომის ხელშეკრულების დარღვევას ითვალისწინებდა. მოპასუხის მტკიცებით, შრომის ხელშეკრულების დარღვევა იმაში გამოიხატა, რომ მისი ზედამხედველობის ქვეშ მყოფ ვაგონში ორი უბილეთო მგზავრი აღმოაჩინეს.

საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის ნერილობითი შრომის ხელშეკრულება. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი სს „ს. რ-ის“ შრომის შინაგანანესი საერთოდ არ განსაზღვრავს კონკრეტულ თანამდებობაზე მომუშავე პირების უფლება-მოვალეობებს, არამედ ზოგადად აწესრიგებს სს „ს. რ-ის“ ყველა თანამშრომლისათვის საერთო პირობებს.

მოპასუხემ ასევე წარმოადგინა თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც სამგზავრო მატარებლის გამყოლისა და მგზავრის ურთიერთობას მხოლოდ ერთი წინადადებით აღწერს: „სამგზავრო მატარებლის ვაგონში მგზავრთა კულტურული მომსახურება და უბილეთო მგზავრობის აღკვეთა“. ინსტრუქციაში არ არის მითითებული კონკრეტულად რა ზომები უნდა მიიღოს გამყოლმა უბილეთო მგზავრობის აღსაკვეთად.

სს „ს. რ-ა“ ასევე მიუთითებს საქართველოს ტრასპორტისა და კომუნიკაციების მინისტრის 2003 წლის 15 აპრილის №24 ბრძანებით დამტკიცებულ „რკინიგზით მგზავრთა გადაყვანის, ბარგის, ტვირთბარგისა და ფოსტის გადაზიდვის წესებზე“. აღნიშნული წესების 33.1 მუხლის თანახმად, ვაგონის გამყოლი მოვალეა მგზავრთა ვაგონში ჩასხდომისას შეამონმოს სამგზავრო დოკუმენტი, მისი პიროვნების დამადასტურებელი დოკუმენტი და დადგენილ ნორმასთან ხელბარგის ნონის შესაბამისობა, შესაბამისად, გამყოლი მგზავრს მატარებელში დაუშვებს მხოლოდ ბილეთის საფუძველზე, ამასთან, დაშვებულია, რომ მგზავრს ვაგონში აპყვეს მისი გამცილებელი. სს „ს. რ-ა“ თავის საკასაციო საჩივარში შესაძლებლად მიიჩნევს, რომ გამცილებელი აპყვეს ვაგონში მგზავრს და მატარებლის გასვლამდე ვაგონი არ დატოვოს. ასეთ შემთხვევაში, უბილეთოდ მგზავრობა გამოვლინდება, სავარაუდოდ, გამყოლის მიერ ბილეთების შემონმება-აკრეფისას. „წესებით“ არ არის განსაზღვრული, მობრუნების სადგურიდან გამოსვლიდან რა ვადაში უნდა შეამონმოს გამყოლმა ბილეთები. ასეთი პირობა არც თანამდებობრივი ინსტრუქციითაა დადგენილი. „წესებში“ ასევე არ არის აღნიშნული, უბილეთოდ მგზავრობის შემთხვევაში გამყოლმა რა ზომები უნდა გაატაროს, გააჩნია თუ არა უშუალოდ მას მგზავრის მატარებლიდან ჩამოსმის უფლებამოსილება, თუ უნდა მიმართოს მატარებლის უფროსს და ა.შ. „წესების“ 61-ე მუხლი ითვალისწინებს მგზავრის გაძევებას, თუ მგზავრი მატარებელში ჩაჯდომისას ან სვლის გზაზე ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ იმყოფება, არღვევს მგზავრობის წესებსა და საზოგადოებრივ წესრიგს, სვამს სპირტიან სასმელებს, არღვევს სხვა მგზავრთა სიმშვიდეს. ასეთი მგზავრის ჩაჯდომაზე უარის თქმა ან გაძევება შეუძლია ვაგონის გამყოლს ან რკინიგზის სხვა თანამდებობის პირს, ხოლო დაუმორჩილებლობისას – პოლიციის მუშაკს. ასეთ პირს სამგზავრო დოკუმენტზე აღნიშნება: „უარი ეთქვას გადაყვანაზე ამ წესების 61-ე მუხლის „ა“ პუნქტის საფუძველზე“. ამასთან მგზავრობის (გაუფლელი მანძილის) და ბარგის გადაზიდვის საფასურს არ უბრუნებენ. მგზავრის გაძევება ასევე დასაშვებია, თუ მგზავრის ჯანმრთელობა მძიმე მდგომარეობაშია, რაც არღვევს გარშემო მყოფთა სიმშვიდეს ან უქმნის საფრთხეს სხვა მგზავრთა ჯანმრთელობას და თუ ამასთან არ არის მისი ცალკე მოთავსების შესაძლებლობა. ცალსახაა, რომ აღნიშნული ნორმა სამგზავრო დოკუმენტის მქონე მგზავრის გაძევებას შეეხება, ხოლო უბილეთოდ მგზავრის გაძევებაზე საუბარი არ არის, გარდა ამისა,

იმავე „წესების“ მე-60 მუხლის თანახმად, მატარებლებში მოძრაობის დროს მგზავრებსა და რკინიგზის მუშაკებს შორის, მათ მიერ თავიანთი მოვალეობების შესრულებისას, წარმოშობილ ყველა დავასა და გაუგებრობას წყვეტს მატარებლის უფროსი (მექანიკოს-ბრიგადირი).

მოცემულ შემთხვევაში, სადგურ ზუგდიდიდან გამოსვლიდან 30 წუთის შემდეგ კომისიამ შეამონმა რ. ტ-ის ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი ვაგონი, აღმოაჩინა ორი უბილეთო მგზავრი და შეადგინა აქტი. აქტის თანახმად, ერთ-ერთი მგზავრი ამტკიცებდა, რომ რკინიგზელი იყო, თუმცა შესაბამისი დოკუმენტი არ გააჩნდა. შემონმებას ესწრებოდა მატარებლის უფროსი. გამყოლს ბილეთები შემონმებული ჯერ არ ჰქონდა.

რ. ტ-ის ახსნა-განმარტების თანახმად, რასაც არც მოპასუხე უარყოფს, მან სადგურ ინგირიდან დაიწყო ბილეთების აკრეფა და აღმოაჩინა, რომ მატარებელში იმყოფებოდა უბილეთო მგზავრი, რომელიც ამტკიცებდა, რომ რკინიგზის თანამშრომელი იყო, თუმცა არ გააჩნდა შესაბამისი დოკუმენტი. რ. ტ-ემ გამოიძახა მატარებლის უფროსი, რასაც „წესების“ მე-60 მუხლი ითვალისწინებს. სანამ მატარებლის უფროსი მგზავრთან დავას გადაწყვეტდა ან რ. ტ-ე ბილეთების შემონმებას დაასრულებდა, კომისიამ შეამონმა ვაგონი და აღმოაჩინა კიდევ ერთი უბილეთო მგზავრი. ის ფაქტი, რომ ამ დროისათვის გამყოლს ბილეთები შემონმებული არ ჰქონდა, თავად კომისიის აქტით დასტურდება.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი არც ერთი დოკუმენტი ზუსტად არ განსაზღვრავს დასაქმებულის უფლება-მოვალეობებს, შეუძლებელია, ცალსახად თქმა, რომ მან შრომის ხელშეკრულების პირობები დაარღვია. გაურკვეველია, სადგურიდან გამოსვლიდან 30 წუთის ფარგლებში გამყოლს შემონმებული უნდა ჰქონოდა თუ არა ბილეთები, ამასთან, საკასაციო პალატის აზრით, რ. ტ-ეს არ უცდია უბილეთო მგზავრობის დაფარვა, კერძოდ, მან აღმოაჩინა რა, უბილეთო მგზავრი ბ-ა, რომელიც ამტკიცებდა, რომ რკინიგზელი იყო, „წესების“ შესაბამისად, დავის გადაწყვეტისათვის მატარებლის უფროსს მიმართა. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა „წესები“ დეტალურად არ აწესრიგებს უბილეთოდ მგზავრობისას გამყოლის უფლება-მოვალეობებს, შესაბამისად, გაუგებარია, რ. ტ-ეს ამ შემთხვევაში, როგორ უნდა ემოქმედა, გარდა ამისა, ნებისმიერ შემთხვევაში ცალსახაა, რომ მგზავრს მოძრავი მატარებლიდან არავინ აძევებს, ახსნა-განმარტების თანახმად კი, მომდევნო



სადგურში უკვე კომისია ამოვიდა და ვაგონი შეამოწმა. რაც შეეხება მეორე უბილეთო მგზავს, როგორც ჩანს, მის შესახებ გამოცოლისათვის ცნობილი არ იყო, ვინაიდან, მას ამ დროისათვის ბილეთები შემომწმებული არ ჰქონდა. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ ირკვევა, თავისთავად ეს გარემოება იყო თუ არა შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევა.

თუნდაც მივიჩნიოთ, რომ რ. ტ-ის ქმედება დისციპლინური გადაცდომა იყო, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მისი მოქმედება გაუფრთხილებლობის ფარგლებს არ სცილდება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების თანახმად, რ. ტ-ეს ამ შემთხვევამდე დისციპლინური სახდელი არ დაჰკისრებია და მისი მხრიდან რაიმე წესის დარღვევაზე საუბარი არ არის, შესაბამისად, უნდა შეფასდეს, პირველივე დარღვევაზე პირდაპირ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერია თუ არა.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ კანონით მინიჭებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლის დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება (ამ საკითხზე დანვრილებით იხილეთ სუსგ № ას-106-101-2014). ყველა შემთხვევაში უნდა შეფასდეს ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და დამსაქმებლის ინტერესი ხელშეკრულების შეწყვეტისადმი.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებლის მიერ ამომწურავად არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის ვალდებულებები კონკრეტულ ვითარებაში, ამასთან დასაქმებულის მოქმედება გაუფრთხილებლობით უნდა აიხსნას და რ. ტ-ე მიზნად არ ისახავდა სს „ს. რისათვის“ ზიანის მიყენებას უბილეთო მგზავრების დაშვების შედეგად, გარდა ამისა, რ. ტ-ის მიერ მანამდე შრომის ხელშეკრულების დარღვევისა და მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტები საქმის მასალებით არ დასტურდება, სს „ს. რ-ის“ მიერ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა გაუმართლებელი იყო.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადანყვეტილების სა-მოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

იმავე კოდექსის 393.3 მუხლის თანახმად, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ დავის გადაწყვეტისას სააპელაციო სასამართლო სარჩელის საფუძვლებს გასცდა, შესაბამისად, სს „ს. რ-ის“ საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 410-ე მუხლებით და

#### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. სს „ს. რ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

# შრომითი ხელშეკრულების მოქალაქეების ინიციატივით

## განჩინება

№ას-281-263-2014

27 მარტი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა: ვ. როინიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ბ. ალავეიძე,  
პ. ქათამაძე

**დავის საგანი:** მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურება, შრო-  
მითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების უკანონოდ  
ცნობა

### აღწერილობითი ნაწილი:

რ. ქ-ამ სარჩელი აღძრა სასამართლოში კ. „ფ. ს. ნ-ის“ წინა-  
აღმდეგ და მოითხოვა კ. „ფ. ს. ნ-ის“ 2011 წლის 28 ივნისის №...  
ბრძანების უკანონოდ ცნობა, იძულებით განაცდურის – 20000  
ლარის მოპასუხისათვის დაკისრება იმ საფუძველით, რომ მოპა-  
სუხემ შრომითი ხელშეკრულება არამართლზომიერად, ყოველ-  
გვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე შეუწყვიტა, რის გა-  
მოც მან ვერ შეძლო შრომის ანაზღაურების მიღება.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მას უფლება  
ჰქონდა, შეეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან,  
რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძვე-  
ლი.

ფოტის საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 15 ოქტომბრის  
გადანწყვეტილებით რ. ქ-ას სარჩელი კ. ფ. ს. ნ-ის“ მიმართ შრო-  
მითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების უკანონოდ  
ცნობისა და მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურების თაობაზე,  
დაკმაყოფილდა, უკანონოდ იქნა ცნობილი კ. ფ. ს. ნ-ის“ 2011  
წლის 28 ივნისის №... ბრძანება რ. ქ-ასთან შრომითი ხელშეკრუ-  
ლების შეწყვეტის შესახებ. კ. ფ. ს. ნ-ს“ რ. ქ-ას სასარგებლოდ  
დაეკისრა 20000 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.  
ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს გადანწყვეტილება სააპელაციო წე-  
სით გაასაჩივრა კ. „ფ. ს. ნ-მა“, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახა-  
ლი გადანწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე  
უარის თქმა.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 7 თებერვლის გადაწყვეტილებით კ. „ფ. ს. ნ-ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რ. ქ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რ. ქ-ას კ. „ფ. ს. ნ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისრა 800 (რვაასი) ლარის გადახდა.

სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები მიიჩნია:

1. რ. ქ-ა 2009 წლის 25 აგვისტოდან მუშაობდა კ. „ფ. ს. ნ-ში“ ნავსადგურის ბიზნესის განვითარების განყოფილების პროექტის მენეჯერად და მისი ხელზე ასაღები ხელფასი იყო 800 ლარი;

2. ნავსადგურის ბიზნესის განვითარების განყოფილება შეიქმნა 2009 წლის 25 აგვისტოს, რომელიც ექვემდებარებოდა საწარმოს დირექტორს ბიზნესის განვითარების საკითხებში და 2011 წლის მაისისათვის მასში შედიოდა სამი პროექტის მენეჯერი, რეგისტრი და ბიზნესის განვითარების საკითხებში დირექტორის ასისტენტი;

3. 2011 წლის ივნისისათვის კი, ბიზნესის განვითარების განყოფილება შედგებოდა უკვე სამი სამტატო ერთეულისაგან. მათ შორის იყო ორი პროექტის მენეჯერი და ერთი ბიზნესის განვითარების საკითხებში დირექტორის ასისტენტი;

4. 2011 წლის 6 ივნისს კომპანიამ საწარმოს ყველა თანამშრომელს აცნობა, რომ მაჟორიტარი პარტნიორის გადაწყვეტილების საფუძველზე, მენეჯმენტი აპირებდა საწარმოში სტრუქტურული ცვლილებების განხორციელებას, რომლის შედეგადაც, სხვათა შორის, ბიზნესის განვითარების განყოფილება და მისი შტატი შთაინთქმებოდა კადრების განყოფილების მიერ და შეწყვეტდა თავის არსებობას, როგორც ცალკე განყოფილება;

5. ეს რეორგანიზაცია განხორციელდა 2011 წლის ივლისში. საწარმოში ბიზნესის განვითარების განყოფილება გაუქმდა. ამასთან ერთად, გაუქმდა პროექტის მენეჯერის შტატი, კადრების სამსახურის არსებულ სამტატო განრიგს კი, დაემატა კადრების სამსახურის ბიზნეს პარტნიორის სამტატო ერთეული. კადრების განყოფილების სხვა შტატები დარჩა უცვლელი.

6. საწარმოს სტრუქტურა, საქმის სასამართლოში განხილვის დროისათვის მეტად შეცვლილია, თუმცა ბიზნესის განვითარების განყოფილების პროექტის მენეჯერის სამტატო ერთეული არც ამჟამად არსებობს;

7. 2011 წლის 28 ივნისს საწარმომ რ. ქ-ას შრომითი ხელშეკ-

რულება მოუშალა; შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში ხელშეკრულების მოშლის ფაქტობრივი საფუძველი მითითებული არ ყოფილა, თუმცა მის შესახებ აპელანტი ინფორმირებული იყო, რადგან 2011 წლის 6 ივნისის საინფორმაციო ბიულეტენი საწარმოში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების შესახებ მას ჩაჰბარდა.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-6 მუხლზე, რომლის თანახმად, კანონებსა და კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებს არა აქვთ უკუქცევითი ძალა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს პირდაპირ არის კანონით გათვალისწინებული. არ შეიძლება კანონს მიეცეს უკუქცევითი ძალა, თუ იგი ზიანის მომტანია ან აუარესებს პირის მდგომარეობას.

სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქცია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველად შრომითი ხელშეკრულების მოშლას არ ითვალისწინებს, თუმცა საქართველოს 2013 წლის 12 ივნისის ორგანულ კანონს, საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ უკუქცევითი ძალა არ მისცემია. ამიტომ, სადავო ურთიერთობის მონესრიგებისას გამოყენებულ უნდა იქნას საქართველოს შრომის კოდექსის, გასაჩივრებული ბრძანების გამოტანის დროისათვის მოქმედი, რედაქცია. 2011 წლის 28 ივნისის დროისათვის მოქმედი რედაქციით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი იყო შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.

პალატამ მიიჩნია, რომ კანონის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა იყო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის დამოუკიდებელი, ცალკე საფუძველი. დამსაქმებელს შეეძლო მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სხვა საფუძველების არარსებობის შემთხვევაშიც, თუ იარსებებდა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამ ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა (შდრ. საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი).

დადგენილია, რომ აპელანტმა მონინალმდევე მხარეს შრომითი ხელშეკრულება მოუშალა საწარმოში მომხდარი სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და, ამასთან დაკავშირებული, შტატების შემცირების გამო.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა რ. ქ-ას მტკიცება, რომ სტრუქტურულ რეორგანიზაციას საწარმოში შტატების

შემცირება არ მოჰყოლია. თავისი პოზიციის დასადასტურებლად აპელანტმა სასამართლოს წარმოუდგინა წერილობითი მტკიცებულებები, ხოლო მოსარჩელეს მათი გამაქარწყლებელი არც-ერთი მტკიცებულება წარმოუდგენია. და, ასეც რომ არ ყოფილიყო, პალატის აზრით, უდავოა, რომ, ის შტატი, რომელზეც დასაქმებული იყო რ. ქ-ა, საწარმოში გაუქმდა, რადგან მის ნაცვლად აპელანტს არავინ დაუსაქმებია, რაც ცხადყოფს, რომ საწარმოს სტრუქტურულ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება მოჰყვა.

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, ზემოხსენებულ მიზეზთაგან ერთ-ერთი, კერძოდ, საწარმოს სტრუქტურული რეორგანიზაცია ან შტატების შემცირება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს ყველაზე სოციალურ სამართლის სისტემაშიც კი. მაგალითად, ამ საფუძველით შრომის ხელშეკრულების (კონტრაქტის) შეწყვეტა დასაშვებია იყო 1973 წლის რედაქციის საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 34-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით. აღსანიშნავია, ისიც, რომ ზემოხსენებული მოტივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობაც ითვალისწინებს. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებისა და 97-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, საჯარო მოხელე შეიძლება სამსახურიდან გაათავისუფლონ დაწესებულების რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების გამო.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ის მიზეზი, რომლითაც აპელანტმა რ. ქ-ას შრომითი ხელშეკრულება მოუშალა, იყო ობიექტური და დასაბუთებული. ამ მიზეზის თაობაზე რ. ქ-ა ინფორმირებული იყო. შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ აპელანტს შეეძლო, რ. ქ-ასთან შეენწყვიტა შრომითი ურთიერთობები და გასაჩივრებელი ბრძანება უკანონო არ არის.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 7 თებერვლის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა რ. ქ-ამ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძველებით:

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ არამართებულად ცნო დამტკიცებულად ფაქტობრივი გარემოებები, რომ თითქოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საწარმოში იმ პერიოდისათვის მიმდინარე რეორგანიზაცია, რაც ვითომდა საყოველთაოდ ცნობილ

ფაქტს წარმოადგენდა. კ. „ფ. ს. ნ-ის“ მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება რეორგანიზაციის მიმდინარეობა და მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირების ფაქტი. რაც შეეხება 2011 წლის 6 ივნისის საინფორმაციო ბიულეტენს, კასატორის განმარტებით, აღნიშნული ბიულეტენის საშუალებით მოპასუხემ სანარმოს თანამშრომლებს მიაწოდა ინფორმაცია სანარმოში რამდენიმე ცვლილების შესახებ, მათ შორის ბიზნესის განყოფილებაში მიმდინარე ცვლილებაზე. მის მიერ წარმოდგენილი ორგანიზაციული სტრუქტურის დამადასტურებელი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს და შეწყვეტის შემდეგ, დასაქმებულის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული შემცირებული არ ყოფილა.

კასატორის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ სს „კ. ფ. ს. ნ-ს“ თავისი სამოქალაქო უფლება – მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, ბოროტად არ გამოუყენებია.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ განიხილა საკასაციო საჩივარი, შეინაწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ რ. ქ-ას საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები მიიჩნია:

1. რ. ქ-ა 2009 წლის 25 აგვისტოდან მუშაობდა კ. „ფ. ს. ნ-ში“ ნავსადგურის ბიზნესის განვითარების განყოფილების პროექტის მენეჯერად და მისი ხელზე ასაღები ხელფასი იყო 800 ლარი;

2. ნავსადგურის ბიზნესის განვითარების განყოფილება შეიქმნა 2009 წლის 25 აგვისტოს, რომელიც ექვემდებარებოდა სანარმოს დირექტორს ბიზნესის განვითარების საკითხებში და 2011 წლის მაისისათვის მასში შედიოდა სამი პროექტის მენეჯერი, რეგისტრი და ბიზნესის განვითარების საკითხებში დირექტორის ასისტენტი;

3. 2011 წლის ივნისისათვის კი, ბიზნესის განვითარების განყოფილება შედგებოდა უკვე სამი საშტატო ერთეულისაგან. მათ შორის იყო ორი პროექტის მენეჯერი და ერთი ბიზნესის განვითარების საკითხებში დირექტორის ასისტენტი;

4. 2011 წლის 6 ივნისს კომპანიამ სანარმოს ყველა თანამ-

შრომელს აცნობა, რომ მაჟორიტარი პარტნიორის გადაწყვეტილების საფუძველზე, მენეჯმენტი აპირებდა საწარმოში სტრუქტურული ცვლილებების განხორციელებას, რომლის შედეგადაც, სხვათა შორის, ბიზნესის განვითარების განყოფილება და მისი შტატი შთაინთქმებოდა კადრების განყოფილების მიერ და შეწყვეტდა თავის არსებობას, როგორც ცალკე განყოფილება;

5. ეს რეორგანიზაცია განხორციელდა 2011 წლის ივლისში. საწარმოში ბიზნესის განვითარების განყოფილება გაუქმდა. ამასთან ერთად, გაუქმდა პროექტის მენეჯერის შტატი, კადრების სამსახურის არსებულ საშტატო განრიგს კი, დაემატა კადრების სამსახურის ბიზნეს პარტნიორის საშტატო ერთეული. კადრების განყოფილების სხვა შტატები დარჩა უცვლელი.

6. საწარმოს სტრუქტურა, საქმის სასამართლოში განხილვის დროისათვის მეტად შეცვლილია, თუმცა ბიზნესის განვითარების განყოფილების პროექტის მენეჯერის საშტატო ერთეული არც ამჟამად არსებობს;

7. 2011 წლის 28 ივნისს საწარმომ რ. ქ-ას შრომითი ხელშეკრულება მოუშალა; შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში ხელშეკრულების მოშლის ფაქტობრივი საფუძველი მითითებული არ ყოფილა, თუმცა მის შესახებ აპელანტი ინფორმირებული იყო, რადგან 2011 წლის 6 ივნისის საინფორმაციო ბიულეტენი საწარმოში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების შესახებ მას ჩაჰბარდა.

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). „დასაბუთებული და დასაშვები პრეტენზია“ გულისხმობს კასატორის მითითებას იმ საპროცესოსამართლებრივ დარღვევებზე, რასაც ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენა მოჰყვა. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორს ამგვარი პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს, რომ რ. ქ-ა სამსახურიდან 2011 წლის 28 ივნისს გაათავისუფლეს, შესაბამისად, მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის გამოყენებულ უნდა იქნეს შრომის კოდექსის იმ დროისათვის მოქმედი რედაქცია. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს, რომ შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებულ ცვლილებებს უკუქცევითი ძალა არ ენიჭება. „ნორმატიული აქტების შესახებ“ კანონის 24-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად,



ნორმატიულ აქტს უკუძალა აქვს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ არის დადგენილი ამ ნორმატიული აქტით. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის დანაწესი, რომ ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა, არ გულისხმობს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანამდე შეწყვეტილ შრომის ხელშეკრულებებზე ამ ცვლილებების გავრცელებას. კანონმდებელმა უკუქცევითი ძალა მიანიჭა 2010 წლის 17 დეკემბერს მიღებულ შრომის კოდექსის რედაქციას, შემდგომში შეტანილ ცვლილებებზე კი, არ ყოფილა დათქმა უკუძალის მინიჭების შესახებ.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 2011 წლისათვის მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე, ზოგადად, შრომის ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისი იყო მხარის ნების გამოვლენა, მათ შორის ცალმხრივი ნების გამოვლენაც. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, დამსაქმებლის ნება, პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, საკმარისი იყო ხელშეკრულების მოშლისათვის, მაგრამ დამსაქმებლის ეს უფლება არ არის შეუზღუდავი. ამგვარი ნების გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები. ნებისმიერი სამოქალაქო უფლება შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. შრომის ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში უფლების განხორციელების მართლზომიერება გულისხმობს იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებლის ნების გამოვლენით არ უნდა დაირღვეს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, ასევე შრომის კოდექსით დადგენილი დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი. ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება. საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა გააქარწყლოს ვარაუდი პირის გათავისუფლების დისკრიმინაციული მიზეზის არსებობის შესახებ, მან უნდა დაასაბუთოს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერი საფუძველით მოხდა. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელი სწორედ ამგვარ საფუძველზე – რეორგანიზაციასა და შტატების შემცირებაზე მიუთითებს.

საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს რ. ქ-ას მითითებას, რომ მოპასუხე საწარმოში რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება არ მომხდარა. კასატორის მტკიცებით, 2011 წლის 6 ივ-

ნისის ბიულეტენი შტატების შემცირებაზე არ მიუთითებს.

ბიულეტენის თანახმად, ახალი მაჟორიტარი პარტნიორის გადწყვეტილებით, იგეგმებოდა ორგანიზაციული ცვლილებები, მათ შორის, ბიზნესის განვითარების დეპარტამენტი და მისი შტატები შთანთქმული იქნებოდა კადრების დეპარტამენტის მიერ და ცალკე დეპარტამენტის სახით არსებობას შეწყვეტდა. ბიულეტენი გააცნეს სს „კ. ფ. ს. ნ-ის“ ყველა თანამშრომელს, მათ შორის, რ. ქ-ას, რასაც არც მოსარჩელე უარყოფს. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ბიულეტენით თანამშრომლებს ეცნობა დაგეგმილი რეორგანიზაციის შესახებ, ამასთან მითითება იმის შესახებ, რომ კონკრეტული დეპარტამენტის შტატები შთანთქმული იქნებოდა სხვა დეპარტამენტის მიერ, შეიცავს იმის შესახებ მითითებასაც, რომ ამგვარ გარდაქმნას, შესაძლოა, შტატების შემცირება მოჰყვეს. გარდა ამისა, თუნდაც ბიულეტენში შტატების შემცირების შესახებ არ ყოფილიყო აღნიშნული, საკასაციო სასამართლო ხაზს უსვამს, რომ რეორგანიზაციის დაგეგმვის ეტაპზე, დამსაქმებლისათვის, შესაძლოა, არც ყოფილიყო ცნობილი, კონკრეტულად რომელი შტატების შემცირება გახდებოდა საჭირო. ამგვარი წინასწარი გაფრთხილების არ არსებობა, შემდგომში შტატების შემცირებას არალეგიტიმურად არ აქცევს.

საქმეში წარმოდგენილია სს „კ. ფ. ს. ნ-ის“ ორგანიზაციული სტრუქტურა. ცხრილების თანახმად, 2011 წლის მაისის მდგომარეობით ბიზნესის განვითარების განყოფილებაში 5 შტატი იყო, მათ შორის სამი პროექტის მენეჯერი, ხოლო კადრების სამსახურში – 8 შტატი. 2011 წლის ივნისის მდგომარეობით ბიზნესის განვითარების განყოფილებაში 3 შტატია დარჩენილი, მათ შორის 2 პროექტის მენეჯერი, ხოლო კადრების განყოფილებაში კვლავ 8 შტატია, 2011 წლის ივლისის მდგომარეობით კი, ბიზნესის განვითარების განყოფილება ცალკე აღარ არის მითითებული, კადრების სამსახურში კი, 9 შტატია მითითებული და არც ერთი პროექტის მენეჯერი, არის მხოლოდ კადრების სამსახურის ბიზნეს პარტნიორის ერთი შტატი. ამ გარემოებების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რ. ქ-ას შტატი შემცირდა. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საპირისპიროს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრებოდა. მას უნდა დაედასტურებინა სათანადო მტკიცებულებებით, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში მისი შტატი არ გაუქმებულა, წარმოდგენილი სტრუქტურა რეალურ სურათს არ ასახავს, რომ, მაგალითად, მისი თანამდებობა ინტეგრირებულია ახალშექმნილ

სამსახურში, გადაერქვა სახელი, მაგრამ ფუნქციები იგივე დარჩა და ა.შ. მოსარჩელე ამგვარ გარემოებებზე არ მიუთითებს და არც შესაბამისი მტკიცებულებები წარმოუდგენია, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს პოზიციას, რომ სს „კ. ფ. ს. ნ-ს“ თავისი უფლება ბოროტად არ გამოუყენებია და რ. ქ-ასთან შრომითი ურთიერთობა მართლზომიერი საფუძვლით შეწყვიტა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებული, კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410, 284-ე მუხლებით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. რ. ქ-ას საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 7 თებერვლის გადაწყვეტილება
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# შრომითი სელექციის მოქალაქეების დასაცემის ინიციატივით

## განცხადება

№ას-902-864-2014

30 მარტი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-  
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

თ. ც-მა სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „R. C-ის“ მიმართ სს „მ-ის“ 2012 წლის 11 ივლისის №... ბრძანების ბათილად ცნო-  
ბის, მოსარჩელის სს „R. C-ში“ სპეციალური მომსახურების ტრან-  
სპორტის სამსახურის უფროსის თანამდებობის ტოლფას თა-  
ნამდებობაზე აღდგენისა და სამსახურიდან გათავისუფლების  
დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, იძულებითი განაც-  
დურის სახით ყოველთვიური სარგოს – 3474 (საშემოსავლოს გა-  
რეშე) ღირის ანაზღაურების მოთხოვნით შემდეგ გარემოებათა  
გამო:

2007 წლის 1 აგვისტოდან, მოსარჩელე თ. ც-ი მუშაობდა სს  
„მ-ის“ სპეციალური მომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის  
უფროსის თანამდებობაზე და პირნათლად ასრულებდა უფლე-  
ბა-მოვალეობებს. მუშაობის პერიოდში თ. ც-ს მიმართ არ ყოფი-  
ლა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომე-  
ლიმე ზომა, შესაბამისად, მისი გათავისუფლება ვერ იქნებოდა  
დაკავშირებული დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლო-  
ბასთან.

2012 წლის 11 ივლისის სს „მ-ის“ გენერალური დირექტორის  
№... ბრძანების საფუძველზე, თ.ც. გათავისუფლდა აღნიშნული  
თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში  
მითითებულია დაწესებულების ადმინისტრაციის მიერ მიღებუ-  
ლი გადაწყვეტილება, რომელიც უცნობია რა ფაქტობრივ და სა-  
მართლებრივ გარემოებებს ემყარება.

მოსარჩელის განმარტებით, მისი თანამდებობიდან გათავი-  
სუფლების რეალური მიზეზი სს „მ-ისა“ და მისი პოლიტიკური

შეხედულებების შეუთავსებლობა იყო, ვინაიდან, თ. ც-ი 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების პერიოდში იყო პოლიტიკური მოძრაობა „ქართული ოცნების“ იდეოლოგიის მხარდამჭერი და აქტივისტი.

გათავისუფლების შესახებ ბრძანებით, თ. ც-ს კომპენსაციის სახით გადაეცა ერთი თვისა და ცხრა სამუშაო დღის ხელფასი.

მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანება მიღებულ იქნა იმ პერიოდში, როდესაც იგი მძიმე ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო მკურნალობდა სამკურნალო დაწესებულებაში, რაც დასტურდება დაბა კაზრეთის შპს „საავადმყოფო-პოლიკლინიკურ გაერთიანების“ მიერ გაცემული ცნობით, რომელშიც აღნიშნულია, რომ თ. ც-ს დაესვა დიაგნოზი გულმკერდის რადიკულიტი. შესაბამისი სამედიცინო მკურნალობის გასაველად, თ. ც-ი 2012 წლის 10 ივლისიდან 2012 წლის 20 ივლისამდე იმყოფებოდა ცნობის გამცემ დაწესებულებაში, ამასთანავე, მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ ეცნობა კანონით დადგენილი წესით.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით მოითხოვა:

თ. ც-ი 2007 წლის 11 აპრილიდან დაინიშნა წარმოების დირექტორად, კარიერზე სპეცმომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსად.

2008 წლის 21 აპრილს, იგი გადაყვანილ იქნა კარიერის უფროსის მოადგილედ რემონტის დარგში. 2009 წლის 17 ნოემბრის ბრძანების შესაბამისად, დაშვებულ იქნა სპეცმომსახურების ტრანსპორტის სამსახურისა და ადმინისტრაციული ტრანსპორტის ავტოფარეხის უფროსის სამტატო ერთეული, რომელზეც გადაყვანილი იქნა თ.ც.

2011 წლის 6 აპრილის ბრძანებით, შეცვლილი ორგანიზაციული სტრუქტურის შესაბამისად. მოსარჩელის თანამდებობრივი პოზიცია ინოვებოდა სპეცმომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსად.

თ. ც-ს მითითება, რომ მისი გათავისუფლების ბრძანება მიღებულ იქნა მაშინ, როდესაც ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო საჭირო გახდა სასწრაფოდ მისი სამკურნალო დაწესებულებაში გადაყვანა, უსაფუძვლოა, ვინაიდან, მოსარჩელეს საავადმყოფო ფურცელი ადმინისტრაციაში არ წარუდგენია, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელე თავიდანვე განაცხადებდა პრეტენზიას დროებითი შრომისუუნარობის გამო შრომითი ურთიერთობის მოშლის უკანონობაზე.

2012 წლის ივნისში სს „მ-ის“ ძირითადი აქციონერის – ჰოლანდიური კომპანია „G. G. B.V.-ის“ სააქციონერო კაპიტალის გასხვისებასთან დაკავშირებით განხორციელდა ხსენებული კომპანიის სახელის ცვლილება და ეწოდა „R. M. G. B.V.“, შესაბამისად, შეიცვალა შვილობილ კომპანია სს „მ-ის“ საფირმო სახელწოდება და მას ეწოდა სს „R.C.“. კომპანიის მეპატრონის შეცვლასთან ერთად განხორციელდა სამეთვალყურეო საბჭოსა და მმართველი მენეჯმენტის ცვლილება. ახალი ადმინისტრაციის შემოსვლასთან დაკავშირებით დღის წესრიგში დადგა იმ საკვანძო თანამდებობის პირთა შეცვლის საკითხი, რომელთა მიმართაც ახალ ადმინისტრაციას არ გააჩნდა ნდობის საკმარისი საფუძველი. შეიცვალა ბიზნესის მეპატრონე და მან მოისურვა მისთვის სასურველი და სანდო მმართველი რგოლის დაკომპლექტება საკუთარი გუნდით, ორგანიზაციული სტრუქტურის ძირეული სახეცვლილების ფონზე. 2012 წლის მითითებულ პერიოდში ამ საფუძველით კომპანიიდან დათხოვნილი იქნა მმართველობის მაღალი და საშუალო რგოლის 61 თანამშრომელი.

2012 წლის ივნისის შუა რიცხვებში, მოსარჩელეს სიტყვიერად განემარტა, რომ მისი, როგორც ძველი მმართველი გუნდის წევრის მიმართ, საკმარისი ნდობის არარსებობის გამო, ახალი მენეჯმენტი ვერ შეძლებდა მასთან ურთიერთობის გაგრძელებას.

მოპასუხე არ დაეთანხმა მოსარჩელის მითითებას, რომ იგი გახდა პოლიტიკური დისკრიმინაციის მსხვერპლი, ვინაიდან, სს „R.C.“ წარმოადგენს სამთამადნო კომპანიას და აბსოლუტურად აპოლიტიკურ კერძო სამართლის სუბიექტს. ახალი ადმინისტრაციისათვის დაინტერესების საგანს არ წარმოადგენდა მოსარჩელის პოლიტიკური მსოფლმხედველობა თუ აქტივობა.

სს „R.C.-ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ 2012 წლის 29 ნოემბერს დამტკიცებული ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურის შესაბამისად, გენერალური დირექტორის 2013 წლის 1 თებერვლის №68/1 ბრძანებით დამტკიცდა კომპანიის საშტატო განრიგი და საშტატო შეთავსებები, რომელიც შეესაბამებოდა კომპანიის ახალი მეპატრონისა და მენეჯმენტის ახლებურ ხედვას კომპანიის მმართველობის შესახებ. აღნიშნულის საფუძველზე სრული რეორგანიზაცია განიცადა კომპანიის სტრუქტურამ და მოსარჩელის თანამდებობრივი პოზიცია საერთოდ გაუქმდა, ხოლო სპეც.ტრანსპორტის ფუნქციები გადანაწილდა სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებს შორის.

მოპასუხის განმარტებით, სპეც.ტრანსპორტის სამსახური აღარ არსებობს, გაუქმდა, ხოლო მთლიანად ტრანსპორტი ახა-

ლი საშტატო განრიგის მიხედვით დაექვემდებარა წარმოების ბლოკს.

ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით თ.ც-ს სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სს „მ-ის“ 2012 წლის 11 ივლისის №386/ზ ბრძანება თ. ც-ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე – სპეციალური მომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე თ.ც-ს აღდგენის მიზნით მოპასუხე სს „R.C.-ს“ დაევალა, უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამსახურით; სს „R.C.-ს“ თ. ც-ს სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2012 წლის 10 ივლისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად 3 474 (სამემოსავლოს გარეშე) ლარის ოდენობით.

რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 4 ივლისის განჩინებით სს „R.C.-ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა ბოლნისის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება შემდეგი დასაბუთებით:

სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ სს „მ-ის“ საფირმო სახელწოდებაში შეტანილ იქნა ცვლილება და ეწოდა სს „R.C.“;

სს „მ-ის“ 2007 წლის 11 აპრილის №118/ზ ბრძანებით თ. ც-ი დაინიშნა სს „მ-ის“ წარმოების დირექციაში, კარიერზე სპეც-მომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსად. მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 1 700 ლარით;

სს „მ-ის“ 2008 წლის 21 აპრილის №152/ზ ბრძანებით, კარიერის უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, თ. ც-ი გადაყვანილ იქნა კარიერის უფროსის მოადგილედ რემონტის დარგში. მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 4 937 ლარით;

სს „მ-ის“ 2009 წლის 17 ნოემბრის №287/ზ ბრძანებით, გენერალური დირექტორის ზეპირი განკარგულების საფუძველზე, დაშვებულ იქნა სპეცმომსახურების ტრანსპორტის სამსახურისა და ადმინისტრაციული ტრანსპორტის ავტოფარების უფროსის საშტატო ერთეული, რომელზეც გადაყვანილი იქნა თ. ც-ი მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 4398 ლარით;

სს „მ-ის“ 2011 წლის 6 აპრილის №163/ზ ბრძანებით დამტკიცდა ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურა თანდართული სქემის შესაბამისად. შეცვლილი ორგანიზაციული სტრუქტურის თანახმად, თ. ც-ს თანამდებობრივი პოზიცია იწოდებოდა „სპეცმომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსად“;

სს „მ-ის“ 2012 წლის 9 ივლისის სამეთვალყურეო საბჭოს №14 სხდომის ოქმით დამტკიცდა სს „მ-ის“ მმართველობითი მენეჯმენტის სტრუქტურა და მოწონებულ იქნა გენერალური დირექტორის მიერ წარმოდგენილი მმართველობითი რგოლის კანდიდატურები;

სს „მ-ის“ გენერალური დირექტორის 2012 წლის 11 ივლისის №386/ზ ბრძანების საფუძველზე, თ. ც-ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში განთავისუფლების საფუძველად მითითებულია ადმინისტრაციის გადაწყვეტილება;

სადავო ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი მითითებული არ არის;

პალატის მითითებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი იყო და სს „R.C.-ი“ სააპელაციო საჩივარში ადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ თ. ც-ს გათავისუფლება დაკავშირებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში მმართველობითი რგოლის შეცვლასთან. მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა სს „R.C.-ის“ სამეთვალყურეო საბჭოსა და მმართველი მენეჯმენტის ცვლილება, რის გამოც ახალ ადმინისტრაციას არ გააჩნდა საკმარისი ნდობის საფუძველი თ. ც-ს მიმართ;

სს „R.C.-ის“ 2013 წლის 21 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცდა სს „R.C.-ის“ საშტატო განრიგი №1 დანართის მიხედვით. ახალი საშტატო განრიგი ამოქმედდა 2013 წლის 1 თებერვლიდან;

აპელანტის მითითება, რომ თ. ც-ს მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა სს „R.C.-ში“ არ არსებობდა, ასევე, არ იყო ვაკანსია, რაც მოსარჩელის აღდგენას შეუძლებელს ხდიდა პალატამ არ გაიზიარა და განმარტა, რომ აღნიშნული გარემოების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა მოპასუხეს (აპელანტს). პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა, რომ სს „R.C.-ის“ 2013 წლის 21 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული ახალი საშტატო განრიგის მიხედვით, გაუქმდა სპეციალური მომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსის თანამდებობა. ახალი საშტატო განრიგი ამოქმედდა 2013 წლის 1 თებერვლიდან. 2014 წლის 14 თებერვლის სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ დღევანდელი მდგომარეობით კომპანიაში ტრანსპორტის სამსახური აღარ არსებობს და გაუქმებულია, ხოლო ტრანსპორტი დაექვემდებარა წარმოების ბლოკს.



სასამართლოს მოსაზრებით, ტოლფასი თანამდებობა უნდა განისაზღვროს ახალი საშტატო განრიგით გათვალისწინებული თანამდებობებისა და ფუნქციონალური უფლება-მოვალეობების შეფასების შედეგად. სადავო ფაქტობრივ გარემოებასთან მიმართებაში საქმეში მოპასუხეს წარმოდგენილი ჰქონდა მხოლოდ სს „R.C.-ის“ 2013 წლის 21 თებერვლის ბრძანება და სს „R.C.-ის“ ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც სს „R.C.-ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის №4 ოქმით იყო დამტკიცებული. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მიმართ.

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტებით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით, შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით და არ გაიზიარა აპელანტის მსჯელობა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს ანიჭებდა შეუზღუდავ უფლებას, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე მოეშალა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნას, როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. სასამართლოს მოსაზრებით, სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება მართლზომიერად უნდა განხორციელდეს, ხოლო დავის შემთხვევაში, სასამართლოს ჰქონდეს შესაძლებლობა, შეაფასოს იგი. სამუშაოდან გაათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამომშოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გაათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გაათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის

შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. ეს ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების ჩამონათვალს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. შესაბამისად, სასამართლო არ დაეთანხმა აპელანტის მსჯელობას, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია და, შესაბამისად, დამსაქმებელი არაა ვალდებული, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კონკრეტული მიზეზი მიუთითოს.

მოპასუხემ თ.ც. სამსახურიდან გაათავისუფლა ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, შრომითი ხელშეკრულების (გარიგების) მოშლით, რითაც დაარღვია დასაქმებულის კონსტიტუციური უფლება, რაც გასაჩივრებელი ბრძანების ბათილობისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველს წარმოადგენდა.

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლისა და სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, პალატამ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა, განეხორციელებინა სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით – გათავისუფლების დღიდან, 2012 წლის 10 ივლისიდან ყოველთვიურად 3 474 (საშემოსავლოს გარეშე) ლარის ოდენობით სამუშაოზე აღდგენამდე.

სააპელაციო პალატის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა სს „R.C.-მა“, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძველებით:

კასატორის განმარტებით, ბრძანების გამოცემის საფუძველი გამოიკვლია პირველი ინსტანციის სასამართლომ, რასაც ასევე აღნიშნავს სააპელაციო სასამართლო, მაგრამ არავითარ შეფასებას არ აძლევს მას. სადავო ბრძანების გამოცემის დროს მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებდა დამსაქმებლის ვალდებულებას ბრძანებაში გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლის მითითების თაობაზე. სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭოს №4 ოქმით დამტკიცებული ორგანიზაციული სტრუქტურითა და გენერალური დირექტორის 2013 წლის 21 თებერვლის ბრძანებით სპე-

ციალური მომსახურების ტრანსპორტის სამსახური გაუქმებულია, ხოლო ტრანსპორტი დაექვემდებარა წარმოების ბლოკს. სპეციალური მომსახურების ტრანსპორტის ექსპლუატაციისა და მოვლა-პატრონობის ფუნქციები გადანაწილდა ყველა იმ სტრუქტურულ ერთეულზე, ვისაც ერიცხება აღნიშნული ტრანსპორტი და იყენებს მას. სამსახურის უფროსის ან, ზოგადად, ტრანსპორტის დარგში ხელმძღვანელი პირის ვაკანსიის არარსებობის პირობებში, გაუგებარია, როგორ უნდა მოხდეს ტოლფასი თანამდებობის განსაზღვრა საშტატო განრიგით გათვალისწინებული თანამდებობისა და ფუნქციური უფლება-მოვალეობების შეფასების შედეგად.

სასამართლომ დადგინოდა მიიჩნია, რომ თ.ც.თან შრომითი ურთიერთობები შეწყდა 2012 წლის 11 ივლისს, იმ დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით და 38-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილებით დადგინილი წესის დაცვით.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი პირდაპირ იყო გათვალისწინებული საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, რომლის სახელწოდება იყო „შრომითი ხელშეკრულების მოშლა“, შესაბამისად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ისეთი საკითხი, როგორც ამ ურთიერთობის შეწყვეტა, პირდაპირ იყო მოწესრიგებული შრომის კოდექსით და მისი პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე სამოქალაქო კოდექსის გამოყენების საფუძველი არ არსებობდა.

შრომის კოდექსის შესაბამისი მუხლების გამოყენების განმაპირობებელი გარემოება იყო ის, რომ შეიცვალა ბიზნესის მეპატრონე, რომელმაც სრულად შეცვალა სამეთვალყურეო საბჭო, დირექტორი და მმართველი მენეჯმენტი, რაც სრულიად ბუნებრივია, რადგან ბიზნესის ახალ მესაკუთრეს სურს კომპანიის მაღალი და საშუალო მმართველობითი რგოლი დააკომპლექტოს მისთვის მისაღები და სანდო კადრებით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, დარღვეული იყო. ამგვარი დასაბუთება საკმარისად ვერ განამყარებს სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე სასამართლოს დასკვნებს, რადგან

ნაც კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ვალდებულია, ხელი შეუწყოს თავისუფალი მენარმეობის განვითარებას. ბიზნესის მეპატრონე თვითონ წყვეტს ხელმძღვანელ პირთაგან, ვისთან გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა და ვისთან არა, მხარეთა თანასწორობა და ორმხრივი ნებაყოფლობა ამ ეტაპზეც დაცული და სახელმწიფოსგან გარანტირებული უნდა იყოს. შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი ელემენტი, გარდა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებისა და დამსაქმებლის მიერ მისი ანაზღაურებისა, არის, აგრეთვე, პიროვნული დამოკიდებულება და განსაკუთრებულ ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობა, მით უფრო, თუ ეს ეხება მმართველობითი რგოლის ხელმძღვანელ თანამდებობის პირს. თუ ბიზნესის მეპატრონეს არ ექნა იმის შესაძლებლობა, თავისი სურვილისამებრ შეარჩიოს მმართველი რგოლის ხელმძღვანელი პირი, თავისუფალი მენარმეობის პრინციპი ყოველთვის ხელყოფილი იქნება.

სასამართლომ გადანტყვეტილების დასაბუთებისას გამოიყენა ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი, რაც უკანონოა, ვინაიდან, ქარტიის რატიფიცირებისას სახელმწიფომ გააკეთა დათქმა, რომლის მიხედვითაც ქვეყანა სავალდებულოდ აღიარებს ქარტიის განსაზღვრულ დებულებებს და ამ ჩამონათვალში 24-ე მუხლი ვერ მოხვდა.

გაუგებარია, უნდობლობის წარმოშობას რატომ უკავშირებს სასამართლო დასაქმებულის არაკვალიფიციურობას ან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას. დასაქმებულის არაკვალიფიციურობა არ არის უნდობლობასთან კავშირში. პროფესიული ნიშნით თანამდებობისადმი შეუთავსებლობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა, დამოუკიდებელი საფუძველია, ისევე, როგორც შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევა. აღნიშნულით ამკარაა, რომ სასამართლოს დასკვნები არასწორია.

უნდა აღინიშნოს, რომ, როდესაც კომპანია ერთი მფლობელიდან გადადის ახალი მფლობელის ხელში, ტრანზაქციის განხორციელებამდე ხდება კომპანიაში არსებული მდგომარეობის შესწავლა, რა დროსაც ახალი მენეჯმენტისათვის გამოიკვეთა სურათი, როცა ფიქსირდებოდა სპეც.ტრანსპორტის მანქანა-მექანიზმებისათვის მარაგნაწილებისა და საპოხი საშუალებების გადახარჯვა. ახალი მენეჯმენტი მმართველობაში შემოსვლამდე მოკლებული იყო მომხდარი ფაქტების გამოკვლევისა და მასზე კონკრეტული რეაგირების შესაძლებლობას, რის გამოც სწორედ უნდობლობის მოტივით შეწყვიტა სპეც.ტრანსპორტის სამ-

სახურის უფროსთან შრომითი ურთიერთობა.

დაუსაბუთებელია სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ საპატიო მიზეზის გარეშე შრომითი ხელშეკრულების მოშლით, მოპასუხე კომპანიის მიერ დარღვეულ იქნა მოსარჩელე დასაქმებულის უფლება, დაირღვა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი. სწორედ მხარეთა თანასწორუფლებიანობას ეფუძნება მოქმედი შრომის კანონმდებლობა. სასამართლომ სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე მითითებით ბათილად ცნო თ. ც-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, რაც საერთოდ არ გამომდინარეობს იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლების შინაარსიდან.

იმ შემთხვევაშიც კი, თუ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის დასარეგულირებლად სასამართლო სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით იხელმძღვანელებდა, უნდა გამოეყენებინა ამავე კოდექსის 399-ე მუხლი, რომელიც იძლევა იმის ლეგალურ საფუძველს, რომ ბიზნესის მეპატრონე აქციონერის, სამეთვალყურეო საბჭოს, დირექტორატისა და მმართველი მენეჯმენტის ერთდროულად ძირეული შეცვლა ჩაითვალოს ისეთ საპატიო მიზეზად, რა დროსაც ახალ მენეჯმენტს, უნდობლობის გამო, არ სურს ურთიერთობის გაგრძელება ძველი მენეჯმენტის წევრ საშუალო მმართველობითი რგოლის ხელმძღვანელ თანამდებობის პირთან, რომელიც უვადო შრომითი ურთიერთობით იყო დაკავშირებული დამსაქმებელთან.

არასრულია სასამართლოს დასაბუთება იმ ნაწილშიც, რომელითაც არ იქნა გაზიარებული მოსარჩელის პოზიცია დროებით შრომისუუნარობასთან დაკავშირებით. გარდა იმისა, რომ დამსაქმებლისათვის უცნობი იყო მოსარჩელის დროებითი შრომისუუნარობის შესახებ და მოსარჩელეს არ წარუდგენია ადმინისტრაციისათვის საავადმყოფო ფურცელი. უნდა აღინიშნოს, რომ დროებით შრომისუუნარობის ფაქტს ვერ დაადასტურებს 2013 წლის №26 საექიმო ცნობა.

მართალია, სასამართლომ სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლზე არ მიუთითა, მაგრამ ხაზი უნდა გაესვას საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 13 დეკემბრის საოქმო განჩინების უკანონობას. 2012 წლის ივნისის შუა რიცხვებიდან, კომპანიაში ახალი მენეჯმენტის მისვლის შემდეგ, მოსარჩელეს სიტყვიერად განემარტა, რომ მის, როგორც ძველი მმართველობითი გუნდის წევრის მიმართ, საკმარისი ნდობის არარსებობის გამო, ახალი მენეჯმენტი ვერ შეძლებდა მასთან ურთიერთობის გაგრძელებას. ასე რომ, გათავისუფლების შესახებ წინასწარი შეტყობი-

ნების საკითხთან დაკავშირებით ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის მოთხოვნა მაინც დაცულია, თავის მხრივ, ქარტია წინასწარი წერილობით შეტყობინების თუ სხვა რაიმე სპეციალურ წესს არ აწესებს.

სასამართლომ 2013 წლის 13 დეკემბრის საოქმო განჩინებით უკანონოდ არ დააკმაყოფილა შუამდგომლობა მოწმის სახით სს „R.C.-ის“ უსაფრთხოების დეპარტამენტის უფროსის ე. ც.ს დაკითხვის შესახებ. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებული იყო, ამის შესახებ წინასწარ წერილობით გაეფრთხილებინა დასაქმებული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე მხარის მიერ მითითებული გარემოება მოსარჩელის მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ მისი ინფორმირების თაობაზე უნდა დადასტურებულიყო სპეციალური მტკიცებულებით და არა მოწმის ჩვენებით.

სასამართლოს მხრიდან კანონის დარღვევის ფაქტს ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ მან იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის არსებული რედაქციით, მაშინ, როცა მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი არ ითვალისწინებდა დასაქმებულის წინასწარი და მით უფრო წერილობითი გაფრთხილების ვალდებულებას. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის, 103-ე და 105-ე მუხლები.

თუკი ბოლნისის რაიონული სასამართლო ხელმძღვანელობდა შრომის კოდექსის ახალი რედაქციით, სასამართლოს მხედველობაში უნდა მიეღო ისიც, რომ სარჩელი აღიძრა გათავისუფლებიდან თითქმის ერთი წლის შემდეგ და ამით მოსარჩელემ ხელოვნურად გაზარდა ანაზღაურების ოდენობა. დაკისრებული თანხა ხელზე მისაღები შრომის ანაზღაურებაა, რომლის სანაცვლო შრომითი საქმიანობა დასაქმებულს არ გაუწევია. თანხის ეკვივალენტი შრომითი პროდუქტი არ შექმნილა და ასეთ პირობებში, როცა მოსარჩელემ ერთი წლის დაგვიანებით წარადგინა სარჩელი და მოითხოვა იმ თანხის ანაზღაურება, რომლის შესაბამისი შრომაც არ გაუწევია, ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილება არასამართლიანია, მით უფრო, როდესაც კანონმდებელმა, 2013 წლის ივლისიდან აღადგინა ე.წ ინტერესთა ბალანსი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, საკანონმდებლო ცვლილებით გაითვალისწინა ასევე ის გონივრული ვადა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს შეუძლია გაააჩივროს სამ-

სახურიდან დათხოვნის ბრძანება. ეს ვადა არის 30 კალენდარული დღე და არა ერთი წელი ან კიდევ უფრო ხანგრძლივი პერიოდი.

გადაწყვეტილება ასევე დაუსაბუთებელია განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოპასუხეს განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრა 2012 წლის 10 ივლისიდან, მაშინ, როცა გათავისუფლების ბრძანებით მას ერთი თვის კომპენსაცია მიღებული აქვს.

კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ, სს „R.C.-ის“ განმარტებით, სასამართლოს არც გამოუკვლევია მოიძებნება თუ არა მოპასუხე ორგანიზაციაში ტოლფასი სამუშაო და ხომ არ არსებობს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის ბოლო წინადადებით განსაზღვრული ალტერნატივის – სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი. ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს შესაბამისი ვაკანსია, სხვა შემთხვევაში მენარმე სუბიექტს, რომელსაც არ სჭირდება გაუქმებული სამსახურის უფროსის მომსახურება, მოუწევს სპეციალურად შექმნას ასეთი თანამდებობა და უხადოს ხელფასი პირს, რომლის ეკვივალენტი შრომითი მომსახურება მენარმეს არ სჭირდება და რეალურადაც ვერ უზრუნველყოს შესაბამისი დასაქმებით.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ სს „R.C.-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტისა და ამ შეწყვეტიდან გამომდინარე მეორადი მოთხოვნების დაკმაყოფილების მართლზომიერების საკითხი.

იმისათვის, რათა წინამდებარე საქმეზე შემოწმდეს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის მართლზომიერება, საკასაციო პალატის შეფასებით, უპირველესად, პასუხი უნდა გაეცეს მთავარ კითხვას: ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება შეესაბამება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს?

უპირველესად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის თანახმად, განსაზღვრულია ის ფარგლები, რომელშიც შეიძლება საკასაციო სასამართლომ განახორციელოს სამართლებრივი შეფასება. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს კასატორის მითითებას იმ ფაქტებსა და მტკიცებულებებზე, რომლებიც ადასტურებენ საპროცესო სამართლის ნორმების იმგვარ დარღვევას, რასაც შედეგად საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი დადგენა ან საერთოდ დაუდგენლობა მოჰყვა.

როგორც გასაჩივრებული განჩინების შინაარსიდან ირკვევა, სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით, კერძოდ, დადგენილია, რომ:

სს „მ-ის“ საფირმო სახელწოდებაში შეტანილ იქნა ცვლილება და ეწოდა სს „R.C.“;

სს „მ-ის“ 2007 წლის 11 აპრილის №118/ბ ბრძანებით თ. ც-ი დაინიშნა სს „მ-ის“ წარმოების დირექციაში, კარიერზე სპეცმომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსად;

სხვადასხვა დროს მოსარჩელე ამავე საზოგადოებაში მუშაობდა სხვადასხვა პოზიციაზე და გათავისუფლების დროისათვის უფლებამოსილებას ახორციელებდა სპეცმომსახურების სამსახურის უფროსის პოზიციაზე;

სს „მ-ის“ გენერალური დირექტორის 2012 წლის 11 ივლისის №386/ბ ბრძანების საფუძველზე, თ. ც-ი განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია ადმინისტრაციის გადაწყვეტილება.

საქმის განხილვისას სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენდა 2012 წლის 11 ივლისის დროისათვის მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი. ეს გარემოება მხარეებს სადავო არ გაუხდიათ, უფრო მეტიც, მოპასუხემ, როგორც შესაგებლით, ისე სააპელაციო და საკასაციო წესით საქმის განხილვისას დაადასტურა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა ორგანიზაციაში განხორციელებულმა ცვლილებებმა: შეიცვალა საზოგა-



დოების სამეთვალყურეო საბჭო და მმართველი მენეჯმენტი და ახალ ადმინისტრაციას არ გააჩნდა თ. ც-ის მიმართ საკმარისი ნდობა.

სააპელაციო სასამართლომ, აპელანტის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება არ მიიჩნია კანონშესაბამისად სწორედ მის მიერ მითითებული გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლის გამო, შესაბამისად, ჩათვალა, რომ არსებობდა ბრძანების ბათილად ცნობისა და პირვანდელი მდგომაროების აღდგენის საფუძველი.

კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივ დასაბუთებას და მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, კერძოდ, გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი. კასატორის მოსაზრებით, სწორედ მითითებული ნორმა იძლეოდა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის შესაძლებლობას, იმგვარად, რომ დამსაქმებელი არ იყო ვალდებული, დაესაბუთებინა შეწყვეტის მიზეზი.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ამ კუთხით კასატორის პრეტენზია დაუსაბუთებელია და არ არსებობს მისი გაზიარების წინაპირობა, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები ცალმხრივად გამოვლენილი ნების ბათილად მიჩნევის შესახებ დასაბუთებულია და არ არსებობს განჩინების ამ ნაწილში გაუქმების წინაპირობა.

ამ თვალსაზრისით, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის თაობაზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ერთგვაროვან პრაქტიკაზე. საკასაციო პალატის მიდგომა ამ საკითხის თაობაზე შემდეგნაირია:

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებისათვის საყურადღებოა იმ საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებათა დაცვა, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე განთავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულნი არიან კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართვე-

ლოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუზრვლელი 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 დანახვას ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განხორციელოს 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 უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს და ნორმით რეგულირებული ხელშეკრულების მოშლა ეს არის შრომითი ურთიერთობის მონაწილის უფლება, რომლის მართლზომიერად გამოყენების მიზნით, თუკი სახეზე არაა ურთიერთობის მარეგულირებელი სპეციალური საკანონმდებლო დათქმა, საქართველოს შრომის კოდექსის პირ-

ველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლომ უნდა გამოიყენოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. ამ შემთხვევაში მნიშვნელობა ენიჭება ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობების შინაარსს. კერძოდ, თუ ხელშეკრულების მოშლა (მკ 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი) არ უკავშირდება ვალდებულების დარღვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსადავები საფუძვლიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად. პატივსადავებია საფუძველი, როცა ხელშეკრულების მოშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას წარმოადგენს, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე, 405-ე მუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული ურთიერთობები (იხ. სუსგ №ას-545-513-2012 5 ოქტომბერი, 2012 წელი, №ას-106-101-2014, 2 ოქტომბერი, 2014 წელი, №ას-893-851-2013, 7 ნოემბერი, 2014 წელი).

განსახილველ შემთხვევაში, სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ ხელშეკრულების მოშლის ფაქტობრივი საფუძველი იყო დამსაქმებელ საზოგადოებაში მენეჯმენტის ცვლილება და ახალი მენეჯმენტის არასაკმარისი ნდობა მოსარჩელის მიმართ, შესაბამისად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ მართებულად არ ჩათვალა აღნიშნული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ დამსაქმებლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებად. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილად მიიჩნევა იმგვარი ნების გამოვლენა, რომელიც კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს არღვევს.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არსებობს საკასაციო საჩივარზე უარის თქმის სამოქალაქო საპ-

როცესო კოდექსის 410-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები.

მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების არამართლო-მიერად ჩათვლის გამო, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საკასაციო პრეტენზიების ფარგლებში არსებობს ასევე ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევი შედეგის შემოწმების წინაპირობებიც.

გასაჩივრებული განჩინებით სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა რაიონული სასამართლოს დასკვნები მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, შესაბამისად, ამ თვალსაზრისით დადგენილია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

სს „R.C.-ის“ დირექტორატის 2013 წლის 21 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცდა სს „R.C.-ის“ საშტატო განრიგი №1 დანართის მიხედვით. ახალი საშტატო განრიგი ამოქმედდა 2013 წლის 1 თებერვლიდან.

პალატამ არ გაიზიარა მოპასუხის მითითება იმის თაობაზე, რომ თ. ც-ს მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა სს „R.C.-ში“ არ არის, ასევე არ არის ვაკანსია, რის გამოც შეუძლებელია მოსარჩელის აღდგენა. ამ თვალსაზრისით სააპელაციო პალატა დაეყრდნო პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ სს „R.C.-ის“ ახალი საშტატო განრიგის მიხედვით გაუქმდა სპეციალური მომსახურების ტრანსპორტის სამსახურის უფროსის თანამდებობა. ახალი საშტატო განრიგი ამოქმედდა 2013 წლის 1 თებერვლიდან. 2014 წლის 14 თებერვლის სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ კომპანიაში ტრანსპორტის სამსახური აღარ არსებობს, გაუქმებულია, ხოლო ტრანსპორტი დაექვემდებარა წარმოების ბლოკს. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქმეში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი სს „R.C.-ის“ 2013 წლის 21 თებერვლის ბრძანებასა და სს „R.C.-ის“ ორგანიზაციულ სტრუქტურაზე, რომელიც დამტკიცებულია სს „R.C.-ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის 2012 წლის 29 ნოემბრის №4 ოქმით და ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის მტკიცების ტვირთის დასაქმებლისათვის დაკისრებით არ გაიზიარა მისი განმარტება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის თაობაზე.

კასატორი არ ეთანხმება სასამართლოს ამ დასკვნას და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ სრულყოფილად არ გამოიკვლია მტკიცებულებები, შესაბამისად, არ დაადგინა სადავო საკითხის სწორად გადწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები, კასატორის მოსაზრებით, სასამართლოს

არ შეუფასებია, ხომ არ არსებობდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ბოლო წინადადებით გათვალისწინებული კომპენსაციის დაკისრების წინაპირობები.

საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის ამ არგუმენტს და მიიჩნევს, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში სააპელაციო პალატის განჩინების არასაკმარისი დასაბუთების გამო, მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტით უზრუნველყოფილი უფლების სასამართლო წესით დაცვის პრინციპი თავის თავში მოიაზრებს არა მხარის ფორმალურ უფლებას, მიმართოს სასამართლოს, არამედ წარმოადგენს მართლმსაჯულების აქტით, დარღვეული თუ სადავოდ ქცეული უფლების დაცვის იმგვარ რეალურ გარანტიას, რასაც შესაბამისი შედეგი უნდა მოჰყვეს. სასამართლო გადაწყვეტილების უმთავრესი ფუნქცია ამ გადანწყვეტილებით დადგენილი მართლწესრიგის სისრულეში მოყვანა და ამ გზით მოსარჩელის იურიდიული ინტერესის დაკმაყოფილებაა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მართლმსაჯულების როლი ფორმალური გახდება. თავის მხრივ, სასამართლო ვალდებულია, გადაწყვეტილების გამოტანისას შეფასება მისცეს იმ საკითხსაც, ობიექტურად რამდენად შესაძლებელია ამ გადანწყვეტილების აღსასრულებლად წარმართვა, რათა, ფაქტების არასაკმარისად გამოკვლევის გამო, გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი არ გახდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პოზიციას საპროცესო სამართლის ნორმათა დარღვევის თაობაზე და მიიჩნევს, რომ პალატამ არასწორად გაანალიზა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი, შესაბამისად, სრულყოფილად არ გამოიკვლია მტკიცებულებები და ამ გზით არ დაადგინა დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოება.

მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით წინამდებარე ურთიერთობის რეგულირების ფაქტი კასატორს სადავო არ გაუხდია, კანონის მითითებული დანაწესის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხა-

დოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის არსებობისას, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული კი, შესაძლებელია გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების სამტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად, რაც სააპელაციო სასამართლოს არ განუხორციელებია.

პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის დათქმაზე, რომლის თანახმადაც, სააპელაციო სასამართლო ამონებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ნორმის დათქმა სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში გადაწყვეტილების დაქტობრივი შემონგების თაობაზე მოიცავს სადავოდ გამხდარი ფაქტების კვლევის პროცესის შემონგებას, რომელიც პირდაპირ გავლენას ახდენს დადგენილი გარემოებების სისწორეზე. ამ თვალსაზრისით საყურადღებოა, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის XXIV თავით დადგენილია საქმის სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განსახილველად მომზადების წესი და საპროცესო კოდექსის 203-ე მუხლით გათვალისწინებულია კონკრეტულ გარემოებათა ჩამონათვალი, რომელიც საქმის სწორად განხილვისათვის უნდა შეასრულოს სასამართლომ, მათ შორისაა სასამართლოს უფლებამოსილება, დაავალოს მხარეებს შეავსონ, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში განმარტონ მათ მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მასალები, წინადადება მისცეს მათ წარმოადგინონ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ნივთები თუ დოკუმენტები. სასამართლოს მთავარ სხდომაზე საქმის განსახილველად მომზადების წინაპირობების დარღვევის შემთხვევაში შესაძლებელია, დადგეს ამავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული შედეგი.

ისეთ ვითარებაში, როდესაც დადგენილია დამსაქმებელ ორგანიზაციაში დავის განხილვის ეტაპზე დასაქმებულის თანამდებობის არარსებობის ფაქტი და სასამართლოს შეფასების სა-

განს წარმოადგენს უკანონოდ გათავისუფლებული პირის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხი, უტყუარად უნდა დადგინდეს ახალი საშტატო განრიგის პირობებში, კონკრეტულად რომელ თანამდებობაზე უნდა აღდგეს მოსარჩელე, რადგანაც ამ გარემოების არასათანადოდ დადგენა, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, გაართულებს ან შეუძლებელს გახდის მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებას.

მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, სახეზეა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ქ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი: გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

რაც შეეხება განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, საკასაციო პალატა მხოლოდ ნაწილობრივ იზიარებს კასატორის მიერ ამ კუთხით წარმოდგენილ პრეტენზიებს და აღნიშნავს შემდეგს:

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. დასახელებული ნორმა მოიაზრებს ისეთ შემთხვევასაც, როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება უკანონოდ განხორციელდა და ეს სასამართლოს მიერ არის დადასტურებული. ასეთ შემთხვევას კანონი იძულებით მოცდენად განიხილავს და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას მისი ბრალით მიუღებელი ხელფასის სრული ოდენობით ანაზღაურების სახით განსაზღვრავს.

კასატორის განმარტებით, თ. ც-მა სარჩელით სასამართლოს მიმართა გათავისუფლებიდან ერთი წლის შემდეგ, რითაც ხელოვნურად გაზარდა იძულებით განაცდურის ოდენობა, ამასთანავე, ამ დროის განმავლობაში მას არ უმუშავია, რაც მთელი დროის განმავლობაში ხელფასის ანაზღაურებას გამორიცხავს, სს „R.C.-ის“ მოსაზრებით, სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელებოდა მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილით, რომელიც გათავისუფლების ბრძანების სასამართლოში გასაჩივრების 30-დღიან ვადას ადგენს.

საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის აღნიშნულ პოზიციას და უპირველესად, ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ თ. ც-ის სარჩელის სასამართლოში რეგისტრაცია-

ციის დროისათვის – 2013 წლის 16 მაისისათვის მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსი ამგვარ დათქმას არ ითვალისწინებდა, 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი მხარის მიერ მითითებული რედაქციით ჩამოყალიბდა 2013 წლის 12 ივნისს საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს ორგანულ კანონში შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ (გამოქვეყნების თარიღი 04.07.2013). მატერიალური სამართლის ნორმის დროში მოქმედების პრინციპიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, კანონის მითითებულ დარღვევას ადგილი არ აქვს.

ამასთანავე, ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ მოპასუხის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის დარღვევიდან დაუყოვნებლივ არ წარადგინა სარჩელი სასამართლოში, არ შეიძლება განვიხილოთ დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერ ქმედებად, მით უმეტეს იმ პირობებში, როცა მოსარჩელემ საკუთარი უფლების რეალიზაცია სარჩელის აღძვრის დროისათვის არსებული სახელმეკრულეზო ხანდაზმულობის ზოგად ვადაში განახორციელა და მისი ქმედება კანონიერ მიზნებს ემსახურება.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განაცდურის დაკისრების დროის განსაზღვრის ნაწილში სააპელაციო სასამართლომ სრულყოფილად არ გამოიკვლია საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც არასწორი განწყვეტილების გამოტანა მოჰყვა, ხოლო კასატორმა ამ კუთხით დასაბუთებული პრეტენზია წარმოადგინა, კერძოდ, როგორც საქმის მასალებითაა დადგენილი, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით. გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ითვალისწინებდა კომპენსაციის გადახდას და ამ თანხის მიღების ფაქტს მოსარჩელე სარჩელითვე ადასტურებს, ამასთანავე, არც სასამართლოს დაუდგენია კომპენსაციის გადაუხდელობის ფაქტი. მიუხედავად აღნიშნულისა, სასამართლომ მოპასუხეს განაცდურის ანაზღაურება თ. ც-ის გათავისუფლების დღიდან დააკისრა, რასაც საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს და მიიჩნევს, რომ სასამართლოს ეს დასკვნა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საწინააღმდეგოდ, მტკიცებულებათა კვლევის დადგენილ სტანდარტს (სსსკ 105-ე მუხლის) არ ემყარება და საჭიროებს სააპელაციო პალატის მიერ შესწავლას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს საა-



პელაციო სასამართლოში, თუ:

ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადანყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა;

ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა.

ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ საქმის ხელახლა განხილვისას მტკიცებულებათა ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად უნდა დაადგინოს ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენისა და განაცდურის დაკისრების ნაწილში დავის გადანყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები და ამ გარემოებების შესაბამისად გადანყვეტოს სარჩელის საფუძვლიანობა.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

#### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. სს „R.C.-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 4 ივლისის განჩინება მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს, ხოლო დანარჩენ ნაწილში განჩინება დარჩეს უცვლელად.

3. საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

4. საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# შრომითი ხელშეკრულების მოქალაქეების ინიციატივით

## ბანკინება

№ას-588-556-2014

27 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა: პ. ქათამაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ვ. როინიშვილი,  
ბ. ალავეიძე

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღ-  
დგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

ფ. მ-ემ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამარ-  
თლოს და მოითხოვა:

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექ-  
ტორის 2010 წლის 30 დეკემბრის №... ბრძანების (მოსარჩელეს-  
თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ) ბათილად ცნო-  
ბა;

2. მოსარჩელის აღდგენა სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებ-  
ლის“ პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის  
კოორდინატორის თანამდებობაზე გათავისუფლებაზე არსებუ-  
ლი პირობებით;

3. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლისათვის“ მოსარჩელის  
სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკის-  
რება 2010 წლის 30 დეკემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყო-  
ველთვიურად 700 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს: მოსარჩელე 2004  
წლიდან მუშაობდა სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელში“ გენე-  
ლარული პროდიუსერის პირად მდივნად. 2009 წლის 30 ივნისი-  
დან 2010 წლის 1 თებერვლამდე სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყე-  
ბელს“ მოსარჩელესთან გაფორმებული ჰქონდა შრომითი ხელ-  
შეკრულებები, ხოლო 2010 წლის 25 იანვრის №... ბრძანებით მო-  
სარჩელე ჩაირიცხა სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სამ-  
ტაგო განრიგში უვადოდ კოორდინატორის მოვალეობის შემ-  
სრულებლად და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 700  
ლარით. 2010 წლის 29 ივნისის №... ბრძანებით მოსარჩელეს მი-  
ეცა ორთვიანი უხელფასო შვებულება, რომლის დასრულების

შემდეგ შვებულება გაგრძელდა 2010 წლის 30 აგვისტოს №..., 2010 წლის 30 სექტემბრის №..., 2010 წლის 29 ოქტომბრის №... და 2010 წლის 30 ნოემბრის №... ბრძანებებით. 2010 წლის 30 დეკემბრის №... ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სამუშაოდან 2011 წლის 1 იანვრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილისა და სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე. 2013 წლის 17 აპრილს მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს შვებულებებისა და განთავისუფლების თაობაზე ბრძანებების მოთხოვნით, რაც ჩაჰპარდა 2013 წლის 25 აპრილს. მოსარჩელე სამუშაოდან გაათავისუფლეს პოლიტიკური ნიშნით. გათავისუფლებისათანავე სასამართლოსადმი მიმართვა მოსარჩელემ არ მიიჩნია გონივრულად, ვინაიდან იმ დროისათვის საზოგადოებრივი მაუწყებლის ხემძღვანელობა დანიშნული იყო პოლიტიკური ნიშნით და გავლენა ჰქონდათ ყველა სფეროზე.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მოითხოვა მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი დასაბუთებით: სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სამეურვეო საბჭოს 2013 წლის 4 თებერვლის №... გადაწყვეტილებით ცვლილებები შევიდა „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ დებულებაში და შეიცვალა მისი სტრუქტურა. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის 2013 წლის 1 მარტის №... ბრძანებით დამტკიცდა „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სტრუქტურა წარმოების სამსახურის გარეშე, შესაბამისად, გაუქმდა წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაც, რაც მოსარჩელეს ეკავა. სამუშაოდან გათავისუფლების გამო მოსარჩელემ მიიღო კომპენსაცია კანონით დადგენილი წესით. დაუსაბუთებელია მოსარჩელის პრეტენზია იმის შესახებ, რომ იგი სამსახურიდან პოლიტიკური ნიშნით გაათავისუფლეს. დასახელებული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულებები მოსარჩელეს არ წარუდგინია. ასევე დაუსაბუთებელია მითითება მასზე, რომ მოსარჩელეს უხელფასო შვებულება მისი თანხმობის გარეშე ეძლეოდა. ამასთან აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა არა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, არამედ მას შემდეგ – 2011 წლის 1 იანვრიდან. მოპასუხის განმარტებით, სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას გამორიცხავს ასევე მისი ხანდაზმულობა, კერძოდ, „მაუწყებლის შესახებ“ საქართველოს კანონის 18.4 მუხლის შესაბამისად, საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამდებობის პირის გადაწყვეტილება შე-

იძლება გასაჩივრდეს 30 დღის განმავლობაში სამეურვეო საბჭოში ან სასამართლოში. დასახელებულ ვადაში მოსარჩელეს სადავო ბრძანება არ გაუსაჩივრებია.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილებით:

1. ფ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა;
  2. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ №... ბრძანება ფ. მ-ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
  3. ფ. მ-ე აღდგენილ იქნა სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე;
  4. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 700 ლარის ოდენობით 2010 წლის 30 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
- ზემოხსენებულ გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი შეიტანა მოპასუხემ, რომელმაც მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 აპრილის განჩინებით:

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა;
  2. უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
- სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი გარემოებები:

2009 წლის 30 ივნისს, 2009 წლის 29 ივლისსა და 2009 წლის 31 დეკემბერს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელსა“ და ფ. მ-ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები;

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ პირადი შემადგენლობის 2010 წლის 25 იანვრის №... ბრძანების საშტატო განრიგის თანახმად, ფ. მ-ე უვადოდ დაინიშნა კოორდინატორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა 700 ლარით;

2009 წლის 29 ივნისს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელმა“ გამოსცა ბრძანება 2010 წლის 1 ივლისიდან 2010 წლის 1 სექტემბრამდე მოსარჩელისათვის ანაზღაურების გარეშე შევებულების გამოყენების ნებართვის შესახებ. ფ. მ-ე უხელფასო შევებულებაში იმყოფებოდა, ასევე, 2010 წლის 1 სექტემბრიდან 2011 წლის 1 იანვრამდე 2010 წლის 30 აგვისტოს, 2010 წლის 30 სექ-

ტებრის, 2010 წლის 29 ოქტომბრისა და 2010 წლის 30 ნოემბრის ბრძანებების საფუძველზე;

2010 წლის 30 დეკემბერს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის №... ბრძანებით ფ. მ-ე 2011 წლის 1 იანვრიდან გათავისუფლდა პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობიდან. ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, ასევე, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილი და სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ შრომის შინაგანაწესის 6.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი და 6.3 მუხლი;

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ შრომის შინაგანაწესის 6.1 მუხლის „დ“ პუნქტი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოშლას, ხოლო 6.3 მუხლი შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში ითვალისწინებს დასაქმებულისათვის 1 თვის შრომის ანაზღაურების მიღების უფლებას;

დამსაქმებელს სადავო ბრძანებაში არ მიუთითებია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის რაიმე სხვა საფუძველი;

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელში“ მუშაობის პერიოდში მოსარჩელე კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე ხანდაზმული არ იყო, კერძოდ, სასამართლოს მოსაზრებით, „მაუწყებლობის შესახებ“ კანონის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომელიც საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამდებობის პირის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიან ვადას ადგენს, არ უნდა ყოფილიყო გამოყენებული სადავო ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლომ შემდეგი განმარტება გააკეთა: „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონი არ წარმოადგენს იმ სპეციალურ კანონს, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსისაგან განსხვავებულად აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს. „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონი სპეციალურ კანონს წარმოადგენს ამ კანონის მიზნებისა და რეგულირების სფეროში შემა-

ვალ საკითხებთან მიმართებაში, ხოლო განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის ურთიერთობა წარმოშობილია შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც ეფუძნება ნების ავტონომიის და თანასწორობის პრინციპებს და, შესაბამისად, მხარეთა შორის სადავო საკითხები უნდა მოწესრიგდეს საქართველოს შრომის კოდექსით. იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს გასაჩივრების სპეციალურ ვადას, შრომის ხელშეკრულებებთან მიმართებით გამოყენებულ უნდა იქნეს სამოქალაქო კოდექსით სახელშეკრულებო მოთხოვნებისთვის დადგენილი 3-წლიანი ვადა, თანახმად საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლისა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლისა. სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული ვადა ფ. მ-ეს სარჩელის წარდგენისას არ დაურღვევია.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტზე და განმარტა, რომ ამ ნორმით მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ იყო შეუზღუდავი. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ეს ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის მიხედვით, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გაათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გაათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის

შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება. პალატა ყურადღებას მიაქცევს ასევე იმ გარემოებას, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. ეს ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების ჩამონათვალს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, გაზიარებული ვერ იქნება მოსაზრება, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია და, შესაბამისად, დამსაქმებელი არაა ვალდებული, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კონკრეტული მიზეზი მიუთითოს.

სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლა ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, შრომითი ხელშეკრულების (გარიგების) მოშლით, რითაც დაარღვია დასაქმებულის კონსტიტუციური უფლება, რაც გასაჩივრებული ბრძანების ბათილობისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველია.

განაცდური ხელფასის სახით მიღებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნასთან დაკავშირებით გადანყვეტილების მიღებისას სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლითა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლით და მიიჩნია, რომ მოთხოვნა საფუძვლიანია. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად, სასამართლოს მითითებით, მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით – გათავისუფლების დღიდან ყოველთვიურად 700 ლარის ოდენობით 2010 წლის 30 დეკემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი შეიტანა სსიპ „საზოგადოებრივმა მაუნციებელმა“.

საკასაციო საჩივრის საფუძველები:

სასამართლომ არასწორად გადანყვიტა სარჩელის ხანდაზმულობის საკითხი, ვინაიდან არ იხელმძღვანელა „საზოგადოებრივი მაუნციებლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტით. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, ეს კანონი ანესრი-

გებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, ხოლო შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს „შრომის კოდექსი“ ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით. მოცემულ შემთხვევაში შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებული მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადას განსაზღვრავს სპეციალური და უფრო ახალი კანონი „მაუნყებლის შესახებ“, რომლის მე-8 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, საზოგადოებრივი მაუნყებლის თანამდებობის პირის გადანყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 30 დღის ვადაში სამეურვეო საბჭოში ან სასამართლოში. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუნყებელი“, როგორც დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, ფინანსური, მმართველობითი (რაც მოიცავს ასევე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებს დასაქმებულებთან), სარედაქციო თუ სხვა საქმიანობის განხორციელებისას ხელმძღვანელობს მოქმედი კანონმდებლობით, მათ შორის, შრომის კოდექსით. ანალოგიურ მდგომარეობაშია „საზოგადოებრივი მაუნყებლის“ თანამშრომლები. შესაბამისად, მართლია, „მაუნყებლობის შესახებ“ კანონი არ არის შრომის კოდექსი და ამდენად, არ აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე უშუალოდ შრომით ურთიერთობებს, მაგრამ ეს არის სპეციალური კანონი, რომელიც შრომის კოდექსისა და სამოქალაქო კოდექსისაგან განსხვავებულად აწესრიგებს „საზოგადოებრივი მაუნყებლის“ თანამდებობის პირის გადანყვეტილების, მათ შორის, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე გადანყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების წესსა და ვადებს. „მაუნყებლის შესახებ“ კანონის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტით არ არის განსაზღვრული, თუ კონკრეტულად რომელ სამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებით მიღებული გადანყვეტილების გასაჩივრების ვადაა 30 დღე. ამდენად, ხსენებული რეგულაცია უნდა გავრცელდეს „საზოგადოებრივი მაუნყებლის“ თანამდებობის პირის, მათ შორის გენერალური დირექტორის მიერ მიღებულ იმ გადანყვეტილებებზე, რომლებსაც ის იღებს ფინანსური, მმართველობითი, სარედაქციო და სხვა სახის საქმიანობის განხორციელების პროცესში;

სადავო ბრძანება არ ეწინააღმდეგება კანონს და, შესაბამისად, არ არსებობდა მისი გაუქმების საფუძველი. ბრძანების გამოცემის დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურ-



თიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მესამე ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით და ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ სსიპ „საზოგადოებრივ-მა მაუწყებელმა“ მოსარჩელეს გადაუხადა ერთი თვის შრომის ანაზღაურება;

მოსარჩელე ითხოვდა აღდგენას სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე განთავისუფლებამდე არსებული პირობებით. მოპასუხის მიერ სასამართლოში წარდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ასეთი საშტატო ერთეული და თანამდებობა მაუწყებელში არ არსებობს. სასამართლო წინააღმდეგობაში მოდის თავისივე გადაწყვეტილებასთან, ვინაიდან ერთ შემთხვევაში მიუთითებს, რომ მოსარჩელე უნდა დაუბრუნდეს სამუშაო ადგილს, ხოლო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე. შესაბამისად, სასამართლო ფაქტობრივად აღიარებს, რომ ასეთი თანამდებობა მაუწყებელში აღარ არსებობს. სასამართლომ დაარღვია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის მოთხოვნა, ვინაიდან მოსარჩელეს ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა არ მოუთხოვია და ვერც მოითხოვდა, ვინაიდან ასეთი თანამდებობა არ არსებობს საზოგადოებრივ მაუწყებელში. უზენაესის სასამართლოს პრაქტიკის შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში საქმე უნდა დაბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად საჭირო გარემოებების დადგენის მიზნით (უზენაესი სასამართლოს 2009 წლის 28 აპრილის №ას-937-1142-08 განჩინება);

იმ შემთხვევაში, თუ გამოირიცხება იმ თანამდებობის არსებობა, რაზეც შესაძლებელია აღდგეს მოსარჩელე, საფუძველი ეცლება „საზოგადოებრივი მაუწყებლისათვის“ განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებას, ვინაიდან სასამართლო განაცდურის ანაზღაურებას პირდაპირ უკავშირებს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენას. სასამართლომ არასწორად დააგინა ფ. მ-ის ხელფასის ოდენობა, ვინაიდან იგი უნდა განისაზღვროს არა 700 ლარის ოდენობით, არამედ 560 ლარის ოდენობით, რასაც იგი ხელზე იღებდა.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ პირადი შემადგენლობის 2010 წლის 25 იანვრის 48-კ ბრძანების საშტატო განრიგის თანახმად, მოსარჩელე უვადოდ დაინიშნა პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა 700 ლარით.

დადგენილია ასევე, რომ 2010 წლის 30 დეკემბერს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის №... ბრძანებით მოსარჩელე 2011 წლის 1 იანვრიდან გათავისუფლდა პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობიდან. ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, ასევე, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილი და სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ შრომის შინაგანანგის 6.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი და 6.3 მუხლი.

კასატორი სადავო არ ხდის ზემოხსენებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, ამიტომ ისინი სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილი).

გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა ფ. მ-ის სარჩელი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე და აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით (12.06.2013 წლამდე მოქმედი რედაქციით) არ იყო გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების რაიმე სპეციალური ვადა, ამიტომ ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სადავო ურთიერთობის მიმართ უნდა გავრცელებულიყო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით გათვალისწინებული სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის 3

ნლიანი ვადა.

კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს ზემო-აღნიშნულ მსჯელობას და მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა სპეციალური კანონის – „მაუწყებლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომლის მიხედვით, საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამდებობის პირის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისათვის 30-დღიანი ვადაა დადგენილი.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლ ნაწილზე, რომლის თანახმად, ეს კოდექსი არეგულირებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავდროულად მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, საკითხები, რომლებიც არ წესრიგდება სპეციალური კანონით ან შრომის კოდექსით, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

ზემოხსენებული ნორმის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობები შესაძლებელია შრომის კოდექსისაგან განსხვავებულად დარეგულირდეს სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამ შემთხვევაში, სადავო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად გამოიყენება სწორედ ეს სპეციალური კანონი ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ ის საკითხები, რომლებიც არ წესრიგდება სპეციალური კანონით ან შრომის კოდექსით, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

საკასაციო სასამართლო არ ეთანხმება კასატორის მოსაზრებას სადავო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად „მაუწყებლის შესახებ“ საქართველოს კანონის გამოყენების თაობაზე და მიიჩნევს, რომ ეს კანონი არ აწესრიგებს საზოგადოებრივ მაუწყებელში შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, კერძოდ, დასახელებული კანონის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, ეს კანონი სიტყვისა და აზრის თავისუფლებისა და თავისუფალი მეწარმეობის პრინციპების შესაბამისად განსაზღვრავს მაუწყებლობის განხორციელების წესს, მაუწყებლობის სფეროში ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოს შექმნის წესსა და ფუნქციებს, ამ სფეროში საქმიანობის რეგულირების პირობებს, მაუწყებლობის განხორციელების უფლების მოპოვების წესსა და პროცედურებს. ამავდროულად მუხლის მე-2 პუნქტში მოცემულია ზემოხსენებული კანონ-

ნის მიზნები, კერძოდ, ამ კანონის მიზანია სახელმწიფო ჩარევისაგან დამოუკიდებელი საზოგადოებრივი მაუწყებლობის ფორმირება; მაუწყებლობის სფეროში საქმიანობის რეგულირება გამჭვირვალობის, სამართლიანობისა და მიუკერძოებლობის პრინციპების შესაბამისად, ეროვნული მარეგულირებელი ორგანოს მეშვეობით; სიტყვისა და აზრის თავისუფლების, მაუწყებელთა შორის კონკურენტული გარემოს სტიმულირების, მაუწყებელთა თანასწორობისა და დამოუკიდებლობის, სიხშირეების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა.

„მაუწყებლის შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულირების სფეროდან და მიზნებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ეს კანონი არ წარმოადგენს მაუწყებლობის სფეროში შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების მარეგულირებელ სპეციალურ კანონს, შესაბამისად, სადავო ურთიერთობის მიმართ ვერ იქნება გამოყენებული ამავე კანონის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილი ვადა. თავად ამ მუხლის სათაურიდან (დამოუკიდებლობა და ხელშეუხებლობა) და შინაარსიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ იგი არ ეხება საზოგადოებრივი მაუწყებლის თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხის გადაწყვეტისას მართლზომიერად იხელმძღვანელა სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების რაიმე სპეციალურ ვადას არ ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსი (12.06.2013 წლამდე მოქმედი რედაქციით). მართალია, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის დღეს მოქმედი რედაქცია ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიან ვადას, მაგრამ ამ ნორმის მოქმედება ვერ გავრცელდება იმ შრომით ურთიერთობაზე, რომელიც შეწყდა შრომის კოდექსში შესაბამისი ცვლილების განხორციელებამდე. ეს დასკვნა ეფუძნება „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის 1-ლ პუნქტს, რომლის თანახმად, ნორმატიულ აქტს უკუძალა აქვს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ არის დადგენილი ამ ნორმატიული აქტით. განსახილველ შემთხვევაში, შრომის კოდექსის 53-ე მუხლი ადგენს, რომ ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად

მათი წარმოშობის დროისა. ამდენად, ეს კანონი არ ვრცელდება იმ შრომით ურთიერთობებზე, რომლებიც წარმოიშვა და დასრულდა მის ამოქმედებამდე.

კასატორის მოსაზრებით, სადავო ბრძანება კანონს არ ენი-  
ნააღმდეგება, ვინაიდან ბრძანების გამოცემის დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს ჰქონდა უფლება და-  
საქმებულთან მოეშალა შრომითი ურთიერთობა კონკრეტული საფუძვლის მითითების გარეშე.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის ზემოხ-  
სენებულ პრეტენზიას და მიუთითებს დამსაქმებლის მიერ შრო-  
მითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის თაობაზე საქარ-  
თველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ერ-  
თგვაროვან პრაქტიკაზე, კერძოდ, საკასაციო პალატამ თავის არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი:

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებისათვის საყურადღებოა იმ საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებათა დაცვა, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რაცი-  
ფიცირებული საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლი-  
სის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღა-  
ურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეე-  
ბი ვალდებულებას კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშა-  
კის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინას-  
წარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტუ-  
რული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართვე-  
ლოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახ-  
მად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, ამ პაქტის მონა-  
წილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად გან-  
ხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავ-  
ლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუზრელი ეკონომიკუ-  
რი, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული სა-  
წარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფ-  
ლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ად-  
გენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველ-  
თაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს

1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, 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 უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღვეს სხვას.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს და ნორმით რეგულირებული ხელშეკრულების მოშლა ეს არის შრომითი ურთიერთობის მონაწილის უფლება, რომლის მართლზომიერად გამოყენების მიზნით, თუკი სახეზე არაა ურთიერთობის მარეგულირებელი სპეციალური საკანონმდებლო დათქმა, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლომ უნდა გამოიყენოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. ამ შემთხვევაში მნიშვნელობა ენიჭება ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობების შინაარსს. კერძოდ, თუ ხელშეკრულების მოშლა (შკ 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი) არ უკავშირდება ვალდებულების დარღვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსადაც საფუძველიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად. პატივსადაც საფუძველი, რო-

ცა ხელშეკრულების მომშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას წარმოადგენს, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე, 405-ე მუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებულ ურთიერთობები (იხ. სუსგ, 05.10.2012წ., საქმეზე №ას-545-513-2012; 02.10.2014წ., საქმეზე №ას-106-101-2014; 07.11.2014წ., საქმეზე №ას-893-851-2013).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით (12.06.2013 წლამდე მოქმედი რედაქციით) დამსაქმებლისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. საკასაციო სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტდეს იქნეს, როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამსაქმებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძ-

ლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს ასევე იმ გარემოებას, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მითითებული ნორმით არ არის მონესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. ეს ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას (იხ. სუსგ, 30.10.2013წ., საქმეზე №ას-1283-1210-2012; 10.01.2014წ., საქმეზე №ას-1391-1312-2012).

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლება მოხდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, განთავისუფლების კონკრეტული საფუძვლის მითითების გარეშე. აქედან გამომდინარე, დაუსაბუთებელია კასატორის მსჯელობა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერად მიჩნევის თაობაზე.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არსებობს საკასაციო საჩივარზე უარის თქმის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველი.

კასატორის პრეტენზია გასაჩივრებული განჩინების მიმართ, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენის ნაწილში, ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს: მოსარჩელე მოითხოვდა აღდგენას სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე განთავისუფლებამდე არსებული პირობებით. მოპასუხის მიერ სასამართლოში წარდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ასეთი სამტატო ერთეული და თანამდებობა მაუწყებელში არ არსებობს. სასამართლოს გადაწყვეტილება წინააღმდეგობრივია, ვინაიდან ერთ შემთხვევაში მიუთითებს, რომ მოსარჩელე უნდა დაუბრუნდეს სამუშაო ადგილს, ხოლო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის



კოორდინატორის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე, შესაბამისად, სასამართლო ფაქტობრივად აღიარებს, რომ ასეთი თანამდებობა მაუნწყებელში აღარ არსებობს. სასამართლომ დაარღვია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის მოთხოვნა, ვინაიდან მოსარჩელეს ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა არ მოუთხოვია და ვერც მოითხოვდა, ვინაიდან ასეთი თანამდებობა არ არსებობს საზოგადოებრივ მაუნწყებელში.

საკასაციო პალატა, უპირველესად, ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას მოსარჩელის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე გულისხმობს არამართო განთავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენას, არამედ სხვა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენასაც (იხ. 07.11.2013 წლის სხდომის ოქმი – 13:38:57-13:39:47, 13:46:11). ამდენად, გაზიარებული ვერ იქნება კასატორის პრეტენზია იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე ტოლფას სამუშაოზე აღდგენას არ მოითხოვდა.

ამასთან, საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პრეტენზიას და მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი წინააღმდეგობრივია, კერძოდ, თუ სასამართლომ მიიჩნია, რომ სსიპ „საზოგადოებრივ მაუნწყებელში“ გადაწყვეტილების გამოტანის დროს არსებობდა პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა (მოსარჩელის მიერ განთავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა) და ამ თანამდებობაზე აღადგინა კიდევ მოსარჩელე, მაშინ გაუგებარია, როგორ უნდა აღდგეს ეს უკანასკნელი ტოლფას სამუშაოზეც. ამასთან, საყურადღებოა, რომ არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს არ უმსჯელია მოპასუხის მიერ შესაგებელში და სააპელაციო საჩივარში მითითებულ იმ გარემოებაზე, რომ სსიპ „საზოგადოებრივ მაუნწყებელში“ 2013 წლის 1 მარტიდან აღარ არსებობს პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა. ამ გარემოების დასადასტურებლად მოპასუხემ წარადგინა მტკიცებულებები (სსიპ „საზოგადოებრივი მაუნწყებლის“ სამეურვეო საბჭოს 2013 წლის 4 თებერვლის №... გადაწყვეტილება „სსიპ „საზოგადოებრივი მაუნწყებლის“ დებულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ და სსიპ „საზოგადოებრივი მაუნწყებლის“ გენერალური დირექტორის 2013 წლის 1 მარტის №... ბრძანება „სსიპ „საზოგადოებრივი მაუნწყებლის“ სტრუქტურული ერთეულების ცვლილების შესა-

ხებ“). საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლო ვალდებული იყო გამოეკვლია ზემოხსენებული მტკიცებულებები და დაედგინა, ნამდვილად გაუქმდა თუ არა სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ პროდიუსინგის დეპარტამენტის წარმოების სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა. იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული თანამდებობა გაუქმებულია და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ შესაძლებელია იმსჯელოს მოსარჩელის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე, ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს თუ არა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდის წინაპირობები (შრომის კოდექსის 38.8 მუხლი).

საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს ასევე იმ გარემოებას, რომ ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში აღსრულებადი გადანყვეტილება უნდა იქნეს მიღებული.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით უზრუნველყოფილი უფლების სასამართლო წესით დაცვის პრინციპი თავის თავში მოიაზრებს არა მხარის ფორმალურ უფლებას, მიმართოს სასამართლოს, არამედ წარმოადგენს მართლმსაჯულების აქტით, დარღვეული თუ სადავოდ ქცეული უფლების დაცვის იმგვარ რეალურ გარანტიას, რასაც შესაბამისი შედეგი უნდა მოჰყვეს. სასამართლო გადანყვეტილების უმთავრესი ფუნქცია ამ გადანყვეტილებით დადგენილი მართლწესრიგის სისრულეში მოყვანა და ამ გზით მოსარჩელის იურიდიული ინტერესის დაკმაყოფილებაა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მართლმსაჯულების როლი ფორმალური გახდება. აქედან გამომდინარე, სასამართლო ვალდებულია, გადანყვეტილების გამოტანისას შეფასება მისცეს იმ საკითხსაც, ობიექტურად რამდენად შესაძლებელია ამ გადანყვეტილების აღსასრულებლად წარმართვა და იმ სამართლებრივი შედეგის დადგომა, რაც მოსარჩელეს სურს.

ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის საკითხის გადანყვეტილისას, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ტოლფასი სამუშაოს არსებობის ფაქტის მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს და დაამტკიცოს, დამსაქმებელთან არსებული საშტატო ნუხსიდან კონკრეტულად რომელი სამუშაო (თანამდებობა) წარმოადგენს განთავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებულ სამუშაოს (თანამდებობას). ცხადია, რომ აღნიშნული საკითხი შე-

საძლებელია გაირკვეს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საშტატო ნუსხისა და შესაბამის თანამდებობათა ფუნქციების გამოკვლევის შედეგად, რაც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებს არ განუხორციელებიათ. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ტოლფას სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენის საკითხი შესაძლებელია დადებითად გადაწყდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დადგინდება სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საშტატო განრიგით ასეთი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, წინააღმდეგ შემთხვევაში მიღებული გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულება შეუძლებელი იქნება.

მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენის ნაწილში, სახეზეა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი, კერძოდ, გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს ასევე, რომ გასაჩივრებული განჩინება უნდა გაუქმდეს იმ ნაწილშიც, რომლითაც უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, ვინაიდან იძულებითი განაცდურის დაკისრების საკითხი იმაზე იქნება დამოკიდებული, დაკმაყოფილდება თუ არა მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. სსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმებისა და ამ ნაწილში საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგენია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე

გარემოებები, რაზედაც მითითებულია ამ განჩინების სამოტივაციო ნაწილში.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. აღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მოცემულ საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა გადაწყვიტოს სასამართლო ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების საკითხი.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 აპრილის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ და ამ ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

3. უცვლელად დარჩეს გასაჩივრებული განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება ფ. მ-ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ №... ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე;

4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# შრომითი ხელშეკრულების მოხელა დამსაქმებლის ინიციატივით

## ბანრინება

№ას-662-629-2014

4 ივნისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-  
დგენა, თანხის დაკისრება.

### აღწერილობითი ნაწილი:

გ. ლ-მ სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „თ-ს“ მიმართ გა-  
თავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, დაკავე-  
ბულ თანამდებობაზე აღდგენის, 2012 წლის 8 ნოემბრიდან 2013  
წლის 8 ივლისამდე განაცდურის, ყოველთვიური ხელფასის – 4  
440 ლარისა და პრემიის – 1 100 ლარის, ასევე ანგარიშსწორების  
დაყოვნების ყოველი დღისათვის ამ თანხის 0,07%-ის ანაზღაუ-  
რების მოთხოვნით.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უა-  
რის თქმა მოითხოვა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
კოლეგიის 2014 წლის 21 იანვრის გადაწყვეტილებით გ. ლ-ის სარ-  
ჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სს  
„თ-ს“ გენერალური დირექტორის 2012 წლის 7 ნოემბრის №კ-  
210 ბრძანება კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერ-  
გოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების  
ხელმძღვანელ გ. ლ-ის გათავისუფლების შესახებ, სს „თ-ს“ მო-  
სარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება გათავისუფლებიდან (2012 წლის 8 ნოემბერი) 2013  
წლის 8 ივლისამდე ყოველთვიურად დარიცხული ხელფასის 4  
440 ლარის, სულ 45 659,16 ლარის ანაზღაურება იმ დროისათ-  
ვის არსებული საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით,  
გ. ლ-ის სასარჩელო მოთხოვნა სს „თ-ში“ პირვანდელ თანამდე-  
ბობაზე აღდგენისა და ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი  
დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესა-  
ხებ არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლობის გამო.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს სს „თ-მა“ და გ. ლ-მ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილებით სს „თ-სა“ და გ. ლ-ის სააპელაციო საჩივრები ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც გ. ლ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, სს „თ-ს“ გ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 37 074 ლარის ოდენობით იმ დროისათვის არსებული სამემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით, სს „თ-ს“ გ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2013 წლის 5 იანვრიდან ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, გ. ლ-ის სარჩელი თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა შემდეგი დასაბუთებით:

სააპელაციო პალატამ დადგინილად ცნო, რომ სს „თ-ს“ გენერალური დირექტორის 2012 წლის 9 ივლისის ბრძანებისა და შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. გ. ლ-ი, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლდა 2012 წლის 7 ნოემბრის ბრძანებით.

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით და განმარტა, რომ, მართალია, აღნიშნული ნორმა ხელშეკრულების მხარეებს ანიჭებს უფლებამოსილებას, შეწყვიტონ მათ შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა ხელშეკრულების მოშლის გზით, თუმცა, მოცემული უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, ნებისმიერი დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. მოცემულ შემთხვევაში, სს „თ-ს“ მხრიდან ადგილი ჰქონდა უფლების ბოროტად გამოყენებას. სააპელაციო პალატამ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 103-ე, 105-ე მუხლების შესაბამისად, მტკიცებულებების შეფასების შედეგად მიიჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობდა გ. ლ-თან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი.

სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 31-ე, 32-ე, 44-ე, ასევე სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლით და მიიჩნია, რომ სს „თ-ს“ გ. ლ-ის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა იძულებითი განაცდურის 37 074 ლარის, ასევე შრომის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა.

პალატამ გ. ლ-ის მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო უსაფუძვლოდ მიიჩნია.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა სს „თ-მა“, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და გ. ლ-ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძველებით:

სასამართლომ გადაწყვეტილების გამოტანისას არასწორად არ გაიზიარა „თ-ს“ სააპელაციო საჩივრის საფუძველები, როდესაც სასამართლო სხდომაზე (ორივე ინსტანციაში) მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ მან მისი განყოფილების 5 თანამშრომელს მოსთხოვა, დაენერათ განცხადებები თანამდებობის საკუთარი სურვილით დატოვების თაობაზე, ასევე ის, რომ მოსარჩელემ ეს დავალითა უშუალოდ მისი ხელმძღვანელებისაგან მიიღო, მოცემულის მიზეზად კი, დაასახელა ის გარემოება, რომ ეს ამ მუშაკთა სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის მიზნით იყო განპირობებული. საკითხის ამგვარი განმარტება სარწმუნო არ უნდა გამხდარიყო, რადგან დასაქმებულის სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის შემთხვევაში, ალოგიკურია გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერის მოთხოვნა. სააპელაციო სასამართლომ გ. ლ-ის ამ განცხადებას გვერდი აუარა, ხოლო, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის საფუძველზე, გ. ლ-ის მხრიდან მარტოოდენ ამ ფაქტის აღიარება და მისი სწორი სამართლებრივი შეფასება უნდა გამხდარიყო სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის წინაპირობა. 2012 წლის ივლისში საპროტესტო აქციებისა და გაფიცვების დაწყება სწორედ კომერციული დირექციის არასწორმა მმართველობამ განაპირობა, რაც თანამშრომელთა მიმართ გამოვლენილ ზენოლაში გამოიხატებოდა. კომერციულ დირექციაში კი, გ. ლ-ც შედიოდა, თუმცა ეს გარემოება სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა, შესაბამისად, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ჩამოყალიბებული მოსაზრება, რომ გ. ლ-ს კავშირი არ ჰქონდა კომპანიაში შექმნილ არასტაბილურ და არაორდინალურ მდგომარეობასთან, არასწორია. სს „თ-ს“ გ. ლ-თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური და მართლობითი წინაპი-

რობა გააჩნდა, შესაბამისად, ამ ნაწილში სააპელაციო სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა კასატორის განმარტებებს საპროტესტო აქციებთან გ. ლ-ის კავშირის თაობაზე.

შრომითი ურთიერთობების ვადაზე ადრე შეწყვეტით არ დარღვეულა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მოთხოვნები. მოსარჩელეს მიეცა კანონმდებლობით დადგენილი კომპენსაცია, შესაბამისად, უფლება განხორციელდა მართლზომიერად. მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური და მართლზომიერი წინაპირობა, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, რადგან, მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს უნდა მიეჩნია, რომ სს „თ-ს“ მხრიდან ადგილი არ ჰქონია უფლების ბოროტად გამოყენებას, რადგან მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სანაცვლოდ, მიეცა შესაბამისი კომპენსაცია. უზენაესი სასამართლოს მიერ 2011 წლამდე დადგენილი პრაქტიკა განსხვავდება მოცემულ დავაზე მიღებული გადაწყვეტილებისაგან.

სასამართლოს არ ჰქონდა საფუძველი, განაცდურის ანაზღაურებამდე მოპასუხისათვის დაეკისრებინა ამ თანხის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, რადგანაც შრომის კოდექსის 31-ე მუხლი (2012 წლის რედაქცია) აწესრიგებდა შრომის ანაზღაურების ფორმას, ოდენობას, გაცემის დროსა და ადგილს. ამ მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 ნაწილები ერთმანეთთან კავშირში მყოფი ნორმებია, რომელთა შეფასება 31-ე მუხლის ლოგიკური განმარტებით უნდა მოხდეს. 31-ე მუხლის მე-2 ნაწილში საუბარია შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნების შეზღუდვაზე და იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი მუშაკს გაუჭიანურებს ხელფასის გაცემას, დასაქმებულს ეძლევა შესაძლებლობა, 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით დამსაქმებელს მოსთხოვოს გაუცემელი თანხის 0,07%-ის გადახდა. მოცემულ შემთხვევაში კი, რადგან გ. ლ-თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად – ობიექტური და მართლზომიერი საფუძველით, არ არსებობს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის გამოყენების შესაძლებლობა.

უდავოა, რომ გ. ლ-თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ შრომის კოდექსის 34-ე მუხლით დადგენილი საბოლოო ანგარიშსწორების ვადები არ დარღვეულა. მოსარჩელეს მიეცა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინე-



ბული ფულადი კომპენსაცია და დამატებითი საშვებულებო დღეების თანხა (28 სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურება). შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის გამოყენების შესაძლებლობა იარსებებდა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ამუშავებდა გ. ლ-ს, თუმცა უსაფუძვლოდ არ მისცემდა შესრულებული სამუშაოსთვის კუთვნილ ანაზღაურებას. გაუგებარია ასევე, თუ რატომ დააკისრა სასამართლომ სს „თ-ს“ პირგასამტეხლოს გადახდა 2013 წლის 5 იანვრიდან. თუ გ. ლ-ი 2013 წლის 9 ივლისამდე მუშაობდა კომპანიაში, სავარაუდოა, რომ ე.წ. „დაყოვნება“ არ არსებობდა, ამიტომ სასამართლომ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი არასწორად გამოიყენა და განმარტა, ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და იძულებითი მოცდენის საკითხი ჯერ კიდევ სასამართლო განხილვის საგანია და დაყოვნებაზე საუბარი შეუძლებელია იმ დრომდე, ვიდრე გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაში არ შევა.

საკასაციო სასამართლოს შეგებებული საკასაციო საჩივრით მიმართა გ. ლ-მ, მოითხოვა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების იმ ნაწილში გაუქმება, რომლითაც სს „თ-ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა და ახალი გადაწყვეტილებით მოპასუხისათვის დამატებით 4 144 ლარის დაკისრება შემდეგი საფუძვლებით:

სააპელაციო სასამართლომ არასწორად არ გაიზიარა გ. ლ-ის მტკიცება, რომ მისი სამსახურიდან გაუთავისუფლებლობის შემთხვევაში, გარდა ხელფასისა და პრემიისა, მიიღებდა ერთი თვის საშვებულებო თანხას, რის გამოც სააპელაციო პალატამ განაცდურს დააკლო კომპენსაციის სახით გაცემული, 28 დღის საშვებულებო თანხა – 4 144 ლარი, რომელიც არ იყო მე-13 ხელფასი, არამედ იგი თანამშრომლებზე გაიცემოდა შვებულების გამოყენებლობის შემთხვევაში. სწორედ ამიტომ, გ. ლ-ის გათავისუფლებისას, კომპანიამ გაითვალისწინა აღნიშნული და ერთი თვის კომპენსაციასთან ერთად გასცა საშვებულებო დახმარებაც. ვინაიდან გათავისუფლების ბრძანება მიჩნეულ იქნა ბათილად, ჩაითვალა, რომ გ. ლ-ს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული 8 თვის განმავლობაში შეეზღუდა შრომითი უფლება, შესაბამისად, ამ პერიოდში მან ვერ ისარგებლა შვებულებით. იმ შემთხვევაში კი, თუ გ. ლ-ი იმუშავებდა კომპანიაში და არ ისარგებლებდა შვებულებით, მიიღებდა საშვებულებო დახმარებას. ამდენად, 28 დღის საშვებულებო თანხა სასამართლომ არასწორად მიიჩნია მე-13 ხელფასად, ამასთან, იმაზე მითითება, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა სს „თ-ს“ თანამშრომლებზე შვებულებაში გასვლისას დამატებით ერთი თვის

ხელფასის გაცემა, საფუძველს მოკლებულია, რადგან ეს ფაქტი დასტურდება თვით გათავისუფლების შესახებ ბრძანებით, თუ კომპანია არ გაცემდა საშვებულებო დახმარებას შვედულების გამოუყენებლობისათვის, ასეთ შემთხვევაში კომპანიას არავითარი საფუძველი არ ექნებოდა, კომპენსაციასთან ერთად გაცემა 28 დღის ანაზღაურება.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, სს „თ-ს“ საკასაციო საჩივრისა და გ. ლ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივრების საფუძველები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივრები ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, 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 გამოკვლევა. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენა-შეფასება, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. დასაბუთებული შედავებისას, კანონით იმპერატიულადაა დადგენილი საკასაციო სასამართლოს ვალდებულება, შეამოწმოს სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისობა საქმეში არსებულ მტკიცებულებებთან, ანუ შეამოწმოს, გადაწყვეტილების გამოტანისას დაცულია თუ არა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე და 249-ე მუხლების მოთხოვნები.

კასატორი სს „თ“ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებას იმ საფუძველით მოითხოვს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (გათავი-

სუფლების დროს მოქმედი რედაქცია), დასაქმებულის გათავისუფლება მართლზომიერად განხორციელდა, ამასთანავე, არასწორია გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დაკისრებული განაცდურის ოდენობა, რადგან სასამართლომ ამ ნაწილში არასრული შეფასება მისცა საქმის მასალებს, თავის მხრივ, არ არსებობდა არც თანხის დაყოვნების გამო 0,07%-ის დაკისრების წინაპირობები.

გ. ლ-ი შეგებებული საკასაციო საჩივრით არ დაეთანხმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ მოთხოვნილ კომპენსაციას უნდა გამოკლებოდა გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2012 წლის 9 ივლისს სს „თ-ს“ გენერალური დირექტორის №კ-118 ბრძანებით გ. ლ. მიღებულ იქნა კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე;

შრომითი ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2012 წლის 9 ივლისიდან 2013 წლის 8 ივლისის ჩათვლით, ერთი თვის საგამოცდო ვადით;

შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 4 440 ლარს;

სს „თ-ს“ 2012 წლის 23 ოქტომბრის №256 ბრძანებით დამტკიცებული საწარმოო და ფინანსურ-სამეურნეო საქმიანობის ძირითადი შედეგებისათვის თანამშრომლების მიმდინარე პრემიების შესახებ დებულების 2.8 მუხლის თანახმად, 2012 წლის ნოემბრიდან 2013 წლის ივლისამდე მოსარჩელეს ყოველთვიურად უნდა მიეღო ხელფასზე დანამატის სახით არსებული პრემია, რომელიც შეადგენდა ხელფასის – 4 440 ლარის 25%-ს – 1 100 ლარს;

2012 წლის 7 ნოემბერს სს „თ-ს“ კომერციული დირექტორის მოადგილემ სამსახურებრივი წერილით მიმართა კომპანიის გენერალურ დირექტორს და განვითარებულ მოვლენებთან დაკავშირებით, რაც გადაიზარდა მასობრივ პროტესტში, გაფიცვების და კომერციული ციკლის შეჩერების საფრთხეში, მიზანშეწონილად მიიჩნია, სხვა პირებთან ერთად, გ. ლ-ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება;

მუშაობის პერიოდში მოსარჩელე კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს, დამსაქმებლის მხრიდან რაიმე პრეტენზიის გამოხატვას ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახის გამოყენებას ადგილი

არ ჰქონია;

2012 წლის 7 ნოემბრის №კ-.. ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (შრომითი ხელშეკრულების მოშლა), სს „თ-მა“ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა გ. ლ-ან. ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კონკრეტული საფუძველი მითითებული არ ყოფილა;

სს „თ-ს“ წარმომადგენლის განმარტებით, უშუალოდ გ. ლ-ს რაიმე შეხება გაფიცვებთან და საპროტესტო აქციებთან არ ჰქონია და კომპანიაში აღნიშნული არაორდინალური სიტუაციის გამომწვევი მიზეზი მოსარჩელის მოქმედებები არ ყოფილა;

გ. ლ-ს, მისი განცხადების პასუხად, 2013 წლის 10 მაისს, სს „თ-მა“ განუმარტა, რომ 2012 წლის 7 ნოემბრის №კ-.. ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე მიეცა ერთი თვის შრომის ანაზღაურება, ასევე, კეთილი ნების და არა იურიდიული ვალდებულების საფუძველზე, შინაგანანგის 17.2 მუხლის შესაბამისად, გამოუყენებელი სამუშაოებო დღეების, 28 სამუშაო დღის ანაზღაურება;

მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში პალატამ დაუსაბუთებლად მიიჩნია იმ საფუძველით, რომ 2013 წლის 9 ივლისიდან, ვადის გასვლის გამო, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება და აღარ არსებობდა აღნიშნული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე სს „თ-ში“ კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე გ. ლ-ის აღდგენის დაკმაყოფილების საფუძველი.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სააპელაციო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტა უფლების არამართლზომიერ გამოყენებად მიიჩნია. სასამართლოს ეს დასკვნა, ემყარება, ერთი მხრივ, უდავოდ დადგენილ იმ გარემოებას, რომ დასაქმებული სამუშაოს კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა და მის მიმართ დამსაქმებელს რაიმე პრეტენზია არ ჰქონია, ასევე არ გამოყენებულა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, ამასთანავე, სს „თ-ს“ განმარტებით, გ. ლ-ს რაიმე შეხება საპროტესტო აქციებთან, გაფიცვასა და კომპანიაში წარმოშობილ არაორდინალურ სიტუაციასთან არ ჰქონია (რასაც მოპასუხე უკავშირებდა გათავისუფლებას), რაც დაუსაბუთებელს ხდის კასატორის პრეტენზიას სასამართლოს მიერ ამ თვალსაზრისით

მტკიცებულებათა, ასევე გ. ლ-ის განმარტების არასწორი გამოკვლევის თაობაზე.

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების შემომწმების თვალსაზრისით საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებს და მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლების არამართლზომიერი გამოყენების გამო, სააპელაციო პალატამ მართებულად მიიჩნია, რომ არსებობდა ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები. ამ კუთხით პალატა მოიხმობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ბოლოდროინდელ პრაქტიკას, რომლის თანახმადაც, საკასაციო სასამართლოს მიდგომა სადავო საკითხთან დაკავშირებით შემდეგია:

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებისათვის საყურადღებოა იმ საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებათა დაცვა, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №...-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 მე-2 ნაწილით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავენ პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული სანაშრომო 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 თანახ-

მადაც, 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 უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს და ნორმით რეგულირებული ხელშეკრულების მოშლა ეს არის შრომითი ურთიერთობის მონაწილის უფლება, რომლის მართლზომიერად გამოყენების მიზნით, თუკი სახეზე არაა ურთიერთობის მარეგულირებელი სპეციალური საკანონმდებლო დათქმა, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლომ უნდა გამოიყენოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. ამ შემთხვევაში მნიშვნელობა ენიჭება ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობების შინაარსს. კერძოდ, თუ ხელშეკრულების მოშლა (შკ 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი) არ უკავშირდება ვალდებულების დარღვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსადები საფუძველიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად. პატივსადებია საფუძველი, როცა ხელშეკრულების მომშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათ-

ვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას წარმოადგენს, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე და 405-ე მუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული ურთიერთობები (იხ. სუსგ-ებები: №ას-545-513-2012, 5 ოქტომბერი, 2012 წელი; №ას-106-101-2014, 2 ოქტომბერი, 2014 წელი; №ას-893-851-2013, 7 ნოემბერი, 2014 წელი).

მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც დადასტურებულია გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველი, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურებაც, კერძოდ, შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით, ამასთანავე, ამავე კოდექსის 31-ე მუხლით განსაზღვრულია შრომის ანაზღაურების ზოგადი წესი და ნორმის პირველი ნაწილით განსაზღვრულია კანონში მითითებული რეგულაციის გამოყენების შესაძლებლობა, იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება განსხვავებულ დებულებებს არ ითვალისწინებს. განსახილველ შემთხვევაში, არც მხარეს მიუთითებია და არც საქმის მასალებზე დაყრდნობით დაუდგენია სააპელაციო პალატას ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მხარეები ხელშეკრულებით ანაზღაურების კანონისაგან განსხვავებულ წესზე იყვნენ შეთანხმებული. 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით კი, დადგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. კანონის ეს დათქმა წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებადამცავ დანაწესს, რომლითაც ეს უკანასკნელი აღჭურვილია შესაძლებლობით, მინიმალური ზიანის ანგარიშში მოითხოვოს ანაზღაურების დაყოვნებით გამოწვეული კომპენსაცია. ამ თვალსაზრისით კანონი არ შეიცავს რაიმე დათქმას, რაც გამართლებულს გახდიდა კასატორ სს „თ-ს“ მოსაზრებას, რომ მას კანონით განსაზღვრული პროცენტი მხოლოდ მას შემდეგ შე-

იძლებოდა დაკისრებოდა, რაც გადაწყვეტილება შეევიდოდა კანონიერ ძალაში, ხოლო მოვალე არ შეასრულებდა დაკისრებულ ვალდებულებას, მით უფრო, როდესაც გ. ლ-ის გათავისუფლება არამართლზომიერადაა მიჩნეული.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულება კანონის დარღვევით რომ არ მოშლილიყო, გ.ლ. 2012 წლის 8 ნოემბრიდან 2013 წლის 9 ივლისამდე ხელფასის სახით მიიღებდა 35 668 ლარს, ხოლო პრემიის სახით – 9 990 ლარს, ამასთანავე, პალატამ არ გაიზიარა გ. ლ-ის მტკიცება, რომ სამსახურიდან გაუთავისუფლებლობის შემთხვევაში, გარდა ხელფასისა და პრემიისა, დასაქმებული დამატებით მიიღებდა ერთი თვის საშვებულებო თანხას, ვინაიდან საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა ის გარემოება, რომ სს „თ-ს“ თანამშრომლებზე შვებულებაში გასვლისას გაციემოდა დამატებით ერთი თვის ხელფასი.

კომპენსაციის ოდენობის ნაწილში სააპელაციო პალატის დასკვნას არ ეთანხმება სს „თ.“ იმ საფუძველზე, რომ სასამართლომ მოსარჩელეს მიაკუთვნა იმაზე მეტი თანხა, ვიდრე ის მიიღებდა ხელშეკრულების ძალაში ყოფნის შემთხვევაში, ხოლო ამ კუთხით სააპელაციო პალატამ შეფასება არ მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს. თავის მხრივ, გ. ლ-მ შეგებულ იქნა საკასაციო საჩივრით უსაფუძვლოდ მიიჩნია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა, რომ ხელშეკრულების ძალაში ყოფნის შემთხვევაში, იგი დამატებით საშვებულებო თანხას ვერ მიიღებდა.

მხარეთა აღნიშნული პრეტენზიების კანონიერების შემოწმების მიზნით, საკასაციო პალატა მიუთითებს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომელიც ადგენს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით კი დადგენილია ზიანის ანაზღაურებაზე პასუხისმგებელი პირის ვალდებულება, აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულგებელი გარემოება. ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, დაზარალებული პირის რესტიტუციის მიზნით, კანონმდებელი სამართლიან ბალანსად იმგვარი მდგომარეობის აღდგენას მიიჩნევს, რომელიც ზიანის არარსებობის შემთხვევაში იარსებებდა. შრომით ურთიერთობებში, ასეთად დაკარგუ-



ლი ხელფასი, ანუ ის ფულადი კომპენსაცია მიიჩნევა, რასაც მიიღებდა დასაქმებული.

საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს სს „თ-ს“ პრეტენზიას კომპენსაციის განსაზღვრის თვალსაზრისით მტკიცებულებათა არასრული გამოკვლევის თაობაზე და ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგზე:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ გ.ლ. დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2012 წლის 8 ნოემბრიდან. გათავისუფლების დროისათვის მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით გადაეცა 1 თვის შრომის ანაზღაურება, ასევე საშვებულებო დახმარება. საქმეში წარმოდგენილი ხელფასის ბარათის თანახმად, გათავისუფლების დროისათვის დასაქმებულს ანაზღაურებული აქვს 2012 წლის ნოემბრის 1-7 დღის ხელფასი, ასევე ამ დღეებისათვის პრემია, ამავე მტკიცებულებაში მითითებულია გასასვლელი დახმარებისა და შვებულების საკომპენსაციო თანხის ანაზღაურებაზეც. სააპელაციო პალატამ იძულებით მოცდენის დროისათვის მიუღებელი ხელფასის გამოანგარიშებისას შეფასება არ მისცა საქმეში წარმოდგენილ მოსარჩელის სახელფასო ბარათს, ისე მიიჩნია, რომ ანაზღაურებას ექვემდებარებოდა 8 თვისა და 1 დღის ხელფასი, ასევე პრემია. ამ თვალსაზრისით მხედველობაშია მისაღები ის გარემოება, რომ საკასაციო სასამართლოში გამართულ სხდომაზე გ. ლ-ი დაეთანხმა სს „თ-ს“ მსჯელობას ფაქტობრივად ნამუშევარი ბოლო თვის (7 დღის შრომის ანაზღაურებისა) და ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის დროისათვის ხელფასისა და პრემიის არასწორად დაანგარიშების თაობაზე (იხ. 29.04.2015 წ. სხდომის ოქმი, 15:32:40 სთ.).

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. დასახელებული ნორმისა და ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნა-

ნილში არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წინაპირობები.

რაც შეეხება შეგებებული საკასაციო საჩივრის მოთხოვნას, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები. ამ თვალსაზრისით პალატა ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგ გარემოებებზე:

სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის V თავით რეგულირდებოდა შვებულების გამოყენებასა და ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები, თუმცა, დამსაქმებლის მიზეზით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების წესი ეროვნული კანონმდებლობით მოწესრიგებული არ იყო, შესაბამისად, აღნიშნული საკითხი სრულად ექცეოდა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის რეგულაციის სფეროში (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 22.02.1995 დადგენილებით, ძალაშია 22.06.1997 წლიდან).

მოსმობილი კონვენციის პირველი მუხლით დადგენილია მისი გამოყენების სფერო და სუბიექტები და პირველი პუნქტის ბ) ქვეპუნქტის თანახმად, გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მიღების უფლების მქონე პირად მიიჩნევა ყველა პირი, ვინც დასაქმებულია გაზის ან ელექტროენერჯის მწარმოებელ ან გამანაწილებელ სანარმოში.

ამავე კონვენციის მე-6 მუხლით დადგენილია შემდეგი: პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მეწარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს. განსახილველი ნორმის თანახმად, დასაქმებულისათვის მინიჭებული გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლების რეალიზაციისათვის ერთობლივად უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები: ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება; ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა; გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება. თავის მხრივ, კონვენციის მე-3 მუხლი უფლების მქონე პირის კომპენსაციად განიხილავს ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრული ხერხით გამოთვლილ ჩვეულებრივ ჯილდოს ან შესაბამისი ფულადი ეკვივა-

ლენტის დამატებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში; ჯილდოს, რომელიც განსაზღვრულია კოლექტიური შეთანხმებით.

კონვენციის დებულებათა სწორი ანალიზისათვის საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, პარალელი გაავლოს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრულ რეგულაციასთან. როგორც დასაქმებულის გათავისუფლების დროს მოქმედი, ისე არსებული რედაქციის შრომის კოდექსის 22-ე მუხლით განსაზღვრულია შვებულების მიცემის წესი და ნორმის პირველი ნაწილით დადგენილია, რომ დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამ მხრივ, ეროვნული კანონმდებლობა აწესებს კონვენციის მე-2 მუხლით დადგენილ (1 წლიანი უწყვეტი მუშაობა) უფლების მოპოვების სტანდარტზე დაბალ სტანდარტს, ხოლო 24-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილია, რომ შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. ამდენად, ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში, გ. ლ-ს, მიუხედავად დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისა, ფასიანი შვებულების მოთხოვნის უფლება მოპოვებულად ეთვლება.

კონვენციის მე-3 მუხლით განსაზღვრული „ჯილდოს“ გამომანგარიშების წესი მოცემულია შრომის კოდექსის 26-ე მუხლში და დადგენილია, რომ 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. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატამ დაადგინა და არც შეგებებული საკასაციო საჩივრითაა სადავოდ გამხდარი ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულება, გარდა 12 თვის შრომის ანაზღაურებისა, ჯილდოს სახით დამატებით საშვებულებო კომპენსაციას არ ითვალისწინებდა.

პალატა მიიჩნევს, რომ ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში, როდესაც მხარე მოითხოვს და სახეზეა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის სამართლებრივი წინაპირობები, „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენცი-

ით განსაზღვრული გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის გაცემის დამსაქმებლისათვის დაკისრება საფუძველს მოკლებულია, რამდენადაც ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, პირის უფლებრივი რესტიტუცია, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იწვევს იმ მდგომარეობის აღდგენას, რაც ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლის არარსებობის შემთხვევაში იქნებოდა, ასეთ ვითარებაში რესტიტუციის სამართლებრივი არსი გამორიცხავს დამსაქმებლისათვის იმაზე მეტი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას, ვიდრე ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში გვექნებოდა სახეზე. ეს გარემოება არსებითად განსხვავდება იმგვარი ვითარებისაგან, როდესაც პირი, რომელსაც ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ჰქონდა მოპოვებული და სრულად ან ნაწილობრივ არ უსარგებლია ამ უფლებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდება მენარმის მიზეზით და სადავოდ არ გახდის გათავისუფლების მართლობიერებას. საკასაციო სასამართლოს აღნიშნული შეფასება სრულად შეესაბამება მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მოთხოვნებს, რომლის თანახმადაც ამ კანონის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“, „ვ“ – „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით (დამსაქმებლის მიზეზით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები) გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

ამდენად, გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრებაზე სააპელაციო პალატამ გ. ლ-ს კანონის სწორი განმარტების გზით უთხრა უარი, რაც შეგებებული საკასაციო საჩივრის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, საქმის ხელახლა განმხილველმა სასამართლომ წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების შესაბამისად, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების გზით უნდა დაადგინოს კომპენსაციის ოდენობის საკითხი.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულება ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დანყებული, უნდა შეჯამდეს

და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას სასამართლო ხარვეზის განაწილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სს „თ-ს“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. გ. ლ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
3. იძულებითი განაცდურის განსაზღვრის ნაწილში გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილება და საქმე ამ ნაწილში ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს, ხოლო დანარჩენ ნაწილში გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.
4. გ. ლ-ს უარი ეთქვას სს „თ-თვის“ დამატებით 4 144 ლარის დაკისრებაზე.
5. სს „თ-ს“ საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.
6. გ. ლ-ი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.
7. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**პრომიტი სელექტორების მოქალაქეების  
ინიციატივით**

**განცხადება**

№ას-310-292-2014

10 სექტემბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა**

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

**დავის საგანი:** სსიპ ქ. ფოთის № ... საჯარო სკოლის სამეურ-  
ვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის №4 ოქმის ბათილად ცნობა

**აღწერილობითი ნაწილი:**

ნ. თ-ამ სარჩელი აღძრა სასამართლოში ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს წინააღმდეგ და მოითხოვა ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის №4 ოქმის ბათილად ცნობა შემდეგი საფუძვლებით:

მოსარჩელის განმარტებით, ის წლების განმავლობაში მუშაობდა ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის დირექტორად. 2011 წლის 17 თებერვალს, 22 სთ-ზე მიიღო სატელეფონო შეტყობინება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გენერალური ინსპექციიდან, მოსთხოვეს ჩასულიყო სამინისტროში მეორე დღეს 12 სთ-ზე, მაგრამ რისთვის, არ განუმარტავთ. სამინისტროში ყოველგვარი ახსნა-განმარტებისა და მისი მოსაზრებების გათვალისწინების გარეშე, მოსთხოვეს სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ განცხადებაზე ხელის მოწერა, რადგანაც ასე აჯობებდა მისთვის. დაპატიმრების შიშით, თავისი ნების საწინააღმდეგოდ, დაბეჭდილ განცხადებაზე, რომლის შინაარსიც არ წაუკითხავს, მოაწერა ხელი. სამინისტროდან განცხადება ფაქსით გადაიგზავნა ქ. ფოთის საგანმანათლებლო რესურსცენტრის უფროსთან, რომელმაც ის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარეს გადასცა, მოსთხოვა სასწრაფოდ მოენვიათ სამეურვეო საბჭოს სხდომა და მიეღოთ დირექტორის განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება, რაც სამეურვეო საბჭომ შეასრულა კიდევ იმავე დღის 17 სთ-ზე და გამოსცა დადგენილება მისთვის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სარჩელის სამართლებრივ საფუძვლად მოსარჩელემ მიუთითა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის

მე-60, 53-ე, 54-ე, 77-ე მუხლებზე.

ქ.ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭომ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ, ვინაიდან მოსარჩელის განცხადებაში დასმული საკითხის გადაწყვეტაზე უფლებამოსილი ორგანო იყო სკოლის სამეურვეო საბჭო, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 77-ე და მე-80 მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, მოსარჩელის განცხადება გადმოეგზავნა სკოლას. განცხადება დარეგისტრირდა სკოლაში 2011 წლის 18 თებერვალს და მიენიჭა რეგისტრაციის ნომერი. განცხადების საფუძველზე წარმოება დაიწყო და სამეურვეო საბჭოს 2011 წლის 18 თებერვლის სხდომა ჩატარდა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 76-ე, 77-ე, 78-ე, 103-ე, 104-ე, 105-ე, 106-ე მუხლების შესაბამისად. მოსარჩელეს ტელეფონით ეცნობა, რომ ტარდებოდა სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომა, რომელიც განიხილავდა მის პირად განცხადებას ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, „საჯარო სკოლის დირექტორს უფლებამოსილება უწყდება უფლებამოსილი ორგანოს მიერ, საქართველოს კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით“. ასევე, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2007 წლის 31 აგვისტოს №785 ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სკოლის დირექტორსა და სამეურვეო საბჭოს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების პირობების“ მე-13 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, „სკოლის დირექტორთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ვადამდე წყდება სამეურვეო საბჭოს მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მხარეთა შეთანხმება. ამ შემთხვევაში შეწყვეტის ინიციატორი იყო დასაქმებული, რომელმაც პირადი განცხადებით გამოხატა ნება, რომ შეწყვეტილიყო შრომითი ხელშეკრულება, სამეურვეო საბჭო 2011 წლის 18 თებერვლის გამართული სხდომის ოქმით დაეთანხმა მოსარჩელის მიერ გამოხატულ ნებას და, შესაბამისად, შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2013 წლის 12 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ნ. თ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი ქ. ფოთის № ... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის №4 ოქმი.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წე-

სით გაასაჩივრა სსიპ ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭომ, მოითხოვა მისი გაუქმება და საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნება იმავე სასამართლოსათვის.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 იანვრის განჩინებით სსიპ ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა შემდეგი დასაბუთებით:

პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე დავის საგანია ქ.ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის №4 ოქმის ბათილად ცნობა.

პალატამ იხელმძღვანელა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი 37-ე, 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ჩ“ ქვეპუნქტით, 38-ე, 44-ე მუხლებით და მიიჩნია, რომ სასამართლომ სწორად დაადგინა, რომ ნ. თ.-ას სამინისტროში განცხადება იძულებით დაანერინეს, სამეურვეო საბჭოს სხდომა მონვეულ იქნა მისი დასწრების გარეშე და ასევე მისი დასწრების გარეშე მიიღეს დადგენილება. ანუ პალატამ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომა კანონის მოთხოვნების დარღვევით ჩატარდა, რაც ამ სხდომაზე მიღებული №4 ოქმის ბათილობის საფუძველია.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, სამეურვეო საბჭომ დაარღვია ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4-ე მუხლი, რომლითაც გარანტირებულია დასაქმებულის ინფორმირებულობა დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, რაც მიზნად ისახავს, რომ მან წინასწარ იზრუნოს ახალი სამსახურის მოძიებაზე და განთავისუფლების შემდეგ არ დარჩეს შემოსავლის გარეშე.

პალატამ მიუთითა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზეც, რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და ასევე უფლება, ეკონომიკურ-სოციალურ და კულტურულ დარგებში ის უფლებები განახორციელოს, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

პალატამ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, უფლება არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ბოროტად მხოლოდ და მხოლოდ იმ მიზნით, რომ სხვას ზიანი მიადგეს. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტისა თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად. უნდა დადგინდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის



პრინციპი; ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია, ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი. დადგენილია, რომ სადავო სამეთვალყურეო საბჭოს რიგგარეშე ოქმის მიღებას და, შესაბამისად, ნ. თ-ასთან შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას წინ უძღოდა გარკვეული წინაპირობები, რის გამოც დამსაქმებელმა მისი უფლებამოსილება – შეენწყვიტა მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულება, შეუზღუდავ უფლებად მიიჩნია. ეს იყო წინაპირობა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გენერალური ინსპექციიდან 2011 წლის 17 თებერვალს, 22 სთ-ზე ნ. თ-ასთვის სატელეფონო შეტყობინებისა. მას მოსთხოვეს ჩასულიყო სამინისტროში მეორე დღის 12 სთ-ზე, მაგრამ რისთვის, არ განუმარტავთ. ნ. თ-ა ჩავიდა სამინისტროში, სადაც ყოველგვარი ახსნა – განმარტებისა და მისი მოსაზრებების გათვალისწინების გარეშე, მოსთხოვეს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებაზე ხელის მოწერა (წინასწარი ინფორმირებულობის მოთხოვნების დარღვევით). მან დაბეჭდილ განცხადებაზე, რომლის შინაარსიც არ წაუკითხავს, მოაწერა ხელი, ნ. თ-ას მიმართ განხორციელდა ზეწოლა მოგონილი ფაქტის გამო, თითქოს იგი ფიზიკურად გაუსწორდა მოსწავლეს, რაც ფაქტობრივი გარემოებით არ დადასტურდა საქმის განხილვისას. ანუ, მოცემულ შემთხვევაში, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გენერალურმა ინსპექციამ უფლებამოსილებას გადაამეტა და ბოროტად გამოიყენა.

მოცემულ შემთხვევაში, სადავო არ არის, რომ აპელანტთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოშლა განმცხადებლის ინიციატივით.

პალატამ გაიზიარა ნ. თ-ას მოსაზრება იმ ნაწილში, რომ იგი გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან ცალმხრივად, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე. ამასთან, დარვეულია სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის მოწვევის კანონით დადგენილი ნორმები, რაც ამ ოქმის ბათილობის საფუძველია. თავისთავად სამეთვალყურეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის ბათილი ოქმი არ შეიძლება გახდეს ნ. თ-ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დადგენილების გამოტანის საფუძველი. მაშინ, როცა ცნობილია, რომ ნ. თ-ას განცხადება იძულებით დაანერინეს და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გენერალური ინსპექციის მიერ წაყენებული

ბრალდება (მოსწავლის მიმართ ფიზიკური ანგარიშსწორება) არ დადასტურებულა, შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომა არ მოუწვევიათ კანონით დადგენილი წესით, მას არ დასწრებია თვით განმცხადებელი ნ. თ-ა და ეს სადავო არ არის, შესაბამისად, კანონის დარღვევით მოწვეულ კრებაზე მიღებული ოქმი ბათილია.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, პალატამ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა სსიპ ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 იანვრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა სსიპ ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭომ, მოითხოვა მისი გაუქმება და საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნება იმავე სასამართლოსათვის შემდეგი დასაბუთებით:

კასატორის განმარტებით, სასამართლომ უდავოდ დადგინილად მიიჩნია, რომ სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომა ჩატარდა კანონის მოთხოვნათა დარღვევით, რაც ამ სხდომაზე მიღებული №4 ოქმის ბათილობის საფუძველია, თუმცა პალატამ განჩინებაში არ მიუთითა, კონკრეტულად რომელი კანონის მოთხოვნები დაირღვა სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის მოწვევით და რომელი ნორმის საფუძველზე მიიჩნია ოქმი ბათილად.

კასატორის აზრით, გასაჩივრებულ განჩინებაში არ ასახულა, თუ რომელი მტკიცებულების საფუძველზე დადგინდა მოსარჩელის მიმართ ზენოლის ფაქტი.

კასატორის მითითებით, პალატამ სადავოდ არ გახადა ის ფაქტი, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლა განმცხადებლის ინიციატივით, ამასთან, პალატამ გაიზიარა ნ. თ-ას მოსაზრება იმ ნაწილში, რომ იგი გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან ცალმხრივად, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე. კასატორის აზრით, აღნიშნული პუნქტები ურთიერთსაინანაღმდეგოა და არ იკვეთება სასამართლოს პოზიცია.

კასატორის მოსაზრებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელეს იძულებით დაანერინეს განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. და, თუკი სასამართლომ ჩათვალა, რომ სამინისტრომ ნ. თ-ას განცხადება იძულებით დაანერინა, უნდა გამოეყენებინა საქართველოს სამოქალაქო კო-

დექსის 85-ე, 86-ე, 87-ე, 88-ე და 89-ე მუხლები, რაც არ გამოუყენებია.

კასატორის აზრით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ სამეურვეო საბჭომ მოსარჩელეს არ აცნობა რიგგარეშე სხდომის მოწვევის შესახებ და, შესაბამისად, არც მოუწვევია. აღნიშნულთან მიმართებით, კასატორი განმარტავს, რომ სამეურვეო საბჭოს სხდომა 18 თებერვალს იმისთვის მოიწვიეს, რომ განეხილათ სკოლაში შესული დირექტორის პირადი განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. რადგან სხდომის დანიშვნის დროს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა ქ.ფოთში, მას ტელეფონით დაუკავშირდნენ და მიაწოდეს ინფორმაცია სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის ჩატარების თაობაზე მის განცხადებასთან დაკავშირებით, რასაც თავად მოსარჩელე ადასტურებს.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ სსიპ ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 იანვრის განჩინება შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ ქ.ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის №4 ოქმით სამეურვეო საბჭომ გადაწყვიტა მიეღო დადგენილება ქ.ფოთის №... საჯარო სკოლის დირექტორის, ნ. თ-ას განცხადების დაკმაყოფილების თაობაზე.

სამეურვეო საბჭოს („ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე) დადგენილებით ქ.ფოთის №... საჯარო სკოლის დირექტორს ნ. თ-ას შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება პირადი განცხადების საფუძველზე.

დადგენილია, რომ ნ. თ-ა წლების განმავლობაში მუშაობდა ქ.ფოთის №... საჯარო სკოლის დირექტორად.

დადგენილია, რომ 2011 წლის 17 თებერვალს, 22 სთ-ზე ნ. თ-ამ მიიღო სატელეფონო შეტყობინება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გენერალური ინსპექციიდან, მას მოსთხოვეს ჩასულიყო სამინისტროში მეორე დღის 12 სთ-ზე, გამოცხადების მიზეზის განმარტების გარეშე.

დადგენილია, რომ ნ. თ-ა გამოცხადდა სამინისტროში, სა-

დაც ყოველგვარი ახსნა – განმარტებისა და მისი მოსაზრებების გათვალისწინების გარეშე, მოსთხოვეს სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ განცხადებაზე ხელის მოწერა. მან დაბეჭდილ განცხადებაზე, რომლის შინაარსიც არ წაუკითხავს, მოაწერა ხელი.

დადგენილია, რომ საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტროს განცხადება ფაქსით გადაიგზავნა ქ. ფოთის საგანმანათლებლო რესურს-ცენტრის უფროსთან, გ. ქ-ასთან, რომელმაც აღნიშნული განცხადება გადასცა №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარეს და დაავალა სამეურვეო საბჭოს სხდომის მოწვევა და გადანყვეტილების მიღება. სამეურვეო საბჭომ შეასრულა ზემოაღნიშნული დავალება იმავე დღის 17 სთ-ზე და გამოსცა დადგენილება ნ. თ-ასთვის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ. თ-ას სამინისტროში განცხადება იძულებით დაწერიეს, სამეურვეო საბჭოს სხდომაზე არ მოიწვიეს და მისი დასწრების გარეშე მიიღეს დადგენილება.

იძულების ფაქტი სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზე. კერძოდ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს სხდომაზე დაკითხული მოწმეების: გ. ლ-ას, გ. ქ-ას, ბ. შ-ას ჩვენებებით დადგინდა, რომ სკოლის მანდატურის მხრიდან დირექტორ ნ. თ-აზე იყო ზენოლა მოგონილ ფაქტზე, თითქოს ნ. თ-ა ფიზიკურად გაუსწორდა მოსწავლეს, შეადგინეს კიდევ ოქმი, რაზეც გ. ლ-ას, როგორც მოადგილეს, სთხოვდნენ ხელის მოწერას, რაც მან არ შეასრულა.

2011 წლის 17 თებერვალს ნ. თ-ა დაიბარეს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში, სადაც მოწმეთა ჩვენებების თანახმად, ნ. თ-ას მიმართ განხორციელდა ფსიქიკური ზემოქმედება.

2011 წლის 18 თებერვალს, განათლების სამინისტროდან ელექტრონული ფორმით შემოვიდა ნ. თ-ას განცხადება გათავისუფლების შესახებ, რომელიც სკოლის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარეს გადაეცა, ნ. თ-ას თანამდებობიდან განთავისუფლების ან განცხადების დაუკმაყოფილებლობის თაობაზე გადანყვეტილების მისაღებად.

ასევე, პირველი ინსტანციის სასამართლოს სხდომაზე დაკითხული მოწმე ბ. შ-ას ჩვენებით დგინდება, რომ რესურს-ცენტრის უფროსმა გ. ქ-ამ უთხრა თავმჯდომარეს, ხოლო ამ უკანასკნელმა მას, რომ საჭირო იყო სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის მოწვევა ნ. თ-ას სამსახურიდან გათავისუფლების შე-

სახებ განცხადების განხილვის თაობაზე, რაც მათ ორი საათის განმავლობაში შეასრულეს კიდევ და 18 თებერვლის სხდომის ოქმი და დადგენილება გადასცეს გ. ქ-ას. ნ. თ-ასათვის პირადად მას ან სამეურვეო საბჭოს წევრს სხდომის ჩატარების თაობაზე არ უცნობებიათ. ნ. თ-ას უკავშირდებოდა გ. ლ-ა. მან იცოდა, რომ სხდომის ჩატარების დროს ნ. თ-ა იყო გზაში, თბილისიდან მოდიოდა ფოთში. 18 თებერვლიდან რამდენიმე დღეში ის მივიდა ნ. თ-ასთან სახლში, გააცნო სხდომის ოქმი და დადგენილება, რაზეც მოანერა ხელი.

ზემომითითებული მტკიცებულებების გამოკვლევა-შეფასებასთან დაკავშირებით, კასატორს არა აქვს წარმოდგენილი დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია, ამდენად, მითითებული მტკიცებულებების საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსთვის.

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

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კასატორის მიერ წარმოდგენილი არ არის დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). კერძოდ, კასატორი არ დავობს ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების კანონიერების თაობაზე, არ უთითებს პროცესუალურ დარღვევებზე და, შესაბამისად, ამ მტკიცებულებების საფუძველზე დადგენილი ფაქტების არამართებულობაზე. საკასაციო საჩივარში აღნიშნულია მხოლოდ ის, რომ საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულებები, რომლებიც მიუთითებდნენ ნ. თ-ას მიმართ იძულების ფაქტზე. საკასაციო პალატა თვლის, რომ კასატორის ეს მოსაზრებები ძალიან ზოგადი და დაუსაბუთებელია, რადგან დასაშვებ და დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს (მაგალითად, არასწორად შეაფასა მტკიცებულება ან შეაფასა დაუშვებელი მტკიცებულება და ა.შ.), რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენა და შეფასება.

ამდენად, საკასაციო სასამართლოსათვის სავალდებულოა შემდეგი ფაქტები: 2011 წლის 17 თებერვალს, 22 სთ-ზე ნ. თ-ამ მიიღო სატელეფონო შეტყობინება საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტროს გენერალური ინსპექციიდან, მას

მოსახლეობის ჩასუღიყო სამინისტროში მეორე დღის 12 სთ-ზე, გამოცხადების მიზეზის განმარტების გარეშე. ნ. თ-ა გამოცხად- და სამინისტროში, სადაც ყოველგვარი ახსნა – განმარტებისა და მისი მოსაზრებების გათვალისწინების გარეშე, მოსახლეობის სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ განცხადებაზე ხელის მოწერა. მან დაბეჭდილ განცხადებაზე, რომლის შინაარ- სიც არ ნაუკითხავს, მოაწერა ხელი. ნ. თ-აზე იყო ზენოლა მო- გონილ ფაქტზე, თითქოს ნ. თ-ა ფიზიკურად გაუსწორდა მოს- ნავლეს, რომელი ფაქტობრივი გარემოებაც არ დადასტურდა საქმის განხილვისას. სკოლის სამურვეო საბჭომ ნ. თ-ა სამუშა- ოდან დაითხოვა მის მიერ სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ გან- ცხადების დაწერის დღესვე, ისე რომ არც დაელოდა განმცხა- დებლის თბილისიდან ფოთში ჩასვლას.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სიტუაცია, რომლის თანახმად საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამი- ნისტროს გენერალური ინსპექციიდან, 2011 წლის 17 თებერ- ვალს, 22 სთ-ზე სატელეფონო შეტყობინებით ნ. თ-ას მოსახლე- ვის თბილისში ჩასვლა და მეორე დღესვე 12 სთ-ზე სამუშაოდან განათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერა და, იმავე დღის 17 საათზე ამ უკანასკნელის დაუსწრებლად მონეულ იქ- ნა რიგგარეშე სამეურვეო საბჭო და უპირობოდ დააკმაყოფი- ლეს მისი განცხადება, ქმნის რწმენას, რომ ნ. თ-ას მიმართ ნამ- დვილად ადგილი ქონდა იძულებას და უფრო დამაჯერებელს ხდის მოწმეების ახსნა-განმარტებებს, რომლითაც დგინდება, რომ ნ. თ-ას ამ განცხადების დაწერის სურვილი არ ჰქონდა და მაღალი ალბათობით მის მიმართ განხორციელდა ფსიქოლოგი- ური ზემოქმედება.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ფსიქოლოგიურ იძულებასაც რომ არ ჰქონდეს ადგილი, მოცემულ შემთხვევაში სამეურვეო საბჭომ კანონით მისთვის მინიჭებული უფლებამო- სილება არ გამოიყენა მართლზომიერად. მან ნ. თ-ას დაუსწრებ- ლად დააკმაყოფილა მისი განცხადება, ისე, რომ არ დაინტერეს- და რამ განაპირობა ამ განცხადების დაწერა, არ გამოიკვლია რამდენად ნამდვილი იყო ნ. თ-ას ნება, ხომ არ მოხდა გადაწყვე- ტილების მიღება უცარი აღელვების ან მუქარის საფუძველზე და ა.შ. იმის გათვალისწინებით, რომ ნ. თ-ა წლების განმავლობა- ში მუშაობდა ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის დირექტორად, სა- მეურვეო საბჭოსთვის საეჭვო უნდა გამხდარიყო მისი ასეთი საქ- ციელი. პირიქით, სამეურვეო საბჭოსთვის არა თუ საეჭვო იყო ნ. თ-ას საქციელი, არამედ საერთოდ არ დაინტერესდა იმით, რამ განაპირობა ერთ დღეში, სკოლაში წლების მანძილზე მომუშავე

დირექტორის მიერ სამუშაოდან წასვლის გადაწყვეტილების მიღება. უფრო მეტიც, სამეურვეო საბჭომ მის დაუსწრებლად მიიღო გადაწყვეტილება.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამეურვეო საბჭო საკმაოდ მნიშვნელოვანი ორგანოა, რომელიც განსაზღვრავს სკოლისათვის სასიცოცხლოდ აუცილებელ საკითხებს, რომელთა გადასაწყვეტად საჭიროა არა მარტო კანონით პირდაპირ დადგენილი დანაწესების შესრულება, არამედ განსაკუთრებული გულისხმიერებით საკუთარი უფლებამოსილებების მართლზომიერად განხორციელება.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამეურვეო საბჭო უფლებამოსილია შრომითი ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულება შეუწყვიტოს სკოლის დირექტორს.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 44-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, საჯარო სკოლის დირექტორს უფლებამოსილება უწყდება უფლებამოსილი ორგანოს მიერ, საქართველოს კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით. საჯარო სკოლის დირექტორს უფლებამოსილება აგრეთვე შეიძლება შეუწყდეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, საპენსიო ასაკის მიღწევისას. საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დანიშნული და არჩეული დირექტორებისათვის არ შეიძლება არსებობდეს განსხვავება საჯარო სკოლის დირექტორის უფლებამოსილების (მათ შორის, დირექტორთან შრომითი ხელშეკრულების) შეწყვეტის საფუძვლებსა და წესებში.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამეურვეო საბჭო ამ ფუნქციის განხორციელებისას ხელმძღვანელობს საქართველოს შრომის კოდექსით. კერძოდ, იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას, თავისი ინიციატივით მოშალოს ხელშეკრულება. ამავდროულად მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება.

განსახილველი ნორმების ერთობლივი ანალიზი ცხადყოფს, რომ სკოლის დირექტორის მიერ თავისი ნება-სურვილით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში სამეურვეო საბჭომ უნდა განიხილოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სა-

კითხი. განხილვის პროცესი არ ნიშნავს განცხადების ავტომატურად, უპირობოდ დაკმაყოფილებას ან უარყოფას, არამედ – მის ყოველმხრივ შესწავლასა და გამოკვლევას.

უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადანყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლება თუნდაც მისი პირადი სურვილის საფუძველზე, თუ შესაბამისად არ იქნება შესწავლილი სათანადოდ განმაპირობებელი გარემოებები. მიუხედავად იმისა, რომ მაგალითის სახით მოყვანილი გადანყვეტილება ეხება ორსული ქალის სამუშაოდან დათხოვნას, მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს საკასაციო სასამართლოს განმარტებებზე დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის განცხადების განხილვის წესთან და თავისებურებებთან დაკავშირებით. კერძოდ, გადანყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ:

„განსახილველ დავაში, საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა სამსახურიდან ისე გაათავისუფლა 7 თვის ორსული ქალი – საჯარო მოსამსახურე, რომ არც დაინტერესებულა, რამ განაპირობა ქვეყანაში, მით უფრო, რეგიონებში გამეფებული საყოველთაო უმუშევრობის ფონზე, მის მიერ განცხადების დაწერა გათავისუფლების თაობაზე. რატომ არ იყენებდა კანონით მინიჭებულ უფლებას დეკრეტული შევებულების აღების თაობაზე, განცხადება დაწერა თუ არა ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად და ა.შ. არ ჩაუტარებია საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი ადმინისტრაციული წარმოება ინდივიდუალური აქტის გამოსაცემად, რა დროსაც იგი ვალდებული იყო მიუკერძოებლად გამოეკვლია ყველა ფაქტობრივი გარემოება კანონიერი გადანყვეტილების მიღების მიზნით.

საჯარო მოსამსახურის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა, ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. ამდენად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარება.

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო ურთიერთობებში ნების გამოვლენის განმარტების სამართლებრივ წანამძღვრებს ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, რომლის მიხედვით, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტო – გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. აღსანიშნავია, რომ სამოქალაქო კოდექსი ბათილად მიიჩნევს გარიგებას, რომელიც არ-



ღვეს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგსა და ზნეობის ნორმებს (მუხლი 54), ასევე ბათილად შეიძლება ჩაითვალოს გარიგება თუ ხელშეკრულების ერთ-ერთმა მხარემ ბოროტად გამოიყენა თავისი საბაზრო ძალაუფლება ან ისარგებლა ხელშეკრულების მეორე მხარის მიძიმე გავლენის ბოროტად გამოყენებით, როცა ურთიერთობა დაფუძნებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის არაერთ გადაწყვეტილებაში განიმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის დათქმა მიუთითებს იმაზე, რომ ნების შინაარსი უნდა დადგინდეს კონკრეტული გარიგების ყველა ნიშან-თვისებების გათვალისწინებით, რა დროსაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება იმ ეკონომიკურ თუ იურიდიულ ინტერესს, რომლის მიღწევას მხარეები ამ გარიგებით ისახავდნენ ([www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)).

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი კრძალავს უფლების ბოროტად გამოყენებას, კერძოდ, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღვეს სხვას.

განსახილველ შემთხვევაში, არც საჯარო სამსახურის ადმინისტრაციას და არც სასამართლოებს არ გამოუკვლევიათ და არ შეუფასებიათ, ნ. მ-ის განცხადება შეესაბამებოდა თუ არა ნების გამოვლენის თავისუფლებისა და კეთილსინდისიერი მართლწესრიგის სტანდარტს“ (იხ. სუსგ №ბზ-463-451(კ-13), 18 თებერვალი, 2014 წელი).

ზემოთ მითითებული მაგალითის მსგავსად, განსახილველ შემთხვევაშიც, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხემ არამართლზომიერად გამოიყენა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე, 44-ე და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლებით მისთვის მინიჭებული უფლებები, რაც სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის მოთხოვნათა გათვალისწინებით უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ყოველივე ეს ინვესს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილების ბათილობას.

ამასთან ერთად, საგულისხმოა, რომ შრომით ურთიერთობებში დასაქმებულის და დამსაქმებელის უფლებათა რეალიზაციის სამართლებრივი მექანიზმები უნდა პასუხობდეს დაცვის საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებს, კერძოდ, საკაცო სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ „საყურადღებოა საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევ-

როპის სოციალური ქარტიის, 4.4 მუხლით (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება“ (იხ. სუსგ №ას-106-101-2014).

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნა ასევე, რომ „მოსალოდენლი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების/გაფრთხილების ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვლისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვედეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდენლი“ (იხ.სუსგ №ბს-822-788/კ-06, 6.02.2007 წელი).

ასევე ყურადსაღებია საკასაციო სასამართლოს მიერ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (იხ.სუსგ №ას-527-495-2010, 11.10.2010 წელი) მოცემული განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „...საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა თვლის, რომ ნ. თ-ას მიმართ დარღვეულ იქნა წინამდებარე სამართლებრივი დანაწესები, რაც იწვევს სამეურვეო საბჭოს სადავო გადაწყვეტილების ბათილობას.

კასატორი ვერ უთითებს ისეთ გარემოებებს, რომლებიც კონკრეტული სადავო ურთიერთობის ზემოაღნიშნული თავისებურებებიდან გამომდინარე, მიუთითებენ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების უკანონობაზე. შესაბამისად, საქმეში არ მოიპოვება ისეთი მტკიცებულებები, რომლებიც, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, გამორიცხავდა სასამართლოს მიერ დადგენილ გარემოებებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა 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 განჩინებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

#### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. სსიპ ქ. ფოთის №... საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 იანვრის განჩინება;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ნაღვეაკრულები სანაწარმოო  
ნაღვეაკრულები ვადის განკვეთის გამო**

**განაწარმოების  
საქართველოს სახელმწიფო**

№სს-1199-1141-2014

21 მაისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა ვალაქა  
შემადგენლობა: ნ. ბაქაქუჩი (თავმჯდომარე, მომსხვენიველი),  
ზ. ძლიერიშვილი,  
ბ. ალავეცი**

**დავის საგანი:** სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდუ-  
რის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

მ. კ-მა სარჩელი აღძრა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში  
შპს „ქ. №.პ-ის“ წინააღმდეგ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებ-  
ითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე შემდეგი დასაბუ-  
თებით:

2014 წლის 20 მარტს შპს „ქ. №.პ-ის“ ექთანმა დ. თ-ამ მ. კ-ს  
ჩააბარა 2014 წლის 5 მარტის ბრძანება მისი სამუშაოდან დათ-  
ხოვნის შესახებ. ბრძანებაში მითითებული იყო, რომ სამუშაო-  
დან დათხოვნილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე  
მუხლის „ბ“ პუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელემ მთავარ ექიმ  
ი. შ-ას განცხადებით მიმართა, რათა 7 დღის ვადაში დაესაბუ-  
თებინა სამსახურიდან გაშვების მიზეზები, წინააღმდეგ შემ-  
თხვევაში, სასამართლოს 30 დღის ვადაში სამუშაოზე აღდგე-  
ნის მოთხოვნით მიმართავდა. განცხადებაში მოყვანილ იქნა ის  
ფაქტობრივი წინაპრობები, რამაც მისი განაწარმოება და მოსარ-  
ჩელის სამუშაოდან დათხოვნა გამოიწვია. მოსარჩელის განმარ-  
ტებით, მას მოეჩვენა, რომ 2013 წლის ივლისში დარიცხული ხელ-  
ფასი არ იყო რეალური. ბუღალტერთან გასაუბრებამ მთავარი  
ექიმის განაწარმოება გამოიწვია, რასაც მოჰყვა დაპირისპირება.  
მთავარი ექიმი არ აძლევდა საშუალებას, რომ აელო და შემომწ-  
მებინა ანალიზები. ყველა მისი პაციენტი გადაამისამართეს  
წყალტუბოში, რომ მისი ანაზღაურება შემცირებულიყო. იგი და-  
სახელებულ სამსახურში მიიღეს 2012 წლის 22 ოქტომბერს, 3-  
თვიანი გამოსაცდელი ვადით. შემდგომ ხელშეკრულება გაგ-  
რძელდა ერთ წლით, 2013 წლის 3 იანვრიდან 2014 წლის 3 იან-

ვრის ჩათვლით და სწორედ ამ პერიოდში დაიწყო მ. კ-სა და მთავარ ექიმს შორის დაპირისპირება, კერძოდ, 2013 წლის ივლისიდან. მოსარჩელის აზრით, მის მიმართ დისკრიმინაციას ახორციელებდა. ამის შემდეგ, ი. შ-ამ მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურები დაიწყო, მაგრამ, მ. კ-ის განმარტებით, ყველა დოკუმენტი შედგენილია არასწორად და არ შეესაბამება მოქმედ შრომის კოდექსს. პირველად, ი. შ-ამ, მას შემდეგ, რაც შევებულებაზე უთხრა უარი, გაუგზავნა გაფრთხილება 2014 წლის 5 მარტიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომელსაც არ აქვს დოკუმენტისთვის სავალდებულო რეკვიზიტები, რაც იმის მანიშნებელია, რომ არ არის დაცული გაფრთხილების საჭირო პროცედურა. ამის შემდეგ მოსარჩელემ მოითხოვა წერილობით ეცნობებინა, თუ რა იყო ხელშეკრულების განწყვეტის საფუძველი, რაზეც პასუხი არ მიუღია. 2014 წლის 20 მარტს მოსარჩელეს ჩაბარდა შრომის წიგნაკი, რომელიც არასწორად იყო შევსებული, არ არის მითითებული – მოსარჩელე რომელი ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა. მისი წერილის შემდეგ 2014 წლის 21 მარტს დ. თ-ამ მოსარჩელეს მიუტანა ბრძანება სამუშაოდან დათხოვნის თაობაზე, თუმცა ბრძანებაში არასწორად იყო მითითებული ნორმა, რის საფუძველზეც დაითხოვეს სამსახურიდან. 2014 წლის 27 მარტს მოსარჩელემ ჩაიბარა ბრძანებაში უსწორობის შესწორების ბრძანება, თუმცა და სამართლებრივი ნორმა აღნიშნულ ბრძანებაშიც არასწორად იყო ფორმულირებული. მან განმეორებით მიმართა განმარტების მოთხოვნით, რაც მოპასუხეს შვიდ კალენდარულ დღეში უნდა გაეკეთებინა, თუმცა ამაზე უარი განაცხადა.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო შემდეგი დასაბუთებით:

შპს „ქ. №..პ-ის“ დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება არის კანონთან შესაბამისი და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის არც ფაქტობრივი და არც სამართლებრივი საფუძველი. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ შპს „ქ. №..პ-ში“ მოსარჩელეს სამუშაოზე ვერ აღადგენდნენ, რადგან მის მიმართ 2014 წლის 1 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა და მხარეს არ აქვს ნება, შემდგომში გააგრძელოს შრომითი ხელშეკრულება. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ მ. კ-ს არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით, შესაბამისად, ის ვერ მიიღებს საშვებულებო თანხას, ხოლო, რაც შეეხება „ა-ის“ პოლისის თანხას, მის ჩარიცხვაზე მე-2 პოლიკლინიკა არ არის პასუხისმგებელი.

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 6 ივნისის განაწყვეტილებით მ. კ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მ. კ-მა სააპელა-

ციო წესით გაასაჩივრა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილებით მ. კ-ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 6 ივნისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, მ. კ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ქ. №..პ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 5 მარტის №.... ბრძანება მ. კ-ის თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე და იგი აღდგენილ იქნა შპს „ქ. №..პ-ის“ ბიოქიმიური ლაბორატორიის ექიმ-ლაბორანტის თანამდებობაზე; შპს „ქ. №..პ-ას“ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2014 წლის 5 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდის გათვალისწინებით, ყოველთვიურად 650 ლარის ოდენობით; შპს „ქ. №..პ-ას“ მ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა 250 ლარის გადახდა; შპს „ქ. №..პ-ას“ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის – 1638 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2012 წლის 22 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულებით, მ. კ-ის 2013 წლის 3 იანვრისა და 2014 წლის 4 იანვრის განცხადებით, შპს „ქ. №... პ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 3 იანვრის №..... ბრძანებით, ასევე – 2014 წლის 4 იანვრის №..... ბრძანებით დადგინდა, რომ 2012 წლის 22 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, მ. კ-ი 2012 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით დაინიშნა შპს „ქ. №..პ-აში“ ექიმ-ლაბორანტის თანამდებობაზე. ამავე ხელშეკრულებით განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წყდება ვადის გასვლის დღიდან. პირადი განცხადებების საფუძველზე (სადაც არ იყო მითითებული კონკრეტულად რა ვადით ითხოვა განმცხადებელმა ხელშეკრულების გაგრძელება), დირექტორის ბრძანებებით, მ. კ-ს ორჯერ გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა: პირველად – 2014 წლის 3 იანვრამდე, მეორედ – 2 თვის ვადით, რის შესახებაც 2012 წლის 22 ოქტომბრის შრომით ხელშეკრულებაში აღინიშნა და დამოწმდა დირექტორის ხელმოწერითა და ბეჭდით;

შპს „ქ. №..პ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 5 მარტის №03 §1 ბრძანებით და 2014 წლის 21 მარტის №... ბრძანებით დადგინდა, რომ: შპს „ქ. №..პ-ის“ ბიოქიმიური ლაბორატორიის ექიმ-ლაბორანტი მ. კ-ი 2014 წლის 5 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება სა-

ქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად;

შპს „ქ. №..პ-ის“ მიერ წარდგენილი, საანგარიშო თვის მიხედვით განაცემებისა და დასაკავებელი გადასახადის შესახებ ინფორმაციით დამტკიცდა, რომ: სამუშაოდან განთავისუფლებამდე ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში მ. კ-ის საშუალო, ყოველთვიური, ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა დაახლოებით 900 ლარს.

პალატამ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 53-ე მუხლით, 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილით და მიიჩნია, რომ 2014 წლის მარტიში მოდავე მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უნდა შეწყვეტილიყო ამ კანონის მოთხოვნათა დაცვით;

მოპასუხემ სადავო ბრძანებაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მიუთითა აღნიშნული კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. პალატის აზრით, ეს საფუძველი თავისთავად გულისხმობდა იმას, რომ შეუძლებელია, ლეგიტიმურად ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ საფუძველით.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქოსამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობანი მთლიანად წესრიგდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლით, 319-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით და მიიჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, 2012 წლის 31 დეკემბრის შემდგომი პერიოდისათვის, მოდავე მხარეთა ორმხრივი, მკაფიო შეთანხმება არ არსებობდა მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე: დასაქმებული, ამ მომენტიდან 2014 წლის 5 მარტამდე, ფაქტობრივად აგრძელებდა თავისი შრომითი ფუნქციების შესრულებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატის აზრით, 2013 წლის 1 იანვრიდან შპს „ქ. №..პ-ასა“ და მ. კ-ს შორის შრომითი ურთიერთობა (ხელშეკრულება) გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით. შესაბამისად, 2014 წლის 5 მარტიდან მისი საშუაოდან განთავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსის

37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, უკანონო იყო და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილება – შპს „ქ. №..პ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 5 მარტის №... ბრძანება, ბათილად ცნობას ექვემდებარებოდა.

პალატამ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შპს „ქ. №..პ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 5 მარტის №.... ბრძანების ბათილად ცნობის პირდაპირი სამართლებრივი შედეგია, მ. კ-ი აღდგეს პირვანდელ (ან ტოლფას) სამუშაო ადგილზე – ამავე პოლიკლინიკის ბიოქიმიური ლაბორატორიის ექიმი-ლაბორანტის თანამდებობაზე.

სამოქალაქო კოდექსის 32.1-ე და 31-ე მუხლის პირველ და მე-2 ნაწილებზე მითითებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, გამოიკვეთა მ. კ-ის იძულებითი მოცდენა 2014 წლის 5 მარტიდან დამსაქმებლის ბრალით, რის გამოც, მას შრომის ანაზღაურება სრულად უნდა მისცემოდა. ვინაიდან, სამედიცინო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების კუთხით არსებული სპეციფიკური გარემოს (ხელფასის ოდენობის განსაზღვრა პაციენტთათვის განეული სამედიცინო მომსახურების რაოდენობისა და არსის შესაბამისად) გათვალისწინებით, დასაქმებულს არ ჰქონდა განსაზღვრული ფიქსირებული ხელფასი, იძულებითი მოცდენის პერიოდისათვის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურების ოდენობა უნდა განსაზღვრულიყო დასაქმებულის მიერ უკანასკნელი თვეების განმავლობაში მიღებული საშუალო ყოველთვიური ხელფასიდან, რაც შეადგენდა ყოველთვიურად დაახლოებით 900 ლარს, თუმცა, ვინაიდან, მოსარჩელე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად, თვითონ განსაზღვრავს დავის საგნის მოცულობას, სასამართლოს კი, კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, უფლება არ აქვს – გასცდეს სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს, აპელანტის (მოსარჩელის) მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს მის მიერვე მითითებული თანხის – ყოველთვიურად 650 ლარის გადახდევის ნაწილში, იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდის



(ანუ – სამუშაოზე აღდგენამდე) განმავლობაში.

პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის 1-ლ ნაწილზე, რომლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით, ხოლო, მე-4 ნაწილის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

ამდენად, პალატის აზრით, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება ხორციელდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად, რადგან, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება, დასაქმებული შრომის ანაზღაურებას, ნამუშევარი დროის შესაბამისად, მიიღებს საერთო წესით, ასევე – საერთო წესით ისარგებლებს ანაზღაურებადი შვებულებითაც. შესაბამისად, ვინაიდან, ამ შემთხვევაში, მოდავე მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა უნდა გაგრძელდეს და, ამასთან, დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება – სრულად გასცეს შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდისათვის, აღარ არსებობს მისთვის დამატებით გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულების დაკისრების საფუძველი.

პალატამ მიუთითა, რომ სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას, მხარეებმა დაადასტურეს, რომ მ. კ-ს მიღებული ჰქონდა ე.წ „ა. პ-ის“ 255 ლარი და სახელმწიფო პროგრამის – 395 ლარი. შესაბამისად, აღარ არსებობს ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად არასაკმარისად იყო დასაბუთებული, რის გამოც, კოდექსის 385-386-ე მუხლებისა და 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, იგი უნდა შეცვლილიყო ახალი გადაწყვეტილებით, რომლითაც სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდებოდა;

პალატამ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლზე მითითებით, მიიჩნია, რომ მოპასუხეს, მ. კ-ის სასარგებლოდ, უნდა დაკისრებოდა ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჭი – საერთო ჯამში 250 ლარი. ამასთან, პალატამ აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მ. კ-ს მიეკუთვნა ყოველთვიურად 650 ლარი იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდისათვის

(ანუ – მის სამუშაოზე აღდგენამდე); ამ პერიოდის ხანგრძლივობის განსაზღვრა ამ ეტაპზე შეუძლებელია. შესაბამისად, ამ ნაწილში, სარჩელისა და სააპელაციო საჩივრის ღირებულება უნდა განისაზღვროს კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც შეადგენს 23400 ლარს (650 ლარი გამრავლებული 36 თვეზე (3 წელი); სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა კი, ორივე ინსტანციაში საქმის განხილვისათვის, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების თანახმად, შეადგენს ამ თანხის 7%-ს, ანუ – 1638 ლარს. ვინაიდან ამ თანხის გადახდისაგან, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლებულია მ. კ-ი, პალატის მოსაზრებით, მისი გადახდაც, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, შპს „ქ. №..პ-ას“ უნდა დაჰკისრებოდეს.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა შპს „ქ. №..პ-ამ“, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი დასაბუთებით:

კასატორის განმარტებით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამართლებრივად არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ:

სააპელაციო სასამართლომ პოლიკლინიკასა და მ. კ-ს შორის დადებული ხელშეკრულება (2013 წლის 3 იანვრიდან 2014 წლის 3 იანვრამდე) ჩათვალა განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად, რაც არ გამომდინარეობს საქმეში არსებული ფაქტობრივად დადასტურებული მტკიცებულებებიდან. შპს ქ. №..პ-ასა“ და მ. კ-ს შორის (მისი პირადი განცხადების საფუძველზე) დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ორი თვის ვადით 2012 წლის 31 ოქტომბრიდან ამავე წლის 31 დეკემბრამდე; აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულება მ. კ-ის პირადი განცხადების საფუძველზე, დამსაქმებელმა გააგრძელა ერთი წლის ვადით, 2013 წლის 3 იანვრიდან 2014 წლის 3 იანვრის ჩათვლით. ამ ვადის გასვლის შემდგომ მ. კ-მა ისევ დაწერა განცხადება კონტრაქტის გაგრძელების შესახებ და შპს „ქ. №..პ-ამ“ კვლავაც გაუგრძელა კონტრაქტი ორი თვის ვადით, 2014 წლის 4 იანვრიდან ამავე წლის 4 მარტის ჩათვლით. ამ ვადის გასვლის შემდეგ მ. კ-ს დაწესებულებაში ერთი დღეც არ უმუშავია არც ფაქტობრივი და არც სამართლებრივი საფუძველით (ხელშეკრულება არ გაგრძელებულა). კასატორის აზრით, სააპელაციო სასამართლომ ისე

ჩათვალა 2013 წლის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად, რომ მხედველობაში არ მიუღია მ. კ-ის პირადი განცხადება ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების თაობაზე, რომლითაც კარგად ჩანს, რომ მ. კ-მა იცოდა ხელშეკრულების ვადის შესახებ და მისი გასვლის შემდეგ ისევ ითხოვდა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას, ასევე, სასამართლომ საერთოდ არ შეაფასა თავად მ. კ-ის მიერ სასარჩელო განცხადებაში აღნიშნული ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ 2013 წლის 4 იანვრის ხელშეკრულების ვადა იყო ერთი წელი, რაზეც შეთანხმებული იყვნენ და პრეტენზია არ ჰქონია ვადაზე. უფრო მეტიც, 2014 წლის 4 მარტამდე ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და ისე ასრულებდა სამუშაოს, რომ არცერთხელ არ გამოუთქვამს პრეტენზია ხელშეკრულების ვადაზე. ეს ადასტურებს მის თანხმობას ხელშეკრულების ვადაზე, შესაბამისად, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ, ფაქტობრივად დაწესებულია, ერთი დღით მეტიც არ უმუშავია. შპს „ქ. №.პ-ას“ მხოლოდ ხელშეკრულების ვადის ამონურვიდან, ორი კვირის შემდეგ, მისი განთავისუფლების ბრძანებაში დაშვებული ტექნიკური ხარვეზის გამოსწორების მიზნით მიმართა.

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ უგულებელყო ფაქტობრივი გარემოებები და განმარტა, რომ 2012 წლის 31 დეკემბრის შემდგომ მხარეები ზუსტად არ შეთანხმებულან ორმხრივად მათ შორის არსებულ შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე.

კასატორის მითითებით, სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული მოთხოვნა, რომლის მიხედვით, „პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას“.

კასატორის აზრით, სასამართლომ, მართალია, გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, თუმცა არასწორად განმარტა იგი, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლოს მთელი ეს სამართლებრივი შეფასებების საფუძველი გახდა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება (№ას-371-349-2014). აღნიშნული პრეცედენტი პალატამ არასწორად გამოიყენა, ვინაიდან ეს საქმე არსებითად განსხვავდება უზენაესი სასამართლოს მიერ განხილული საქმისაგან. უზენაესი სასამართლოს მიერ (№ას-371-349-2014) განხილულ საქმეში კასატორი აგრძელებდა მუშაობას და-

ნესებულებაში შრომითი ხელშეკრულების ან რაიმე სხვა დოკუმენტის გარეშე, რაც გულისხმობს, რომ დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ამის გამო, არ შეიძლება, კანონიერად ჩათვლილიყო განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულების საფუძვლით განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტა. სააპელაციო სასამართლოს განხილულ საქმეში კი, არსებობს დადასტურებული მტკიცებულებების ჩამონათვალი, რომლითაც დგინდება, რომ მხარეები შებოჭილი იყვნენ სახელშეკრულებო ვადით და ამ ვადის გასვლის შემდეგ არ გაგრძელებულა შრომითი ურთიერთობა, არც ფაქტობრივი და არც სამართლებრივი საფუძვლით.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, კასატორი სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას სახელმწიფო ბაჟის დაკისრების თაობაზე, რომელიც არაადეკვატურია მოცემულ საქმესთან მიმართებით.

საკასაციო საჩივარზე შესაგებელი წარმოადგინა მონიშნულ მდგევე მხარემ, რომლითაც არ დაეთანხმა საკასაციო პრეტენზიას და აღნიშნა, რომ სასამართლომ ფაქტობრივად და სამართლებრივად დასაბუთებული გადანყვეტილება მიიღო, რის გამოც არ არსებობდა მისი გაუქმების საფუძვლები.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადანყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ შპს „ქ. №...პ-ის“ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 სექტემბრის გადანყვეტილება და საქმეზე მიღებულ იქნას ახალი გადანყვეტილება შემდეგ გარემოებათა გამო:

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. აღნიშნული ნორმა არ შეიძლება განიმარტოს როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახლისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სა-

სამართლოს უპირველესი ფუნქცია ც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნისას.

აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

განსახილველ შემთხვევაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2012 წლის 22 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, მ. კ-ი 2012 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით დასაქმდა შპს „ქ. №...პ-ში“ ექიმ-ლაბორანტის თანამდებობაზე. ამავე ხელშეკრულებით განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წყდებოდა ვადის გასვლის დღიდან. პირადი განცხადებების საფუძველზე (სადაც არ იყო მითითებული კონკრეტულად რა ვადით ითხოვა განმცხადებელმა ხელშეკრულების გაგრძელება), დირექტორის ბრძანებებით, მ. კ-ს ორჯერ გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა: პირველად – 2014 წლის 3 იანვრამდე, მეორედ – 2 თვის ვადით, რის შესახებაც 2012 წლის 22 ოქტომბრის შრომით ხელშეკრულებაში აღინიშნა და დამოწმდა დირექტორის ხელმოწერითა და ბეჭდით;

შპს „ქ. №...პ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 5 მარტის №... ბრძანებით და 2014 წლის 21 მარტის №04 §1 ბრძანებით დადგინდა, რომ: შპს „ქ. №...პ-ის“ ბიოქიმიური ლაბორატორიის ექიმ-ლაბორანტი მ. კ-ი 2014 წლის 5 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად;

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2012 წლის 31 დეკემბრის შემდგომი პერიოდისათვის, მოდავე მხარეთა ორმხრივი, მკაფიო შეთანხმება არ არსებობდა მათ შორის არსებული

შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე: დასაქმებული, ამ მომენტიდან 2014 წლის 5 მარტამდე, ფაქტობრივად აგრძელებდა თავისი შრომითი ფუნქციების შესრულებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატის აზრით, 2013 წლის 1 იანვრიდან შპს „ქ. №...პ-ასა“ და მ. კ-ს შორის შრომითი ურთიერთობა (ხელშეკრულება) გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით. შესაბამისად, 2014 წლის 5 მარტიდან მისი სამუშაოდან განთავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე უკანონო იყო და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება – შპს „ქ. №...პ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 5 მარტის №... ბრძანება, ბათილად ცნობას ექვემდებარებოდა, რასაც არ ეთანხმება კასატორი და განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ ისე ჩათვალა 2013 წლის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად, რომ მხედველობაში არ მიუღია მ. კ-ის პირადი განცხადება ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების თაობაზე, რომლითაც კარგად ჩანს, რომ მ. კ-მა იცოდა ხელშეკრულების ვადის შესახებ და მისი გასვლის შემდეგ ისე ითხოვდა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას, ასევე, სასამართლომ საერთოდ არ შეაფასა თავად მ. კ-ის მიერ სასარჩელო განცხადებაში აღნიშნული ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ 2013 წლის 4 იანვრის ხელშეკრულების ვადა იყო ერთი წელი, რაზეც შეთანხმებული იყვნენ და პრეტენზია არ ჰქონია ვადაზე. უფრო მეტიც, 2014 წლის 4 მარტამდე ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და ისე ასრულებდა სამუშაოს, რომ არცერთხელ არ გამოუთქვამს პრეტენზია ხელშეკრულების ვადაზე.

ამრიგად, განსახილველ შემთხვევაში სადავოა საკითხი იმასთან დაკავშირებით, მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებულად უნდა ჩაითვალოს თუ აღნიშნული ურთიერთობა შებოჭილია სახელშეკრულებო ვადით.

აღნიშნულთან მიმართებით, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს სადავო ბრძანების გამოცემის დროისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლ ნაწილზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. ამავე კანონის პირველი მუხლის მეორე ნაწილით დადგენილია შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპი, კერძოდ, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომელსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნას შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ.

შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის 1-ლ ნაწილში. ამ მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ამრიგად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან 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 მკაფიოაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს – იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2012 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მ. კ-მა 2013 წლის 3 იანვარს დაწერა განცხადება შრომის ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ, რომლის საფუძველზეც 2013 წლის 3 იან-

ვრის №... ბრძანებით მას გაუგრძელდა შრომის ხელშეკრულება ერთი წლით, 2013 წლის 3 იანვრიდან 2014 წლის 3 იანვრის ჩათვლით. აღნიშნული ბრძანება განცხადებასთან ერთად უთანაბრდება დასაქმებულთან ხელშეკრულების დადებას 2012 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულების ერთი წლის ვადით გაგრძელების თაობაზე. ბრძანებულებაში არსებული ჩანაწერი ხელშეკრულების ერთი წლით გაგრძელების შესახებ მ. კ-ს სადავოდ არ გაუხდია. პირიქით, მოსარჩელე საკუთარ ახსნა-განმარტებაში ადასტურებს, რომ მხარეთა შეთანხმების შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება შპს „ქ. №. პ-ასა“ და მას შორის გაგრძელდა ერთი წლით.

2014 წლის 4 იანვარს მ. კ-მა კვლავ მიმართა პოლიკლინიკას განცხადებით შრომის ხელშეკრულების გაგრძელების თაობაზე, რომლის საფუძველზე გამოცემული №... ბრძანებით ამჯერად მასთან ხელშეკრულება გაგრძელდა 2 თვის ვადით, 2014 წლის 4 იანვრიდან 2014 წლის 5 მარტამდე. აღნიშნული განცხადება და მის საფუძველზე გამოცემული ბრძანება უთანაბრდება დასაქმებულთან ხელშეკრულების დადებას 2012 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულების 2014 წლის 5 მარტამდე გაგრძელების თაობაზე. მ. კ-ი პოლიკლინიკაში მუშაობას განაგრძობდა 2014 წლის 5 მარტამდე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მხარეთა შორის 2012 წლის 31 დეკემბრის შემდგომი პერიოდისათვის შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე ორმხრივი, მკაფიო შეთანხმება არ არსებობდა. შესაბამისად, არასწორია სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ 2013 წლის 1 იანვრიდან შპს „ქ. №..პ-ასა“ და მ. კ-ს შორის შრომითი ურთიერთობა (ხელშეკრულება) გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება, რომ არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით (შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო).

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ საქმის გარემოებები სააპელაციო სასამართლოს მიერ საპროცესო ნორმების დარღვევის გარეშე დადგენილი და საჭირო არ არის მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა.



ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სამართლებრივად მართებულად არ შეაფასა და მოცემულ საქმეზე მიიღო დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება, რის გამოც შპს „ქ. №..პ-ის“ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილების გაუქმებით მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება მ. კ-ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში, მონინალმდეგე მხარეს, მ. კ-ს შპს „ქ. №..პ-ის“ სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს კასატორის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1170 ლარის ოდენობით.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

#### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :**

1. შპს „ქ. №..პ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ. კ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. მონინალმდეგე მხარე მ. კ-ს შპს „ქ. №..პ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 1170 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა  
ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

№ას-460-439-2015

27 ივლისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა: ბ. ალავეციე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ზ. ძლიერიშვილი,  
პ. ქათამაძე

**დავის საგანი:** სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღა-  
ურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

ე. ზ-მა სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ (დი-  
რექტორი თ. კ-ა) მიმართ დაწყებითი კლასების მასწავლებლის  
თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღა-  
ურების მოთხოვნით.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და ითხოვა მის დაკმაყოფილე-  
ბაზე უარის თქმა.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 19 ნოემბრის  
გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპელა-  
ციო წესით გაასაჩივრა ე. ზ-მა.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატის 2015 წლის 26 მარტის გადაწყვეტილებით ე. ზ-ის საა-  
პელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათუმის სა-  
ქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 19 ნოემბრის გადაწყვეტი-  
ლების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომ-  
ლითაც ე. ზ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად  
იქნა ცნობილი სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ დირექტორის 2011 წლის 5 სექ-  
ტემბრის №1-7/16 ბრძანება ე. ზ-თან შრომითი ურთიერთობის  
შენწყვეტის თაობაზე, სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ს“ ე. ზ-ის სასარგებლოდ და-  
ეკისრა 2 796 ლარის გადახდა, საშემოსავლო გადასახადის გა-  
მოკლებით, ე. ზ-ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე არ  
დაკმაყოფილდა შემდეგი დასაბუთებით:

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ  
„ქ.ბ.ს.ს-სა“ და ე. ზ-ს შორის 2010 წლის 1 სექტემბერს წარმოიშ-

ვა შრომითი ურთიერთობა მასწავლებლის პოზიციაზე, რომელიც უნდა გაგრძელებულიყო 2011 წლის 1 სექტემბრამდე. ე. ზ-ის ყოველთვიური ხელფასი (ხელზე მისაღები) შეადგენდა 233 ლარს.

სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის №1-7/16 ბრძანებით ე. ზ-თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა 2011 წლის 5 სექტემბრიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

პალატამ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის (შრომითი ხელშეკრულების დადებისა და შეწყვეტის მომენტებში მოქმედი რედაქცია) 1-ლი მუხლის 1-ლი, მე-2 ნაწილებით, მე-3 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით, მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილით, სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მე-2 ნაწილით და განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იყო და არის სადავო შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა. თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ისე, რომ მხარეებს შორის არ არსებობს სპეციალური შეთანხმება ვადის შესახებ, იგულისხმება, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია განუსაზღვრელი ვადით (სუსგ №ას-371-349-2014, 31.07.2014 წელი).

სასამართლოს შეფასებით, მოდავე მხარეებს შორის 2010 წლის 1 სექტემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2011 წლის 1 სექტემბერს, ამდენად, ე.ზ., 2011 წლის 1 სექტემბრიდან 5 სექტემბრის ჩათვლით კვლავაც ახორციელებდა თავის შრომით მოვალეობებს, ისე, რომ დამსაქმებელს, ვადის გასვლამდე ან გასვლისთანავე, არ გამოუხატავს ნება, აღარ გაეგრძელებინა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, პალატამ ჩათვალა, რომ 2011 წლის 1 სექტემბრიდან მხარეთა შორის გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით და 2011 წლის 5 სექტემბერს, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა იყო დაუშვებელი და კანონსაწინააღმდეგო.

სასამართლოს განმარტებით, მართალია, მოსარჩელე, სიტყვა-სიტყვითი გამოთქმით, არ ითხოვდა სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის №1-7/16 ბრძანების ბათილად ცნობას, თუმცა, სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნა მოიცავს ამ მოთხოვნასაც, რადგან, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სამუშაოზე აღდგენა წარმოადგენს გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის ერთ-ერთ შესაძლო სამართლებრივ შედეგს. პალატის მოსაზრებით, ე. ზ-ის სარჩელის ფარგლებში დასაშვები იყო სკოლის

დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის №1-7/16 ბრძანების კანონიერების შემოწმება, ხოლო ზემოთ მითითებული დასკვნებისა და სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილ გარიგებად იქნა მიჩნეული.

სასამართლოს განმარტებით, აპელანტმა ვერ უზრუნველყო სასამართლოსათვის გონივრული ვარაუდის შექმნა იმის თაობაზე, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა დისკრიმინაციის საფუძველზე შეწყდა, რათა, შრომის კოდექსის 402 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციის ფაქტის გამორიცხვის თაობაზე მტკიცების ტვირთი დაკისრებოდა დამსაქმებელს. ე. ზ-ის 2011 წლის 17 იანვრის განცხადებით ირკვეოდა, რომ იგი დათანხმდა, დარჩენილიყო 16-საათიან ანაზღაურებაზე შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებისა და საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 23 დეკემბრის №... დადგენილების შესაბამისად. აპელანტს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით დადგენილი წესით, სხვა მტკიცებულება არ წარუდგენია, რაც დაამტკიცებდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას რაიმე ნიშნით (მათ შორის – ასაკით) დისკრიმინაციის საფუძველზე.

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით (მოქმედი რედაქცია) და განმარტა, რომ კანონი ადგენს ალტერნატივას: თუ ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, დასაქმებული აღდგეს პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო პოზიციაზე, ან მიეცეს კომპენსაცია. დასაქმებულის დაცვის თუ რომელი ღონისძიება უნდა იქნეს გატარებული, წყვეტს სასამართლო, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილი, ობიექტური და სასამართლიანი შეფასების შედეგად.

მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტიდან გასული იყო დიდი დრო, რომლის განმავლობაშიც შეიცვალა საქართველოში განათლების სისტემის მარეგულირებელი ნორმატიული ბაზა, პედაგოგებს დაუნესდათ ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და ა.შ. ასეთ პირობებში, მიუხედავად იმისა, რომ უდავო იყო ე. ზ-ის დამსახურებები და გამოცდილება, რაც მან დააგროვა პედაგოგად ხანგრძლივი დროით მუშაობისას, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიზანშეწონილი იყო აპელანტს უარი თქმოდა სამუშაოზე აღდგენაზე, ხოლო ყოფილი დამსაქმებლის ხარჯზე უნდა მისცემოდა 1 წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია

(რადგან შრომითი ხელშეკრულება თავდაპირველად სწორედ ამ ვადით იქნა დადებული) – 2 796 ლარი (ეს თანხა წარმოადგენდა ხელზე მისაღებ ოდენობას).

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ე. ზ-მა, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით კასატორის სამუშაოზე აღდგენა ან იძულებითი განაცდურის სრულად ანაზღაურება შემდეგი საფუძვლებით:

სააპელაციო სასამართლომ სამართლიანად ცნო ბათილად სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის ბრძანება ე. ზ-თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მაგრამ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი და არასწორად განსაზღვრა კომპენსაციის ოდენობა. სასამართლოს დამსაქმებლისათვის უნდა დაეკისრებინა არა ერთი, არამედ, ოთხი წლის კომპენსაცია – 11 184 ლარი. სწორედ ამ დარღვევის გამო უნდა შეიცვალოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. რაც შეეხება დისკრიმინაციის საკითხს, აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოება, რომ მოპასუხე სკოლის დირექტორმა დაშალა დაწყებითი განათლების ბოლო საფეხურზე მყოფი 21-მოსწავლიანი კლასი და დატოვა ნ. თ-ის 16-მოსწავლიანი კლასი, სადაც კასატორს მისცა სამი საათი. სწორედ ეს გარემოება ადასტურებს დისკრიმინაციას ასაკისა და პოლიტიკური ნიშნის გამო. დირექტორი სკოლაში ატარებდა ნაციონალური მოძრაობის ანტისახელმწიფოებრივ პოლიტიკას, რასაც ეწინააღმდეგებოდა ე. ზ.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ასევე გაასაჩივრა სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-მ“, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ (სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში) გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება შემდეგი დასაბუთებით:

მხარეებს შორის 2010 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-7 პუნქტით ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 1 წლით, 2011 წლის 1 სექტემბრამდე, სკოლის დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სწორედ ვადის ამოწურვის გამო შეუწყდა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება. ბრძანებას საფუძვლად ედო სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ პედაგოგიური საბჭოს 2011 წლის 5 სექტემბრის №1 სხდომის გადაწყვეტილება. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 11 მარტის №... ბრძანებით დამტკიცებული ეროვნული სასწავლო გეგმის 11.2, 11.4 და მე-13 მუხლებით განსაზღვრულია სკოლის

ვალდებულება, სასწავლო წლის დაწყებამდე არა უგვიანეს ერთი კვირისა, დაამტკიცოს შემუშავებული სასწავლო გეგმა და სასკოლო საათობრივი ბადე. სწორედ ამ საკითხთა განხილვისას სკოლის პედაგოგიურმა საბჭომ მიიღო გადაწყვეტილება, საათების სიმცირის გამო სკოლის რიგ მასწავლებლებთან, მათ შორის, მოსარჩელესთან, აღარ გაგრძელებულიყო შრომითი ხელშეკრულება.

სააპელაციო პალატამ, სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, აღნიშნა, რომ ვადა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა, თუმცა არასწორად განმარტა, რომ მოსარჩელე ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ კვლავ ახორციელებდა სამსახურებრივ მოვალეობას და შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა უვადოდ. ამ საკითხის თაობაზე სასამართლოს მსჯელობა იურიდიულად დაუსაბუთებელია, არ შეესაბამება შრომითი ხელშეკრულების მე-7 პუნქტს, რომლის საფუძველზეც დასაქმებულისათვის იმთავითვე იყო ცნობილი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა.

კასატორმა მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე, 319-ე მუხლზე და განმარტა, რომ მხარეები უფლებამოსილი იყვნენ, თავისუფლად განესაზღვრათ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 1 წლით, შესაბამისად, სკოლა უფლებამოსილი იყო, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შეენყვიტა შრომითი ურთიერთობა, ამ ბრძანებით კასატორმა გამოხატა ნება, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ მოსარჩელესთან აღარ გაგრძელებულიყო უკვე შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობა. 2011 წლის 5 სექტემბრის ბრძანება ფორმალური ხასიათის მატარებელია და თავისუფლებულ მუშაკთან საბოლოო ანგარიშსწორების საფუძველს წარმოადგენდა.

კასატორმა მიუთითა ასევე საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 29 იანვრის №9 დადგენილებაზე, რომლის შესაბამისადაც ხორციელდება საჯარო სკოლის დაფინანსება ვაუჩერული სისტემით და ხარჯები გადანაწილებულია სკოლის პედ.საბჭოს მიერ დამტკიცებული ტარიფიკაციით, სწორედ ამ საკითხის განხილვისას მივიდა პედაგოგიური საბჭო იმ გადაწყვეტილებამდე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელებულიყო.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივრები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქ-

ტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ ე. ზ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ, ხოლო სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ საკასაციო საჩივარი სრულად უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს დასაქმებული მუშაკის სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძვლიანობა.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სააპელაციო პალატამ დაადგინა დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2010 წლის 1 სექტემბერს სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-სა“ და ე. ზ-ს შორის წარმოიშვა შრომითი ურთიერთობა მასწავლებლის პოზიციაზე;

შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება უნდა გაგრძელებულიყო 2011 წლის 1 სექტემბრამდე;

დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასი (ხელზე მისაღები) შეადგენდა 233 ლარს;

სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის №1-7/16 ბრძანებით, ვადის გასვლის გამო, ე. ზ-თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა 2011 წლის 5 სექტემბრიდან;

სააპელაციო სასამართლომ ასევე დადგინილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2011 წლის 1 სექტემბრიდან 5 სექტემბრის ჩათვლით მოსარჩელე კვლავ ახორციელებდა შრომით მოვალეობებს იმგვარად, რომ დამსაქმებელს ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ან ვადის გასვლისთანავე არ გამოუხატავას ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმის ნება, შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა უვადოდ და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტა არაკანონიერი იყო.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, პალატამ ის ნაწილობრივ საფუძვლიანად მიიჩნია და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტიდან გასული იყო დიდი დრო, რომლის განმავლობაშიც შეიცვალა საქართველოში განათლების სისტემის მარეგულირებელი ნორმატიული ბაზა, პედაგოგებს დაუწესდათ ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და ა.შ. ასეთ პირობებში, მიუხედავად მოსარჩელის პროფესიული გამოცდილებისა, ე. ზ-ის სამუშაოზე აღდგენა მიზანშეუწონელი იყო და დამსაქმებელს დაეკისრა კომპენსაციის გა-

დახდა ერთი წლის შრომის ანაზღაურების შესაბამისად.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულიად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ მითითებას ხელშეკრულების უვადოდ გაგრძელებულად მიჩნევის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობის თაობაზე და ყურადღებას გაამახვილებს სარჩელის ფაქტობრივ საფუძვლებზე, სადაც მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ გაგრძელების ფაქტის დამადასტურებელ გარემოებებზე (2011 წლის 1 სექტემბრიდან 5 სექტემბრამდე სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულება) არ მიუთითებია, არამედ აღნიშნა, რომ საჯარო სკოლის დირექტორმა მოსარჩელე, სხვა პედაგოგებთან შედარებით, არათანაბარ მდგომარეობაში ჩააყენა და მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია ასაკის გამო. აღნიშნულით სააპელაციო პალატამ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე და 380-ე მუხლების მოთხოვნები და იმსჯელა იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რაც მოსარჩელეს არც სარჩელში და არც საქმის პირველი ინსტანციის წესით განხილვის დროს არ მიუთითებია, უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების მიზნით, ე. ზ-ი სარჩელში უთითებდა, რომ სკოლის დირექტორმა მისთვის სასურველი პედაგოგების სკოლაში დარჩენას შეუწყო ხელი და მათ გადაუნაწილა საათები. ანალოგიური განმარტება მისცა ე. ზ-მა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 19 ნოემბრის სხდომაზე (იხ. საქალაქო სასამართლო მთავარი სხდომის ოქმი 18:36:48 სთ) რაც, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, გამორიცხავს სააპელაციო პალატის შეფასების გაზიარების შესაძლებლობას, 2011 წლის 1 სექტემბრიდან 5 სექტემბრამდე დასაქმებულისათვის სამუშაოს მიცემის თაობაზე.

საკასაციო სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომლის თანახმადაც სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნა, შრომის კოდექსის 38-ე



მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოიცავს ბრძანების ბათილად ცნობასაც, რადგანაც, როგორც თავად სასამართლო განმარტავს, მოსარჩელე სიტყვა-სიტყვითი გამოთქმით არ ითხოვდა სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის №1-7/16 ბრძანების ბათილად ცნობას. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობა დამოუკიდებელ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს და სწორედ სარჩელის დასაბუთებულობის შემოწმების ეტაპზე უნდა გამოარკვიოს სასამართლომ მისი არსებობა. საკასაციო პალატა თვლის, რომ ბრძანების კანონშესაბამისობაზე მსჯელობით სააპელაციო პალატამ დაარღვია საპროცესო კანონმდებლობით იმპერატიულად დადგენილი გადანყვეტილების ფარგლები. საკასაციო სასამართლოს ეს პოზიცია ემყარება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლს, რომლის თანახმადაც სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადანყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა.

ამდენად, დაშვებულ საპროცესო დარღვევებს შედეგად მოჰყვა იურიდიული თვალსაზრისით დაუსაბუთებელი გადანყვეტილების გამოტანა, რაც მისი გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია, რამდენადაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადანყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს ე. ზ-ის საკასაციო პრეტენზიებს განაცდურის ოდენობის არასწორად განსაზღვრისა და მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების თაობაზე და აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით განმტკიცებულია შრომითი ურთიერთობის სუბიექტთა თანასწორობის, ასევე, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი და განსახილველი ნორმა დისკრიმინაციად მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროებას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით (შკ 2.4 მუხლი).

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ სარჩელის თანახმად, ე.ზ. ასაკის გამო დისკრიმინაციის ფაქტზე მიუთითებდა და მას არც საქმის მომზადების ეტაპზე დაუზუსტებია მოთხოვნის ფაქ-

ტობრივი საფუძველი. პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტზე მოსარჩელემ საქალაქო სასამართლოში მხოლოდ პა-ეკრობის ეტაპზე მიუთითა (იხ. საქალაქო სასამართლოს 19.11.2014წ. სხდომის ოქმი 19:08:45 სთ), რაც ეწინააღმდეგება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მოთხოვნებს, შესაბამისად, არც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებს დაუდგენიათ ფაქტობრივი გარემოებები პირის მიმართ დისკრიმინაციის პოლიტიკური ნიშნით განხორციელების თვალსაზრისით. წარმოდგენილ საკასაციო საჩივარში მხარე აღნიშნავს მის მიმართ დისკრიმინაციის სწორედ პოლიტიკური ნიშნით განხორციელებას. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებზე მითითება დაუშვებელია და შეფასებას ექვემდებარება მხოლოდ სასამართლოს გადაწყვეტილებებსა და სხდომის ოქმებში ასახული განმარტებები, შესაბამისად, პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის განხორციელება, როგორც ახალი გარემოება, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანი არ შეიძლება გახდეს, ამასთანავე, პალატა სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ მოსარჩელეს არ მიუთითებია იმგვარ გარემოებებზე, რაც სასამართლოს შეუქმნიდა შინაგან რწმენას დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის განხორციელებისა და მტკიცების ტვირთის მასზე დაკისრებისათვის. ამ თვალსაზრისით პალატა მხედველობაში იღებს მოპასუხის განმარტებას, რომ სკოლაში იყო ხუთი მეოთხე კლასი, საიდანაც ოთხ კლასში იყო 24-24 მოსწავლე, ხოლო ე. ზ-ის კლასში – 21 მოსწავლე. შიდა მიგრაციული პროცესებით გამოწვეული მოსწავლეთა გადინების გამო დღის წესრიგში დადგა კლასების შეკვეცის აუცილებლობა და ამ მიზნით საჭიროებას წარმოადგენდა სწორედ 21-მოსწავლიანი კლასის მოსწავლეთა გადანაწილება დარჩენილ ოთხ კლასში (იხ. შესაგებელი, ასევე საქალაქო სასამართლოს 19.11.2014წ. სხდომის ოქმი 18:45:50 სთ), რადგანაც საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 11 მარტის №... ბრძანებით დამტკიცებული ეროვნული სასწავლო გეგმის 4.1 მუხლის თანახმად, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში კლასში მოსწავლეთა მაქსიმალური რაოდენობა განსაზღვრულია 30 მოსწავლით. მოპასუხის ამ განმარტების წინააღმდეგ ე. ზ-ს დასაშვები შედავება არ წარმოუდგენია, არამედ აღნიშნა, რომ მოპასუხე სკოლის დირექტორმა შეკვეცა 21-მოსწავლიანი კლასი და დატოვა 16-მოსწავლიანი, თუმცა საქმეში არ არის წარმოდგე-

ნილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა 16 მოსწავლისაგან შემდგარ მეოთხე კლასის არსებობას სკოლაში.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ უფლებამოსილია, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, რამდენადაც არ არსებობს მისი ქვემდგომ სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების წინაპირობები.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული ერთნაირი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2011 წლის 1 სექტემბერს; შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულისათვის სამუშაოს ფაქტობრივად მიცემის გზით არ გაგრძელებულა, რის გამოც, შრომის კოდექსის (გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქციით) 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით დირექტორმა მართებულად შეწყვიტა 2011 წლის 5 სექტემბრის ბრძანებით შრომითი ურთიერთობა. უდავოა ისიც, რომ დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტი არ დადგენილა, რაც სავსებით გამორიცხავს სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

რაც შეეხება სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ საკასაციო საჩივარზე დართულ მტკიცებულებებს, პალატა მიიჩნევს, რომ ისინი უნდა დაუბრუნდეს მათ წარმომდგენს, რამდენადაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე მტკიცებულებათა წარდგენას არ ითვალისწინებს, მით უფრო იურიდიულად გაუმართლებელია იმ მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლებიც საქმეში უკვე არსებობს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 104-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად კი, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არა აქვთ.

სასამართლო ხარჯებთან მიმართებით, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს შემდეგზე: სსიპ „ქ.ბ.ს.ს.“, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1 მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდისაგან, ამავე კანონის 5.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ე.წ. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში ასევე გათავისუფლებულია სახელმწიფო

ბაჟის გადახდისაგან, ხოლო დარჩენილი მოთხოვნების ნაწილში მის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული სასამართლო ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების წინაპირობები, ხოლო, ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ ორივე მხარე გათავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განუღებ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო, შესაბამისად, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში არც სახელმწიფო ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორების წინაპირობებია სახეზე, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის გამო გადახდილი ბაჟი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:**

1. ე. ზ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.

3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 26 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

4. ე. ზ-ის სარჩელი სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ (დირექტორი თ.კ.) მიმართ სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

5. სსიპ „ქ.ბ.ს.ს.“, ასევე ე.ზ. განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში ე. ზ-ის საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

6. სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ს“ დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე დართული მტკიცებულებები: 2010 წლის 1 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება და 2011 წლის 5 სექტემბრის ბარძანება 2 ფურცლად.

7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა  
შეთანხმების საფუძველზე**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

№ას-6-6-2014

20 მარტი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა: პ. ქათამაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ვ. როინიშვილი,  
ბ. ალავეცი

**დავის საგანი:** დამსაქმებლის 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა

**აღწერილობითი ნაწილი:**

2013 წლის 1 აპრილს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას სარჩელით მიმართეს ვ. ბ-ემ და ზ. ფ-მა მოპასუხე შპს „კ. ო-ის“ მიმართ და მოითხოვეს მათი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შეტყობინებების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 27 ივნისის გადაწყვეტილებით ვ. ბ-ისა და ზ. ფ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მოსარჩელებმა, რომლებმაც მოითხოვეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილებით:

1. ვ. ბ-ისა და ზ. ფ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა;
2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება;
3. ვ. ბ-ისა და ზ. ფ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა;
4. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „კ. ო-ს“ 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინება ვ. ბ-ესთან 2012 წლის 1 იანვრის №453 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ვ. ბ-ე აღდგენილ იქნა შპს „კ. ო-ში“ ტექნიკოსის (ინსტალატორის) თანამდებობაზე;
5. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „კ. ო-ის“ 2013 წლის 31 იან-

ვრის შეტყობინება ზ. ფ-თან 2012 წლის 1 იანვრის №452 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ზ. ფ-ი აღდგენილ იქნა შპს „კ. ო-ში“ ტექნიკოსის (ინსტალატორის) თანამდებობაზე.

სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2012 წლის 1 იანვარს გაფორმდა №452 და №453 შრომითი ხელშეკრულებები, ერთი მხრივ, შპს „კ. ო-სა“ (დამსაქმებელი) და მეორე მხრივ, ვ. ბ-ესა და ზ. ფ-ს (დასაქმებულები) შორის. აღნიშნული ხელშეკრულებების მიხედვით, ვ. ბ-ე და ზ. ფ-ი შპს „კ. ო-ში“ დასაქმდნენ კომპანიის ტექნიკოსის (ინსტალატორის) თანამდებობებზე. ორივე ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2013 წლის 31 დეკემბერის ჩათვლით;

დამსაქმებლის 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებების მიხედვით, შპს „კ. ო.“ კუთვნილი მატერიალური ფასეულობების სადმი გულგრილი მოპყრობის გამო კომპანია წყვეტდა ხელშეკრულებას ვ. ბ-ესთან და ზ. ფ-თან. იმავე დღეს, შპს „კ. ო-მა“ შეთანხმებები გააფორმა დასაქმებულებთან – ვ. ბ-ესთან და ზ. ფ-თან, 2012 წლის 1 იანვრის №452 და №453 შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ;

დამსაქმებლის დაცვისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის უფროს ნ. მ-ისა და ამავე დეპარტამენტის უსაფრთხოების თანამშრომელ ზ. ჯ-ის მიერ 2013 წლის 17 იანვარს შედგენილი აქტი, რომლითაც შემოწმდა ინსტალატორების ვ. ბ-ისა და ზ. ფ-ის მიერ კაბელების ხარჯვა აბონენტების გარკვეულ მისამართებზე. აქტში აღნიშნულია, რომ კომპანიიდან საინსტალაციოდ წაღებული კაბელების ნარჩენი ოდენობა კომპანიაში არ დაბრუნებულა.

აპელანტები სადავოდ ხდიდნენ 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებებს ვ. ბ-ესთან და ზ. ფ-თან 2012 წლის 1 იანვრის №452 და №453 შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ და მიაჩნდათ, რომ არ არსებობდა მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტზე, რომლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ხოლო ამავე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს მხარეთა შეთანხმება.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემული დავის

სწორად გადაწყვეტისათვის უნდა შეფასებულიყო, არსებობდა თუ არა მოსარჩელებთან (ვ. ბ-ესთან და ზ. ფ-თან) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მოცემულ შემთხვევაში, შპს „კ. ო-ი“ მონინალმდევე მხარეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სწორედ იმ გარემოებას უკავშირებდა, რომ მოსარჩელებმა ვ. ბ-ემ და ზ. ფ-მა დაარღვიეს მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.7 პუნქტით განსაზღვრული მოთხოვნები, კერძოდ, შპს „კ. ო.“ – კუთვნილი მატერიალური ფასეულობებისადმი გამოიჩინეს გულგრილობა, რაც სწორედ იმაში გამოიხატა, რომ კომპანიიდან საინსტალაციოდ წაღებული კაბელების ნარჩენი ოდენობა კომპანიაში არ დაუბრუნებიათ. ამ საფუძველით კი, კომპანიასა და დამსაქმებლებს შორის გაფორმდა შეთანხმება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სააპელაციო სასამართლომ, მოპასუხის ზემოაღნიშნული პოზიცია საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებების შესწავლის საფუძველზე დაუსაბუთებლად მიაჩნია, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სადავო ფაქტობრივი გარემოება განერილსა და გახარჯულ საინსტალაციო კაბელებს შორის სხვაობის თაობაზე 2013 წლის 17 იანვრის აქტით ვერ დადასტურდებოდა, ვინაიდან როგორც სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული ნ. მ-ის ჩვენებით დგინდებოდა, კომპანიიდან წაღებული საინსტალაციო კაბელების ხარჯვის ადგილზე შემონების დროს არ მომხდარა კონკრეტული აბონენტების ბინაზე შესვლა და ბინაში გახარჯული კაბელების აზომვა, არამედ შემონების აქტი აგებული იყო მხოლოდ აბონენტების მისამართებზე მისვლით, განერილი კაბელების სიგრძის აბონენტების ბინებამდე გადაზომვითა და ბინებში გახარჯვის დაახლოებითი, სავარაუდო მონაცემებით, რაც დასაქმებულთა მხრიდან კომპანიის მატერიალური ფასეულობების მიმართ გულგრილი მოპყრობის შესახებ ფაქტობრივი გარემოების დამდგენ უტყუარ მტკიცებულებად ვერ მიიჩნეოდა.

რაც შეეხებოდა მოპასუხის იმ პოზიციას, რომ მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელებთან გაფორმდა ორმხრივი შეთანხმება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რაც თავის მხრივ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა, სააპელაციო სასამართლომ იგი არ გაიზიარა, ვინაიდან როგორც საქმეში წარდგენილი მასალებით დგინდებოდა, მართალია, „შეტყობინება“ და „შეთანხმება“ ერთი და იმავე რიცხვით (2013 წლის 31 იანვარი) იყო დათარიღე-

ბული, მაგრამ თავად შეტყობინების პირველივე აბზაცის შესაბამისად, 2013 წლის 23 იანვარს დამსაქმებელმა აცნობა აპელანტებს მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ეს იმას ნიშნავდა, რომ მოპასუხის ინიციატივით მოხდა მოსარჩელებთან ვადამდე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კონკრეტული საფუძვლით, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო, ორმხრივი ხელშეკრულების 6.7 პუნქტის საფუძველზე, 2013 წლის 31 იანვრის „შეთანხმების“ გაფორმებამდე. შესაბამისად, აპელანტებთან ამრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად 2013 წლის 31 იანვრის ორმხრივი „შეთანხმება“ ვერ იქნებოდა მიჩნეული. აღნიშნული კი, გამორიცხავდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვ. ბ-ისა და ზ. ფ-ის სარჩელი და შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარი შპს „კ. ო.“ – 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებების ბათილად ცნობისა და შპს „კ. ო-ში“ ტექნიკოსის (ინსტალატორის) თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, საფუძვლიანი იყო, რაც გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის (სააპელაციო საჩივრის) დაკმაყოფილების საფუძველს წარმოადგენდა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა შპს „კ. ო-მა“.

### **საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:**

2013 წლის 31 იანვარს ზ. ფ-სა და ვ. ბ-ეს წერილობით ეცნობათ, რომ კომპანია აპირებდა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ხელშეკრულების 6.7 მუხლის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევას. იმავე დღეს მხარეებს შორის გაფორმდა შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რის შემდეგაც დამსაქმებელმა შეასრულა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება საბოლოო ანგარიშსწორების შესახებ. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ უგულებელყო კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში მხარეთა ნების მნიშვნელობა და მიიჩნია, რომ 2013 წლის 31 იანვრის შეთანხმება არ წარმოადგენდა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, მაშინ როდესაც, თავად მხარეც არ უარყოფს შეთანხმების არსებობას. სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარ-



მოადგენს მხარეთა შეთანხმება;

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელების მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტს, ამავდროულად, სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად უარყო საქმეზე წარდგენილი მტკიცებულებები.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ შპს „კ. ო.“ – საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2012 წლის 1 იანვარს გაფორმდა №452 და №453 შრომითი ხელშეკრულებები, ერთი მხრივ, შპს „კ. ო-სა“ (დამსაქმებელი) და მეორე მხრივ, ვ. ბ-სა და ზ. ფ-ს (დასაქმებულები) შორის;

აღნიშნული ხელშეკრულებების მიხედვით, ვ. ბ-ე და ზ. ფ-ი შპს „კ. ო-ში“ დასაქმდნენ კომპანიის ტექნიკოსის (ინსტალატორის) თანამდებობებზე;

ორივე ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2013 წლის 31 დეკემბერის ჩათვლით;

დამსაქმებლის 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებებით ირკვეოდა, რომ იგი დასაქმებულებთან წყვეტდა ხელშეკრულებას კომპანიის კუთვნილი მატერიალური ფასეულობებისადმი გულგრილი მოპყრობის გამო;

2013 წლის 31 იანვარს შპს „კ. ო-სა“ და დასაქმებულებს შორის გაფორმდა წერილობითი შეთანხმებები 2012 წლის 1 იანვრის №452 და №453 შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ;

დამსაქმებლის დაცვისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის მიერ 2013 წლის 17 იანვარს შედგენილი აქტით ირკვეოდა, რომ შემოწმდა ინსტალატორების ვ. ბ-სა და ზ. ფ-ის მიერ კაბელების ხარჯვა აბონენტების გარკვეულ მისამართებზე. აქტში აღნიშნულია, რომ კომპანიიდან საინსტალაციოდ წაღებული კაბელების ნარჩენი ოდენობა კომპანიაში არ დაბრუნებულა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა

საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ზემოხსენებული ფაქტობრივი გარემოებები საკასაციო საჩივრით სადავოდ არაა გამხდარი, შესაბამისად, ეს გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემული დავის სწორად გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანია იმ საკითხის გარკვევა, თუ როდის და რის საფუძველზე მოხდა მოსარჩელებთან (დასაქმებულებთან) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნია, რომ დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა მოხდა დამსაქმებლის 2013 წლის 23 იანვრის შეტყობინებებით, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო, ხელშეკრულების 6.7 პუნქტის საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ ჩათვალა, რომ შპს „კ. ო-სა“ და დასაქმებულებს შორის 2013 წლის 31 იანვარს გაფორმებული წერილობითი შეთანხმებები შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველად ვერ იქნებოდა მიჩნეული.

კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს ზემოხსენებულ მსჯელობას და აღნიშნავს, რომ დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა მოხდა 2013 წლის 31 იანვარს გაფორმებული წერილობითი შეთანხმებების საფუძველზე, რაც იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის მიხედვით, წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს.

საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის ზემოაღნიშნულ მოსაზრებას და მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია მხარეთა შეთანხმება.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ზემოხსენებული ნორმით გათვალისწინებული მხარეთა შეთანხმება წარმოადგენს ორმხრივი ნების საფუძველზე დადებულ გარიგებას, რომლითაც წყდება მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა. პალატა განმარტავს ასევე, რომ როგორც ნებისმიერი გარიგება, ასევე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შესაძლებელია გაუქმდეს იმავე საფუძველებით, რაც ზოგადად გარიგებების ბათილად ცნობისთვისაა დადგენილი სამოქალაქო კოდექსით.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2013 წლის 31 იანვარს შპს „კ. ო-სა“ და დასაქმებულებს შორის გაფორმდა წერილობითი შეთანხმებები 2012 წლის 1 იანვრის №452 და №453 შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ. მიუხედავად ამისა, ეს შეთანხმებები სააპელაციო სასამართლომ არ მიიჩნია დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად, რადგან ჩათვალა, რომ მათთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით 2013 წლის 23 იანვრის შეტყობინებების საფუძველზე.

საკასაციო პალატა სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნულ მსჯელობას ვერ დაეთანხმება, ვინაიდან როგორც მოსარჩელეთა, ასევე მათი წარმომადგენლის განმარტებებით დასტურდება, რომ 2013 წლის 31 იანვრის ორმხრივი შეთანხმებების გაფორმებამდე, დასაქმებულებს არც 2013 წლის 23 იანვრის და არც ამავე წლის 31 იანვრის შეტყობინებები არ ჩაბარებიათ, ანუ მათ არ მისვლიათ დამსაქმებლის ნება შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ (იხ. სარჩელი, პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოების სხდომის ოქმები). სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუყვება. განსახილველ შემთხვევაში, თავად დასაქმებულები უარყოფენ დამსაქმებლისგან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინებების (ნების) მიღებას (მისვლას), შესაბამისად, შეუძლებელია ეს შეტყობინებები მივიჩნიოთ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად.

ამასთან, საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ 2013 წლის 31 იანვრის შეთანხმებები შეიცავს მითითებას 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებების თაობაზე. უდავოა, რომ ეს შეთანხმებები მხარეთა მიერ ხელმოწერილია 2013 წლის 31 იანვარს. აღნიშნული გარემოების საწინააღმდეგო მტკიცებულებები მოსარჩელებს არ წარმოუდგენიათ. აქედან გამომდინარე, უნდა ვივარაუდოთ, რომ დასაქმებულებს უშუალოდ შეთანხმებების გაფორმების წინ გააცნეს 2013 წლის შეტყობინებები. ყოველ შემთხვევაში, ცხადია, რომ დასაქმებულებმა ხელი მოაწერეს შეთანხმებებს, სადაც მითითებულია შემდეგი: მხარეები თანხმდებიან, რომ დამსაქმებლის 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინების საფუძველზე, 2013 წლის 1 თებერვლიდან შეწყდეს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება. დასაქმებულებს, ცხადია, შეეძლოთ ხელი არ მოეწერათ ზემოხსენებულ შეთანხმებებზე, ან მოეთხოვათ შეთანხმების ტექსტიდან იმ სიტყვების ამოღება, რომ მათ-

თან შრომითი ურთიერთობა წყდება დამსაქმებლის 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინების საფუძველზე. მიუხედავად ამისა, დასაქმებულებმა პრეტენზიის გარეშე მოანერგეს ხელი წერილობით შეთანხმებებს მათთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მხარეთა შორის 2013 წლის 31 იანვარს გაფორმებული შეთანხმებების საფუძველზე, შესაბამისად, სწორედ ეს შეთანხმებები წარმოადგენს დასაქმებულებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველს, რაც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით. ამასთან, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ხსენებული შეთანხმებების გაუქმება დასაშვებია იმავე საფუძველებით, რაც ზოგადად გარიგებების ბათილად ცნობისთვისაა დადგენილი სამოქალაქო კოდექსით.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელებს არც სარჩელით, არც დაზუსტებული სარჩელით და არც სააპელაციო საჩივრით არ მოუთხოვიათ 2012 წლის 1 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ მხარეთა შორის 2013 წლის 31 იანვარს დადებული წერილობითი შეთანხმებების გაუქმება (ბათილად ცნობა). საქმის მასალებით ირკვევა, რომ როგორც დაზუსტებული სარჩელით, ასევე სააპელაციო საჩივრით მოსარჩელები (აპელანტები) მოითხოვდნენ მხოლოდ დამსაქმებლის 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებების ბათილად ცნობასა და სამუშაოზე აღდგენას, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომაც სწორედ ამ ფარგლებში დააკმაყოფილა მათი სარჩელი სრულად.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის 2013 წლის 31 იანვრის შეტყობინებების ბათილად ცნობის მიმართ მოსარჩელებს არ შეიძლება გააჩნდეთ იურიდიული ინტერესი (სსკ-ის 180-ე მუხლი), ვინაიდან, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მათთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არა ამ შეტყობინებების, არამედ მხარეთა შორის 2013 წლის 31 იანვარს გაფორმებული შეთანხმებების საფუძველზე. ამ შეთანხმებების ბათილად ცნობას კი, როგორც ითქვა, მოსარჩელები არ მოითხოვენ, შესაბამისად, შეუძლებელია ასევე სასამართლომ იმსჯელოს მოსარჩელეთა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე, ვინაიდან გასაჩივრებული არაა მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი – 2012 წლის 1 იანვრის №452 და №453 შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ შპს „კ. ო-სა“ და და-

საქმებულებს შორის 2013 წლის 31 იანვარს დადებული წერილობითი შეთანხმებები.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად დაუსაბუთებელია, რაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, სხენებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ შპს „კ. ო-ს“ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით ზ. ფ-ისა და ვ. ბ-ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

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

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ კა-

სატორმა თითოეულ სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით საკასაციო საჩივარზე გადაიხადა 300 ლარი (სულ 600 ლარი), შესაბამისად, ვინაიდან საბოლოო გადაწყვეტილება მოპასუხის (კასატორის) სასარგებლოდ იქნა გამოტანილი, თითოეულ მოსარჩელეს კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 300 ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:**

1. შპს „კ. ო-ს“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ზ. ფ-ისა და ვ. ბ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ზ. ფ-ს (პ/ნ ...) შპს „კ. ო-ს“ (ს/კ ...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300.00 ლარის გადახდა;
5. ვ. ბ-ეს (პ/ნ ...) შპს „კ. ო“ – (ს/კ ...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300.00 ლარის გადახდა;
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ნაღვარულაჲსი შინაჲჲაჲ  
რეორგანიზაციის საფუძველზე**

**ბანჩინაჲ**

№ას-414-391-2014

29 ივნისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა**

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-  
დგენა

**აღწერილობითი ნაწილი:**

ვ. ლ-ემ, ზ. ბ-ემ, ნ. კ-მა, ტ. ს-მა და თ. ყ-მა სარჩელი აღდრეს სასამართლოში შპს „ჯ. მ-ის“ წინააღმდეგ და მოითხოვეს: შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 6 აგვისტოს №413/კ ბრძანე-  
ბის ბათილად ცნობა ვ. ლ-ან, ზ. ბ-ან, ნ. კ-ან, ტ. ს-ან და რ. ყ-ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 1.1; 1.2; 1.3; 1.5; 1.6 პუნქტების ნაწილში და მოსარჩელეთა სამუშაოზე აღდგენა შემდეგი საფუძველებით:

მოსარჩელეთა განმარტებით, ისინი დასაქმებულები იყვნენ შპს „ჯ. მ-ში“ ქ. ზესტაფონში, ს-ოს ქუჩა №...-ში არსებულ ქარ-  
ხანაში. 2013 წლის 6 აგვისტოს შპს „ჯ. მ-ის“ რიგ დასაქმებუ-  
ლებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ №413/  
კ ბრძანებით გათავისუფლდნენ სამსახურიდან. მოსარჩელე-  
ების აზრით, მათი გათავისუფლება დაკავშირებულია არა რეორ-  
განიზაციასთან, როგორც ოფიციალურად გაფორმდა, არამედ 2013 წლის მაისში შპს „ჯ. მ-ში“ წარმოებულ გაფიცვებში მონა-  
წილეობასთან. ორგანიზაციის წარმომადგენელმა კ. დ-ომ მათ უბრძანა გასულიყვენ სამუშაოდ გაფიცული მუშების ნაცვლად,  
რაც არ შეასრულეს, რის გამოც დაემუქრნენ სამსახურიდან გა-  
თავისუფლებით და გაათავისუფლეს კიდევც. რ. ყ-ი 2013 წლის 29 ივლისიდან იმყოფებოდა შვებულებში 11 აგვისტოს ჩათ-  
ვლით და მისი განთავისუფლება მოხდა შვებულებში ყოფნის პერიოდში, რაც უკანონოა.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სასამართლოსათვის მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელი არ ცნო უსაფუძველობისა და დაუსაბუთებლობის გამო

და მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილებით ვ. ლ-ის, ზ. ბ-ის, ნ. კ-ის, ტ. ს-სა და რ. ყ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს ვ. ლ-ემ, ტ. ს-მა და რ. ყ-მა, მოითხოვეს მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 მარტის გადაწყვეტილებით ვ. ლ-ის, ტ. ს-სა და რ. ყ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 6 იანვრის გადაწყვეტილება ვ. ლ-ის, ტ. ს-სა და რ. ყ-ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, ვ. ლ-ის, ტ. ს-სა და რ. ყ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი 2013 წლის 6 აგვისტოს №413/კ ბრძანება ვ. ლ-ან, ტ. ს-ან და რ. ყ-ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ №1.3. №1.5. №1.6. პუნქტების ნაწილში, შპს „ჯ. მ-ს“ დაევალა ვ. ლ-ის, ტ. ს-სა და რ. ყ-ის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა.

სააპელაციო პალატამ საქმეზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

შპს „ჯ. მ-ის“ კომერციული სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 6 აგვისტოს №294 ბრძანებით, 2013 წლის 12 აგვისტოდან შპს „ჯ. მ-ის“ სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაციისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების მიზნით, განხორციელდა მთელი რიგი ცვლილებები, კერძოდ, გაუქმდა კომერციული სამსახური, სათადარიგო ნაწილებისა და სანვავ-საცხები მასალების საწყობი, ლითონების ბიურო, ჯართის უბანი, გასაღების ბიურო, მონყობილობათა ბიურო, სანვავ-საცხებისა და ნედლი მასალების ბიურო, ანალიტიკური ბიურო, ელექტრო მონყობილობისა და საკაბელო პროდუქციის ბიურო, დამხმარე მასალების ბიურო, წარმომადგენლობა ქ. ფოთში, ზფქ-ს ავტოსატრანსპორტო სამსახურში გაუქმდა მცირე ტვირთამწეობის მძღოლის ერთი საშტატო ერთეული. სულ გაუქმდა 59 საშტატო ერთეული. ამავე ბრძანებით შეიქმნა: კომერციული დირექტორის ერთი და დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეული, კომერციული სამსახური და ცენტრალური საწყობი, სულ 32 საშტატო ერთეული;

2013 წლის 6 აგვისტოს შპს „ჯ. მ-ის“ რიგ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ №413/კ ბრძანების 1.3 პუნქტით, საქართველოს ორგანული კანონის საქარ-



თვლოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვე-პუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შპს „ჯ. მ-ის“ კომერციული სამსახურის რეორგანიზაციის, კერძოდ, მას-ში შემავალი რიგი სტრუქტურული ქვედანაყოფების გაუქმებისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების გამო, 2013 წლის 12 აგვისტოდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა კომერციულ სამსახურში დასაქმებულ დამხმარე მასალების ბიუროს ინჟინერს რ. ლ. ძე ყ-ს;

2013 წლის 6 აგვისტოს შპს „ჯ. მ-ის“ რიგ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ №413/კ ბრძანების 1.5 პუნქტით, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვე-პუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შპს „ჯ. მ-ის“ კომერციული სამსახურის რეორგანიზაციის, კერძოდ, მას-ში შემავალი რიგი სტრუქტურული ქვედანაყოფების გაუქმებისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების გამო, 2013 წლის 12 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობა შეუწყდა კომერციულ სამსახურში დასაქმებულ ლითონების ბიუროს უფროსს ვ. ა. ძე ლ-ეს;

2013 წლის 6 აგვისტოს შპს „ჯ. მ-ის“ რიგ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ №413/კ ბრძანების 1.6 პუნქტით, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვე-პუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შპს „ჯ. მ-ის“ კომერციული სამსახურის რეორგანიზაციის, კერძოდ, მას-ში შემავალი რიგი სტრუქტურული ქვედანაყოფების გაუქმებისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების გამო, 2013 წლის 12 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობა შეუწყდა კომერციულ სამსახურში დასაქმებულ ლითონების ბიუროს ინჟინერს – ტ. ჟ. ძე ლ-ს;

2013 წლის 6 აგვისტოს რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება და 2013 წლის 12 აგვისტოდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება მოსარჩევეებს ჩაბარდათ 2013 წლის 7 აგვისტოს;

აპელანტებთან შპს „ჯ. მ-ს“ დადებული ჰქონდა უვადო შრომითი ხელშეკრულებები;

სანარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის თანახმად, 30 საშტატო ერთეულიდან შემცირდა 10 საშტატო ერთეული და დარჩა 20 საშტატო ერთეული;

დადგენილია, რომ აპელანტების საშტატო ერთეულები გაუქმებულია;

აპელანტები სარჩელითაც და აპელაციითაც ითხოვენ არა მათ გაუქმებულ საშტატო ერთეულებზე, არამედ კვალიფიკაციის შესაბამის თანამდებობაზე აღდგენას;

აპელანტების სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად, მოპასუხე დანესებულებამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეუნქტზე, რომლის თანახმადაც, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 42.1-ე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2.1 მუხლებზე და დადგენილად მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა მიიჩნიეს რა თავიანთი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართეს სასამართლოს.

სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ აპელანტები შპს „ჯ. მ-ის“ თანამშრომლები იყვნენ.

სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ სადავო გათავისუფლების ბრძანების ფაქტობრივი საფუძველი გახდა ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანების მიღებაში არ არის მითითებული, რა ისეთი ეკონომიკური გარემოება, ტექნოლოგიური ან/და ორგანიზაციული გარემოებები შეიქმნა საწარმოში, ანუ რა კრიზისული მდგომარეობა მოხდა, რომელმაც საწარმო აიძულა მუშაკები დაეთხოვა მაშინ, როცა 30 შტატიდან შემცირდა 10 შტატი და 20 კვლავ დარჩა.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მითითებული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტისა თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-103-ე მუხლებზე მითითებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ აპელანტებმა შეძლეს მათი მოთხოვნის საფუძვლიანობის დამტკიცება, ხოლო მოპასუხემ ვერ შეძლო დამტკიცებინა, რომ მის მიერ აპელანტთა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მიღება კანონის დაცვით მოხდა.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ აპელანტებთან შრომითი ხელშეკრულების (გარიგების) შეწყვეტით, მოპასუხემ დაარღვია აპელანტთა თანასწორობის პრინციპი, მაშინ, როცა მხარეთა თანასწორუფლებიანობას ეფუძნება მოქმედი შრომის კანონმდებლობა (საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი).

სააპელაციო პალატის აზრით, შპს „ჯ. მ-ის“ მიერ სადავო 2013 წლის 6 აგვისტოს №413/კ ბრძანების გამოცემისას დაირღვა კანონის მოთხოვნები, რაც მისი ბათილობის საფუძველია.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, იმის გათვალისწინებით, რომ სადავო ბრძანების მიღებისას დაირღვა შრომის კანონთა კოდექსის მოთხოვნები, აპელანტთა მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანი იყო, ვინაიდან ისინი ადასტურებენ, რომ მათი საშტატო ერთეული გაუქმებულია, მაგრამ ითხოვენ სამუშაოზე აღდგენას მათი კვალიფიკაციის თანახმად და მიიჩნია, რომ შპს „ჯ. მ-ს“ ვ. ლ-ე, ტ. ს-ი და რ. ყ-ი უნდა უზრუნველყო ტოლფასი სამუშაოთი.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 მარტის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა შპს „ჯ. მ-მა“, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით:

კასატორის მოსაზრებით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული და გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლო არ მითითებს თუ რა სამართლებრივი საფუძვლით ჩათვალა შპს „ჯ. მ-ი“ კანონდამრღვევად.

კასატორის აზრით, სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მოთხოვნები, კერძოდ, სათანადოდ არ გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები, რის გამოც ჩათვალა, რომ შპს „ჯ. მ-მა“ ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციისა და კადრების შემცირების აუცილებლობა.

კასატორი გაუგებრად თვლის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოყვანილ ციტატას სამეცნიერი წყაროდან. მისი აზრით გაუგებარია სასამართლოს რომელ დასკვნას ამყარებს აღნიშნული ამონარიდი.

სასამართლომ არასწორად განმარტა და გამოიყენა სკ-ის 115-ე მუხლი. სასამართლოს მიერ მითითებული ნორმის გამოყენება დაუსაბუთებელი და გაუგებარია, ვინაიდან შპს „ჯ. მ-ის“ რეორგანიზაციის მიზანი არ ყოფილა კონკრეტული პიროვნებების სამსახურიდან გათავისუფლება. რეორგანიზაციის ერთადერთი მიზანი იყო კომერციული სამსახურის ოპტიმიზაცია.

სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა სქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ აღნიშნული მუხლის გამოყენების წინაპირობას წარმოადგენს სამივე გარემოება: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები. როდესაც სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ერთობლივად სამივე გარემოებაზე, კასატორის აზრით, სასამართლო არასწორად ელოდა შპს „ჯ. მ-ან“ დასაბუთებას სამივე გარემოების თაობაზე, ასეთ დასაბუთებას შპს „ჯ. მ-ი“ ვერ წარადგენდა, რადგანაც სადავო ბრძანება გამოცემულია მხოლოდ ერთი საფუძვლით – ორგანიზაციული ცვლილებით (რეორგანიზაცია).

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ შრომის კანონთა კოდექსის 37.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის არასწორ განმარტებას შედეგად მოჰყვა დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების მიღება.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ შპს „ჯ. მ-ის“ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოცემულ საქმეზე ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილად არის ცნობილი დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

შპს „ჯ. მ-ის“ კომერციული სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 6 აგვისტოს №294 ბრძანებით, 2013 წლის 12 აგვისტოდან, შპს „ჯ. მ-ის“ სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაციისა და სამტატო რიცხოვნობის შემცირების მიზნით, განხორციელდა მთელი რიგი ცვლი-

ლებები. კერძოდ, გაუქმდა კომერციული სამსახური, სათადა-რიგო ნაწილებისა და სანვაგ-საცხები მასალების საწყოები, ლითონების ბიურო, ჯართის უბანი, გასაღების ბიურო, მოწყობილობათა ბიურო, სანვაგ-საცხებისა და ნედლი მასალების ბიურო, ანალიტიკური ბიურო, ელექტრო მოწყობილობისა და საკაბელო პროდუქციის ბიურო, დამხმარე მასალების ბიურო, წარმომადგენლობა ქ. ფოთში, ზფქ-ს ავტოსატრანსპორტო საამქროში გაუქმდა, მცირე ტვირთამწეობის მძღოლის ერთი სამტატო ერთეული. სულ გაუქმდა 59 სამტატო ერთეული. ამავებრძანებით შეიქმნა: კომერციული დირექტორის ერთი და დირექტორის მოადგილის ერთი სამტატო ერთეული, კომერციული სამსახური და ცენტრალური საწყოები სულ 32 სამტატო ერთეულით;

2013 წლის 6 აგვისტოს შპს „ჯ. მ-ის“ რიგ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ №413/კ ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შპს „ჯ. მ-ის“ კომერციული სამსახურის რეორგანიზაციის, კერძოდ მასში შემავალი რიგი სტრუქტურული ქვედანაყოფების გაუქმებისა და სამტატო რიცხოვნობის შემცირების გამო, 2013 წლის 12 აგვისტოდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა კომერციულ სამსახურში დასაქმებულ დამხმარე მასალების ბიუროს ინჟინერს რ. ლ. ძე ყ-ს, ლითონების ბიუროს უფროსს ვ. ა. ძე ლ-სა და ლითონების ბიუროს ინჟინერს ტ. ყ. ძე ს-ს;

2013 წლის 6 აგვისტოს ბრძანება რეორგანიზაციის შესახებ და ბრძანება შრომითი ურთიერთობის 2013 წლის 12 აგვისტოდან შეწყვეტის შესახებ, მოსარჩელებს ჩაბარდათ 2013 წლის 7 აგვისტოს;

აპელანტებთან შპს „ჯ. მ-ს“ დადებული ჰქონდა უვადო შრომითი ხელშეკრულებები;

საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის თანახმად 30 სამტატო ერთეულიდან შემცირდა 10 სამტატო ერთეული და დარჩა 20 სამტატო ერთეული;

ამასთან ერთად, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ აპელანტების სამტატო ერთეულები გაუქმებული იყო.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსთვის, თუ წამოყენებული არ არის და-

საშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). ასეთი პრეტენზია კასატორის მხრიდან წარმოდგენილი არ არის, ამიტომ მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილად ცნობილი ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები საკასაციო სასამართლოსთვის სავალდებულოდ ითვლება.

საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

(ა) რეორგანიზაციის შედეგად 30 სამტატო ერთეულიდან შემცირდა 10 სამტატო ერთეული და დარჩა 20 სამტატო ერთეული;

(ბ) აპელანტების სამტატო ერთეულები გაუქმდა.

მიუხედავად ზემოაღნიშნული გარემოებების დადგენისა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნები საფუძვლიანი იყო.

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ზემოთ მითითებულ ფაქტებთან მიმართებაში სააპელაციო სასამართლოს განწყვეტილება სამართლებრივად არ არის დასაბუთებული. სასამართლომ არ იმსჯელა გასაჩივრებული ბრძანების არაკანონიერების თაობაზე.

სადავო ბრძანებასთან მიმართებაში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან შესაძლებელია გამოიყოს მხოლოდ მისი მოსაზრება იმის შესახებ, რომ „სადავო ბრძანების მიღებაში არ არის მითითებული რა ისეთი ეკონომიკური გარემოება, ტექნოლოგიური ან/და ორგანიზაციული გარემოებები შეიქმნა საწარმოში ანუ რა კრიზისული მდგომარეობა მოხდა რომელმაც საწარმო აიძულა მუშაკთა დათხოვნა. მაშინ როცა 30 შტატიდან შემცირდა 10 შტატი და 20 კვლავ დარჩა“.

უპირველეს ყოვლისა, გასათვალისწინებელია, რომ საკასაციო საჩივრისა და საქმეში არსებული მასალების მიხედვით, სადავო ბრძანებით განხორციელდა კომერციული სამსახურის რეორგანიზაცია, და, სწორედ რეორგანიზაცია და არა ეკონომიკური თუ ტექნოლოგიური გარემოებები გახდა მოსარჩელეთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველი.

რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების კანონიერების შემომხმებისას მნიშვნელოვანია, გაირკვეს: (ა) რა იყო საწარმოს სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველი, და (ბ) როგორ განხორციელდა ის სტრუქტურული ცვლილებები, რომლებსაც შედეგად სამუშაო ძალის შემცირება მოჰყვა.

მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო სასამართლო ადგენს რეორგანიზაციისა და მის საფუძველზე სამუშაო ძალის (მათ შორ-

რის, მოსარჩელეთა საშტატო ერთეულების) შემცირების ფაქტს, დაუსაბუთებელი რჩება მისი ზემოაღნიშნული მოსაზრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაეყოს ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძველიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

მაგალითის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.

როგორც აღინიშნა, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ შეიცავს დასაბუთებას, რატომ მიიჩნია სასამართლომ სადავო ბრძანება უკანონოდ. სააპელაციო სასამართლო არ უთითებს არცერთ გარემოებაზე, რომელიც გახდებოდა სადავო ბრძანების უკანონოდ ცნობის საფუძველი.

მნიშვნელოვანია ასევე აღინიშნოს, რომ სააპელაციო სასამართლო თვითონვე უთითებს იმაზე, რომ „შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა

თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი“.

აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ: „აპელანტებთან შრომითი ხელშეკრულების (გარიგების) შეწყვეტით მოპასუხის მიერ დარღვეული იქნა აპელანტთა თანასწორობის პრინციპი, მაშინ როცა მხარეთა თანასწორუფლებიანობას ეფუძნება მოქმედი შრომის კანონმდებლობა (საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი)“.

აღნიშნული წინადადებით სააპელაციო სასამართლო თითქოს შეეხო მოსარჩელეთა მოთხოვნის საფუძველს, სადაც ისინი აღნიშნავენ, რომ მათ მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ ქმედებას, რაც უკავშირდებოდა მათ მონაწილეობას გაფიცვაში. თუმცა მან არ გამოიკვლია აღნიშნული საფუძველი და არ დაასაბუთა ამ მხრივ თავისი გადანყვეტილება. თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ დარღვეული იქნა თანასწორობის პრინციპი, მაშინ მას უნდა დაესაბუთებინა რაში გამოიხატა ამ პრინციპის დარღვევა. სააპელაციო სასამართლოს მითითება იმის თაობაზე, რომ: „სადავო ბრძანების მიღებაში არ არის მითითებული რა ისეთი ეკონომიკური გარემოება, ტექნოლოგიური ან/და ორგანიზაციული გარემოებები შეიქმნა საწარმოში ანუ რა კრიზისული მდგომარეობა მოხდა რომელმაც საწარმო აიძულა მუშაკთა დათხოვნა. მაშინ როცა 30 შტატიდან შემცირდა 10 შტატი და 20 კვლავ დარჩა“, – არ არის საკმარისი მოსარჩელეთა მიმართ თანასწორობის პრინციპის დარღვევის დადგენისათვის.

ამ მოსაზრებით სააპელაციო სასამართლო ფაქტიურად უთითებს იმაზე, რომ მოსარჩელეთა მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ ქმედებას. დისკრიმინაცია არის ადამიანთა მიმართ უთანასწორო მოპყრობა. შესაბამისად, დისკრიმინაციული ქმედება თავისი არსით თანასწორუფლებიანობის დარღვევას გულისხმობს. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო სასამართლო უთითებს თანასწორობის პრინციპის დარღვევაზე, ის მაინც არ იკვლევს და არ ასაბუთებს გადანყვეტილებას საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილებით გათვალისწინებულ მოთხოვნათა დაცვით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად გადანყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად თუ გადანყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სა-



მართლებრივი საფუძვლიანობის შემონმება შეუძლებელია.

მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს გადან-  
ყვეტილება იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ შეუძლებელია მისი  
სამართლებრივი საფუძვლების შემონმება, რაც სამოქალაქო  
საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნ-  
ქტის შესაბამისად, მისი გაუქმებისა და საქმის ხელახლა განსა-  
ხილველად დაბრუნების საფუძველია.

საქმის ხელახლა განხილვისას სააპელაციო სასამართლომ  
მტკიცების ტვირთის სწორად გადანაწილებით უნდა გამოიკვლი-  
ოს არსებობდა თუ არა: (ა) სანარმოს რეორგანიზაციის კანონიე-  
რი საფუძვლები, და (ბ) მოსარჩელების მიმართ დისკრიმინა-  
ციული მოპყრობის წინაპირობები.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. შპს „ჯ. მ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწი-  
ლობრივ;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქა-  
ლქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 მარტის გადანყვეტილე-  
ბა და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სა-  
სამართლოს;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ სა-  
ჩივრდება.

## 4. სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

### გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-239-226-2015

19 ივნისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა: ბ. ალავეცი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ზ. ძლიერიშვილი,  
პ. ქათამაძე

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღ-  
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება

#### აღწერილობითი ნაწილი:

ნ. ა-მა სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „თ.ს.კ-ის“ მიმართ  
სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ კომპანიის დირექტო-  
რის 2010 წლის 4 ნოემბრის №... ბრძანების ბათილად ცნობის,  
დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და 2010 წლის 5 ნოემ-  
ბრიდან იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და დაუსაბუ-  
თებლობის, ასევე ხანდაზმულობის გამო და მის დაკმაყოფი-  
ლებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
კოლეგიის 2014 წლის 28 მარტის გადაწყვეტილებით ნ. ა-ის სარ-  
ჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპელაციო წესით გაასაჩერა  
მოსარჩელემ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-  
თა პალატის 2014 წლის 23 დეკემბრის განჩინებით ნ. ა-ის სააპე-  
ლაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გა-  
დაწყვეტილება დარჩა უცვლელად შემდეგი დასაბუთებით:

სააპელაციო პალატამ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვე-  
ტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება და დადგე-  
ნილად მიიჩნია, რომ ნ.ა. შპს „თ.ს.კ-ში“ მუშაობდა 1992 წლის 13  
თებერვლიდან 2010 წლის 5 ნოემბრამდე. თავდაპირველად იგი  
მუშაობდა დამლაგებლად, შემდეგ სადგურის კონტროლიორად,  
ხოლო ბოლოს, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, კვლავ დამ-  
ლაგებლად;

მუშაობის პერიოდში მოსარჩელე ხშირად იცვლიდა მეტროს სადგურებს, რაც გამოწვეული იყო მისი განცხადებებით;

2007 წლის 24 იანვრიდან ნ. ა-ი მუშაობდა სადგურ „ნაძალადევის“ დამლაგებლად;

2007 წლის 24 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, 2010 წლის 1 აპრილს მხარეთა შორის დაიდო ახალი ხელშეკრულება 5 წლის ვადით, 2015 წლის 1 აპრილამდე. აღნიშნული ხელშეკრულებით ნ. ა-მა შპს „თ.ს.კ-ში“ მუშაობა გააგრძელა სადგურ „ნაძალადევის“ დამლაგებლის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 230.99 ლარს;

შპს „თ.ს.კ-ის“ გენერალური დირექტორის 2010 წლის 4 ნოემბრის №..... ბრძანებით, ნ. ა-ი გათავისუფლდა სადგურ „ნაძალადევის“ დამლაგებლის თანამდებობიდან და 2010 წლის 5 ნოემბრიდან შეწყდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების შესაბამისად, პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება, რომ მის მიმართ არაერთხელ ჰქონდა ადგილი დისკრიმინაციის ფაქტს რელიგიური, ეთნიკური და პოლიტიკური კუთხით, რომ იგი პირნათლად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა დააკისრებულ სამსახურეობრივ მოვალეობებს და მისი სხვადასხვა სადგურებზე გადაყვანა ხდებოდა თანამშრომლების მხრიდან ფიზიკური შეურაცხოვნების გამო.

გაზიარებულ იქნა მოპასუხის შესაგებლის პოზიცია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მისი კონფლიქტური ხასიათი და დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატური დარღვევა. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად მოპასუხე მხარის მიერ დაიკითხნენ მოწმეები, რომელთა ჩვენებებიც პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად გაიზიარა გადაწყვეტილების მიღებისას.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა მოწმეების: ი. მ-ის, ნ. ბ-ის, ლ. მ-ის, მ. თ-ის, მ. ა-ის, ნ. გ-ისა და ა. ს-ის ჩვენებებზე, საქმეში წარმოდგენილ შპს „ს. კ-ის“ სადგური „ნაძალადევის“ თანამშრომლების განცხადებაზე, რომლის მიხედვითაც ნ. ა. იყო კონფლიქტური ადამიანი, რომელიც 2010 წელს მათი განცხადების საფუძველზე გაათავისუფლეს სამსახურიდან, აღნიშნული განცხადებით თანამშრომლები წინააღმდეგი იყვნენ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის, ვინაიდან, მის გვერდით შეუძლებელი იყო სამსახურეობრივი მოვალეობების ნორმალურად შესრულება.

ამდენად, მოწმეთა ჩვენებებზე და საქმეში წარმოდგენილ წერილობით მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სააპელაციო პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ ნ.ა. მოპასუხე ორგანიზაციაში არაჯეროვნად ასრულებდა დაკისრებულ სამუშაოს და სისტემატურად არღვევდა სამუშაო დისციპლინას.

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით და განმარტა, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად. სასამართლო უზრველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამომნებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტისა თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველი იყო ნ. ა-ის მხრიდან შრომითი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, თანამშრომლებთან სისტემატური კონფლიქტები და მუდმივად დაძაბული ვითარების გამოწვევით სადგურ „ნაძალადევის“ ნორმალურ ფუნქციონირებაში ხელის შეშლა, შესაბამისად, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო, გამოეცა სადავო ბრძანება ნ. ა-თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რის გამოც სარჩელი უსაფუძვლო იყო და პირველი ინსტანციის სასამართლომ ის მართებულად არ დააკმაყოფილა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გა-

ასაჩივრან ნ. ა-მა, მოითხოვა მისი, ასევე, საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძვლებით:

სასამართლოს უპირველესი ამოცანა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად გამოყენების უზრუნველყოფაა. როგორც წესი, სასამართლო ამონმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და ამ გზით ამონმებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. კასატორმა მიუთითა ევროპის სოციალური ქარტიის 21-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტზე და აღნიშნა, რომ სასამართლომ დაეის გადაწყვეტისას არ გაითვალისწინა რიგი ფაქტობრივი გარემოებები, ხოლო ის, რაც ასახულია განჩინებაში, არ გამოიკვლია სათანადოდ. წინამდებარე დავაზე მოპასუხეს იურიდიული პირი წარმოადგენდა, რომელსაც ჰქონდა შესაძლებლობა, სარჩელის აღძვრის შემდგომ შეექმნა დოკუმენტები, რომლებიც თანამშრომლების მხრიდან კასატორის უარყოფითად დახასიათების ფაქტს დაადასტურებდა. ეს მტკიცებულებები სასამართლოს ობიექტურად არ შეუფასებია. პალატამ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ ნ. ა-ის მიმართ 2006 წლის შემდგომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა არ გამოყენებულა, საპირისპირო მტკიცებულება საქმეში არაა წარმოდგენილი, შესაბამისად, დაუსაბუთებელია სასამართლოს დასკვნა მოსარჩელის მხრიდან თანამშრომლებთან კონფლიქტური დამოკიდებულებისა და მოვალეობის შეუსრულებლობის თაობაზე.

პალატამ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მოპასუხე ნ. ა-ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველად თანამშრომელთა განცხადებას ასახელებდა, რომელიც საქმეში წარმოდგენილი არაა, ხოლო წარმოდგენილი განცხადება დათარიღებულია 2013 წლით, როდესაც კასატორი 2010 წელს გათავისუფლდა თანამდებობიდან, განცხადებაზე ხელმოწერი პირები დასაქმებული არიან მოპასუხე დაწესებულებაში, რაც იმას ადასტურებს, რომ მოპასუხეს შეეძლო ამგვარი მტკიცებულებების შექმნა დაქვემდებარებული პირების მხრიდან.

სააპელაციო სასამართლო საქმის მასალების სრულყოფილად გამოკვლევის შემთხვევაში, დაადგენდა, რომ ნ. ა-ის გათავისუფლების რეალური საფუძველი იყო მის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაცია ეთნიკური, რელიგიური და პოლიტიკური კუთხით. ამ თვალსაზრისით კასატორმა მიუთითა მონმედ დაკითხული პირების, ასევე, მოპასუხე დაწესებულების ადმინისტრაციის მხრიდან მის მიმართ განხორციელებულ ქმედებებზე და აღნიშნა, რომ მისი პირადი საქმის ობიექტურად შეფასე-

ბით დადასტურდებოდა, რომ ნ. ა-ს რაიმე გადაცდომა არ ჩაუდენია, რის გამოც დამსაქმებელმა ამ გზით გადაწყვიტა მისი გათავისუფლება.

წინამდებარე საკასაციო საჩივარს, ასევე, მოგვიანებით წარმოდგენილ განცხადებებს კასატორმა დაურთო მტკიცებულებები.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, საკასაციო საჩივარი, გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივი დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ ნ. ა-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

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).

დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება და/ან განმარტება.

განსახილველი დავის საგანს წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის კანონიერება. გასაჩივრებული განჩინებით კი, სააპელაციო პალატამ დაადგინა და კასატორს სადავოდ არ გაუხდია დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

ნ. ა-ი შპს „თ.ს.კ-ში“ მუშაობდა 1992 წლის 13 თებერვლიდან 2010 წლის 5 ნოემბრამდე. თავდაპირველად იგი მუშაობდა დამლაგებლად, შემდეგ – სადგურის კონტროლიორად, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლებამდე – კვლავ დამლაგებლად;

2007 წლის 24 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, 2010 წლის 1 აპრილს მხარეთა შორის დაიდო ახალი ხელშეკრულება 5 წლის ვადით, 2015 წლის 1 აპრილამდე. აღნიშნული ხელშეკრულებით ნ. ა-მა შპს „თ.ს.კ-ში“ მუშაობა გააგრძელა სადგურ „ნაძალადევის“ დამლაგებლის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 230.99 ლარს.

შპს „თ.ს.კ-ის“ გენერალური დირექტორის 2010 წლის 4 ნო-

ემბრის №..... ბრძანებით, ნ. ა-ი გათავისუფლდა სადგურ „ნაძალადევის“ დაბლაგებლის თანამდებობიდან და 2010 წლის 5 ნოემბრიდან შეწყდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძვლის კვლევისას სააპელაციო პალატა დაეყრდნო მოპასუხე შპს „თ.ს.კ-ის“ შესაგებელს და დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ. ა-ის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მისი კონფლიქტური ხასიათი და დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატური დარღვევა. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად მოპასუხე მხარის მიერ დაიკითხნენ მოწმეები, რომელთა ჩვენებებიც პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად გაიზიარა გადაწყვეტილების მიღებისას. პალატამ, სასამართლო სხდომაზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებების შეფასებით, დაასკვნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველი იყო ნ. ა-ის მხრიდან შრომითი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, თანამშრომლებთან სისტემატური კონფლიქტები და მუდმივად დაძაბული ვითარების გამონეგვით სადგურ „ნაძალადევის“ ნორმალურ ფუნქციონირებაში ხელის შეშლა.

საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ შპს „თ.ს.კ-ის“ შესაგებელზე, რომლითაც მოპასუხე არ დაეთანხმა მოსარჩელის მსჯელობას სამუშაოდან უკანონო გათავისუფლების თაობაზე და აღნიშნა, რომ ნ. ა-ი გათავისუფლდა 2010 წელს მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა დაცვით და მას აუნაზღაურდა ერთი თვის ხელფასი, ამდენად, საწარმოს გენერალური დირექტორის ბრძანება კანონიერი იყო.

საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს შპს „თ.ს.კ-ის“ პოზიციას და მიუთითებს შესაგებელშივე გადმოცემულ მოპასუხის განმარტებაზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის რეალური საფუძველი მოსარჩელის კონფლიქტური ხასიათი, ასევე ის გარემოება იყო, რომ ნ. ა-ი ხშირად არღვევდა ინსტრუქციით გათვალისწინებულ ვალდებულებას. მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებულმა გაითვალისწინა ნ. ა-ის ოჯახური მდგომარეობა, ასევე, სს „ს. ბ-ის“ მიმართ არსებული ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა და ერთვინიანი კომპენსაციის გადახდის მიზნით, დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში შრომის კო-

დექსის 37-ე მუხლის პირველი განილის „დ“ და არა „გ“ ქვეპუნქტი მიუთითა.

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

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან ნ. ა-ის გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი ითვალისწინებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და ერთ-ერთი, მხარის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის მოტივით ხელშეკრულების მოშლა რეგულირდებოდა ამავე ნორმის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ ნ. ა-ის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, ხოლო სასამართლოში მოპასუხემ მიუთითა არა გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული, არამედ განსხვავებული გარემოებები და წარადგინა ამ გარემოებათა დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რაც არ უნდა ყოფილიყო გაზიარებული სააპელაციო პალატის მხრიდან. ამ თვალსაზრისით საკასაციო სასამართლო მხედველობაში იღებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ერთგვაროვან პრაქტიკას. ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ აღნიშნა შემდეგი: „სსიპ ხობის მუნიციპალიტეტის ..... №.... საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2011 წლის 20 სექტემბრის №... ბრძანებით, ე.ქ-ა გათავისუფლდა სკოლის ბუღალტრის თანამდებობიდან. მისი განთავისუფლების სასამართლებრივ საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტი და ამავე კანონის 41-ე მუხლის 41 პუნქტი.

გასაჩივრებული განჩინებით, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ რაიონულმა სასამართლომ სწორად უთხრა უარი მოსარჩელეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე, ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სწორად განხორციელდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის გამო.

საკასაციო პალატამ მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ სადავო ბრძანებაში მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული იყო, არა შრომის კოდექსის



37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, არამედ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის 41-ე პუნქტი.

აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ სააპელაციო სასამართლო არ იყო უფლებამოსილი, ემსჯეულა მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების იმ საფუძველზე, რომელიც სადავო ბრძანებაში არ იყო მითითებული“ (იხ. სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10 იანვარი, 2014 წელი). გარდა აღნიშნულისა, დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას დასაქმებულის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით განთავისუფლება არამართლზომიერ აქტს წარმოადგენს. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო პალატის მსჯელობა, რომ მუშაკი სამუშაოდან განთავისუფლდა შინაგანანუნებით დადგენილი ნორმების დარღვევების გამო, თუმცა ეს არ ნიშნავდა, რომ შრომითი ურთიერთობა უნდა შეწყვეტილიყო შრომის კოდექსის არა 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის, არამედ ამავე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. დაუსაბუთებლად იქნა მიჩნეული სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომ ასეთ შემთხვევაში მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველს ირჩევდა დამსაქმებელი და იგი არ არის შეზღუდული, შესაბამისი გარემოებების არსებობისას, განთავისუფლების კონკრეტული საფუძველის შერჩევაში (იხ. სუსგ №ას-1261-1520-09, 23 მარტი, 2010 წელი).

ამდენად, ნ. ა-ის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების დადგენისას შეფასებას ექვემდებარებოდა განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძველის გამოყენების კანონიერება. ამ კუთხით კი, მოპასუხეს რაიმე მტკიცება ან უფლების გამოყენების მართლზომიერების დამადასტურებელი მტკიცებულებები სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებისათვის საყურადღებოა იმ საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებათა დაცვა, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე განთავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №...-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 მე-2 ნაწილით, ამ პაქტის 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 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 თანახმადაც, 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 უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს და ნორმით რეგულირებული ხელშეკრულებით

ბის მოშლა ეს არის შრომითი ურთიერთობის მონაწილის უფლება, რომლის მართლზომიერად გამოყენების მიზნით, თუკი სახეზე არაა ურთიერთობის მარეგულირებელი სპეციალური საკანონმდებლო დათქმა, საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლომ უნდა გამოიყენოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. ამ შემთხვევაში მნიშვნელობა ენიჭება ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობების შინაარსს. კერძოდ, თუ ხელშეკრულების მოშლა (შკ 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი) არ უკავშირდება ვალდებულების დარღვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსაცემი საფუძვლიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუცველად. პატივსაცემია საფუძველი, როცა ხელშეკრულების მოშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას წარმოადგენს, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე და 405-ე მუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული ურთიერთობები (იხ. სუსგ-ებები №ას-545-513-2012 5 ოქტომბერი, 2012 წელი, №ას-106-101-2014, 2 ოქტომბერი, 2014 წელი, №ას-893-851-2013, 7 ნოემბერი, 2014 წელი).

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები.

ვინაიდან სახეზე არაა საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონისმიერი საფუძველები, პალატა მიიჩნევს, რომ უფლებამოსილია თავად გადაწყვიტოს დავა.

შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილი ადგენს შრო-

მით-სამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ ანესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას გამოყენებული უნდა იქნას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც სასამართლოს დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის (გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქციით) 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველით მართლზომიერს გახდიდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას, ამდენად, ადმინისტრაციის სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც მისი ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

რაც შეეხება სამუშაოზე აღდგენას, პალატა მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში აღარ არსებობს ნ. ა-ის სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძველი. ამ თვალსაზრისით პალატა მოიხმობს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლს, რომლითაც დადგენილია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის მოვალეობა და ნორმის პირველი ნაწილით განსაზღვრულია, რომ იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2010 წლის 1 აპრილს შპს „თ.ს.კ-სა“ და ნ. ა-ს შორის დაიდო ახალი ხელშეკრულება 5 წლის ვადით, 2015 წლის 1 აპრილამდე, თუმცა, რადგანაც წინამდებარე გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის ამონუროვლია მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ვადა, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში, რაც არ გამოორიცხავს განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებას.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული

ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოდაა დადგენილი, რომ მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 230.99 ლარს. მოპასუხის განმარტებით, გათავისუფლებისას დასაქმებულს მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზრაურების ოდენობით, ეს გარემოება მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია. საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორების გზით 2010 წლის ნოემბერში ფაქტობრივად ნამუშევარი 4 დღის ხელფასის გადახდაზე. ადმინისტრაციის ბრძანებით ნ. ა-ი დაკავებული თანახმდებობიდან გათავისუფლდა 2010 წლის 4 ნოემბრის ბრძანებით, ამდენად, მიღებული კომპენსაციის (1 თვის ხელფასი), გათავისუფლების დროისა და ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით (53 თვე), პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „თ.ს.კ-ს“ ნ. ა-ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით უნდა დაეკისროს 12 011,48 ლარი (230,99 X 52).

საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის არგუმენტს რომ საქმეში არ მოიპოვება სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადების სხდომის ოქმის ელექტრონული ჩანაწერი, თუმცა განმარტავს, რომ ნაბეჭდი სახით წარმოდგენილი სხდომის ოქმი სრულად შეესაბამება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის XXXII თავის მოთხოვნებს და ამ კუთხით რაიმე საპროცესო დარღვევას საქმის სააპელაციო წესით განხილვისას ადგილი არ ჰქონია.

რაც შეეხება კასატორის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, პალატა მიიჩნევს, რომ ისინი უნდა დაუბრუნდეს მათ წარმომდგენს. ამ თვალსაზრისით საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შემოღებით კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის ფარგლები და დაადგინა, რომ საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება, მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.

საკასაციო სამართალწარმოების თავისებურების გათვალისწინებით, ამ ინსტანციის სასამართლოში ახალი ფაქტების მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა დაუშვებე-

ლია იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მხარეს არ ჰქონდა საქმის ქვემდგომი წესით განხილვისას მათი წარდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, მით უფრო გამორიცხულია იმ მტკიცებულებების ასლების საქმისათვის დართვა, რომლებიც უკვე წარმოდგენილია საქმის ქვემდგომი წესით განხილვისას. მითითებული გარემოებები მტკიცებულებების მიღებაზე უარის თქმის საფუძველია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 104-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არა აქვთ. ამ ნორმისა და ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს თავდაპირველ საკასაციო საჩივარზე დართული მტკიცებულებები 36 (ოცდათექვსმეტი) ფურცლად; №ა-667-15 განცხადებაზე (დაზუსტებულ საკასაციო საჩივარზე) დართული – 45 ფურცლად; №2/1284 განცხადებაზე დართული – 5 ფურცლად; №ა-763-15 განცხადებაზე დართული – 52 ფურცლად; №გ-343-15 განცხადებაზე დართული – 110 ფურცლად; №ა-2213-15 განცხადებაზე დართული – 6 ფურცლად.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

განსახილველ შემთხვევაში, ნ. ა-ი სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1 მუხლის „ა“ და „მ“ ქვეპუნქტებით. წინამდებარე დავის საგანს წარმოადგენს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისას, დავის საგნის ღირებულება განისაზღვრება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. ამდენად, განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში წინამდებარე დავის საგნის ღირებულებაა 8 315,64 ლარი (230,99 X 12 X 3). ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხი-

ლება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემული დავის საგნის ღირებულება სწორედ 8 315,64 ლარით უნდა განისაზღვროს, შესაბამისად, შპს „თ.ს.კ-ს“, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“, „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 997.86 ლარის გადახდა (8 315,64 X 3%; 8 315,64 X 4%; 8 315,64 X 5%).

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:**

1. ნ. ა-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 23 დეკემბრის განჩინების შეცვლით მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. ნ. ა-ის სარჩელი შპს „თ.ს.კ-ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:
  - ა) ბათილად იქნას ცნობილი შპს „თ.ს.კ-ის“ დირექტორის 2010 წლის 4 ნოემბრის №01/3-4/2638 ბრძანება;
  - ბ) შპს „თ.ს.კ-ის“ (ს/....) ნ. ა-ის (პ/.....) სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის – 12 011,48 (თორმეტი ათას თერთმეტი ლარი და ორმოცდარვა თეთრი) ლარის ანაზღაურება;
  - გ) სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში მოსარჩელეს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.
4. შპს „თ.ს.კ-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 997.86 ლარის გადახდა.
5. ნ. ა-ს დაუბრუნდეს საჩივარზე დართული მტკიცებულებები 36 ფურცლად; №ა-667-15 განცხადებაზე (დაზუსტებულ საკასაციო საჩივარზე) დართული – 45 ფურცლად; №2/1284 განცხადებაზე დართული – 5 ფურცლად; №ა-763-15 განცხადებაზე დართული – 52 ფურცლად; №გ-343-15 განცხადებაზე დართული – 110 ფურცლად, №ა-2213-15 განცხადებაზე დართული – 6 ფურცლად.

6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## **სამუშაო ადგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება**

### **გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-1276-1216-2014

18 მარტი, 2015 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაო ადგილზე აღდგენა, იძულებით მოცდენილი დროის ანაზღაურება

#### **აღწერილობითი ნაწილი:**

ლ. კ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ქ. კ. კ-ის“ მიმართ, რომლითაც მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 6 თებერვლის შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის №..... ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. სარჩელი ეფუძნება იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 2014 წლის 1 იანვარს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ლ. კ-ე დაინიშნა შპს „ქ. კ. კ-ში“ ბათუმის კაპანდების ქვეითი ბრიგადის სასადილოს მენეჯერის თანამდებობაზე. 2014 წლის 22 იანვარს სასადილოს ეზოში შემონმდა უფროსი მზარეული - მ. ა-ე, რომელსაც სამხედრო ობიექტიდან გაჰქონდა შემდეგი პროდუქტები: კარტოფილი – 1,976კგ.; ძეხვი – 356კგ.; ფარში – 0,848კგ.; კვერცხი – 6ც.; საქონლის ხორცი – 1,236კგ.. 2014 წლის 6 თებერვალს ლ. კ-ეს ჩაბარდა შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის №..... ბრძანება მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რომელშიც ლ. კ-ის სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტი და შრო-



მის შინაგანანგის 8.2.2.-ის „ვ“ ქვეპუნქტი. წარმოდგენილი სარჩელით ლ. კ-ემ სადავო გახადა მისი სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება და განმარტა, რომ მ. ა-ემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შრომის შინაგანანგის, რისთვისაც მის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, თუმცა გაუმართლებლად მიიჩნია ამ ფაქტის გამო ლ. კ-ის სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლება.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ჩატარებული მონიტორინგის შედეგად გამოვლენილი დარღვევების გამო მოსარჩელეს ორჯერ გამოეცხადა გაფრთხილება (ზეპირი ფორმით). თავდაპირველად, 2013 წლის 30 აგვისტოს, ხოლო მოგვიანებით, 2013 წლის 25 სექტემბერს. ამასთან, მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელე, როგორც ობიექტის მენეჯერი ვალდებული იყო ეკონტროლებინა პერსონალი და მათ მიერ ჩადენილ დარღვევებზეც პირადად ყოფილიყო პასუხისმგებელი.

ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ქ. კ. კ-ის“ 2014 წლის 6 თებერვლის №..... ბრძანება ლ. კ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და ლ. კ-ე აღდგენილ იქნა შპს „ქ. კ. კ-ის“ ქ. ბათუმის კაპანდების ქვეითი ბრიგადის სასადილოს მენეჯერის (ან ტოლფას) თანამდებობაზე. შპს „ქ. კ. კ-ას“ დაეკისრა ლ. კ-ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის პირველი მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა შპს „ქ. კ. კ-ამ“, რომლითაც მოითხოვა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით შპს „ქ. კ. კ-ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. ლ. კ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

გადაწყვეტილება დასაბუთებულია იმ გარემოებებზე მითითებით, რომ ლ. კ-ე, გათავისუფლებამდე რამდენიმე წლის მანძილზე, მუშაობდა შპს „ქ. კ. კ-აში“, ბათუმის კაპანდების ობიექტის (ქვეითი ბრიგადის სასადილო) მენეჯერის თანამდებობაზე.

2014 წლის 1 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებით, 2012 წლის

16 ივლისის თანამდებობრივი ინსტრუქციით და შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანგისით ლ. კ-ის, როგორც მენეჯერის, ვალდებულებას წარმოადგენდა შრომის შინაგანანგის დაცვა, რომლის დარღვევისათვის მას დაეკისრებოდა შინაგანანგისითვე დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანგისის მიხედვით ლ. კ-ე ვალდებული იყო კეთილსინდისიერად, სათანადოდ, დროულად, გულისყურით და კვალიფიციურად შეესრულებინა თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომითი ხელშეკრულებით, კომპანიის შიდა ბრძანებებით, ინსტრუქციებით და რეგულაციებით დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობანი (შინაგანანგისის 4.2.1 პუნქტი).

2012 წლის 16 ივლისის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით ლ. კ-ეს (მენეჯერს) ექვემდებარებოდნენ ბათუმის კაბანდების ობიექტის სხვადასხვა თანამდებობის პირები, მათ შორის, უფროსი მზარეული. მენეჯერის ძირითადი პასუხისმგებლობა იყო: ობიექტის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა და ყოველდღიური კონტროლი; პერსონალის ორგანიზაციული მართვა; შინაგანანგისის, სტანდარტებისა და ხარისხის დაცვის უზრუნველყოფა. პერსონალის ორგანიზაციულ მართვაში იგულისხმებოდა: ობიექტებზე არსებული სასააღიაროების ყოველდღიური მუშაობის ხელმძღვანელობა და კონტროლი; დღის მანძილზე პერსონალის მიერ მოვალეობათა შესრულების ხარისხის კონტროლი.

შპს „ქ. კ. კ-ის“ სადისციპლინო კომისიის 2013 წლის 30 აგვისტოს და 2013 წლის 27 სექტემბრის ოქმებით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ:

– 2013 წლის 30 აგვისტოს ლ. კ-ეს გამოეცხადა შენიშვნა (სიტყვიერი გაფრთხილება), სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის (საწყობში, ბურღულეულის ტომრებზე, ვადიანობის სტიკერები მიმაგრებული იყო სტეპლერის ტყვიებით, რაც უქმნიდა საფრთხეს პროდუქტის უვნებლობას; საწყობში აღმოჩნდა 30.6 კგ მანის ბურღული, რომელსაც ვადა გასდიოდა მონიტორინგის ჯგუფის მიერ განხორციელებული შემონებების დღეს და სხვ.).

– 2013 წლის 27 სექტემბერს ლ. კ-ეს ისევ გამოეცხადა შენიშვნა (სიტყვიერი გაფრთხილება), სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის (გარეცხილ ჩანგლებს და კოვზებს არ ქონდა გადაფარებული მარლა; დღის ნაშთის მი-

ხედვით, დაფიქსირდა 0.5კგ. სოსისის, 0.5კგ. კიტრისა და 3.75კგ. ბადრიჯნის დანაკლისი).

ლ. კ-ის კუთვნილი, სს „თ. ბ-ში“ არსებული საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერით და შპს „ქ. კ. კ-ის“ ადამიანის რესურსების მართვის დეპარტამენტის 2014 წლის 10 ივნისის №02/1006 ცნობით მტკიცდება, რომ: 2014 წლის 3 იანვარს ლ. კ-ეს, ისევე როგორც კომპანიის 1196 თანამშრომელს, მიეცა სადღესასწაულო პრემია 900 ლარის ოდენობით. ამგვარი პრემიის გაცემას ითვალისწინებს შინაგანაწესის 10.2 პუნქტიც.

შპს „ქ. კ. კ-ის“ კონტროლისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის 2014 წლის 22 იანვრის №549 აქტით, მ. ა-სა და ლ. კ-ის 2014 წლის 22 იანვრის ახსნა-განმარტებებით დადგენილ იქნა, რომ 2014 წლის 22 იანვარს, კაპანდიბის სასადილოს ეზოში განხორციელებული შემონმების შედეგად უფროს მზარეულს – მ. ა-ეს ობიექტიდან გაქონდა შემდეგი პროდუქტები: 1.976კგ. კარტოფილი, 0.356კგ. ძეხვი, 0.848კგ. ფარში, 6ც. კვერცხი, 1.236კგ. საქონლის ხორცი. დადგენილია, რომ მ. ა-ემ და ლ. კ-ემ აღიარეს მომხდარი ფაქტი, გააცნობიერეს მისი სიმძიმე, საკუთარი პასუხისმგებლობა და ითხოვეს პატიება.

შპს „ქ. კ. კ-ის“ 2014 წლის 6 თებერვლის №..... ბრძანებით

ა) მ. ა-ე, 2014 წლის 7 თებერვლიდან, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტისა და შინაგანაწესის თავი-8, მუხლი 8.2. პუნქტი 8.2.2.-ის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად;

ბ) ლ. კ-ე, 2014 წლის 1 მარტიდან, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტისა და შინაგანაწესის თავი-8, მუხლი 8.2. პუნქტი 8.2.2.-ის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

2014 წლის 01 იანვრით დათარიღებული გაფრთხილებით 2014 წლის 1 იანვარს ლ. კ-ემ წერილობით გააფრთხილა შპს „ქ. კ. კ-ის“ კაპანდიბის სამხედრო ნაწილის სასადილოს თანამშრომლები (მათ შორის – მ. ა-ეც) სასადილოდან კვების პროდუქტებისა და მზა საჭმლის ნარჩენების გატანის აკრძალვის, აგრეთვე – ამ ქმედებისათვის მოსალოდნელი უმკაცრესი პასუხისმგებლობის შესახებ; გაფრთხილების მიღება დადასტურდა თანამშრომელთა ხელმოწერებით.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების მიზნით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანლა საქართველოს შრომის კოდექსის 53-ე მუხლით და მიიჩნია, რომ 2014 წლის 1 მარტს მოდავე მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უნდა შეწყვეტილიყო ამ კანონ-

ნის მოთხოვნათა დაცვით. სადავო ბრძანებაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სააპელაციო სასამართლომ ასევე მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მოცემულ შემთხვევაში, სადავო არ ყოფილა ის გარემოება, რომ 2014 წლის 1 იანვარს მოდავე მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეესაბამებოდა მხარეთა თავისუფალ ნებას. ლ. კ-ემ ნებაყოფლობით იკისრა ვალდებულება – დაეცვა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შრომის შინაგანანესი, რომელიც, თავის მხრივ, ავალდებულებდა მას – კეთილსინდისიერად, სათანადოდ, დროულად, გულისყურით და კვალიფიციურად შესრულებინა თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომითი ხელშეკრულებით, კომპანიის შიდა ბრძანებებით, ინსტრუქციებით და რეგულაციებით დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობანი.

საქმის მასალებით დადგენილ იქნა, რომ მ. ა-ე თანამდებობრივად ექვემდებარებოდა ლ. კ-ეს; მოსარჩელე იყო ვალდებული – უზრუნველყო სასაბუღალტრო გამართულად მუშაობა და ყოველდღიური კონტროლი, პერსონალის ორგანიზაციული მართვა (ობიექტებზე არსებული სასაბუღალტრო მოვალეობის მუშაობის ხელმძღვანელობა და კონტროლი; დღის მანძილზე პერსონალის მიერ მოვალეობათა შესრულების ხარისხის კონტროლი). მიუხედავად ამისა, ლ. კ-ემ, როგორც მენეჯერმა, ვერ განახორციელა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლის მიერ შრომის შინაგანანესის და სხვა სამართლებრივი აქტების ნორმათა უხეში დარღვევის პრევენცია; თანამშრომელთა მხოლოდ წერილობითი გაფრთხილება არ აღმოჩნდა საკმარისი და არც გამოორიციხავდა მენეჯერის პასუხისმგებლობას, გაფრთხილებაში ასახული ქმედების ჩადენის შემთხვევაში.

ლ. კ-ის დარღვევის ხარისხის შეფასებისას სააპელაციო სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ 2013 წლის აგვისტო-სექტემბერში მას ორჯერ ქონდა დაკისრებული დისციპლინური პასუხისმგებლობა სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის. ასევე გაითვალისწინა იმ ობიექტის არსი და დანიშნულება, სადაც საქმიანობდა მოსარჩელე: სასადილო უზრუნველყოფდა სამხედრო ნაწილის მოსამსახურეთა კვებას. სახელმწიფოსათვის, ზოგადად, შეიარაღებული ძალების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ ნებისმიერ ორგანიზაცია-დანესებულებაში, რომელიც, რაიმე ფორმით (მოცემულ შემთხვევაში – სამხედრო მოსამსახურეთა კვებით), უზრუნველყოფს საქართველოს შეიარაღებული ძალების ნაწილის ნორმალურ არსებობას, მომსახურების მენეჯმენტი იყოს გამართული და მაქსიმალურად გამორიცხავდეს მომსახურების მიწოდებისას მცირე სახის დარღვევის არსებობასაც კი.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 177-ე მუხლის 1-ლ ნაწილზე, რომლის თანახმად, დანაშაულს წარმოადგენს ქურდობა, ესე იგი სხვისი მოძრავი ნივთის ფარული დაუფლება მართლსაწინააღმდეგო მისაკუთრების მიზნით; ხოლო მე-19 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, დანაშაულის მცდელობად ითვლება განზრახი ქმედება, რომელიც თუმცა უშუალოდ მიმართული იყო დანაშაულის ჩასადენად, მაგრამ დანაშაული ბოლომდე არ იქნა მიყვანილი და მ. ა-ის ქმედებაში არათუ დისციპლინური გადაცდომის, არამედ – დანაშაულის მცდელობის ნიშნებზეც მიუთითა. ასეთ ვითარებაში კი, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ამ ქმედების პრევენციის განუხორციელებლობა ლ. კ-ის, როგორც მენეჯერის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით (შრომის შინაგანანესით) დაკისრებული ვალდებულების უხემ დარღვევად შეფასდა.

შპს „ქ. კ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანესის 8.2.1 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენდა თანამდებობრივი ფუნქცია-მოვალეობის არასათანადოდ შესრულება; ხოლო 8.2.2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის და 8.2.4 პუნქტის თანახმად ზემოთ აღნიშნული გადაცდომისათვის კომპანიის ადმინისტრაციას უფლება ქონდა – სამუშაოდან დაეთხოვა გადაცდომის ჩამდენი დასაქმებული, გადაცდომის სიმძიმის გათვალისწინებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არსებობდა ლ. კ-ის დაკავებული

თანამდებობიდან გათავისუფლების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ შრომის შინაგანანესი არ იყო შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი და 2013 წლის 30 ოქტომბრის შინაგანანესის ტექსტების შინაარსის ანალიზის შედეგად მიიჩნია, რომ შინაგანანესი წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, რომელსაც დადგენილი წესით იცნობდა ლ. კ-ე და მართლზომიერად მიიჩნია შინაგანანესით გათვალისწინებული მოვალეობის დარღვევის გამო, ლ. კ-ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო სასამართლოს ზემოთ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე კანონით დადგენილ ვადაში საკასაციო საჩივარი წარადგინა ლ. კ-ემ, რომელმაც მოითხოვა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 6 თებერვლის შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის №..... ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. კასატორის მოსაზრებით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის დარღვევით, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 თებერვლის განჩინებით ლ. კ-ის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ ლ. კ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

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 საქმეზე ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილადაა ცნობილი და საქმის მასალებით დასტურ-

დება დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2014 წლის 1 იანვარს ერთი მხრივ, შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორ გ. რ-ას, როგორც „დამსაქმებელსა“ და მეორე მხრივ, ლ. კ-ეს, როგორც „დასაქმებულს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე ლ. კ-ე დაინიშნა შპს „ქ. კ. კ-აში“ ბათუმის კაპანდიბის ქვეითი ბრიგადის სასადილოს მენეჯერის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 30 ივნისის ჩათვლით.

ხელშეკრულების მე-8 მუხლით განისაზღვრა დასაქმებულის პასუხისმგებლობა შრომის კანონმდებლობის დარღვევის, დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების, ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებებისა (ხელშეკრულების 2.1. პუნქტი) და შრომის შინაგანანგნის დარღვევისათვის. შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანგნის მიხედვით ლ. კ-ე ვალდებული იყო კეთილსინდისიერად, სათანადოდ, დროულად, გულისყურით და კვალიფიციურად შეესრულებინა თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომითი ხელშეკრულებით, კომპანიის შიდა ბრძანებებით, ინსტრუქციებით და რეგულაციებით დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობანი (შინაგანანგნის 4.2.1 პუნქტი).

2012 წლის 16 ივლისის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით ლ. კ-ეს (მენეჯერს) ექვემდებარებოდნენ ბათუმის კაპანდიბის ობიექტის სხვადასხვა თანამდებობის პირები, მათ შორის, უფროსი მზარეული. მენეჯერის ძირითადი პასუხისმგებლობა იყო: ობიექტის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა და ყოველდღიური კონტროლი; პერსონალის ორგანიზაციული მართვა; შინაგანანგნის, სტანდარტებისა და ხარისხის დაცვის უზრუნველყოფა. პერსონალის ორგანიზაციულ მართვაში იგულისხმებოდა: ობიექტებზე არსებული სასადილოების ყოველდღიური მუშაობის ხელმძღვანელობა და კონტროლი; დღის მანძილზე პერსონალის მიერ მოვალეობათა შესრულების ხარისხის კონტროლი.

დადგენილია, რომ 2014 წლის 1 იანვარს ლ. კ-ემ წერილობით გააფრთხილა შპს „ქ. კ. კ-ის“ კაპანდიბის სამხედრო ნაწილის სასადილოს თანამშრომლები (მათ შორის, მ. ა-ე) სასადილოდან კვების პროდუქტებისა და მზა საჭმლის ნარჩენების გატანის აკრძალვის, აგრეთვე, ამ ქმედებისათვის მოსალოდნელი უმკაცრესი პასუხისმგებლობის შესახებ. გაფრთხილების მიღება დადასტურებულია თანამშრომელთა ხელმოწერებით.

დადგენილია, რომ 2014 წლის 22 იანვარს კონტროლისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ განხორციელდა მონიტორინგი კაპანდიბის სამხედრო ნაწილის სასადილოში რა დროსაც დაფიქსირდა, რომ 20:40სთ.-ზე სასადილოს ეზოში უფროს მზარეულ მ. ა-ეს სამხედრო ობიექტიდან გაჰქონდა ცელოფანში გახვეული შემდეგი პროდუქტი: კარტოფილი – 1,976კგ.; ძეხვი – 356კგ.; ფარში – 0,848კგ.; კვერცხი – 6ც.; საქონლის ხორცი – 1,236კგ..

2014 წლის 6 თებერვლის შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის №..... ბრძანებით კონტროლისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის ნ. ს-ის მოხსენებითი-ბარათის (22.01.2014წ.) საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შპს „ქ. კ. კ-ის“ ბათუმის კაპანდიბის ქვეითი ბრიგადის სასადილოს მენეჯერი ლ. კ-ე 2014 წლის 1 მარტიდან. გათავისუფლების ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი და შრომის შინაგანანენსის 8.2.2.-ის „ვ“ ქვეპუნქტი.

წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით ლ. კ-ემ სადავოდ გახადა შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 06 თებერვლის №..... ბრძანების კანონიერება. შესაბამისად, საკასაციო პალატამ უნდა შეამოწმოს რამდენად მართლზომიერად იქნა გამოყენებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში.

დადგენილია, რომ ლ. კ-ის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად სადავო ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანენსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, ლ. კ-ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანანენსით დადგენილი ვალდებულების დარღვევად მიჩნეულია 2014 წლის 22 იანვარს კაპანდიბის სამხედრო ნაწილის სასადილოში 20:40სთ.-ზე სასადილოს ეზოში უფროსი მზარეული – მ. ა-ის მიერ სამხედრო ობიექტიდან ცელოფანში გახვეული 1,976კგ. კარტოფილის, 356კგ. ძეხვის, 0,848კგ. ფარშის, 6ც. კვერცხისა და 1,236კგ. საქონლის ხორცის გატანის ფაქტი, რაც საკასაციო პალატის მოსაზრებით, შრომის შინაგანანენსით ლ. კ-ისათვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდება. მით უფრო, იმ პირობებში,



როდესაც ლ. კ-ის მხრიდან მკაცრად იყვნენ თანამშრომლები გართილებული სასაფლაოდან კვების პროდუქტებისა და მზა საჭმლის ნარჩენების გატანის აკრძალვის თაობაზე, რაც მათი მხრიდან ხელმონერებითაა დადასტურებული. შესაბამისად, ერთ-ერთი თანამშრომლის მხრიდან დასახელებული პროდუქტების გატანისათვის ე.წ. კოლექტიური პასუხისმგებლობის გამოყენება, საკასაციო პალატას დაუშვებლად მიაჩნია და განმარტავს, რომ თითოეული თანამშრომელი ინდივიდუალურად შედის კომპანიასთან კერძო-სამართლებრივ ურთიერთობაში და კომპანიასთან ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზეც ინდივიდუალურადაა პასუხისმგებელი.

ხოლო ის გარემოება, რომ ლ. კ-ე აღჭურვილი იყო მენეჯერის უფლებამოსილებით, რაც მის დაქვემდებარებაში არსებული ობიექტის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფასა და ყოველდღიური კონტროლის, პერსონალის ორგანიზაციულ მართვასა და სხვა ვალდებულებების დაცვის უზრუნველყოფას აკისრებდა, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, არ წარმოადგენს საფუძველს, დასაქმებულის მიმართ კონკრეტულ შემთხვევაში, სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომა – „დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული. მით უფრო, რომ შპს „ქ. კ. კ-ის“ 2013 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანგების მე-8 მუხლი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც როგორცაა, „შენიშვნა“/„სიტყვიერი გაფრთხილება“; „წერილობითი გაფრთხილება“; „საყვედურის გამოცხადება“; „სასტიკი საყვედურის გამოცხადება“; „თანამდებობიდან დაქვეითება“ და სხვ. მართალია აღნიშნული შინაგანანგის მიხედვით კომპანია შეუზღუდავი იყო არათანმიმდევრული პრინციპით გამოყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და თვითონ გადაეწყვიტა რა ვითარებაში, რომელ კონკრეტულ ზომას მიმართავდა, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 30-ე მუხ.), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კე-

თილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლშიც ეს აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ულტიმა ლატიო-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებას. რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იურიდიულად დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული განჩინება (სსკ-ის 393-ე მუხლი). აღნიშნული გარემოება, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხსენებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები.

მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სამუ-

შაოდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა, შესაბამისად, სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი (სშკ-ის 1.2 მუხლი, სკ-ის 54-ე მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყევტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყევტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

დადგენილია, რომ ლ. კ.-ესთან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება (2014წ-ის 30 ივნისამდე) და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ვადის ამოწურვამდე – 2014წ.-ის 1 მარტიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე არსებულ ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ხოლო ვინაიდან იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (სშკ-ის 32.1. მუხ.) წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, რაც მოცემულ შემთხვევაში, არ გვაქვს სახეზე, ამიტომ ამ ნაწილშიც, არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინამძღვრები. თუმცა გამომდინარე იქიდან, რომ გასაჩივრებული ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად სამართლიანი იქნება მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს ლ. კ.-ის სასარგებლოდ ოთხი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია. დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიაში ლ. კ.-ის ყოველთვიური ანაზღაურება გათავისუფლებამდე შე-

ადგენდა თვეში 900 ლარს.

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

მოცემულ შემთხვევაში, შპს „ქ. კ. კ-ას“ ლ. კ-ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე და საკასაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით, 420 ლარის გადახდა.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

#### **გ ა ლ ა ნ ე შ ი ტ ა:**

1. ლ. კ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ლ. კ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. გაუქმდეს შპს „ქ. კ. კ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 6 თებერვლის №..... ბრძანება ლ. კ-ის შპს „ქ. კ. კ-ის“ ბათუმის კაპანდიბის ქვეითი ბრიგადის სასაბიურო მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
5. შპს „ქ. კ. კ-ას“ დაეკისროს ლ. კ-ის სასარგებლოდ ოთხი თვის ხელფასის ანაზღაურება 3600 ლარის ოდენობით;
6. შპს „ქ. კ. კ-ას“ დაეკისროს ლ. კ-ის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით 420 ლარის გადახდა;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## საკიეპელი

1. უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება .....	3
2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება დასაქმებულის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო .....	19
3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები .....	38
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების დარღვევის გამო .....	38
შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ინიციატივით .....	51; 60; 82; 101; 118;
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო .....	132; 146;
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე .....	157
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა რეორგანიზაციის საფუძველზე .....	167
4. სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება .....	178; 192

საქართველოს უზენაესი სასამართლო  
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32  
ტელ.: (995 32) 2982103  
[www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)