



**საქართველოს უზენაესი
სასამართლოს
ერთგვაროვანი პრაქტიკა
ურომის სამართალში
(2012 – 2016 წლები)**

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
სასამართლო პრაქტიკის შესწავლისა და განზოგადების განყოფილება

თბილისი

2017



**Uniform practice of the
Supreme Court of Georgia
on Labour Law
(2012 - 2016)**

**The Supreme Court Of Georgia
Court Practice Research and Generalization Department**

Tbilisi
2017

შემდგენლები:

ლიანა ლომიძე

ზაზა ჯაფარიძე

კრებულზე მუშაობდნენ:

ლიანა ლომიძე

ნინო მანჯავიძე

გიორგი ჭყონიძე

ზაზა ჯაფარიძე

სანდრო ჯორჯენაძე

რედაქტორი

სანდრო ჯორჯენაძე

სტილისტ-რედაქტორები:

თეა მანისურაძე

სოფიო მამულაშვილი

ტიქნიკური რედაქტორი და ყდის დიზაინი

მარიკა მაღალაშვილი

ინგლისურ ტექსტზე მუშაობდა

ნინო შონია

© საქართველოს უზენაესი სასამართლო 2017

ISBN 978-9941-0-9993-9

The Collection was compiled by

Liana Lomidze

Zaza Japaridze

The Collection was elaborated by

Nino Manjavidze

Liana Lomidze

Giorgi Tchkoidze

Zaza Japaridze

Sandro Jorbenadze

Editor

Sandro Jorbenadze

Style Editors:

Tea Maisuradze

Sophio Mamulashvili

English translation was elaborated by

Nino Shonia

Graphics Editor and Design

Marika Maghalashvili

© Supreme Court of Georgia, 2017

ISBN 978-9941-0-9993-9

რედაქტორისგან

საქართველოს კონსტიტუციის 29-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, „საქართველოს ყოველ მოქალაქეს უფლება აქვს, დაიკავოს ნებისმიერი სახელმწიფო თანამდებობა, თუ იგი აკმაყოფილებს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს“.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომითი ურთიერთობის, როგორც ფაქტობრივი შედეგის დადგომა უკავშირდება ორ მოვლენას:

1. შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულებას;
2. სათანადო ანაზღაურებას.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით. თავისი სამართლებრივი ბუნებით, შრომით ხელშეკრულებას უთანაბრდება დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება დასაქმებულის სამსახურში მიღების თაობაზე.

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული ვადით, განუსაზღვრელი ვადით და სამუშაოს შესრულების ვადით.

შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები, შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის ანაზღაურებისა და ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გარდა, შეიძლება განისაზღვროს ორგანიზაციის მიერ დადგენილი შრომის შინაგანანესით.

არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ადმინისტრაციასა და დასაქმებულს შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით.

„მენარმეთა შესახებ“ კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად კი, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და სანარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება „მენარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

ევროპის პარლამენტისა და ევროპის საბჭოს მიერ გაცემულ 2002/14/FC დირექტივაში

დადგენილია რეგულაციები დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის, ევროპის კომისიის 2001 წლის ივნისის მიმართვაში კი აღნიშნულია, რომ უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ყველა მუშაკის ინფორმირება და ჩართულობა შრომით ცხოვრებაში, მათი წარმომადგენლობითი როლის გაზრდაში.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 ნაწილის თანახმად, „ყველასთვის გარანტირებულია სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკების და თვითმმართველობის ორგანოთა და მოსამსახურეთაგან უკანონოდ მიყენებული ზიანის სასამართლო წესით სრული ანაზღაურება სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახსრები შესაბამისად. ამ ნორმით გათვალისწინებულია როგორც მატერიალური, ასევე პროცესუალური ხასიათის კონსტიტუციური გარანტიები. კანონმდებლობა პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების აქტის ბათილობის ორი სახის საფუძველს გამოყოფს: 1. ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილობის მატერიალური საფუძველი – აქტი არ ემყარება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ საჯარო მოსამსახურის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს; 2. ფორმალური საფუძველი – აქტი გამოცემულია კანონით დადგენილი პროცედურული ნორმების არსებითი დარღვევით.

საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება გულისხმობს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში პირისათვის რეალურად მიყენებული ზარალის სრული მოცულობით ანაზღაურების ვალდებულებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო-სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის – სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 26-ე მუხლის შესაბამისად, საჯარო მოხელე თანამდებობაზე ინიშნება და თანამდებობიდან თავისუფლდება ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით (ბრძანებით, განკარგულებით ან დადგენილებით). საჯარო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში საჯარო მოსამსახურის მიმართ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება კანონით დადგენილი წესით უნდა პასუხობდეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტისათვის საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის IV თავით, კერძოდ, 51-ე და 52-ე მუხლებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საჯარო მოსამსახურეს უფლება აქვს, შრომითი გასამრჯელო მიიღოს სამ-

სახურში დანიშნის დღიდან სამსახურიდან განთავისუფლების დღემდე. საჯარო მოხელეს სამსახურში დანიშნისას წარმოეშობა გონივრული მოლოდინი, რომ გარანტირებულად მიიღებს თანამდებობრივ სარგოს, გარდა მისი მართლზომიერად, კანონიერ საფუძველზე გათავისუფლების შემთხვევისა.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით კი, გარანტირებულია დაცვის უფლება. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის კანონიერების შემოწმების მიზნით, მოხელეს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს და იქ დაიცვას საკუთარი უფლებები. საჯარო მოხელე დაცულია არა მხოლოდ მისი თანამდებობიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებიდან მომდინარე უარყოფითი სამართლებრივი შედეგებისაგან, არამედ ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან მტკიცებულებათა არასრულყოფილად გამოკვლევის საფრთხისგანაც. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 208-ე მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო ადმინისტრაციული ორგანოს, ან ადგილობრივი თვითმმართველობის, აგრეთვე მისი თანამდებობის პირის ან ამ ორგანოს სხვა სახელმწიფო მოსამსახურის ან საჯარო მოსამსახურის მიერ თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მიყენებული ზიანისათვის პასუხისმგებელია სახელმწიფო ან მუნიციპალიტეტი.

წინამდებარე კრებულში თემატურად და მუხლობრივად დალაგებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012-2016 წლების სასამართლო პრაქტიკა შრომით დავებზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სამართლის სფეროში.

დარწმუნებული ვარ, რომ ნაშრომი მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს შრომის სამართალში ერთგვაროვანი პრაქტიკის დამკვიდრებას, არა მარტო მოსამართლეების, არამედ ყველა პრაქტიკოსი თუ თეორეტიკოსი იურისტისა და სტუდენტებისთვის.

FROM THE EDITOR

Under first paragraph of the article 29 of the Constitution of Georgia , “Every citizen of Georgia shall have the right to hold any public office if they meet the requirements established by law”.

Under second paragraph of the article 2 of the Labour Code of Georgia, labour relations shall originate from agreements reached as a result of free expression of will based on equality of participants.

Labor relations, as the effect of the factual result are related to two events:

1. Performance of work by an employee for an employer under organised labour conditions;
2. Relevant remuneration.

Under the third paragraph of the article 2 of the Labour Code, labour and pre-contractual relations shall prohibit any type of discrimination due to race, skin colour, language, ethnicity or social status, nationality, origin, material status or position, place of residence, age, sex, sexual orientation, marital status, handicap, religious, public, political or other affiliation, including affiliation to trade unions, political or other opinions.

A labour agreement shall be oral or written. By its legal nature, the labor agreement is equal to the employer’s order issued on the employee’s service.

A labour agreement shall be fixed-term, open-ended and for the term of the work.

Conditions envisaged by a labour agreement, except for the performance of work, the remuneration and the term of the contract, can be determined by the organization’s internal regulations.

Issues related to the employment contract concluded between the administration of the non-profit (non-commercial) legal entity and the employee shall be regulated by the Labor Code of Georgia.

According to the paragraph 7 of the article 9 of the Entrepreneurs Code of Georgia, relations with person(s) having management/representative powers and with members of the Supervisory Board and other bodies of an enterprise shall be governed by this Law, the company Charter and the agreements concluded with them.

The Directive of the European Parliament and the Council of Europe 2002/14/FC has established regulations between the representatives of the employer and the employee,

and in the European Commission's report 2011, is stated, that all employees should be informed and engaged in their work life, in increasing their representative role.

Under paragraph 9 of the article 42 of the Constitution of Georgia, "Any person, who has illegally sustained damage inflicted by the State, Autonomous Republics, or self-government bodies and officials, shall be guaranteed by the court to receive full compensation accordingly from the funds of the State, Autonomous Republic, and local self-government". These norms include constitutional guarantees of material and procedural nature. The legislation enables two types of invalidation of the act of dismissal of the person: 1. The material basis for the invalidation of an individual administrative act - the act is not based on the grounds for dismissal of the public servant under the Law of Georgia "On Public Service"; 2. Formal grounds - the act is issued by the substantive violation of the procedural norms established by law.

The obligation to compensate the damage provided by the Constitution of Georgia implies the obligation to pay the full amount of the actual damage inflicted to the person in each case.

According to paragraph 1 of the Article 32 of the Labor Code of Georgia, an employee shall be fully remunerated for the idle time through the fault of an employer.

The right of an illegally dismissed person, on compensation for damages, is also envisaged by a number of international acts. Including the Article 7 of the International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights; Article 10 of the International Labor Organization's (ILO) C 158 Convention of 1982 (Termination Of Employment Convention) grants the right to a illegally dismissed person of a fair and adequate compensation by the Court and paragraph 6 of the R 118 Recommendation of 1963 (Termination Of Employment Recommendation) provides for a right to an unpaid salaries for the illegally dismissed person.

Under article 26 of the Law of Georgia "On Public Service", public servant is appointed to and dismissed from an office by an individual administrative act (an order, a decree or an ordinance). Any decision taken to a public servant in public labour legal relations shall be in compliance with the procedure established by law in accordance with Chapter IV of the General Administrative Code of Georgia, namely, Articles 51 and 52 for an individual administrative act.

Under paragraph 1 of the article 37 of the Law of Georgia "On Public Service", public employees shall have the right to receive remuneration (salary) from the day of entry into public service up to their dismissal. A public servant from his/her appointment may have a reasonable expectation that his/her salary is guaranteed, except for his/her legitimate dismissal based on legal grounds.

Under paragraph 3 of the article 42 of the Constitution of Georgia, the right to a defence shall be guaranteed. In order to examine the lawfulness of the individual administrative act on dismissal, the employee may apply to the court and defend his/her rights there. The public servant is protected not only from the negative legal consequences of the decision on the unlawful dismissal from his/her office but also from the threat of inadequate examination of the evidence from the administrative body. Under article 208 of the General Administrative Code of Georgia, the state or municipality shall be liable for damages inflicted by a state administrative body or by a local self-government body, and by its officials or other state employees or public servants in the course of discharging their official duties.

In the present collection, judicial practice of the Supreme Court of Georgia for 2012-2016 period on labour disputes is subjected thematically and is based of articles of law in the field of public and private law.

I am confident, that the work will significantly facilitate the establishment of uniform court practice in labor law, not only for judges, but for all practitioner and theorist lawyers and for students.

საქიებელი

შემოკლებანი	12
მუხლობრივი საქიებელი	13

შრომითი დავები საჯარო სამართალში

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებანი ძალოვან სტრუქტურებში არსებულ შრომით დავებზე	
პროკურატურა	14
შინაგან საქმეთა სამინისტრო	15
თავდაცვის სამინისტრო	21
2. განმარტებები საჯარო მოსამსახურე ორსული ქალის შრომის უფლებებთან დაკავშირებით	26
3. საჯარო სამსახურში მიღების საკითხები	
ადმინისტრაციული ხელშეკრულების ფორმა	31
სამსახურში მიღება კონკურსის წესით	33
4. მოსამსახურის უფლებები და გარანტიები	36
5. თანამდებობრივი სარგოს, პრემიისა და კანონით გათვალისწინებული დანამატების დავალიანების ანაზღაურება	42
6. სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება	50
7. სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული აქტის გასაჩივრების წესი	66
8. შრომის დავებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდის საკითხი	67

შრომითი დავები კერძო სამართალში

1. შრომის კოდექსის მოქმედების სფერო	69
2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა	73
3. შრომითი ხელშეკრულება	
შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება	75
უვადო შრომითი ხელშეკრულება	78
4. შვებულება	79; 81
5. შრომის ანაზღაურება	
პირგასამტეხლო ანაზღაურების დაყოვნებისათვის	82
6. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები	83
მტკიცების ტვირთი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას	84
გარემოებები, რომლის გამოც მცირდება სამუშაო ძალა	85; 87
შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო	85
შრომითი ურთიერთობის შეჩერება	85
შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა	88
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით	89
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო	90; 91; 92
7. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი	93
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა (30 დღე ან 3 წელი)	93
სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები	94;95
კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა	95
8. შრომის კოდექსის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე	96

შემოკლებანი

ა(ა)იპ	–	არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი
დყფაშ	–	საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ
ზგშ	–	საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ
მენშ	–	საქართველოს კანონი მენარმეთა შესახებ
პბ	–	საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება
პოლშ	–	საქართველოს კანონი პოლიციის შესახებ
პრშ	–	საქართველოს კანონი პროკურატურის შესახებ
პრშო	–	საქართველოს ორგანული კანონი პროკურატურის შესახებ
სასკ	–	საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსი
საკონ	–	საქართველოს კონსტიტუცია
სვსსშ	–	საქართველოს კანონი სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ
სზაკ	–	საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი
სკ	–	საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი
სკსას	–	საქართველოს კანონი სახელმწიფო კომპენსაციისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის შესახებ
სმდ	–	საქართველოს მთავრობის დადგენილება
სმსშ	–	საქართველოს კანონი სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ
სპნსშ	–	საქართველოს კანონი საქართველოს პარლამენტის წევრის სტატუსის შესახებ
სსთდსუშ	–	საქართველოს კანონი სამხედრო, შინაგან საქმეთა ორგანოების და სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურიდან თადარიგში დათხოვნილ პირთა და მათი ოჯახის წევრთა სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ
სსკ	–	საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი
სსშ	–	საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ
სუსგ	–	საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება
უგშ	–	საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ
ფსშსშ	–	საქართველოს კანონი საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის შესახებ
შკ	–	საქართველოს შრომის კოდექსი
შსს	–	შინაგან საქმეთა სამინისტრო
შსმბ	–	შინაგან საქმეთა მინისტრის ბრძანება
ძვ. რედ.	–	ძველი რედაქცია

მუსლოზრივი საქიეზელი

ნორმატიული აქტი	მუხლი ან №	გვერდი
დყფაშ	2	37
ზგშ	41 49	83 88; 90
მენშ	9	69;70;72
პბ	609 1082	23; 24 15
პოლშ	22 31 53	16 17 19
პრშ	34	14
პრშო	34	14
საკონ	30 42	45;63;84 49; 64
სასკ	9 22	67 66
სვსსშ	31	22
სზაკ	60' 95	53 32
სკ	35 54 129 137 140 142 144 327 408; 411	70; 72 81 17;42;43; 93 42 65 14 42 75 81
სკსას	8	25
სმდ	412	33
სმსშ	11 16 21	24 22 21

ნორმატიული აქტი	მუხლი ან №	გვერდი
სპნსშ	24; 32	42
სსთდსუშ	11	25
სსკ	46 102 226; 228 (ძვ.რედ.)	67 84 66
სსშ	11 14 19 23 29 30 31; 32 33-34 37 38 41 43 50 59 64 78 79 82-83 89 93 95 96 97 98 99 104 108 109	17 31 23 37; 38 33; 35; 36; 88 38; 39; 88 88 33 46;47; 48;49; 50; 63 43 48 39 62 16 40 58; 62 52 41 56 51;52;53 28 54 23; 51; 54; 55; 56; 57 58; 59 53;60;62 40 57; 62 44

ნორმატიული აქტი	მუხლი ან №	გვერდი
	111 112 127 134'	26;28;88 26; 29; 63; 64 20; 26; 29; 59; 60; 65; 66; 17; 43; 44; 45; 46; 47; 48;
უგშ	29	36
ფსშსშ	16	59
შკ	1 2 6 21 22 26 27 29 31 32 34 36 37 38 53	69; 70; 71; 72; 73; 75 75; 76; 78 19; 79; 81 48; 79 79 30; 85 30 45; 82 73 32 81; 85 31; 83; 84; 85; 87; 88; 89; 90; 91; 92 43; 70; 93; 94; 95 96
შსშბ	491	20

შრომითი დავები საჯარო სამართალში

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებანი ქალაქის სტრუქტურაში არსებულ შრომით დავებზე

პ რ ო კ უ რ ა ტ უ რ ა

„პროკურატურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლი

ნორმაში ალტერნატიული სანქციის არსებობა მიუთითებს უფრო მკაცრი სახის სახდელის გამოყენების შესაძლებლობას იმ შემთხვევაში, თუ ნაკლებად მკაცრი სახის სანქცია ვერ უზრუნველყოფს სახდელის მიზნის მიღწევის შესაძლებლობას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 10 თებერვლის განმარტება საქმეზე №ბს-525-512(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ პროკურატურიდან დათხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები განსაზღვრულია „პროკურატურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლით, რომლითაც პროკურატურის მუშაკის პროკურატურიდან დათხოვნის ერთ-ერთ საფუძველს სამსახურებრივი დისციპლინის უხეშად ან სისტემატურად დარღვევა წარმოადგენს. იმავე კანონის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური სახდელებია: შენიშვნა, საყვედური, უფრო დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა, თანამდებობიდან გათავისუფლება; პროკურატურიდან დათხოვნა. ამდენად, ნორმაში ალტერნატიული სანქციის არსებობა მიუთითებს უფრო მკაცრი სახის სახდელის გამოყენების შესაძლებლობას იმ შემთხვევაში, თუ ნაკლებად მკაცრი სახის სანქცია ვერ უზრუნველყოფს სახდელის მიზნის მიღწევის შესაძლებლობას. განსახილველ შემთხვევაში დაუსაბუთებელია მოსარჩელის მიმართ უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენება, რატომ ვერ უზრუნველყოფდა მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომისთვის სახდელის მიზნის მიღწევის შესაძლებლობას.

„პროკურატურის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 34-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 142-ე მუხლის პირველი ნაწილი

პროკურატურის მუშაკის კადრების განკარგულებაში ყოფნისა და დაკისრებული მოვალეობის შესრულების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს სამ თვეს. მითითებულ საკანონმდებლო აქტს უკუქცევითი ძალა არ მინიჭებია. მანამდე მოქმედი „პროკურატურის შესახებ“ ორგანული კანონი პროკურატურის მუშაკის კადრების განკარგულებაში გადაყვანას არ ითვალისწინებდა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 თებერვლის განმარტება საქმეზე №ბს-175-172(კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „პროკურატურის შესახებ“ ორგანულ კანონში 2004 წლის 30 ივნისს შეტანილი ცვლილებით 34-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები ჩამო-

ყალიბდა შემდეგნაირად: „რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით ან ამ კანონის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში პროკურატურის მუშაკები გენერალური პროკურორის ბრძანებით შესაძლებელია გადაყვანილ იქნენ კადრების განკარგულებაში ან/და დაეკისროთ დროებით მოვალეობის შესრულება. პროკურატურის მუშაკის კადრების განკარგულებაში ყოფნისა და დაკისრებული მოვალეობის შესრულების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს სამ თვეს. კადრების განკარგულებაში მყოფ პროკურატურის მუშაკებს უნარჩუნდებათ ხელფასი ბოლო დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად. კადრების განკარგულების ვადის გასვლის შემდეგ, თუ არ არსებობს პროკურატურიდან დათხოვნის ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი, კადრების განკარგულებაში მყოფ პროკურატურის მუშაკს უნდა შესთავაზონ მისი კვალიფიკაციის შესაფერისი თანამდებობა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და უნდა დაინიშნოს პროკურატურის სისტემაში“. მითითებულ საკანონმდებლო აქტს უკუქცევითი ძალა არ მინიჭებია, მანამდე მოქმედი რედაქციით კი, „პროკურატურის შესახებ“ ორგანული კანონი პროკურატურის მუშაკის კადრების განკარგულებაში გადაყვანას არ ითვალისწინებდა.

ასევე, საკასაციო პალატამ, განმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 142-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით დადასტურებული მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადაა ათი წელი მაშინაც კი, როცა ეს მოთხოვნა უფრო ნაკლებ ხანდაზმულობას ექვემდებარება. პრაქტიკაში აღნიშნული ნორმა ნიშნავს, რომ პირს, ვის სასარგებლოდაც მიღებულია გადაწყვეტილება, შეუძლია მოითხოვოს მისი აღსრულება კანონიერ ძალაში შესვლის დღიდან 10 წლის განმავლობაში, რაც შეიძლება გამოიხატოს სააღსრულებო ფურცლის გაცემის, იძულებით აღსრულების მოთხოვნით და ა.შ. მოცემულ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გამოტანიდან 10 წლის შემდეგ გასაჩივრდა. ასეთ პირობებში გასარკვევია, რამდენად დასაშვებია სააპელაციო საჩივარი, თუ საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება საქართველოს გენერალურ პროკურატურას გაეგზავნა ან ჩაჰბარდა.

შინაგან საქმეთა სამინისტრო

საქართველოს პრეზიდენტის 2005 წლის 23 დეკემბრის №1082 ბრძანებულების მე-11 და მე-12 პუნქტები

შსს-ს მოსამსახურეთათვის სამინისტროში ნამსახურები წლების მიხედვით მინისტრის სამართლებრივი აქტის საფუძველზე ერთდროული (გასასვლელი) დახმარების ანაზღაურების წესისა და პირობების შესახებ ნორმები არ ეხება პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ მოხელეებს

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-774-760(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს პრეზიდენტის 2005 წლის 23 დეკემბრის №1082 ბრძანებულების მე-11 და მე-12 პუნქტები არეგულირებდა შსს-ს მოსამსახურეთათვის სამინისტროში ნამსახურები წლების მიხედვით მინისტრის სამართლებრივი აქტის საფუძველზე ერთდროული (გასასვლელი) დახმარების ანაზღაურების წესსა და პირობებს. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებე-

ბით პერმანენტულად ხდებოდა აღნიშნული მუხლების მოქმედების ვადის გადავადება და 2014 წლის 1 იანვრიდან საქართველოს პრეზიდენტის №1082 ბრძანებულება გამოცხადდა ძალადაკარგულად. საკასაციო პალატის განმარტებით, ბრძანებულების მე-11 და მე-12 პუნქტებით გათვალისწინებულ ნამსახურობის წლების მიხედვით კომპენსაციის სახით ერთდროული (გასასვლელი) დახმარების ანაზღაურების გაუქმება მოხდა ისე, რომ მისი მოქმედება არ ყოფილა დაშვებული აქტის მოქმედების არც ერთ ეტაპზე. საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ ამ ბრძანებულების მე-11 პუნქტი ეხებოდა მხოლოდ იმ მოსამსახურეს, რომელიც დათხოვნილია: 1) ზღვრული ასაკის; 2) ავადმყოფობის; 3) ლიკვიდაციის ან რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების გამო. მოსარჩელე კი გათავისუფლდა პირადი განცხადების საფუძველზე საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში დაკავებული თანამდებობიდან. საკასაციო პალატამ აღნიშნა ასევე, რომ ამ ბრძანებულებით განსაზღვრული საკითხები დარეგულირდა „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეთა სოციალური დაცვისა და მატერიალური უზრუნველყოფის განსაზღვრის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №997 ბრძანებით, რომელიც არ ითვალისწინებდა ერთდროულ (გამოსასვლელ) დახმარებას.

„პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები;

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლი

მოსამსახურე ვალდებულია როგორც სამსახურებრივი ურთიერთობისას, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ არ გაავრცელოს სახელმწიფო და კომერციული საიდუმლოება, სხვა პირთა ოჯახურ და პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული, აგრეთვე სხვა ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებასთან დაკავშირებით. პოლიციელის ფიცი ასევე შეიცავს დათქმას სახელმწიფო და სამსახურებრივი საიდუმლოების დაცვის ვალდებულების შესახებ

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 07 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-664-649(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 59-ე მუხლის (2013 წლის აგვისტო-სექტემბერში მოქმედი რედაქციის) თანახმად, კანონმდებლობის შესაბამისად, მოსამსახურე ვალდებულია, როგორც სამსახურებრივი ურთიერთობისას, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ არ გაავრცელოს სახელმწიფო და კომერციული საიდუმლოება, სხვა პირთა ოჯახურ და პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული, აგრეთვე სხვა ინფორმაცია, რაც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებასთან დაკავშირებით. „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 მუხლის (პოლიციის საქმიანობის გამჭვირვალობის პრინციპი) მე-2 პუნქტით დადგენილია, რომ პოლიცია ვალდებულია საზოგადოებასა და მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებს სწრაფად მიაწოდოს ობიექტური ინფორმაცია თავისი საქმიანობის შესახებ იმგვარად, რომ არ გაახმაუროს სახელმწიფო, პროფესიული, კომერციული საიდუმლოების შემცველი ინფორმაცია, პერსონალური მონაცემები და გამოძიების მასალები, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის

30-ე მუხლი განსაზღვრავს სამინისტროს მოსამსახურის პასუხისმგებლობის სახეებს, რომლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამსახურიდან დათხოვნა წარმოადგენს სამსახურებრივი დისციპლინის დარღვევისათვის სამინისტროს მოსამსახურის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახეს. აღნიშნული სახდელის გამოყენების წესი კი მოცემულია 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებში, რის გამოც სამინისტროს მოსამსახურის სამსახურიდან დათხოვნა შესაძლებელია: სამსახურებრივი დისციპლინის უხეში ან სისტემატური დარღვევისა და ფიცის გატეხისათვის, პოლიციელისთვის შეუფერებელი საქციელისათვის. საგულისხმოა, რომ „პოლიციელის ფიცის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №1010 ბრძანებით დამტკიცებული პოლიციელის ფიცი ასევე შეიცავს დათქმას სახელმწიფო და სამსახურებრივი საიდუმლოების დაცვის ვალდებულების შესახებ.

საკასაციო სასამართლომ მნიშვნელოვნად მიიჩნია დადგინდეს, მოსარჩელის მიერ გაცემული ინფორმაცია, რამდენად წარმოადგენდა სამსახურებრივ საიდუმლოებას და აღნიშნული გარემოების დადასტურების შემთხვევაში საქმის გარემოებების სრულყოფილი გამოკვლევის საფუძველზე დადგინდეს, მის მიერ ჩადენილი ქმედება არის თუ არა სამსახურებრივ მოვალეობის უხეშ დარღვევას და შეფასდეს არსებობდა თუ არა „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველები.

„პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 31-ე მუხლი;
 „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი და 134¹-ე მუხლი;
 საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლი

სამხედრო მოსამსახურეზე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება, მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ საქართველოს კონსტიტუციით, სპეციალური კანონმდებლობით ან მათ საფუძველზე სხვა რამ არ არის დადგენილი;

დავის გადასაწყვეტად გამოყენებული უნდა იქნეს ის სამართლებრივი ნორმები, რომელთა მოქმედების დროსაც წარმოიშვა სახელფასო დავალიანება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გარდამავალი ნორმის შემცველი 134¹-ე მუხლით რეგლამენტირებულია საჯარო მოსამსახურეზე წინა წლებში წარმოშობილი დავალიანების ანაზღაურება, მაგრამ იგი არ ეხება საჯარო მოსამსახურისათვის კომპენსაციის ანაზღაურებას ამ მუხლით დადგენილი წესით. კვების (ულუფის) კომპენსაციის თანხა 2000 წლის 28 ივნისის შემდეგ ხელფასში შემავალ დანამატს არ წარმოადგენდა და იგი ხელფასისაგან დამოუკიდებელი ფულადი გასაცემელია, რომელზეც ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დადგენილი 3-წლიანი ხანდაზმულობის ვადა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 8 სექტემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-686-680(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს თანამშრომლებზე აღნიშნული კანონის მოთხოვნები ვრცელ-

დება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საქართველოს კონსტიტუციით, სპეციალური კანონმდებლობით ან მათ საფუძველზე სხვა რამ არ არის დადგენილი.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „პოლიციის შესახებ“ კანონში 2000 წლის 28 ივნისს განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, კანონის 31-ე მუხლი ჩამოყალიბდა ახალი რედაქციით, რომლის თანახმად, ხელფასი მოიცავდა მხოლოდ თანამდებობრივი და სპეციალური ნოდებისათვის დადგენილ განაკვეთს.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ 1998-2000 წწ. კვების (უღუფის) კომპენსაციის დავალიანება მოპასუხეს წარმოეშვა „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 31-ე მუხლის ძველი რედაქციის მოქმედების პირობებში, რომლის დროსაც ხელფასში გათვალისწინებული იყო არა მხოლოდ თანამდებობრივი და სპეციალური ნოდებისათვის დადგენილი განაკვეთი, არამედ – ნამსახურობის დანამატი, სასურსათო უღუფის ღირებულება და სხვა, ხოლო 2003 წლის კვების (უღუფის) კომპენსაციის დავალიანება მოპასუხეს წარმოეშვა „პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 31-ე მუხლში 2000 წლის 28 ივნისის №413 კანონით განხორციელებული ცვლილების შემდეგ, რომელთა შედეგადაც პოლიციის თანამშრომლის ხელფასის ცნება მოიცავდა მხოლოდ თანამდებობრივი და სპეციალური ნოდებისათვის დადგენილ განაკვეთს.

შესაბამისად, საკასაციო სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია 2000 წლის 28 ივნისამდე კუთვნილი კვების (უღუფის) კომპენსაციის, ანაზღაურებაზე უარის თქმა.

რაც შეეხება 2003 წლის კვების (უღუფის) კომპენსაციის მოპასუხისათვის სასარგებლოდ დაკისრების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნას, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ იგი ხელფასისაგან დამოუკიდებელი ფულადი გასაცემელია, რომელზეც ვრცელდება სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

ამდენად, ვინაიდან კვების (უღუფის) კომპენსაცია 2000 წლის 28 ივნისის შემდეგ წარმოადგენდა სამხედრო მოსამსახურის მიერ მისაღები კომპენსაციის სახეს, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე მუხლი აღნიშნულ კომპენსაციაზე არ ვრცელდება. შესაბამისად, ხელფასისაგან განსხვავებით, კვების (უღუფის) დავალიანების მიმართ გამოყენებულ უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული სასარჩელო ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა, აღნიშნული ვადა კი უნდა აითვალოს სასამართლოში სარჩელის წარდგენის თარიღიდან უკუსვლით.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-1410-1374(კ-10) 19.04.11; №ბს-347-344(კ-11) 05.07.11; №ბს-442-439(კ-11) 26.07.11; №ბს-619-614(კ-11) 20.09.11; №ბს-1505-1484(კ-11) 27.12.2011.

„პოლიციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 53-ე მუხლი
 საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი

წინა წლის შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანის წესი წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად. საქართველოს შინაგან საქმეთა ორგანოებში დასაქმებულ სამხედრო და სპეციალური წოდებების მქონე პირებზე „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენცია შეუძლებელია გავრცელდეს სამართალდამცავ სისტემაში, მათ შორის, საქართველოს შინაგან საქმეთა ორგანოებში დასაქმებულ სამხედრო და სპეციალური წოდებების მქონე პირებზე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 ივნისის განმარტება №ბს-35-34(2კ-2კს-16)
 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის პირველი მუხლი განსაზღვრავს რომელ სფეროებში მოქმედ კერძო თუ სახელმწიფო უწყებაში დასაქმებულ პირებზე ვრცელდება კონვენციის მოქმედება. აღნიშნული მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მისი გავრცელება შეუძლებელია სამართალდამცავ სისტემაში, მათ შორის, საქართველოს შინაგან საქმეთა ორგანოებში დასაქმებულ სამხედრო და სპეციალური წოდებების მქონე პირებზე.

„პოლიციის შესახებ“ კანონის 53-ე მუხლით გათვალისწინებულია პოლიციელის ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობის უფლება და ხანგრძლივობა. ამავე კანონის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი პოლიციელებსა და სამინისტროს მოსამსახურეებზე ვრცელდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ამ კანონითა და სხვა საკანონმდებლო აქტებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

შინაგან საქმეთა მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურეთა სოციალური დაცვისა და მატერიალური უზრუნველყოფის განსაზღვრის წესის“ მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, მოსამსახურეს კუთვნილი შვებულების დროს ეძლევა შესაბამისი ხელფასი (ფულადი სარგო), წელთა ნამსახურობისა და სხვა სპეციალური დანამატები და კომპენსაციები.

აღნიშნული სპეციალური ნორმატიული აქტები არ განსაზღვრავს პოლიციის ორგანოებიდან დათხოვნის შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესაძლებლობას. რაც შეეხება წინა წლის შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანის წესს, ეს საკითხი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-14 მუხლის საფუძველზე, წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად, მაგრამ ამავე ნორმით პირდაპირაა დადგენილი, შრომის ხელშეკრულების მოშლის რომელი საფუძველი უნდა არსებობდეს ამ ვალ-

დებულების წარმოშობისათვის (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტები). მოცემულ შემთხვევაში, ამგვარი საფუძველი არ არსებობდა, რის გამოც საკასაციო სასამართლომ მოპასუხეს დააკისრა მოსარჩელის მიერ მხოლოდ ბოლო წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტი

„საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში – საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოში სამუშაოდ მიღებისა და სამსახურის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“ შს მინისტრის 2016 წლის 31 აგვისტოს №491 ბრძანება

საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები განსაზღვრული;

იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შეუძლებლობა არ ართმევს პირს უფლებას მოითხოვოს უკანონო ადმინისტრაციული აქტით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 6 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-475-470(2კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა არა ერთი სამსახურის/თანამდებობის ფორმალური მონაცვლეობა ერთსა და იმავე ან ზემდგომ/ქვემდგომ ადმინისტრაციულ ორგანოში, არამედ გამგეობის შემადგენლობაში არსებული სამსახური გაუქმდა და მსგავსი ფუნქციის სამსახური შეიქმნა სრულიად სხვა უწყების – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ფარგლებში, ამასთან, ახლადშექმნილი სამსახური არის სამართალდამცავი სისტემის ნაწილი, რომელიც, მართალია, სახანძრო-სამაშველო სამსახურის უფლებამონაცვლეა, მაგრამ მასზე ვრცელდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროში დასაქმებულ პირთა მიმართ მოქმედი დამატებითი შეზღუდვები და მოთხოვნები, რომლებიც არ გამოიყენებოდა გამგეობის თანამდებობის პირთა მიმართ, მათ შორის, ასაკობრივი მოთხოვნები კერძოდ, მოსამსახურედ სააგენტოში არ მიიღება 60 წელს გადაცილებული პირები.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა აღარ ითვალისწინებს გათავისუფლებული პირისათვის ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზების ვალდებულებას, თუ აღარ არსებობს ის კონკრეტული საშტატო ერთეული, საიდანაც მისი გათავისუფლება მოხდა; საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს ამგვარი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები განსაზღვრული.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა შსს სსიპ საგანგებო სიტუაციების მართვის სააგენტოში შეუძლებელია.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას, „სა-

ჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 127-ე მუხლის მე-6 ნაწილი ამ უფლებას ითვალისწინებს მხოლოდ პირის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში. ამასთან აღნიშნა, რომ იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შეუძლებლობა არ ართმევს პირს უფლებას, უკანონო ადმინისტრაციული აქტით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება მოითხოვოს საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის, ზაკ-ის 207-ე და 208-ე მუხლებისა და სკ-ის 411-ე მუხლის შესაბამისად.

თავდაცვის სამინისტრო

„სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს
კანონის 21-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი

შესრულების შეუძლებლობა ყველა შემთხვევაში ათავისუფლებს მხარეს ვალდებულების რეალური შესრულებისაგან. თუ შესრულების შემდგომი შეუძლებლობა გამონვეულია მხარის არაბრალეული მოქმედებით, თავისთავად გამოირიცხება მისი პასუხისმგებლობის დადგენის შესაძლებლობაც

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა
პალატის 2011 წლის 19 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ბს-734-728
(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სადავო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გამოცემის საფუძველს წარმოადგენს ადმინისტრაციული ხელშეკრულება, მათი კანონიერების შემოწმების პროცესში სასამართლოსათვის განმსაზღვრელი უნდა იყოს თავად საფუძველი - „ხელშეკრულება (კონტრაქტი) საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ქვედანაყოფში სამხედრო სამსახურს გავლის შესახებ“.

საკასაციო პალატის განმარტებით, პასუხისმგებლობისათვის განმსაზღვრელია არა ბრალი, არამედ არამართლობიერი მოქმედება, რაც დამოკიდებული არაა მოვალის ცნობიერების ხასიათზე, ანუ იმაზე მოვალე აცნობიერებდა თუ არა თავისი მოქმედების სამართლებრივ ხასიათს. იქ სადაც არსებობს პასუხისმგებლობა, არსებობს მისი გამომრიცხველი გარემოებანიც, რომელთაც სამოქალაქო კოდექსი უკავშირებს შესრულების შეუძლებლობას. შესრულების შეუძლებლობა დაკავშირებულია ამა თუ იმ სუბიექტურ თუ ობიექტურ გარემოებებთან. მისი თვისება და თუნდაც თავისებურება მდგომარეობს იმაში, რომ შესრულების შეუძლებლობა ყველა შემთხვევაში ათავისუფლებს მხარეს ვალდებულების რეალური შესრულებისაგან. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, იმ პირობით თუ შესრულების შემდგომი შეუძლებლობა გამონვეულია მხარის არაბრალეული მოქმედებით, თავისთავად გამოირიცხება მისი პასუხისმგებლობის დადგენის შესაძლებლობაც.

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მსჯელობის საგნად უნდა იქცეს არსებობდა თუ არა კონტრაქტის პირობების დარღვევის მოტივით პირის სამხედრო სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი და ამ ვითარებაში საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მხრიდან დაცულია თუ არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

„სამხედრო ვალეულები და სამხედრო სამსახურის შესახებ“
საქართველოს კანონის 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტი

„სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს
კანონის მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტი

სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას სამხედრო მოსამსახურის დაღუპვის შემთხვევაში მისი ოჯახისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურების გაცემა დასაშვებია მხოლოდ სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებასა და პირის გარდაცვალებას შორის მიზეზობრივი კავშირის არსებობის დროს

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2012 წლის 15 ნოემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-270-266(კ-12) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

მოსარჩელე გარდაიცვალა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, რაზეც საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მოსამსახურეთა სამედიცინო დაზღვევა არ ვრცელდებოდა.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის და „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო მოსამსახურეთა, სახელმწიფო სპეციალური ნოდების მქონე და სამოქალაქო პირთა შრომის ანაზღაურების სოციალური დაცვისა და მატერიალური უზრუნველყოფის შესახებ“ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2007 წლის 26 სექტემბრის №560 ბრძანების მე-40 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას სამხედრო მოსამსახურის დაღუპვის შემთხვევაში მის ოჯახს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მიეცემა ერთჯერადი დახმარება 15 000 ლარის ოდენობით და დაკრძალვის ხარჯები 500 ლარის ოდენობით. ამდენად, ზემოაღნიშნული ნორმები დაღუპული სამხედრო მოსამსახურის ოჯახისათვის სავალდებულო კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ პირი დაიღუპება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „სამხედრო ვალეულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დამადასტურებელ ერთ-ერთ პირობად მიიჩნევა სამხედრო მოსამსახურის სამკურნალოდ ყოფნა, მაგრამ ამ შემთხვევაში სამხედრო მოსამსახურის სამკურნალოდ ყოფნის ფაქტი უნდა მომდინარეობდეს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების შედეგად. ამდენად, აუცილებელია არსებობდეს მიზეზობრივი კავშირი სამხედრო მოვალეობის შესრულებასა და პირის სამკურნალოდ ყოფნას შორის.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არსებული დიაგნოზიდან გამომდინარე, შეუძლებელია იმის დადგენა, არსებობდა თუ არა პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასა და მისი გარდაცვალების გამომწვევ ფაქტს შორის, რაც თავის მხრივ გამოორიცხავს დაღუპული პირის ოჯახისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გაცემის შესაძლებლობას. ასეთ პირობებში დაღუპული სამხედრო მოსამსახურის ოჯახი რჩება ყოველგვარი კომპენსაციის გარეშე.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2007 წლის 26 სექტემბრის №560 ბრძანების მე-40 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, საქართველოს თავდაცვის მინისტრს მიენიჭა დისკრეციული უფლებამოსილება, კანონის მიზნებისა და კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით, სამხედრო სამსახურში მყოფ-

ფი პირის სხვა შემთხვევაში დალუპვის დროს, მიიღოს გადაწყვეტილება დალუპული სამხედრო მოსამსახურის ოჯახისათვის ერთჯერადი დახმარების მიცემის თაობაზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 19.2 და 97-ე მუხლები;

საქართველოს პრეზიდენტის 26.10.1998წ. №609 ბრძანებულებით დამტკიცებული „სამხედრო სამსახურის გავლის შესახებ“ დებულების მე-9 თავის მე-6 პუნქტი

კადრების განკარგულებაში ყოფნის ოთხთვიანი ვადის ამონურვის შემთხვევაში, სამხედრო მოსამსახურე უნდა დაინიშნოს შესაბამის თანამდებობაზე, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსამსახურე ითვლება დათხოვნილად აღნიშნული ვადის ამონურვიდან მეორე დღეს

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 19 სექტემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-355-345 (კ-13) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შტატების შემცირების გარკვევა საჭიროებს რეორგანიზაციამდე და მის შემდეგ სტრუქტურის სტატუსის, საკვალიფიკაციო მოთხოვნების, უფლებამოსილებათა წრის, მოსარჩელის ახალი თანამდებობისადმი მონაცემების შესაბამისობის დადგენას.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ლიკვიდაციის ნაცვლად რეორგანიზაციის განხორციელება თავისთავად არ გამორიცხავს კადრების შემცირებას, რეორგანიზაციას შესაძლოა თან სდევდეს შტატების შემცირება („საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 19.2 და, 97-ე მუხლები).

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სასამართლოს მსჯელობის საკითხი უნდა იყოს, გამოიწვიო თუ არა საშტატო განრიგის ცვლილებამ შტატების შემცირება, შეეხო თუ არა ის თავდაცვის სამინისტროს ცენტრალურ სამედიცინო-საექსპერტო კომისიის უფროსის თანამდებობას.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ კომისიის თავმჯდომარის თანამდებობის არსებობა თავისთავად არ უარყოფს კადრების შემცირებას, შტატების შემცირების გარკვევა საჭიროებს რეორგანიზაციამდე და მის შემდეგ სტრუქტურის სტატუსის, საკვალიფიკაციო მოთხოვნების, უფლებამოსილებათა წრის, მოსარჩელის ახალი თანამდებობისადმი მონაცემების შესაბამისობის დადგენას.

საკასაციო პალატამ ასევე აღნიშნა, რომ სამხედრო მოსამსახურის შეიარაღებული ძალების რიგებიდან რეზერვში ჩარიცხული პირის რეზერვში ყოფნა, მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, არ უნდა აღემატებოდეს ოთხ თვეს, კადრების განკარგულებაში ყოფნის ოთხთვიანი ვადის ამონურვის შემთხვევაში, სამხედრო მოსამსახურე უნდა დაინიშნოს შესაბამის თანამდებობაზე, წინააღმდეგ შემთხვევაში, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს უფლებამოსილი თანამდებობის პირის მიერ დათხოვნის ბრძანების გამოცემის შემთხვევაში, მოსამსახურე ითვლება დათხოვნილად აღნიშნული ვადის ამონურვიდან მეორე დღეს.

„სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს
კანონის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტი;

საქართველოს პრეზიდენტის 26.10.1998წ. №609 ბრძანებულებით
დამტკიცებული „სამხედრო სამსახურის ბავლის შესახებ“
დებულების მე-9 თავი

სამხედრო სამსახურის გავლისას სამხედრო მოსამსახურეს ეძლევა ყოველწლიური შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით. შვებულების ანაზღაურების უფლება დათხოვნის შესახებ ბრძანების გასაჩივრების გარეშე გარანტირებული

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა
პალატის 2013 წლის 25 ივნისის განმარტება საქმეზე №ბს-98-91(კ-13)
(<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს პრეზიდენტის №609 ბრძანებულებით დამტკიცებული „სამხედრო სამსახურის გავლის შესახებ“ დებულების მე-9 თავით განსაზღვრულია, რომ შვებულების ანაზღაურების უფლება დათხოვნის შესახებ ბრძანების გასაჩივრების გარეშე გარანტირებული. საქართველოს პრეზიდენტის №609 ბრძანებულებით დამტკიცებული „სამხედრო სამსახურის გავლის შესახებ“ დებულების მე-9 თავის მე-8 პუნქტის თანახმად, მოსარჩელეს ეკუთვნოდა 45 დღე, როგორც 10 კალენდარულ წელზე მეტი ნამსახურობის მქონე სამხედრო მოსამსახურეს. საქართველოს შეიარაღებული ძალებიდან დათხოვნის შედეგად, მას არ მიეცა 2011 წლის შვებულების დარჩენილი დღეების ფულადი ანაზღაურება.

„სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტით ასევე დადგენილია სამხედრო მოსამსახურის უფლება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ, რომლის მოქმედება უნდა გავრცელდეს მოსარჩელეებზე. „ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით) მე-5 მუხლი ერთმნიშვნელოვნად კრძალავს მონაწილე სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში ისეთი წესებისა და კანონების არსებობას, რომლითაც დასაქმებულმა შესაძლოა დაკარგოს ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება. 1948 წლის 10 დეკემბრის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ (საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 24-ე მუხლის მიხედვით ყველას აქვს პერიოდული ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს თავდაცვის მინისტრის ბრძანება, რომელიც არ ითვალისწინებდა სამხედრო მოსამსახურის თანამდებობიდან გათავისუფლების შემთხვევაში გამოუყენებელი, ყოველწლიური კუთვნილი შვებულების ფულად ანაზღაურებას, ეწინააღმდეგება იერარქიულად უფრო მაღალ საფეხურზე მდგომ ნორმატიულ აქტებს, მათ შორის, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებას, რომლითაც დამტკიცდა „სამხედრო სამსახურის გავლის შესახებ“ დებულება.

„სახელმწიფო კომპენსაციისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის შესახებ“ საქართველოს კანონის 8.1. მუხლი;

„სამხედრო, შინაგან საქმეთა ორგანოების და სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურიდან თადარიგში დათხოვნილ პირთა და მათი ოჯახის წევრთა სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლი

სამხედრო მოსამსახურეების კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვრება დათხოვნის მომენტიდან ხელფასიდან კანონით დადგენილი განსაზღვრული პროცენტული განაკვეთის მუშაობის სტაჟზე ნამრავლით. ძდავის სწორად გადანყვეტისთვის საჭიროა მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის დროისათვის მისი ხელფასის ოდენობის, ავიაციის ტიპის და საათობრივი დატვირთვის დადგენა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2012 წლის 30 მაისის განმარტება საქმეზე №ბს-1073-1062(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა თავდაცვის სამინისტროსათვის წელთა ნამსახურობის გაანგარიშების დავალების შესახებ თავისთავად გულისხმობდა სამინისტროს მიერ უკვე განხორციელებული გაანგარიშების საფუძველზე დათხოვნილი კომპენსაციის სახეობის და ოდენობის, წელთა ნამსახურობის ოდენობის და დათხოვნის მომენტისათვის ხელფასის პროცენტული განაკვეთის დადგენას, რაც „სახელმწიფო კომპენსაციისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის შესახებ“ კანონის მე-8 მუხლისა და „სამხედრო, შინაგან საქმეთა ორგანოების და სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურიდან თადარიგში დათხოვნილ პირთა და მათი ოჯახის წევრთა სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ“ კანონის მე-11 მუხლის თანახმად, ნამსახურობის ვადის ამოწურვის გამო კომპენსაციის გამოანგარიშების სავალდებულო პირობას წარმოადგენს.

საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 26.09.07წ. №560 ბრძანების მე-16 პუნქტის თანახმად, სამხედრო მფრინავებს თანამდებობრივი სარგო მიეცემოდათ სამმაგი ოდენობით და ნამსახურობის ერთი დღე ჩაეთვლებოდათ ნამსახურობის სამ დღედ, ხოლო მფრინავი შემადგენლობის იმ მოსამსახურეებს, რომელთა ნუსხას ამტკიცებს საქართველოს თავდაცვის მინისტრი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით – ორმაგი ოდენობით და ნამსახურობის ერთი დღე ჩაეთვლებოდათ ნამსახურობის ორ დღედ, თუმცა განსხვავებულად დაწესდა თანამდებობრივი სარგოსა და ნამსახურობის გამოთვლის წესი. შესაბამისად, სამხედრო მფრინავის კატეგორია არ საჭიროებდა დამატებით განსაზღვრას.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №1533-1494(კ-10) 01.03.2011

2. განმარტებები საჯარო მოსამსახურე ორსული ქალის შრომის უფლებებთან დაკავშირებით

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 111-ე მუხლის მე-2 ნაწილი

საჯარო მოსამსახურე ორსული ქალის შრომის უფლების დაცვის გარანტიების უზრუნველყოფის მიზნით ადმინისტრაციის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების კანონმდებლობით გათვალისწინებული შეზღუდვა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 28 თებერვლის განმარტება საქმეზე №ბს-388-377(კ-13) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

ადმინისტრაციული საქმე ეხებოდა სარჩელს, რომლითაც მოსარჩელემ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვა. რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების გამო იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, მიუხედავად იმ გარემოებისა, რომ გათავისუფლების მომენტისათვის ის 19-20 კვირის ორსული იყო.

საქართველოს კონსტიტუციის 36.3 მუხლი აღიარებს დედათა და ბავშვთა უფლებების (მათ შორის, დედის შრომის უფლების) განსაკუთრებული დაცვის საჭიროებას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 111-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელე (ქალი) არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე, ატესტაციის შედეგების გამო. საკასაციო სასამართლომ ასევე მიუთითა „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 8.2 მუხლზე, ასევე, „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 25-ე მუხლის მე-2 პუნქტზე და აღნიშნა, რომ დედაობა და ჩვილი ბავშვის ასაკი იძლევა განსაკუთრებული მზრუნველობითა და დახმარებით სარგებლობის უფლებას.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ორსული მოხელის მიერ სამუშაოზე დარჩენის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული უპირატესობით სარგებლობის უფლების რეალიზებისათვის მოსარჩელე უნდა აღდგენილიყო სამსახურში.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 111-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები; 112-ე მუხლი და 127-ე მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტები

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 111-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შეზღუდვა გულისხმობს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პერიოდში დასაქმებულის გათავისუფლებასა და სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის აკრძალვასაც;

თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციული აქტის ბათილად ცნობა არ ითვალისწინებს ავტომატურად პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ვალდებულებას. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა საფუძვლად ედება სამსახურში აღდგენის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას, როდესაც მხარე ასეთ მოთხოვნას აყენებს. იძულებით განაცდურის ანაზღაურების

ვალდებულება პირდაპირაა დაკავშირებული სამსახურში აღდგენასთან

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 5 აპრილის განმარტება საქმეზე №ბს-653-645(2კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 89-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შვებულება წარმოადგენს სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს, ხოლო 111-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, მოხელე არ შეიძლება გათავისუფლებულ იქნეს სამსახურიდან შტატების შემცირების ან ატესტაციის შედეგების გამო იმ დროის განმავლობაში, როდესაც მისი სამსახურებრივი ურთიერთობები შეჩერებულია. საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში მოხელეს კანონით დადგენილი წესით უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო, დანამატები ან ეძლევა სხვაგვარი კომპენსაცია, რის გამოც შრომითი ურთიერთობის შეჩერება გულისხმობს ადმინისტრაციული ორგანოს ყველა უფლებამოსილების შეჩერებას მოხელის მიმართ (კანონის 88-ე მუხლის მე-2 პუნქტი).

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 41¹-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოსამსახურეს ორსულობისა და მშობიარობის გამო ეძლევა ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო 111-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით მოხელე (ქალი) არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში შტატების შემცირების, ხანგრძლივი შრომისუუნარობის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის, აგრეთვე ატესტაციის შედეგების გამო.

განსახილველ შემთხვევაში, უნდა შეფასდეს რამდენად ჰქონდა ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლებამოსილება, მიეღო საჯარო მოხელის თანხმობა და გადაეყვანა ეს უკანასკნელი სხვა თანამდებობაზე მასთან სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ პრეზიდენტის ადმინისტრაცია არ იყო უფლებამოსილი, მოსარჩელე თანამდებობიდან გაეთავისუფლებინა და სხვა თანამდებობაზე გადაეყვანა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, ამდენად შესაბამისი რეაგირება ადმინისტრაციულმა ორგანომ შვებულების ამონურვის შემდეგ უნდა მოახდინოს.

ორსული ქალისა და მცირეწლოვანი შვილის დედის შრომითი უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტის დარღვევაა დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე ქალისათვის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ შეტყობინების გაკეთება და მის მიერ გაცხადებული ნების მიღება უვადო შრომითი ურთიერთობის პირობებში დათანხმდეს დროებით 3-თვიან სამუშაოს.

საკასაციო პალატის განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა არ იწვევს მოხელის სამსახურში დაუყოვნებლივ აღდგენას, თუ სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად, დაწესებულია ვალდებულება ახალი ბრძანება, განკარგულება ან გადაწყვეტილება გამოსცეს სამსახურიდან გათავისუფლებასთან ან გადაყვანასთან დაკავშირებულ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ. მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულია მოხელეს აღადგენს სამსახურში. სხვა შემთხვევაში განაცდური ხელფასი არ ანაზღაურდება. აღნიშნული ნორმის საფუძველზე, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება

პირდაპირაა დაკავშირებული სამსახურში აღდგენასთან. იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე დაკავებულ თანამდებობაზე ვერ აღდგება, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება არ მოხდება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე და 111.2 მუხლები

მოხელის სამსახურიდან პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლების შემთხვევაშიც, ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა შეეფასებინა მოხელის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობა ანუ ნება გამოვლენილი იყო თუ არა თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცულად. ამასთან, ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა გაეთვალისწინებინა საჯარო მოხელის განსაკუთრებული მდგომარეობა – ორსულობა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 18 თებერვლის განმარტება საქმეზე №ბს-463-451(კ-13) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს კონსტიტუციის 30.4 მუხლით სახელმწიფომ დაადგინა შრომითი უფლებების დაცვის, შრომის სამართლიანი ანაზღაურებისა და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობების, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობების კანონით განსაზღვრის ვალდებულება.

სადავო საქმეში მოსარჩელე თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურე ქალია, რომელმაც შვიდი თვის ორსულ მდგომარეობაში მყოფმა დანერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რაც ადმინისტრაციის მხრიდან დაკმაყოფილდა.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ როგორც საჯარო, ასევე კერძო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტები უცილობლად საჭიროებს ქალთა უფლებების დაცვის ნორმების მისადაგებას საერთაშორისო სტანდარტებთან, რადგან ქალთა შრომის უფლება სამართლებრივი დაცვის განსაკუთრებულ კატეგორიას განეკუთვნება.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების ძირითად მიზანს წარმოადგენს ორსულთა და მცირეწლოვანი შვილის/შვილების დედების შრომის უფლებების დაცვის მინიმალური სტანდარტის დანესება სახელმწიფოებისათვის.

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.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №183 „დედობის შესახებ“ კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, სამსახურიდან ორსულ ქალთა გათავისუფლება შესაძლებელია განხილულ იქნეს, როგორც უკანონო ქმედება ქალთა მიმართ.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 41¹ მუხლი შედარებით უკეთეს სტანდარტს ადგენს საჯარო მოსამსახურე ქალის ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, დახმარებისა და კომპენსაციის ანაზღაურების თვალსაზრისით, ხოლო 111.2 მუხლი ადგენს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის პერიოდში დასაქმებულის გათავისუფ-

ლების აკრძალვას.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონკრეტული ქმედება, არჩევანი, გადაწყვეტილება უნდა წარმოადგენდეს პირის ნამდვილ ნებას, იგი არ უნდა იყოს პროვოცირებული ძალადობის, იძულების, მუქარის, დაპირების, შანტაჟის და სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული ან განპირობებული. ორსული ქალის ნების გამოვლენის ნამდვილობა საჭიროებს სრულიად სპეციფიკურ გამოკვლევას, თუ რა გარემოებებით არის გამოწვეული სურვილი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რა შედეგების მომტანია ეს მისთვის, ბავშვის ინტერესებისათვის და სრულად აცნობიერებს თუ არა ის ნების გამოვლენის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილების შედეგებს.

7 თვის ორსული მოსარჩელის განმარტებით, იგი სამსახურიდან გაანთავისუფლეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 95-ე მუხლის მიხედვით იმ პირობებში, როდესაც მის მიერ დაწერილი განცხადება არ გამოხატავდა მის ნებას, მისი ნება გამოვლენილ იქნა ძალდატანებისა და მოტყუების საფუძველზე.

საკასაციო სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია 7 თვის ორსული საჯარო მოსამსახურის თანამდებობიდან გათავისუფლება და ადმინისტრაციულ ორგანოს საქმის გარემოებების სათანადოდ გამოკვლევის შემდეგ ახალი ადმინისტრაციული აქტის გამოცემა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაავალა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე და 127.5 მუხლები

საერთო წესის მიხედვით, ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობა, არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე საერთო სასამართლოების მიერ ადრე გამოტანილი, კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების გაუქმებას;

თუ გადაწყვეტილება, რომლითაც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილი გადაწყდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის საფუძველზე და ამ ნაწილში ძალაში არ შესულა და გასაჩივრდა, მაშინ მოქმედებს კანონის ახალი ნორმა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 იანვრის განმარტება საქმეზე №ბს-189-188(2კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის თანახმად, სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელე უფლებამოსილია მოითხოვოს გათავისუფლების უკანონოდ ცნობა, გათავისუფლების საფუძვლის შეცვლა და თანამდებობრივი სარგო. ამავე კანონის 127.5 მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლებაზე გამოცემული აქტის არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირი უფლებამოსილია მოითხოვოს იძულებითი განაცდური; გათავისუფლების აქტის ბათილად ცნობა იწვევს ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას. კომპენსაციის ზედა ზღვრის შეზღუდვა ლახავს პირის კონსტიტუციურ უფლებას თანამდებობრივი სარგოს სახით მიუღებელი შემოსავლით გამონკვეული ზარალის სრულად ანაზღაურებაზე.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილებით არა-

კონსტიტუციურად იქნა ცნობილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადება.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ საერთო წესის მიხედვით, ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობა, არ ნიშნავს ამ აქტის საფუძველზე საერთო სასამართლოების მიერ ადრე გამოტანილი, კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების გაუქმებას. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო პალატის გადაწყვეტილება, რომლითაც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილი გადაწყდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის ნაწილში ძალაში არ შესულა, გადაწყვეტილების ეს ნაწილი საკასაციო წესით გასაჩივრდა. ის გარემოება, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გამოტანილია საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე, არ ადასტურებს გასაჩივრებულ ნაწილში მის მართლობიერებას. საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ იძულებითი განაცდური მოიცავს ხელფასის ისეთ განაკვეთებს, რომლის მიღება გარანტირებულია საჯარო მოხელის თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში და არ არის დამოკიდებული შრომის შედეგზე, სხვა ფაქტორებზე. საჯარო მოხელის თანამდებობრივი სარგო არის გასაცემელი, რომელსაც სახელმწიფო გასცემს საჯარო მოხელის ინდივიდუალური მახასიათებლების ან/და კვალიფიკაციის მიუხედავად. საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ იძულებითი განაცდური უნდა ანაზღაურდეს ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების ვადის დამთავრებიდან, შესაბამისად, განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მომენტად უნდა განისაზღვროს არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების, არამედ ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების ამოწურვის მომენტი. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეს იძულებითი გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელო უნდა ანაზღაურებოდა არა 3 თვის, არამედ სრული მოცულობით, სამსახურში აღდგენამდე.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-776-768(2კ-4კს-15), 14.07.2016

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე და 29-ე მუხლები

შრომის კოდექსის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, რაც არ გამორიცხავს დამსაქმებლის უფლებას გასცეს მუშაკზე დამატებითი ანაზღაურება, დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 13 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-190-187(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და თავისი შეხედულებით შეუძლია შვებულება გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, ის გარემოება, რომ საავადმყოფო ფურცელი გაიცა არა შრომისუუნარობის დაწყებიდან, არამედ მოგვიანებით, არ გამორიცხავს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას, ვინაიდან კანონმდებლობა ითვალისწინებს საავადმყოფო ფურცლის გაცე-

მის შესაძლებლობას მშობიარობის შემდეგაც, ხოლო ის გარემოება, რომ შრომის კოდექსის 29-ე მუხლის თანახმად, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, არ გამოორიცხავს დამსაქმებლის უფლებას გასცეს მუშაკზე დამატებითი ანაზღაურება, დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების დაფინანსების წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი და მისი გაცემის ვალდებულება გააჩნია სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს, მიუხედავად იმისა, დამსაქმებელი და დასაქმებული შეთანხმდებიან თუ არა სხვა დამატებით ანაზღაურებაზე. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ მშობიარობასთან დაკავშირებით თანხის გაცემა არ გამოორიცხავს მუშაკის უფლებას მოითხოვოს მშობიარობის გამო კანონმდებლობით გათვალისწინებული დახმარების თანხა.

3. საჯარო სამსახურში მიღების საკითხები

ადმინისტრაციული ხელშეკრულების ფორმა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 14.1 მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი

სამოქალაქო შრომითი ხელშეკრულების წესების უპირობო გავრცელება-გამოყენება საჯარო შრომით-სამართლებრივი, ადმინისტრაციული ხელშეკრულების მიმართ, არამართებულია;

ადმინისტრაციული ხელშეკრულება, რომლის დადების ერთდერთი ლეგიტიმური ფორმა არის წერილობითი, რომლის გაგრძელება ასევე, უნდა გაფორმდეს წერილობით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 17 ივნისის განმარტება საქმეზე №ბს-623-598(კ-13) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 14.1 მუხლის შესაბამისად, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებსა და დამხმარე მოსამსახურეებზე ვრცელდება ამ კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველი შემთხვევა განეკუთვნება არა კერძო სამართლებრივი შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელი შრომითი ხელშეკრულების, არამედ საჯარო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის კატეგორიას, შესაბამისად, სამოქალაქო შრომითი ხელშეკრულების წესების უპირობო გავრცელება-გამოყენება საჯარო შრომით-სამართლებრივი, ადმინისტრაციული ხელშეკრულების მიმართ, არამართებულია.

მოსარჩელე შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა ადმინისტრაციულ

ორგანოსთან – მუნიციპალიტეტის გამგეობასთან და მისი საქმიანობით იგი ახორციელებდა საჯარო სამართლებრივ უფლებამოსილებას, ამიტომ სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველია ადმინისტრაციული ხელშეკრულება. სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების საფუძველი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ადმინისტრაციული ხელშეკრულება, რომლის დადების ერთადერთი ლეგიტიმური ფორმა არის წერილობითი, მისი გაგრძელება ასევე, უნდა გაფორმდეს წერილობით, რასაც მოცემულ შეთხვევაში ადგილი არ ჰქონია, ხოლო მოსარჩელისა და მუნიციპალიტეტის საკრებულოს შორის ხელშეკრულების დადება, შეწყვეტის პერიოდში შრომის კოდექსი არ იცნობდა ვადიანი ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებაში გადაზრდის ცნებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი;

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 95-ე მუხლი

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების საწევლოდ.

დაშვებულია შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების როგორც წერილობითი, ისე ზეპირი ფორმით დამყარება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 20 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-1349-1334(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ხელფასი წარმოადგენს პირის გასამრჯელოს განეული შრომისათვის და მისი მიღება საერთაშორისო და შიდა სამართლებრივი აქტების მიხედვით დასაქმებულის ძირითად სოციალურ უფლებათა ჯგუფს განეკუთვნება.

1996 წლის 3 მაისის ევროპის სოციალური ქარტიის I ნაწილის IV პუნქტების მიხედვით, ხელმომწერი მხარეები (სახელმწიფოები) აღიარებენ საყოველთაო უფლებას შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე, ხოლო I მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლით განსაზღვრულია დამსაქმებლის ვალდებულება – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

სახელფასო დავალიანების გადახდის რაიმე პირობის დათქმა წარმოადგენს მესამე პირობის (დასაქმებულთა) უფლებრივ ინტერესთა სფეროს და მათი მოსაზრებების გათვალისწინება ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 95-ე მუხლის II ნაწილის მიხედვით სავალდებულოა, რის გამოც ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია ადმინისტრაციული წარმოების დანყების შესახებ აცნობოს დაინტერესებულ მხარეს.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დაშვებულია შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების როგორც წერილობითი, ისე ზეპირი ფორმით დამყარება, ვინაიდან ნებისმიერი სახელშეკრულებო ურთიერთობა სამოქალაქო სამართალურ ურთიერთობის ფუნდამენტს – მხარეთა კეთილსინდისიერების პრინციპს ეფუძნება.

სამსახურში მიღება კონკურსის წესით

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 29-ე, 33-ე, და 34-ე მუხლები საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №412 დადგენილება

კონკურსის პრინციპებია: კანონიერება, სამართლიანობა, საჯაროობა, გამჭვირვალობა, არადისკრიმინაციულობა, ობიექტურობა, მიუკერძოებლობა, კოლეგიალურობა, კორექტულობა.

ადმინისტრაციული ორგანო – საკონკურსო კომისია ვალდებულია, გასაუბრების ეტაპის ამსახველი რაიმე დოკუმენტი შეადგინოს, რათა სასამართლოს ჰქონდეს შეფასების საშუალება, რამდენად დაცულია დადგენილებით განსაზღვრული კონკურსის პრინციპები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 2 აგვისტოს განმარტება საქმეზე №ბს-113-112 (2კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 29-ე მუხლის თანახმად, პირი თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა ამ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

ამავე კანონის 33-ე მუხლის თანახმად, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან, აუცილებლობის შემთხვევაში ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს თავისი გადაწყვეტილება კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ხოლო 34-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად კი, საკონკურსო-საატესტაციო კომისია ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად წამოაყენებს ერთ-ერთ კანდიდატს ან უარს აცხადებს კანდიდატის წამოყენებაზე.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ კომისიის ფუნქცია, გამარჯვებული კანდიდატის გამოვლენასთან ერთად, კონკურსი მონაწილე პირების ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენაცაა, ამასთან, კომისიის გადაწყვეტილება, როგორც ადმინისტრაციული აქტი, უნდა აკმაყოფილებდეს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მოთხოვნებს. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული „კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №412 დადგენილების*

* აღნიშნული წესები 2017 წლის 1 ივლისიდან მოწესრიგდება საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 21 აპრილის № 204 დადგენილებით.

მე-3 მუხლის მიხედვით, კონკურსის პრინციპებია: კანონიერება, სამართლიანობა, საჯაროობა, გამჭვირვალობა, არადისკრიმინაციულობა, ობიექტურობა, მიუკერძოებლობა, კოლეგიალურობა, კორექტულობა.

დადგენილების მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, კომისია აფასებს კანდიდატის შესაბამისობას ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნებთან, აუცილებლობის შემთხვევაში, ისმენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირის აზრს და გამოაქვს შესაბამისი გადანყვეტილება, დადგენილი წესით, ხოლო მე-4 პუნქტის თანახმად კი, კომისიის გადანყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ სხდომის თავმჯდომარე და კომისიის დამსწრე წევრები. კომისიის წევრს უფლება აქვს თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს ოქმს, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ კონკურსის ჩატარების ერთ-ერთი პრინციპია გამჭვირვალობა, რის გამოც ადმინისტრაციული ორგანო – საკონკურსო კომისია, ვალდებულია, გასაუბრების ეტაპის ამსახველი რაიმე დოკუმენტი შეადგინოს, რათა სასამართლოს ჰქონდეს შეფასების საშუალება, რამდენად დაცულია დადგენილებით განსაზღვრული კონკურსის პრინციპები.

კონკურსის პრინციპების დაცულობის შეფასებისათვის, პირველ რიგში, უნდა არსებობდეს კონკურსის მიმდინარეობის პროცესის შემონმების შესაძლებლობა. იმ პირობებში როდესაც არც სხდომის ოქმი და არც გასაუბრების მიმდინარეობის რაიმე ტიპის ჩანაწერი (სტენოგრამა, აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი) არ არსებობს, შემონმების შესაძლებლობა არ გვაქვს, ამრიგად, კონკურსის ერთ-ერთი უმთავრესი პრინციპი – გამჭვირვალობა, დარღვეულია. გამჭვირვალობის დარღვევა თავისთავად ეჭვქვეშ აყენებს ყველა დანარჩენი პრინციპის დაცულობას კომისიის მხრიდან, რადგან ობიექტურ დამკვირვებელს არ აქვს შესაძლებლობა, გაეცნოს და შეაფასოს გასაუბრების მიმდინარეობა.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ იმისათვის, რომ გასაუბრების შედეგების სუბიექტურობა შემცირდეს და გაიზარდოს სანდოობა, აუცილებელია, გარკვეული საერთო მიდგომების წინასწარ შემუშავება. ისეთ პირობებში კი, როდესაც გასაუბრების მსვლელობის ამსახველი რაიმე დოკუმენტი არ არსებობს, სასამართლოს საერთოდ არ აქვს საშუალება, შეაფასოს გასაუბრების პროცესის შედეგად კონკურსანტებისათვის მინიჭებული ქულები ობიექტურობისა და სამართლიანობის თვალსაზრისით.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-167-166 (კ-16), 02.08.2016.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლი

კონკურსი არის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კანდიდატის შესაბამისობის დადგენა ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან. კონკურსის წესით საჯარო მოხელის შერჩევას ადმინისტრაციულ ორგანოს ეკისრება მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება. ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სამართლიანობისა და კანონიერების განცდას უნდა ქმნიდეს

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 21 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-85-84(კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატის განმარტებით: როდესაც კონკურსის წესით საჯარო მოხელის შერჩევას არჩევანი ერთი კანდიდატის სასარგებლოდ კეთდება, ადმინისტრაციულ ორგანოს ეკისრება მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება. მიუხედავად მიღებული გადაწყვეტილების შედეგებისა, დაინტერესებული მხარისთვის გასაგები უნდა იყოს რა მოტივით იქნა მიღებული მის მიმართ კონკრეტული გადაწყვეტილება. ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება სამართლიანობისა და კანონიერების განცდას უნდა ქმნიდეს. პროცესის გამჭვირვალობითა და გადაწყვეტილების დასაბუთებით ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა გამოიჩინოს თვითნებური, მიკერძოებული, არაობიექტური გადაწყვეტილება. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული კონკურსის ჩატარების წესის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კონკურსი არის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კანდიდატის შესაბამისობის დადგენა ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებთან. საკასაციო სასამართლოს მითითებით, ცალკე აღებული ტესტირების ქულა ან თუნდაც გამოცდილება კანდიდატად წარდგენის უპირობო კრიტერიუმს არ წარმოადგენს და ადმინისტრაციული ორგანოს მსჯელობის საგნად უნდა იქცეს თითოეული კანდიდატის განათლების დონე, სპეციალობა, გამოცდილება, უნარ-ჩვევები, პროფესიონალიზმი და სხვა დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, დადგენილი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებები ერთობლიობაში უნდა განსაზღვრავდეს მიღებული გადაწყვეტილების იურიდიულ შედეგს და ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა შეეძლოს მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთება.

კანდიდატთა პროფესიული უნარების შეფასება, მათი თეორიული და პრაქტიკული გამოცდილების დონის ობიექტურად განსაზღვრა შესაძლებელია მხოლოდ დასაკავებელი თანამდებობების სპეციფიკის გათვალისწინებით წინასწარ შემუშავებული კითხვებისა და ამ კითხვებზე გაცემული პასუხების სისწორის საფუძველზე. ამასთან რომ არ დაირღვეს სამართლიანობისა და ობიექტურობის პრინციპები და გამოიჩინოს სუბიექტივიზმი, სავალდებულო მოთხოვნას წარმოადგენს თითოეული კანდიდატისათვის იდენტური შინაარსის წინასწარ განსაზღვრული კითხვარის გამოყენება.

ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ კონკურსის წესით ვაკანტურ თანამდებობაზე წარსადგენად კანდიდატის შერჩევა ფორმალურ ხასიათს არ უნდა ატარებდეს. ადმინისტრაციული ორგანო უნდა ქმნიდეს ჯანსაღი კონკურენციის რეალურ პირობებს. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს კანდიდატი რამდენად არის საჯარო მოხელის შესატყვისი.

4. მოსამსახურის უფლებები და გარანტიები

„უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლი

ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის საბჭო ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის დეკანს ირჩევს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული ვადით, მაგრამ არა უმეტეს 4 წლისა. დეკანად შეიძლება აირჩეს დოქტორის აკადემიური ხარისხის მქონე პირი;

წინასაარჩევნო კამპანიამ და აგიტაციამ არ უნდა შეუშალოს ხელი უნივერსიტეტში სასწავლო პროცესს. იკრძალება მეცადინეობებზე სტუდენტებთან საარჩევნო კამპანიისა და აგიტაციის ჩატარება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-67-66(კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის საბჭო ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის დეკანს ირჩევს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით განსაზღვრული ვადით, მაგრამ არა უმეტეს 4 წლისა. დეკანის თანამდებობაზე ერთი და იგივე პირი შეიძლება აირჩეს ზედიზედ მხოლოდ ორჯერ. დეკანის თანამდებობის დასაკავებლად კანდიდატების რეგისტრაციის დაწყების შესახებ განცხადებას ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეულის საბჭო აქვეყნებს კანდიდატების რეგისტრაციის დაწყებამდე არანაკლებ 1 თვით ადრე, საქართველოს კანონმდებლობითა და საკუთარი წესდებით დადგენილი წესით, გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების დაცვით. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დეკანად შეიძლება აირჩეს დოქტორის აკადემიური ხარისხის მქონე პირი.

სსიპ უნივერსიტეტის წესდების 53-ე მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ არჩევნების ბათილად ცნობის შესახებ გადაწყვეტილებას საუნივერსიტეტო საარჩევნო კომისია იღებს იმ შემთხვევაში, თუ მიიჩნევს, რომ წესდებით დადგენილი წესის ან/და საფაკულტეტო საარჩევნო კომისიის მიერ საარჩევნო ბიულეტენების დათვლის პროცესში გამოვლენილმა დარღვევამ არსებითი გავლენა იქონია არჩევნების შედეგებზე. წესდების 44-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, წინასაარჩევნო კამპანიამ და აგიტაციამ არ უნდა შეუშალოს ხელი უნივერსიტეტში სასწავლო პროცესს. იკრძალება მეცადინეობებზე სტუდენტებთან საარჩევნო კამპანიისა და აგიტაციის ჩატარება, აგრეთვე ნებისმიერი ისეთი ქმედება, რაც შეუფერებელია ასარჩევი კანდიდატის სტატუსთან (პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით მოსყიდვა, ან რაიმე სიკეთის ან პრივილეგიის მინიჭება, ან ასეთის დაპირება და სხვა), ხელყოფს წესრიგს უნივერსიტეტში ან ზიანს აყენებს უნივერსიტეტის ქონებას.

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, ნამდვილად ჰქონდა თუ არა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან სსიპ უნივერსიტეტის წესდების 44-ე მუხლის მე-6 პუნქტისა და ამ უნივერსიტეტში არჩევნების ჩატარების დებულების მე-18 მუხლის მე-6 პუნქტის დარღვევას, კერძოდ, კანდიდატის სტატუსთან შეუფერებელ ქმედებას, რაც გამოიხატა ამომრჩეველზე სიკეთის/პრივილეგიის მინიჭების ან ასეთის დაპირების განხორციელებაში.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლი;
 „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“
 საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი

კანონმდებლობით განსაზღვრულია, რომ მოხელე სამსახურში მიიღება განუსაზღვრელი ვადით, ამასთან გამოყოფილია შემთხვევები, როდესაც მოხელის თანამდებობაზე ყოფნის ვადა განისაზღვრება სხვა ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, რომელიც უმეტესად კავშირშია არჩევითი პოლიტიკური თანამდებობის პირების უფლებამოსილების ვადასთან

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-556-549(კ-კს-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2-მე-5 ნაწილებით აკრძალულ დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი 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. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

მოცემულ შემთხვევაში, სადავოა საკრებულოს კომისიის თავმჯდომარის თანამდებობიდან გათავისუფლების საკითხი, რაც, კასატორის მოსაზრებით, დისკრიმინაციული იყო, ვინაიდან, გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მისი კონკრეტული პოლიტიკური პარტიისადმი კუთვნილება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლი განმარტავს, რომ სახელმწიფო თანამდებობაზე საქმიანობად ითვლება შრომითი ურთიერთობა არჩევით ან დანიშნით თანამდებობაზე იმ დანესებულებაში, რომელიც კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებს საკანონმდებლო, აღმასრულებელ და სასამართლო ხელისუფლებას, სახელმწიფო ზედამხედველობას და კონტროლს, აგრეთვე, სახელმწიფო თავდაცვას. ამავე კანონის 23-ე მუხლი ასევე განსაზღვრავს, რომ მოხელე სამსახურში მიიღება განუსაზღვრელი ვადით და გამოყოფს შემთხვევებს, როდესაც მოხელის თანამდებობაზე ყოფნის ვადა განისაზღვრება სხვა ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, რომელიც უმეტესად კავშირშია არჩევითი პოლიტიკური თანამდებობის

პირების უფლებამოსილების ვადასთან.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ პოლიტიკური დისკრიმინაცია, არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას პოლიტიკური ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით. მოცემულ შემთხვევაში, კი საკრებულოს წევრების მიერ მათთვის დაკისრებული მოვალეობის შესრულება, რიგგარეშე სხდომაში მონაწილეობის მიღება და ამა თუ იმ კანდიდატურისათვის ხმის მიცემა ან არ მიცემა, ვერ ჩაითვლება პოლიტიკურ დისკრიმინაციად. საკრებულოს წევრი ამ დროს სარგებლობს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებით, რომლის განხორციელებითაც არ მომხდარა მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით შევიწროება და განსხვავებული მოპყრობა, აღნიშნულის, როგორც დისკრიმინაციული მოპყრობის განხილვა არასწორია, რადგან საკრებულოს მიერ პოლიტიკური საქმიანობის განხორციელებისას ბუნებრივია, რომ ხდება პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღება, როდესაც მიღებული გადაწყვეტილება მისაღებია ერთი პოლიტიკური ჯგუფისათვის და მიუღებელია მეორე ჯგუფისათვის.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები და 30-ე მუხლი

თანამდებობაზე დროებით არმყოფი მოხელის შემცვლელი ინიშნება მოხელის სამსახურში გამოსვლამდე ან თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე. დროებით მოვალეობის შემსრულებლის დანიშვნისას მოხელე არ თავისუფლდება თავდაპირველად დაკავებული თანამდებობიდან. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გაათავისუფლოს მოხელე თავისი სამსახურით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებიდან იმ ვადით, რა ვადითაც არმყოფი მოხელის მოვალეობებს ასრულებს, მაგრამ ამ შემთხვევაში, მოხელის მიერ მანამდე დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ ხდება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 4 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ბს-277-275(კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 57-ე მუხლის შესაბამისად, არმყოფი მოხელის ფუნქციების დროებით სხვა მოხელისათვის დაკისრება არის სამსახურის ნორმალური ფუნქციონირების უზრუნველყოფის საშუალება. სამსახურის ადმინისტრაციას ამ გზით ჩვეული სამუშაო ვითარების შენარჩუნება შეუძლია იმ შემთხვევაში, როდესაც კონკრეტულ თანამდებობაზე დანიშნული მოხელე დროებით ვერ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობებს ან როდესაც თანამდებობა ვაკანტურია. არსებითი განსხვავება ვაკანტურ თანამდებობაზე ამ წესით მოვალეობის შესრულების დაკისრებასა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული დროებით მოვალეობის შემსრულებლის დანიშვნას შორის არის ის, რომ მოხელე არ თავისუფლდება თავდაპირველად დაკავებული თანამდებობიდან. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გაათავისუფლოს მოხელე თავისი სამსახურით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებიდან იმ ვადით, რა ვადითაც არმყოფი მოხელის მოვალეობებს ასრულებს, მაგრამ ამ შემთხვევაში, მოხელის მიერ მანამდე დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ ხდება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თა-

ნახმად, თანამდებობაზე დროებით არმყოფი მოხელის შემცვლელი ინიშნება მოხელის სამსახურში გამოსვლამდე ან თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ეს ნორმა ითვალისწინებს სამსახურის ადმინისტრაციის უფლებამოსილებას, საჭიროების აღმოფხვრის შემთხვევაში, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს მოხელე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებიდან. იმავე კანონის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი შეეხება აღნიშნული კანონის 30-ე მუხლის საფუძველზე კონკურსის დროებით მოვალეობის შემსრულებლებზე იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს. იმავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, დროებით არმყოფი მოხელის იმ თანამდებობიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს, შემცვლელს უფლება აქვს დაიკავოს აღნიშნული თანამდებობა, როგორც ამ თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშნული მოხელის მოვალეობის შემსრულებელმა. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული ნორმით განსაზღვრულია მოხელის უფლება, რომლის რეალიზება დამოკიდებულია დამსაქმებლის ნებაზე, ამ თანამდებობაზე არ დანიშნოს სხვა მოვალეობის შემსრულებელი კანონის 30-ე მუხლის საფუძველზე ან არ გამოაცხადოს კონკურსი, არამედ მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნოს იგივე მოხელე, ვისაც დაკისრებული ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობების დროებით შესრულება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და 57-ე მუხლი, საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს მოხელე მასზე დაკისრებული არმყოფი მოხელის მოვალეობების შესრულებიდან, რაც ცხადია, არ გულისხმობს მოხელის თავდაპირველად დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებასაც.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30-ე და 43-ე მუხლები

სხვა თანამდებობაზე ან სხვა ადგილმდებარეობის სამუშაოზე მოხელის გადაყვანა, აგრეთვე მისთვის დაკავებული თანამდებობით გაუთვალისწინებელი დავალების დაკისრება დასაშვებია მხოლოდ მოხელის თანხმობით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 2 აპრილის განმარტება საქმეზე №ბს-629-616(2კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოხელეები იმავე დაწესებულების სხვა სტრუქტურულ ერთეულში გადაყვანისას შეიძლება უკონკურსოდ დანიშნონ, თუ მათ მიერ კონკურსის წესით დაკავებული თანამდებობისა და დასაკავებელი თანამდებობისათვის ერთი და იგივე საკონკურსო მოთხოვნებია წაყენებული.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლით განსაზღვრულია სხვა თანამდებობაზე ან სხვა ადგილმდებარეობის სამუშაოზე მოხელის გადაყვანა, აგრეთვე მისთვის დაკავებული თანამდებობით გაუთვალისწინებელი დავალების დაკისრება მხოლოდ მოხელის თანხმობით.

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მიუხედავად მოსარჩელის არგუმენტებისა, რომ იგი არ უნდა ყოფილიყო გადაყვანილი წამყვანი აუდიტორის თანამდებობაზე, რამდენადაც მას არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია აღნიშნულ თანამდებობაზე გამწესებისათ-

ვის, თანხმობის გაცხადებით მან გამოხატა ნება გადაყვანაზე. ამდენად, არათანმიმდეგრულია მოსარჩელის არგუმენტაცია გადაყვანის არაკანონიერებასთან დაკავშირებით იმ ვითარებაში, როდესაც ნების გამოხატვის გამომრიცხავ გარემოებებზე მისი მხრიდან მითითებული არ ყოფილა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 64.1 და 104-ე მუხლები

სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურეს უფლება არა აქვს ეკავოს სხვა თანამდებობა ან შეთავსებით ასრულებდეს სხვა ანაზღაურებად სამუშაოს სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სხვადასხვა სახეობებში. შრომა თავისუფალია, ხოლო პიროვნებისა და მისი ღირსების პატივისცემა გამოიხატება სამუშაოს თავისუფლად არჩევის უფლებაში

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-69-67(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის მიზანი არის საჯარო სამსახურისა და მთლიანად საჯარო მმართველობის დაცვა სამსახურებრივი შეუთავსებლობის შემთხვევებისაგან და ეს სამართლებრივი ინსტიტუტი თანაბრად ვრცელდება საჯარო სამსახურის ორივე სახის – სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურის მიმართ. ამდენად, ადგილობრივი თვითმმართველობის მოსამსახურეს უფლება არა აქვს ეკავოს სხვა თანამდებობა ან შეთავსებით ასრულებდეს სხვა ანაზღაურებად სამუშაოს სხვა სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებაში.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ, მიიჩნია რა საჯარო მოსამსახურის იმავდროულად საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციაში განევრიანების ფაქტი საჯარო-სამსახურებრივ შეუთავსებლობად, იგი ვალდებული იყო ეცნობებინა აღნიშნულზე საჯარო მოსამსახურისთვის, რათა გამოერკვია მისი პოზიცია, ე.ი. საჯარო მოსამსახურეს, იმ შემთხვევებში სადაც ეს ობიექტურად შესაძლებელია, უნდა მიეცეს შესაძლებლობა – აღმოფხვრას გათავისუფლების მიზეზები, საფუძვლები, რომ მისი საჯარო-სამსახურებრივი საქმიანობა კანონით გათვალისწინებულ ჩარჩოში მოექცეს.

საკასაციო პალატა მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოცემულ შემთხვევაში სადავო ბრძანებით დარღვეულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 104-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი დანაწესი. საკასაციო სასამართლომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის შესაბამისად, განმარტა, რომ შრომის თავისუფლების განსაზღვრება მოიცავს როგორც პირის იმ უფლებას, თავად გადაწყვიტოს იყოს თუ არა დასაქმებული და სად, ისე, დასაქმების შემთხვევაში, იმ უფლებასაც, თუ რომელი პროფესიით ან სად, გააგრძელოს შრომითი საქმიანობა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით აღიარებულია ყოველი ადამიანის შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა საერთაშორისო პაქტით გარანტირებული შრომის უფლება სახელმწიფოს აკისრებს ვალდებულებას, უზრუნველყოფილ იყოს პიროვნების მიერ სამუშაოს საკუთარი სურვილისამებრ არჩევის უფლება, მათ შორის, არ მოხდეს პირისათვის მუშაობის უფლების უკანონოდ წართმევა. ამ განსაზღვრებით ხაზგასმულია, რომ პიროვნების და მისი

ღირსების პატივისცემა გამოიხატება სამუშაოს თავისუფლად არჩევის უფლებაშიც, რაც ხელს უწყობს პიროვნების განვითარებასა და მის სოციალურ და ეკონომიკურ სივრცეში დამკვიდრებას.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 82-ე და 83-ე მუხლები

ატესტაციას ექვემდებარება მოხელე 3 წელიწადში ერთხელ. მოხელე, რომელიც საატესტაციო პერიოდის უკანასკნელი წლის მანძილზე სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა 6 თვეზე ნაკლები ვადით, ექვემდებარება მომავალ წელს ატესტირებას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 25 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-11-11(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ ატესტაციისადმი დაქვემდებარებულ პირთა ჩამონათვალს განსაზღვრავს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 82-ე მუხლის პირველი პუნქტი, მოცემული ნორმის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ატესტაციას ექვემდებარება მოხელე 3 წელიწადში ერთხელ (საატესტაციო პერიოდი). ამდენად, აღნიშნული მუხლი განსაზღვრავს საატესტაციო პერიოდს, მაგრამ ამავე დროს არ ადგენს რაიმე შეზღუდვებს იმასთან დაკავშირებით, თუ 3 წლის განმავლობაში (საატესტაციო პერიოდში) კონკრეტულად რომელ წელს შეიძლება ატესტაციის ჩატარება, ამიტომ აღნიშნული მუხლი ამავე კანონის 83-ე მუხლის მე-2 პუნქტთან ერთობლიობაში უნდა განიმარტოს, რომელიც უშუალოდ აწესრიგებს ატესტაციის ჩატარების დროს. მოცემული მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მოხელე, რომელიც საატესტაციო პერიოდის უკანასკნელი წლის მანძილზე სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა 6 თვეზე ნაკლები ვადით, ექვემდებარება მომავალ წელს ატესტირებას. ამდენად, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 83-ე მუხლის დანაწესი იმპერატიულად ადგენს საჯარო მოხელის ატესტირებისათვის დაქვემდებარების დაუშვებლობას, თუ საატესტაციო პერიოდის უკანასკნელ წელს მოხელის დანიშნვიდან 6 თვე არ არის შესრულებული, ამ შემთხვევაში – მოხელის მიერ ნამუშევარი პერიოდი 6 თვეზე ნაკლები რომ არ უნდა იყოს, არცერთ შემთხვევაში არ უნდა განიმარტოს ისე, რომ ნამუშევარი პერიოდის ათვლა მხოლოდ კალენდარული წლის დასაწყისიდან განხორციელდეს.

5. თანამდებობრივი სარგოს, პრემიისა და კანონით გათვალისწინებული დანამატების დავალიანების ანაზღაურება

„საქართველოს პარლამენტის წევრის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე და 32.3 მუხლები;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე 137-ე და 144-ე მუხლები

მოსამსახურის ხელფასის დანამატზე უნდა გავრცელდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით განსაზღვრული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა, როგორც პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულების მიმართ;

თუ ვალდებულმა პირმა მოვალეობა შეასრულა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ, მას არა აქვს უფლება, მოითხოვოს შესრულებულის დაბრუნება, თუნდაც მოვალეობის შესრულების მომენტში მას არ სცოდნოდა, რომ ხანდაზმულობის ვადა გასული იყო

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 01 მარტის განმარტება საქმეზე №ბს-1197-1164(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

„საქართველოს პარლამენტის წევრის სტატუსის შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის საფუძველზე პარლამენტის წევრს ხელფასის გარდა ეძლევა სადეპუტატო უფლებამოსილების განხორციელებასთან დაკავშირებული სხვა ანაზღაურება. ამავდროულად კანონის 32-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობისა და მმართველობის ორგანოების, საწარმოების, დანესებულებებისა და ორგანიზაციების ხარჯები, რომლებიც დაკავშირებულია ადგილებზე პარლამენტის წევრის საქმიანობის მატერიალურ უზრუნველყოფასთან, ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯზე, პარლამენტის მიერ დადგენილი წესით, რაც ანაზღაურებული უნდა ყოფილიყო მოპასუხის მიერ, ვინაიდან მის მოვალეობას შეადგენდა აღნიშნული დავალიანების გადახდა. საქართველოს პარლამენტმა აღიარა მოპასუხეთა წინაშე სადეპუტატო უფლებამოსილებასთან დაკავშირებული, ასევე, ბიუროს მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფისათვის განკუთვნილი თანხის დავალიანება მას შემდეგ, რაც ხსენებული დავალიანებების მოთხოვნის სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა გავიდა, რითაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 137-ე მუხლის საფუძველზე ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა. იმავე კოდექსის 144-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, თუ ვალდებულმა პირმა მოვალეობა შეასრულა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ, მას არა აქვს უფლება, მოითხოვოს შესრულებულის დაბრუნება, თუნდაც მოვალეობის შესრულების მომენტში მას არ სცოდნოდა, რომ ხანდაზმულობის ვადა გასული იყო.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის მე-2 ნაწილში მითითებულ მოვალეობის შესრულებას უთანაბრდება მოვალის დაპირება – ვალდებული პირის მიერ უფლებამოსილი პირის წინაშე ვალის არსებობის აღიარება ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ, ანუ თუ ვალდებულმა პირმა კონკრეტული მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ აღიარა ხსენებული მოთხოვნის არსებობა, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის ფაქტს, სამართლებრივად, აღარ აქვს არავითარი მნიშვნელობა მხარის შესაბამისი მატერიალური უფლების სასამართლო წესით რეალიზაციისათვის.

**„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლი**

მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს, რის გამოც პრემიის თანხის დავალიანება არ განეკუთვნება კომპენსაციას, შესაბამისად, დაუსაბუთებელია მოთხოვნის სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის საფუძველზე ხანდაზმულად მიჩნევა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 4 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-1445-1427(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 37.1 მუხლის თანახმად, საჯარო მოსამსახურეს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი), მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიასა და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, პრემია განიხილება ხელფასის შემადგენელ ნაწილად, ხელფასის დანამატად. პრემიის თანხის დავალიანება არ განეკუთვნება კომპენსაციას. პრემიის სამართლებრივ ბუნებას არ ცვლის ის ფაქტიც, რომ იგი გაიცემა პერიოდულად. მისი გაიცემა გარკვეული ინტერვალებით არ წარმოშობს სკის 129-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიზნებისთვის, პრემიის პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებად მიჩნევის საფუძველს. ამდენად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ გასაცემლებზე (მათ შორის, პრემიაზე) ხანდაზმულობის გამო სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას. ამდენად, მოსამსახურეს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი), რომელიც მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიასა და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-517-512(კ-11) 28.09.11; №ბს-1588-1547(კ-10) 13.04.11; №ბს-202-200(კ-12) 19.06.2012; №ბს-304-300(კ-12) 12.06.2012.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე და 38-ე მუხლები;

**საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129.2 მუხლი**

სამივლინებო თანხა წარმოადგენს მოსამსახურის მიერ მისაღები კომპენსაციის სახეს, რის გამოც სამივლინებო თანხის დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნაზე ვრცელდება სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 2 ნოემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-638-633(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 38-ე მუხლი ადგენს სამსახურებრივი მივლინე-

ბის ხარჯების ანაზღაურების წესს, რომლის თანახმადაც, მოსამსახურეს აქვს მისთვის სამსახურებრივი მივლინების ხარჯების ანაზღაურების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და ოდენობით. სამსახურებრივი მივლინების პერიოდში მოსამსახურეს უნარჩუნდება დაკავებული თანამდებობა და შესაბამისი შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი, დანამატი). ამდენად, საჯარო მოსამსახურეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ შრომით გასამრჯელოსთან ერთად უფლება აქვს მიიღოს სამივლინებო თანხა კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და ოდენობით.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სამივლინებო თანხა არ წარმოადგენს ხელფასის შემადგენელ კომპონენტს, ვინაიდან სამივლინებო თანხა წარმოადგენს მოსამსახურის მიერ მისაღებ კომპენსაციის სახეს და ამავდროულად, პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებას, რის გამოც ვერ მოექცევა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე მუხლის რეგულაციის ფარგლებში და ამ შემთხვევაში გამოყენებული უნდა იყოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები.

საკასაციო პალატის განმარტებით სამივლინებო თანხების მიღება განეკუთვნება პერიოდულად შესასრულებელ ვალდებულებას და მასზე ვრცელდება სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. სამოქალაქო კოდექსის 137-ე მუხლის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ ვალდებული პირი უფლებამოსილი პირის წინაშე ავანსის, პროცენტის გადახდით, გარანტიის მიცემით ან სხვაგვარად აღიარებს მოთხოვნის არსებობას.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-1149-1138 (კ-11) 12.10.2011; №ბს-322-311(კ-10) 28.07.2010; №595-574(კ-10) 30.09.10; №518-498(კ-10) 21.09.10.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 134¹-ე და 109-ე მუხლები

დანესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებისას მოხელისათვის კომპენსაციის სახით 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს გაცემა თავისი ბუნებით არის კომპენსაციური ხასიათის ერთჯერადი სავალდებულო გადახდა. ერთჯერადი გასასვლელი დახმარება არ არის მოცული ხელფასის ცნებით, ამდენად, გარკვევას საჭიროებს სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 4 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-1292-1277(კ-კს-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 109-ე მუხლის თანახმად, დანესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებისას მოხელეს კომპენსაციის სახით ეძლევა თანამდებობრივი სარგო. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 109-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის გაცემის საკითხის გადაწყვეტისათვის საქმეზე უნდა გაირკვეს თუ რა სტატუსით სარგებლობდნენ მოსარჩელები გათავისუფლების მომენტში, კერძოდ, მათზე მოხელის ან დამხმარე მოსამსახურის სტატუსის

გავრცელების შესაძლებლობა. საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დანესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებისას მოხელისათვის კომპენსაციის სახით 2 თვის თანამდებობრივი სარგოს გაცემა თავისი ბუნებით არის კომპენსაციური ხასიათის ერთჯერადი სავალდებულო გადახდა, ის არ უკავშირდება შრომის ანაზღაურებას, ინიშნება მუშაკის სურვილის გარეშე დათხოვნის შემთხვევაში და მიზნად ისახავს დანესებულების ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით მუშაკის დანაკარგის ანაზღაურებას, მისი ოდენობის განსაზღვრა, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი, მუშაკის თანამდებობრივი სარგოდან ხდება.

იმის გათვალისწინებით, რომ ერთჯერადი გასასვლელი დახმარება არ არის მოცული ხელფასის ცნებით, ხოლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 134¹-ე მუხლის მოქმედება არ ვრცელდება კანონით განსაზღვრულ კომპენსაციაზე, გარკვევას საჭიროებს სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხი სკ-ის 129-ე მუხლის შესაბამისად.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-450-447(კ-11)04.05. 2012.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე მუხლი;
 საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3 მუხლი;
 საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი

მიუღებელი ხელფასის და დანამატის მოთხოვნილი თანხის ზიანის სახით ანაზღაურებისათვის სახეზე უნდა იყოს არამართლზომიერი ქმედება, მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. ანაზღაურებას ექვემდებარება როგორც ფაქტობრივად დამდგარი ზიანი, ისე მიუღებელი შემოსავალი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ბს-11-11(კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ შესრულებული სამუშაოსთვის ხელფასის მოთხოვნა წარმოადგენს ნებისმიერი სახელმწიფო მოსამსახურის კანონით დაცულ უფლებას (საქართველოს კონსტიტუციის 30.4 მუხლით, „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლით, „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ პაქტის“ მე-6 მუხლით). იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობას კანონმდებელი უკავშირებდა ორი პირობის ერთდროულად არსებობის ფაქტს, სახეზე უნდა ყოფილიყო სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტი და უნდა მომხდარიყო პირის სამუშაოზე აღდგენა. ამ ორი პირობის ერთდროულად არსებობის გარეშე იძულებითი განაცდური არ ანაზღაურდებოდა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 134¹-ე მუხლის თანახმად, 2005 წლის 1 იანვრამდე სამსახურიდან გათავისუფლებულ საჯარო მოსამსახურეზე კუთვნილი თანხის გაცემა ხორციელდება წინა წლებში წარმოქმნილი საბიუჯეტო დავალიანების დაფარვის წესის შესაბამისად. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, ანაზღაურებას ექვემ-

დებარება როგორც დადებითი ანუ ფაქტობრივად დამდგარი ზიანი, ისე მიუღებელი შემოსავალი. მიუღებელი შემოსავლის მოთხოვნა უკავშირდება ისეთი მიუღებელი შემოსავლის ანაზღაურებას, რომელსაც პირი აუცილებლად მიიღებდა ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისის არარსებობის შემთხვევაში. მიუღებელი ხელფასის და დანამატის მოთხოვნილი თანხის ზიანის სახით ანაზღაურებისათვის სახეზე უნდა იყოს არამართლობიერი ქმედება, მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის, ზიანი. საქმეზე არ დასტურდება მოპასუხის – საქართველოს პარლამენტის მიერ ზიანის მიყენება. მოცემულ შემთხვევაში დასაბუთებას საჭიროებს მოთხოვნის საფუძველი, დასაბუთებას საჭიროებს უკანონო შეიარაღებული გადატრიალებით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნაზე საქართველოს პარლამენტის სათანადო მოპასუხეობა.

მოსარჩელები რეალურად მოითხოვენ არა მიუღებელი შემოსავლის სახით ზიანის ანაზღაურებას, არამედ ხელფასისა და სადეპუტატო დანამატის გაცემის დაყოვნებისთვის დაყოვნებული პერიოდის შესაბამისი პროცენტის ანაზღაურებას, რაც გათვალისწინებულია ამჟამად მოქმედი საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31.3 მუხლით, რომელიც სადავო ურთიერთობაზე ვერ გავრცელდება. ამასთანავე, ხელფასის და სადეპუტატო დანამატის გაცემის დაყოვნებისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას არ ითვალისწინებდა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსი. საკასაციო პალატის განმარტებით მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს პოლიტიკური რეპრესიის მსხვერპლად მიჩნევის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილებების არსებობა, რის საფუძველზე კასატორების ქონებრივი უფლებების აღდგენა მოხდა.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-302-293(კ-13), 24.04.2014.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე და 37.1 მუხლები

საჯარო მოხელეს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. მუშაკის სახელფასო და კანონით გათვალისწინებული სხვა სოციალური გარანტიების დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება ეკისრება იმ ორგანოს, რომელთანაც შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა მუშაკი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 15 მარტის განმარტება საქმეზე №ბს-1590-1549(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 37.1 მუხლის თანახმად, საჯარო მოხელეს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია საჯარო მოხელისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს – სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრულია, რომ მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი, ხოლო საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება გახდეს მოსამსახურეთა შრომითი გასამრჯელოს (ხელფასის) და ამ კანონით გათვალის-

წინებული სხვა გარანტიების დაფინანსების შემცირების საფუძველი.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მუშაკის სახელფასო და კანონით გათვალისწინებული სხვა სოციალური გარანტიების დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება ეკისრება იმ ორგანოს, რომელთანაც შრომით-სამართლებრივ ურთერთობაში იმყოფებოდა მუშაკი. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 134¹-ე მუხლით რეგლამენტირებულია საჯარო მოსამსახურეზე წინა წლებში წარმოშობილი დავალიანების ანაზღაურება, რაც წარმოადგენს დავალიანების კანონისმიერ აღიარებას არსებული დავალიანების დაფარვაზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე და 37-ე მუხლები

სახელმწიფო არ არის უფლებამოსილი საჯარო ამოცანების გადასაწყვეტად შექმნილი საწარმო ლიკვიდაციის პროცედურის მეშვეობით „გააქროს“ სამოქალაქო ბრუნვიდან ისე, რომ მისი ნაკისრი ვალდებულებები, განსაკუთრებით შრომით-სამართლებრივი შინაარსის, შეუსრულებელი დატოვოს, იქ დასაქმებული ადამიანების ძირითადი უფლების – შრომითი გასამრჯელოს მიღების უფლების სრული იგნორირების ხარჯზე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 28 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ბს-238-235(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ საბიუჯეტო ორგანიზაციაში, წინა წლების წარმოქმნილი დავალიანების დაფარვისათვის შესრულებაზე პასუხისმგებელია საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დავის სამართლიანად გადაწყვეტის, პირთა დარღვეული უფლების აღდგენის მიზნით სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული კერძო სამართლის იურიდიული პირების ლიკვიდაციისას, სამართალმემკვიდრის დაუდგენლობის პირობებში, გაუსტუმრებელი სახელფასო დავალიანებების მიმართ გამოყენებული უნდა იქნეს ანალოგიური მიდგომა.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ იმ შემთხვევებში, როცა სახელმწიფოს ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტებით საჯარო ამოცანების მიღწევის მიზნით შექმნილი კერძო თუ საჯარო დანესებულების ლიკვიდაციისას არ განსაზღვრულა (და ვერც დგინდება) სუბიექტის შეუსრულებელ სახელფასო ვალდებულებებზე პასუხისმგებელი სუბიექტი, ეროვნულმა სასამართლოებმა უნდა იმსჯელონ საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს, როგორც „სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ კანონის მიხედვით სახელმწიფო ვალდებულებებზე პასუხისმგებელი ადმინისტრაციული ორგანოს, სათანადო მოპასუხედ მიჩნევის თაობაზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134¹-ე და 37-ე მუხლები

ლიკვიდაციის პროცესის დაუსრულებლობა დავალიანების ანაზღაურებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. სახაზინო საწარმოები კრედიტორების წინაშე პასუხს აგებენ თავისი განცალკევებული ქონებით, თუ კრედიტორი ვერ დაიკმაყოფილებდა თავის მოთხოვნებს საწარმოს ქონებიდან, მისი მოთხოვნები კმაყოფილდება შესაბამისი სახელმწიფო ან მმართველობის ადგილობრივი ორგანოს მიერ

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2012 წლის 30 მაისის განმარტება საქმეზე №ბს-1490-1472(კ-11) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ლიკვიდაცია არის სამსახურიდან მოხელის გათავისუფლების პირობა, ამასთან ამ უკანასკნელს უფლება აქვს სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). ლიკვიდაციის პროცესის დაუსრულებლობა დავალიანების ანაზღაურებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს, ვინაიდან ლიკვიდაციის პროცესი და სალიკვიდაციო ღონისძიებების განხორციელება მოიცავს კრედიტორული დავალიანებების, მათ შორის სახელფასო დავალიანებების ანაზღაურების პროცესს და სწორედ სალიკვიდაციო ღონისძიებების განხორციელების შემდეგ ასრულებს სალიკვიდაციო კომისია მუშაობას. იგივე წესია დადგენილი კერძო სამართლის სუბიექტების მიმართ. საკასაციო პალატამ დაადგინა, რომ მოსარჩელეთა მიმართ არსებული დავალიანებების წარმოშობის დროისათვის სპეცკავშირი ფუნქციონირებდა როგორც სახაზინო საწარმო. სახაზინო საწარმოები კრედიტორების წინაშე პასუხს აგებდნენ თავისი განცალკევებული ქონებით, თუ კრედიტორი ვერ დაიკმაყოფილებდა თავის მოთხოვნებს საწარმოს ქონებიდან, მისი მოთხოვნები კმაყოფილდებოდა შესაბამისი სახელმწიფო ან მმართველობის ადგილობრივი ორგანოს მიერ. ამდენად, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მიმართ არსებული დავალიანების ანაზღაურება უნდა დაეკისროს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, რომელსაც გადაეცა სპეცკავშირის ქონება ლიკვიდაციის შედეგად და დაევალა სალიკვიდაციო ღონისძიებების განხორციელება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41.1 მუხლი;

შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილი

მოსამსახურეთათვის დგინდება ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით;

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ, თუმცა დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 4 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ბს-400-395(2კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 41-ე მუხლი ითვალისწინებს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლებას. „ადა-

მიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ მიხედვით ყველას აქვს პერიოდული ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება. დასაქმებულის უფლება ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით რეალიზდება დამსაქმებლის ვალდებულებით, უზრუნველყოს დასაქმებულის ფასიანი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა, ამასთან, აღნიშნული უფლების რეალიზებისათვის დასაქმებულს კანონმდებლობის საფუძველზე უნდა შეეძლოს შვებულების გამოყენების თაობაზე დამსაქმებლისათვის მიმართვა.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შვებულებით სარგებლობის უფლება არ წარმოიშობა დასაქმების მომენტიდან და გარკვეულ შემთხვევებში დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზე, კერძოდ, შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამავე კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ იყო იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მხარეები შეთანხმებულეები იყვნენ შვებულებით სარგებლობის უფლების 11 თვეზე ადრე გამოყენების თაობაზე, რის გამოც მას 2013 წლის შვებულებით სარგებლობის უფლება არ გააჩნდა, თუმცა ეკუთვნის 2014 წლის გამოუყენებელი შვებულების საკომპენსაციო თანხის ანაზღაურება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი;

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლი

ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის ან/და თვითმმართველობის ორგანოებს ეკისრება პირის უკანონოდ გათავისუფლების ყველა შემთხვევაში და როდესაც არსებობს სამსახურიდან გათავისუფლების აქტის ბათილობის საფუძველი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 15 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-560-553(2კ-კს-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, საჯარო მოხელე თანამდებობაზე ინიშნება და თანამდებობიდან თავისუფლდება ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით. შესაბამისად, საჯარო მოხელის გათავისუფლების შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა, როდესაც არსებობს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ აქტის ბათილობის საფუძველი. კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურებულია მოხელის გათავისუფლების უკანონობა და ადმინისტრაციული ორგანოს პასუხისმგებლობის საფუძველი, რაც მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას წარმოშობდა.

საკასაციო სასამართლომ აქვე აღნიშნა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო

სო სამართლებრივი აქტებითაც, მათ შორის, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საჯარო მოხელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლება წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 ნაწილში ჩამოთვლილ სუბიექტთა მიერ ჩადენილი უკანონო ქმედების შედეგს. შესაბამისად, კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის ან/და თვითმმართველობის ორგანოებს ეკისრება პირის უკანონოდ გათავისუფლების ყველა შემთხვევაში. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საჯარო მოხელეთათვის განსაზღვრული გარანტიის პირობებში წარმოიშობა გონივრული მოლოდინი, რომ თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში მოხელე უზრუნველყოფილია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ვალდებულებათა შესრულების სანაცვლო ანაზღაურებით. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტი იმპერატიულად ადგენს მიყენებული ზარალის სრულად ანაზღაურების ვალდებულებას.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-683-675(2კ-15) 11.02.2016; №ბს-718-704(კ-7კს-14) 06.10.2015.

6. სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლები და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლი

ლიკვიდაციის თაობაზე მიღებული აქტის ძალადაკარგულად გამოცხადების შემთხვევაში იძულებითი განაცდური ანაზღაურებული უნდა იქნეს ძალადაკარგულად გამოცხადების მომენტიდან ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემამდე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 13 აპრილის განმარტება საქმეზე №ბს-1374-1338(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

სასამართლოს გადაწყვეტილებით სადავო აქტი, მიუხედავად მისი უკანონობისა, გამოცხადებულია ძალადაკარგულად, ვინაიდან ზემოაღნიშნული აქტის ბათილობა გამოიწვევდა ქ.თბილისის მერიის ხარჯების მნიშვნელოვან ზრდას. საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ აქტის ძალადაკარგულად გამოცხადება იწვევს მისი მოქმედების შეწყვეტას მხოლოდ ძალადაკარგულად გამოცხადების დღიდან. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე სადავო ბრძანება გამოცხადებულია ძალადაკარგულად და არა ბათილად, აღნიშნული

გადანყვეტილება არ იძლევა მოსარჩელეთა უფლებების სრულად აღდგენის შესაძლებლობას. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ კასატორებს იძულებითი განაცდური უნდა აუნაზღაურდეთ ლიკვიდაციის თაობაზე მიღებული აქტის ძალადაკარგულად გამოცხადების მომენტიდან მერიის მიერ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემამდე.

რაც შეეხება მოსარჩელეთა მოთხოვნას სამსახურში აღდგენისა და თანამდებობრივ სარგოზე დამატებით პრემიისა და კანონით გათვალისწინებული დანამატების მიცემის თაობაზე, ამ ნაწილში საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ პრემიისა და სხვა დანამატების გაცემის საფუძველი განსხვავდება თანამდებობრივი სარგოს გაცემისაგან. პრემია და დანამატი არ წარმოადგენს სტაბილურ და წინასწარ დადგენილ დანამატს, იგი ხშირად დამოკიდებულია სხვადასხვა გარემოებაზე, შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე და ა.შ., რის გამოც სასამართლო, როგორც წესი, ვერ განსაზღვრავს, ვერ დაადასტურებს და ვერც გამორიცხავს ამ გარემოებების არსებობის საკითხს იმ პირობებში, როდესაც პირი, მართალია, თავისი ნების საწინააღმდეგოდ, მაგრამ ფაქტობრივად არ ასრულებს დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 93-ე და 97-ე მუხლები

დანესებულებაში შტატების შემცირების პირობებში, ადმინისტრაციას ენიჭება დისკრეტია, მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შრომის დისციპლინისა და ა.შ. ობიექტური შეფასება და მიიღოს ადეკვატური გადაწყვეტილება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 ივნისის განმარტება საქმეზე №125-123(კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

აპარატის უფროსმა გადაწყვეტილება მიიღო იმ მოადგილის გათავისუფლების თაობაზე, რომელსაც იმ დროისათვის ყველაზე ნაკლები დატვირთვა ჰქონდა, ამასთან რეორგანიზაციის შემდეგ მოსარჩელეს აღარ ჰქონდა საკურატორო სფერო. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 93-ე მუხლის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან შეიძლება გაათავისუფლოს იმ პირმა ან დანესებულებამ, რომელსაც მისი სამსახურში მიღების უფლება აქვს.

საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ დანესებულების რეორგანიზაციის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას ითვალისწინებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტი და ამავე კანონის 97-ე მუხლი იმ შემთხვევაში, როდესაც დანესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება. 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დანესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე გაფრთხილების ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი დანესებულებაში შტატების შემცირების პირობებში, ადმინისტრაციას ანიჭებს დისკრეტციას, მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის,

შრომის დისციპლინისა და ა.შ. ობიექტური შეფასება და მიიღოს ადეკვატური გადაწყვეტილება. აღნიშნული უზრუნველყოფს როგორც კონკრეტული მოხელის, ისე, საჯარო ინტერესის დაცვას.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 93-ე და 79-ე მუხლები

მოხელის დისციპლინური გადაცდომისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების, მათ შორის, სამსახურიდან გათავისუფლების გამომყენებელი ანუ გადაწყვეტილების მიმღები პირი არის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე თანამდებობის პირი ან დაწესებულება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 აპრილის განმარტება საქმეზე №ბს-651-626(კ-13) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ სადავო სამართალურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე განმარტა, რომ მოსარჩელები წარმოადგენდნენ თვითმმართველობის მოსამსახურეებს, რომელთა სამართლებრივ მდგომარეობას განსაზღვრავს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 2.4. და 4.2 მუხლები, მათ მიმართ სრულად ვრცელდება ამ კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი გარანტიები. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 79-ე მუხლის პირველი ნაწილით იმპერატიულად არის განსაზღვრული, რომ მოხელის დისციპლინური გადაცდომისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამომყენებელი ანუ გადაწყვეტილების მიმღები პირი არის მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე თანამდებობის პირი ან დაწესებულება, ხოლო 93-ე მუხლი ასევე იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებამოსილება გააჩნია მისი სამსახურში მიღების უფლების მქონე პირს ან დაწესებულებას. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ წინამდებარე დავის გადაწყვეტისას თვითმმართველობის მოხელთა მიმართ დისციპლინური სახდელის შეფარდების სახით – სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაზე უფლებამოსილი თანამდებობის პირის დადგენა უნდა გადაწყდეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის სტანდარტის მიხედვით. ვინაიდან, გამგებელი არის გამგეობის თანამშრომელთა დანიშვნა-გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაზე უფლებამოსილი თანამდებობის პირი, ამავე თანამშრომელთა მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების შემფარდებელი ანუ გადაწყვეტილების მიღებაზე კომპეტენტური პირიც მხოლოდ ის შეიძლება იყოს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი 93-ე და 99-ე მუხლები;

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹-ე მუხლის მე-2 ნაწილი

პირი შეიძლება გათავისუფლდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშეც სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშად დარღვევის შემთხვევაში;

ადმინისტრაციული წარმოების წესის უხეში დარღვევა, დაინტერესებული მხარისათვის წარმოების შესახებ შეუტყობინებლობა არ იწვევს უპირობოდ აქტის გაუქმებას. ხსენებული დარღვევა არ არის აბსოლუტური ხასიათის და არ იწვევს უცილობლად ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 11 ივნისის განმარტება საქმეზე №ბს-806-798(კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ მიუთითა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 93-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, პირი შეიძლება გათავისუფლდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშეც სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშად დარღვევის შემთხვევაში. მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია მნიშვნელოვანი ხასიათის დარღვევები, რომელთა დადასტურების შემთხვევაში არსებობდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 99-ე მუხლის საფუძველზე გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა. ამდენად, დავის გადაწყვეტა საჭიროებდა მოხსენებით ბარათში მითითებული გარემოებების გარკვევას, რასაც ადგილი არ ჰქონია, არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს არ უმსჯელია მოხსენებით ბარათში აღნიშნულ გარემოებაზე, არ დაუდგენია ამ მიმართებით რაიმე ფაქტობრივი გარემოებები. იმ გარემოებაზე მითითება, რომ სადავო აქტის გამოცემამდე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა, არ ადასტურებს სადავო აქტის უკანონობას, გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის არაადეკვატურობას.

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დაინტერესებული პირის ადმინისტრაციულ წარმოებაში ჩართვის უზრუნველყოფად ზომების მიუღებლობა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ უდავოდ ადასტურებს ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოების ხარვეზიანობას. ამასთანავე, საქმეზე არ არის გამოკვლეული მოსარჩელის ადმინისტრაციულ წარმოებაში ჩართულობის საკითხი.

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციული წარმოების წესის ყოველგვარი, თუნდაც უხეში დარღვევა, დაინტერესებული მხარისათვის წარმოების შესახებ არ შეტყობინება არ იწვევს უპირობოდ აქტის გაუქმებას. პროცედურის სუბსიდარული ხასიათიდან გამომდინარე, სზაკ-ის 60¹.2 მუხლში აღნიშნული დარღვევებისაგან განსხვავებით, ხსენებული დარღვევა არ არის აბსოლუტური ხასიათის და არ იწვევს უცილობლად ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობას. სზაკ-ის 60¹-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მომზადების ან გამოცემის წესის არსებით დარღვევად ჩაითვლება კანონის ისეთი დარღვევა, რომლის არარსებობის შემთხვევაში მოცემულ საკითხზე მიღებული იქნებოდა სხვაგვარი გადაწყვეტილება.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-362-351 (კ-კს-13) 25.03.14.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი 96-ე მუხლის პირველი პუნქტი და 97-ე მუხლი

ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეცია არ ნიშნავს თანაზომიერებისა და კანონიერების პრინციპის უგულვებელყოფას. ადმინისტრაციული ორგანოს თავისუფალი მოქმედების სფერო შეზღუდულია კანონით და მთავრდება იქ, სადაც იწყება კანონით დადგენილი შეზღუდვები; ერთი პირის სამართლებრივი მდგომარეობა არ შეიძლება გადაწყდეს მეორე პირის სამართლებრივი მდგომარეობისაგან განსხვავებულად იმ ვითარებაში, როდესაც მათ შორის არსებული განსხვავება ვერ ამართლებს დადგენილ უთანასწორობას. საჯარო სამსახურის ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია მოსამსახურეთა პროფესიონალიზმი და კომპეტენტურობა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2013 წლის 19 ნოემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-301-292(2კ-13) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს მთავრობის კანცელარიის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის ბრძანებისა და საქართველოს მთავრობის დადგენილების საფუძველზე განხორციელდა საქართველოს მთავრობის კანცელარიის რეორგანიზაცია, რომელსაც თან ახლდა შტატების შემცირება.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის შესაბამისად, საქართველოს მთავრობის კანცელარიის ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ფორმალური და მატერიალური თვალსაზრისით წარმოადგენს ინდივიდუალურ-ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტს, რომლითაც შეწყდა შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობა მოსარჩელებსა და საქართველოს მთავრობის კანცელარიას შორის. მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადმინისტრაციამ ცალმხრივი ნების გამოვლენით ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე და ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარების გარეშე შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა მოხელესთან მაშინ, როდესაც სზაკ-ის 53.4 მუხლის შესაბამისად, მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი, რომელიც გამოცემულია წერილობითი სახით, აუცილებელია შეიცავდეს დასაბუთებას. კერძოდ, მასში მითითებული უნდა იყოს ის სამართლებრივი და ფაქტობრივი წინამძღვრები, რომელთა საფუძველზეც გამოიცა იგი, ხოლო ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციული ორგანო უფლებამოსილი არ არის თავისი გადაწყვეტილება დააფუძნოს იმ გარემოებებზე, ფაქტებზე, მტკიცებულებებზე ან არგუმენტებზე, რომლებიც არ იქნა გამოკვლეული და შესწავლილი ადმინისტრაციული წარმოების დროს. გადაწყვეტილების დასაბუთება აუცილებელია ადრესატისათვის, რათა შეაფასოს მისი მართლზომიერება, დარწმუნდეს მის კანონშესაბამისობაში, ხოლო უფლების დარღვევის განცდის შემთხვევაში ისარგებლოს გასაჩივრების შესაძლებლობით, მას უნდა შეეძლოს იცოდეს რა არგუმენტებით უნდა დაუპირისპირდეს მიღებულ გადაწყვეტილებას, რასაც დასაბუთების გარეშე გადაწყვეტილების მიღების პირობებში მოკლებულია. აგრეთვე, დასაბუთებული აქტის გამოცემა აადვილებს საჩივრის ან სარჩელის განმხილველი ორგანოების მიერ მისი კანონიერებისა და მიზანშეწონილობის გადამოწმების პროცესს.

ასევე, საკასაციო პალატამ, განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი ადგენს განსაკუთრებულ უფლებებს მოხელის მიმართ, რომ ის განსხვავებით კერძო სექტორში მომუშავე მოსამსახურისაგან, საჯარო დაწესებულებაში მუშაობის პერიოდში სწორედ ამ საჯარო სამართლებრივი ნორმატიული აქტით იქნება დაცული, რომ კანონით გათვალისწინებული პროცედურებით იქნება განხილული როგორც მისი შრომითი

მონყობის, დანინაურების, აგრეთვე მისი გათავისუფლების საკითხიც. სამართლის ნორმა, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს აძლევს შესაძლებლობას რამდენიმე სასურველი გადაწყვეტილებიდან მიიღოს ერთ-ერთი, როგორც ქცევის ზოგადი წესი, განსაზღვრავს ადმინისტრაციული ორგანოს უფლებას განსაზღვრული ურთიერთობა დაარეგულიროს თანასწორობის პრინციპის დაცვით. რაც ნიშნავს იმას, რომ ერთი პირის სამართლებრივი მდგომარეობა არ შეიძლება გადაწყდეს მეორე პირის სამართლებრივი მდგომარეობისაგან განსხვავებულად იმ ვითარებაში, როდესაც მათ შორის არსებული განსხვავება ვერ ამართლებს დადგენილ უთანასწორობას. ერთი და იგივე ნორმა სხვადასხვა პირთან მიმართებაში სხვადასხვაგვარად შეიძლება იქნეს გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებული განსხვავება იძლევა ამ უთანასწორობის დასაბუთების შესაძლებლობას.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს მთავრობის კანცელარიას უნდა ჩაეტარებინა შესაბამისი სახის ადმინისტრაციული წარმოება და გამოეკვლია რეორგანიზაციის მომენტში კანცელარიაში დასაქმებული საჯარო მოხელეების კვალიფიკაცია, პროფესიული უნარ-ჩვევები და ა.შ., მით უფრო იმ ვითარებაში, როცა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-13 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი საჯარო სამსახურის ერთ-ერთ ძირითად პრინციპად მოსამსახურეთა პროფესიონალიზმსა და კომპეტენტურობას აღიარებს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლი

რეორგანიზაციის შედეგად შეიძლება ადმინისტრაციული ორგანოს სტრუქტურა შეიცვალოს, გაიყოს და კონკრეტული სამსახურები განსხვავებულად ჩამოყალიბდეს, მაგრამ მოხელის მიერ დაკავებული შტატი არსებითად უცვლელად დარჩეს

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 8 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-449-442(კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შეიძლება ადმინისტრაციული ორგანოს სტრუქტურა შეიცვალოს, გაიყოს და კონკრეტული სამსახურები განსხვავებულად ჩამოყალიბდეს, მაგრამ მოხელის მიერ დაკავებული შტატი არსებითად უცვლელად დარჩეს, ანუ იყოს იმავე იერარქიულ საფეხურზე, თუნდაც სხვა უწყების დაქვემდებარებაში და ითვალისწინებდეს იმავე უფლებამოვალეობების შესრულებას, შესაბამისად, კონკრეტული თანამდებობების იდენტურობის დადგენის მიზნით უნდა შეფასდეს: ა) მათი ადგილი ადმინისტრაციული ორგანოს სამსახურებრივ იერარქიაში; ბ) ძირითად უფლებამოსილებათა წრე. ამასთან, საკასაციო სასამართლო ხაზს უსვამს, რომ ფორმალურად ზოგიერთი ფუნქციის მოკლება ან რაიმე უმნიშვნელო მოთხოვნის დამატება მდგომარეობას არ ცვლის; გ) მოთხოვნები, რომლებიც რეორგანიზაციის შემდგომ საჭიროა კონკრეტული თანამდებობის დასაკავებლად; დ) ზოგიერთ შემთხვევაში – შრომის ანაზღაურება. მუნიციპალიტეტის გამგეობის დებულების საფუძველზე, გამგებლის წარმომადგენელი თავის უფლებამოსილებას გარკვეული ტერიტორიული ერთეულის ფარგლებში ასრულებს, ამდენად, ტერიტორიული დაყოფის პრინციპი კვლავაც შენარჩუნებულია, თუმცა შესაფასებელია, მოქმედებენ თუ არა გამგებლის წარმომადგენლები იმავე ტერიტორიულ ერთეულებში, სადაც რწმუნებულები.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ საქმეზე უნდა გაირკვეს, რეორგანიზაციის შემდეგ არსებობს თუ არა იმავე ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეულები, რაც ეკავათ მოსარჩელებს, მათი სტატუსი, უნდა დადგინდეს, აქვს თუ არა ადგილი დანესებულების სტრუქტურული ქვედანაყოფის მიმართ ფუნქციონალურ-კომპეტენციური მოთხოვნების გაზრდას და მხოლოდ ამის შემდეგ გადაწყდეს სარჩელის საფუძვლიანობის საკითხი, რის გამოც გააუქმა გასაჩივრებული განჩინება და საქმე დააბრუნა ხელახლა განსახილველად.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97.1 მუხლი და 89-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი

სამსახურებრივი ურთიერთობა დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში, არაკანონიერად გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენას არ აბრკოლებს მის ნაცვლად ახალი მოხელის დანიშვნა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 21 მაისის განმარტება საქმეზე №ბს-755-741(კ-კს-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

მოსარჩელე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სამსახურებრივი უფლებამოსილების უხეშად დარღვევის გამო. სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტისთვის იგი იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე, რაც ცნობილი იყო ადმინისტრაციული ორგანოსათვის. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ასეთ შემთხვევაში მოსარჩელის მიმართ ადმინისტრაციულ ორგანოს უნდა ეხელმძღვანელა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 89-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით და შეეჩერებინა სამსახურებრივი ურთიერთობა დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში.

ასევე, საკასაციო სასამართლომ, განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, არაკანონიერად გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენას არ აბრკოლებს მის ნაცვლად ახალი მოხელის დანიშვნა. აღნიშნული საკითხის განხილვისას შესაძლოა ადმინისტრაციულ ორგანოსა და მოხელის შეთანხმებით მოხდეს არა ზუსტად იმავე, არამედ ალტერნატიული თანამდებობის შეთავაზება, რაც ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე და 108-ე მუხლები

რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით საკანონმდებლო რეგულაციის დონეზე იძლევა თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველს. ერთი მხრივ არსებობს შემთხვევა, როდესაც დაწესებულებაში განხორციელებულ რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, რა დროსაც ადმინისტრაციული ორგანო უნდა იღებდეს გადაწყვეტილებას ცალკეულ მოხელეთა გათავისუფლების თუ სამსახურში დატოვებასთან დაკავშირებით, ხოლო მეორე მხრივ არის შემთხვევა, როდესაც რეორგანიზაციის დროს უქმდება კონკრეტული საშტატო ერთეული

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 ივლისის განამრტება საქმეზე №ბს-166-165(კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას ითვალისწინებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 96-ე მუხლის მე-2 პუნქტი და ამავე კანონის 97-ე მუხლი იმ შემთხვევაში, როდესაც დაწესებულების რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება. 97-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დაწესებულების შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისას ან არაკანონიერად გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენისას. ამდენად, რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით საკანონმდებლო რეგულაციის დონეზე იძლევა თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველს. შტატების შემცირება არის დაწესებულების საქმიანობის ოპტიმიზაციის, მისი კვალიფიციური კადრით დაკომპლექტების ერთ-ერთი ღონისძიება. შტატების შემცირების გამო მოხელის სამსახურიდან დათხოვნა უკავშირდება მუშაკთა უნარ-ჩვევების შეფასების უფლებამოსილებას, რაც ადმინისტრაციულ ორგანოს უქმნის დისკრეციის, შეფასების თავისუფლების ფართო არეალს. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი დაწესებულებაში შტატების შემცირების პირობებში, ადმინისტრაციას ანიჭებს დისკრეციას, მოახდინოს თანამშრომელთა პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შრომის დისციპლინის და ა.შ ადეკვატური, ობიექტური შეფასება და მიიღოს შესაბამისი მოტივირებული გადაწყვეტილება.

ამასთან, განსახილველი სამართალურთიერთობის შეფასებისას საკასაციო სასამართლომ აუცილებლად მიიჩნია, რომ ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს, ერთი მხრივ შემთხვევა, როდესაც დაწესებულებაში განხორციელებულ რეორგანიზაციას თან სდევს შტატების შემცირება, რა დროსაც ადმინისტრაციული ორგანო უკეთესის/საუკეთესოს, უპირატესის ამორჩევის პრინციპზე დაყრდნობით უნდა იღებდეს გადაწყვეტილებას ცალკეულ მოხელეთა გათავისუფლების თუ სამსახურში დატოვებასთან დაკავშირებით, ხოლო მეორე მხრივ, შემთხვევა, როდესაც რეორგანიზაციის დროს უქმდება კონკრეტული საშტატო ერთეული.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში გაუქმდა მთლიანად ის საშტატო ერთეული, რომელშიც ირიცხებოდა მოსარჩელე, შესაბამისად, სახეზე არ იყო შემთხვევა, როდესაც ადმინისტრაციული ორგანოს აპარატის უფროსის მოადგილეთა კვალიფიკაციის, პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და უკეთესის/საუკეთესოს, უპირატესის ამორჩევის პრინციპზე დაყრდნობით ევალებოდა გადაწყვეტილების მიღება ერთი მოადგილის გათავისუფლების და შედარებით უკეთესი მონაცემებისა და კონკრეტული უპირატესობების მქონე 2 მოადგილის სამსახურში დატოვების თაობაზე. განსახილველ დავაში გაუქმდა სწორედ მოსარჩელის საშტატო ერთეული. კერძოდ, მისი საკურატორო სფეროები გადანაწილდა დარჩენილ მოადგილეზე და იგი დარჩა უფუნქციოდ.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე და 78-ე მუხლები

თანამდებობასთან შეუსაბამობა პირის გათავისუფლებას იწვევს იმ შემთხვევაში, როდესაც პირს არ აქვს საკმარისი კვალიფიკაცია. არადაამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევები სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს მაშინ, როდესაც დაბალი პროფესიული მომზადების დონის გამო მუშაკის მხრიდან არაერთჯერადად ადგილი აქვს სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 02 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-628-615(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ არასათანადო კვალიფიკაციის ნიშნით თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო სამსახურიდან გათავისუფლება, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 98-ე მუხლის თანახმად, შესაძლებელია არა მხოლოდ ატესტაციის შედეგების (98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი) მიხედვით, არამედ აგრეთვე არადაამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევების (98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი) გამო. მუშაკის პროფესიული ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან ობიექტური მონაცემებით უნდა დასაბუთდეს, დავის შემთხვევაში ადმინისტრაციულ ორგანოს აკისრია შეუსაბამობის მტკიცების ტვირთი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 78-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის სახეს წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობების ბრალეული შესრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება. კანონის 98-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს არადაამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას, რაც არ განეკუთვნება დისციპლინური გადაცდომის სახეს, და ამასთან არ გამორიცხავს ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციას. მართალია, მოხელის არასათანადო კვალიფიკაცია ქმნის მოხელის სამსახურიდან დათხოვნის პირობას, მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში დისკრეციის, შეფასების სფეროს განეკუთვნება თვით მოხელის არასათანადო უნარ-ჩვევები, მისი კვალიფიკაციის შეფასების საკითხი.

არასაკმარისი პროფესიული ჩვევები არ იწვევს უცილობლად მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნას, გათავისუფლების გარდა შესაძლებელია განისაზღვროს კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადების ან გადამზადების საჭიროების დადგენა, დაქვეითება, ალტერნატიული სამსახურის შეთავაზება. სამსახურიდან დათხოვნა გამართლებულია იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელს არ აქვს ობიექტურად სხვა ალტერნატიული სამსახურის შეთავაზების ან სხვა უფრო მსუბუქი ზომის გამოყენების შესაძლებლობა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 98-ე და 127.5 მუხლები

არადამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევების გამო გათავისუფლების საფუძველი განსხვავდება დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან;

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 10 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №161-158(კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება ფაქტობრივად მოხდა არადამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევების გამო, მიუხედავად ამისა სადავო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტში სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 99-ე მუხლი.

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დისციპლინური გადაცდომა, სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული დარღვევა განსხვავდება არადამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევების გამო თანამდებობრივი შეუსაბამობისაგან. არადამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევების გამო გათავისუფლების საფუძველი (სსმ-ის 98-ე მუხლი) განსხვავდება დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან (სსმ-ის 99-ე მუხლი).

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების არაკანონიერად აღიარების შემთხვევაში, მოხელე ექვემდებარება დაუყოვნებლივ აღდგენას.

საკასაციო სასამართლომ ახალი გადაწყვეტილებით ბათილად ცნო გასაჩივრებული ბრძანება, აღადგინა მოსარჩელე სამსახურში, მოპასუხეს დაევალა აუნაზღაუროს მოსარჩელეს იძულებითი განაცდური – სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი;

„საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-16 მუხლის პირველი პუნქტი

მოსამსახურის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების საფუძველზე უკავშირდება მოსამსახურის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეფასებას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 20 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-1805-1760(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

2007 წლის 2 მარტის №170 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის დებულების“ მე-3 მუხლის თანახმად, გადამხდელთა მომსახურების სამმართველოს ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას წარმოადგენს კომპე-

ტენციის ფარგლებში მოქმედი საგადასახადო და საბაჟო კანონმდებლობის და განხორციელებული ცვლილებების ეფექტურობის ანალიზის უზრუნველყოფა და საგადასახადო და საბაჟო კანონმდებლობის სრულყოფაზე წინადადების და შესაბამისი სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადების უზრუნველყოფა. მითითებული სამართლებრივი საფუძვლით მოხელის სამსახურიდან დათხოვნა უკავშირდება მოსამსახურის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეფასების უფლებამოსილებას, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოს უქმნის დისკრეციის, შეფასების თავისუფლების ფართო არეალს. საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-16 მუხლის პირველი პუნქტის „ე-ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსამსახურის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს არადამაკმაყოფილებელი პროფესიული ჩვევები. ამდენად, სამსახურის ხელმძღვანელი უფლებამოსილია, „საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შემოსავლების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-16 მუხლის პირველ პუნქტში მითითებული საფუძვლების გამოვლენის შემთხვევაში დაკავებული თანამდებობიდან ვადამდე გაათავისუფლოს სამსახურის საჯარო მოსამსახურე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე მუხლის მე-2 პუნქტი და 127.6 მუხლი

სამსახურიდან გათავისუფლება, როგორც უკიდურესი ღონისძიება, უნდა იყოს ადეკვატური და დარღვევის სიმძიმის პროპორციული. დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის შეფარდებისას, აუცილებელია იმის გარკვევა, დაცულია თუ არა მის მიმართ ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენებით თანაზომიერების პრინციპი, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება, რამდენად ქმნიდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველს, რა სახის ზიანი მიადგა ადმინისტრაციულ ორგანოს ან სხვა პირს აღნიშნული ქმედების შედეგად;

იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ვალდებულება პირდაპირ კავშირშია სამსახურში აღდგენასთან

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-184-183(კ-16) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, დისციპლინური ზომის გამოყენება, როგორც ადმინისტრაციის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, მართლზომიერად უნდა განხორციელდეს, მიზნად უნდა ისახავდეს დარღვევის პრევენციას. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება ხდება დამდგარი შედეგის სიმძიმის, ვალდებულების დარღვევის მიზეზის, დამდგარი შედეგის თავიდან აცილების შესაძლებლობისა და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. ადმინისტრაციის მხრიდან საჯარო მოსამსახურისათვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელი შესაბამისობაში უნდა იყოს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმესთან და ითვალისწინებდეს დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისას არსებულ გარემოებებს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან, თუ მის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინური პასუხის-

მგებლობის ნებისმიერი სხვა ზომა; ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშე, თუ იგი უხეშად დაარღვევს სამსახურებრივ მოვალეობებს.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად უნდა იქნეს მიჩნეული ისეთი შემთხვევები, როდესაც დაწესებულებას მნიშვნელოვანი მატერიალური თუ სხვა სახის ზიანი ადგება ან/და ამით მნიშვნელოვნად ეშლება ხელი ადმინისტრაციულ ორგანოს მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებაში, მნიშვნელოვნად ილახება მოქალაქეთა უფლებები, სამსახურის პრესტიჟი, დარღვევა გამოიხატება მოხელის მხრიდან მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობის შეგნებულ უგულვებლყოფაში ან უხეშ დაუდევრობაში და სხვა.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დაუშვებელია ადმინისტრაციული ორგანოს გადაწყვეტილების კანონიერების მტკიცება მხოლოდ დისკრეციული უფლებამოსილების არსებობაზე მითითებით. დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ვალდებულება ძალზედ მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ადმინისტრაციულმა ორგანომ უნდა გამორიცხოს თვითნებური, მიკერძოებული, არაკვალიფიციური გადაწყვეტილება და უნდა დაასაბუთოს მიღებული გადაწყვეტილების კანონთან შესაბამისობა და კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღების აუცილებლობა. დასაბუთებაში კი არგუმენტირებულად უნდა მიეთითოს ყველა იმ გარემოებაზე, რომლის შესაბამისადაც მიღებულ იქნა ზუსტად ეს კონკრეტული გადაწყვეტილება და უარი ეთქვა სხვა სახის გადაწყვეტილებას.

სამსახურიდან გათავისუფლება, როგორც უკიდურესი ღონისძიება, უნდა იყოს ადეკვატური და დარღვევის სიმძიმის პროპორციული.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის შეფარდებისას, აუცილებელია იმის გარკვევა, დაცულია თუ არა მის მიმართ ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენებით თანაზომიერების პრინციპი, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება, რამდენად ქმნიდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველს, რა სახის ზიანი მიადგა ადმინისტრაციულ ორგანოს ან სხვა პირს აღნიშნული ქმედების შედეგად.

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127.6 მუხლის თანახმად, „სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გაცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა არ იწვევს მოხელის სამსახურში დაუყოვნებლივ აღდგენას, თუ, სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად, დაწესებულება ვალდებულია ახალი ბრძანება, განკარგულება ან გადაწყვეტილება გამოსცეს სამსახურიდან გათავისუფლებასთან ან გადაყვანასთან დაკავშირებულ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ. მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. სხვა შემთხვევაში განაცდური ხელფასი არ ანაზღაურდება“. აღნიშნული ნორმის დეფინიციიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ვალდებულება პირდაპირ კავშირშია სამსახურში აღდგენასთან.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 99-ე და 78-ე მუხლები

სახელმწიფო ორგანოებისა თუ თანამშრომლების შეურაცხყოფა, ვისგანაც არ უნდა მომდინარეობდეს იგი, მოქცეულ უნდა იყოს ზნეობის ჩარჩოებში, არ უნდა შეიცავდეს შეურაცხმყოფელ გამონათქვამებს და არ უნდა ისახავდეს მიზნად კონკრეტული საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 სექტემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-226-222(კ-15) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 93-ე მუხლის თანახმად, მოხელე სამსახურიდან შეიძლება გაათავისუფლოს იმ პირმა ან დაწესებულებამ, რომელსაც მისი სამსახურში მიღების უფლება აქვს. აღნიშნული კანონის 99-ე მუხლი ითვალისწინებს დისციპლინური გადაცდომისათვის მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევებს, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოხელე შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან ამ კანონით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომისათვის. ხოლო ამავე კანონის 78-ე მუხლი განსაზღვრავს დისციპლინური გადაცდომის სახეებს, რომლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალებული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ.

სახელმწიფო ორგანოებისა თუ თანამშრომლების შეურაცხყოფა, ვისგანაც არ უნდა მომდინარეობდეს იგი, მოქცეული უნდა იყოს ზნეობის ჩარჩოებში, არ უნდა შეიცავდეს შეურაცხმყოფელ გამონათქვამებს და არ უნდა ისახავდეს მიზნად კონკრეტული საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციას. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 78-ე, 99-ე მუხლებით მისთვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში უფლებამოსილი იყო გამოეცა სადავო ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 108-ე და 50-ე მუხლები

ასაკის გამო სამსახურიდან გათავისუფლება ქმნის არა სამსახურიდან გათავისუფლების, არამედ დასაქმებულის პენსიაზე გასვლის უფლებას. საპენსიო ასაკის მიღწევა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მიხედვით ქმნიდა სამსახურიდან გათავისუფლების არა იმპერატიულ ვალდებულებას, არამედ შესაძლებლობას, ამ შემთხვევაში დაწესებულების ხელმძღვანელი სარგებლობდა დისკრეციული უფლებამოსილებით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 მაისის განმარტება საქმეზე №ბს-512-494(კ-13) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ მოხელის ასაკი „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ კანონის 5.1 პუნქტის თანახმად, პენსიაზე უფლების წარმოშობის პირობას ქმნის. „საჯარო

სამსახურის შესახებ“ კანონში შეტანილი ცვლილებების შედეგად ასაკის გამო სამსახურიდან გათავისუფლება ქმნის არა სამსახურიდან გათავისუფლების, არამედ დასაქმებულის პენსიაზე გასვლის უფლებას. რაც შეეხება 02.04.13წ. კანონით ცვლილების შეტანამდე არსებულ რედაქციას, საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ 65 წლის ასაკის მიღწევა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მიხედვით ქმნიდა სამსახურიდან გათავისუფლების არა იმპერატიულ ვალდებულებას, არამედ შესაძლებლობას, ამ შემთხვევაში დანესებულების ხელმძღვანელი სარგებლობდა დისკრეციული უფლებამოსილებით. დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში გადაწყვეტილების მიღება უნდა ეფუძნებოდეს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენას, რომლებიც საფუძვლად შეიძლება დაედოს გადაწყვეტილებას, თანასწორობის, დასაბუთებულობის, საჯარო და კერძო ინტერესების პროპორციულობის, თანაფარდობის პრინციპების დაცვას. სადავო ბრძანება არ შეიცავდა დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების რაიმე დასაბუთებას. საპენსიო ასაკს მიღწეული მოხელის სამუშაოდან გათავისუფლება ადმინისტრაციულ ორგანოს თავისი ინიციატივით შეეძლო გადაეწყვიტა მოხელის შრომისუნარიანობის, პროფესიული მომზადებისა და სხვა გარემოებების შეფასების შემდეგ, რაც ადმინისტრაციის და არა სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ ვინაიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში 20.03.2013 წლის კანონით შეტანილი ცვლილება არ ითვალისწინებს უკუქცევითი ძალის გამოყენების შესაძლებლობას, ამასთანავე, სამსახურიდან გათავისუფლების აქტი არის ერთჯერადი და მას არ აქვს განგრძობადი ხასიათი, რის გამოც არ დგას ნორმატიული აქტის არაპირდაპირი უკუქცევითი ძალის საკითხი, შესაბამისად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში 20.03.2013 წლის კანონით შეტანილ ცვლილებებს უკუძალა არ ენიჭება.

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სადავო აქტის გამოცემის პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 108-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი ითვალისწინებდა ადმინისტრაციის ვალდებულებას ერთი თვით ადრე მოხელისათვის გაეგზავნა შეტყობინება ასაკის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რაც არ შეუსრულებია. ამ მოვალეობის დარღვევის შემთხვევაში 108-ე მუხლის მე-2 პუნქტი ითვალისწინებდა მოხელისათვის ხელფასის გაცემას.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-518-500(2კ-კს-13), 30.01.14.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე და 37-ე მუხლები;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი

იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება უნდა მოხდეს, პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან ახალ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემამდე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 11 იანვრის განმარტება საქმეზე №ბს-1262-1226(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

მოსარჩელე 2010 წლის 26 იანვრის ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდევ-

ბობიდან 2008 წლის 25 სექტემბრიდან, რის გამოც დაირღვა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლის მოთხოვნა.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე მოსამსახურეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომის გასამრჯელო (ხელფასი), ანუ სამსახურში იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდის განმავლობაში. ასევე, საკასაციო პალატამ, განმარტა, რომ ახალი ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემამდე ითვლება, რომ მოხელე, კანონით დადგენილი წესით, სამსახურიდან გათავისუფლებული არ არის, რის გამოც მას მიეცემა იძულებითი განაცდური ხელფასი, იმ ხელფასის შესაბამისად, რომელსაც იგი იღებდა სადავო ბრძანების გამოცემამდე.

**„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლი;
საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლი**

საჯარო მოხელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლება წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტში ჩამოთვლილ სუბიექტთა მიერ ჩადენილი უკანონო ქმედების შედეგს და იმპერატიულად ადგენს მიყენებული ზარალის სრულად ანაზღაურების ვალდებულებას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 17 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-756-742(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის“ შესახებ საქართველოს კანონის 112-ე მუხლის მე-2 წინადადება, რომელიც ითვალისწინებდა, რომ იძულებით გაცდენილი პერიოდის შრომითი გასამრჯელო მოსამსახურეს უნდა მიეცეს არა უმეტეს 3 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 31 ივლისის №2/3/630 გადაწყვეტილებით საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტთან მიმართებით არაკონსტიტუციურად იქნა ცნობილი.

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საჯარო მოხელის გათავისუფლების შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება წარმოიშობა, როდესაც არსებობს გათავისუფლების აქტის ბათილობის საფუძველი. საჯარო მოხელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლება წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის მე-9 პუნქტში ჩამოთვლილ სუბიექტთა მიერ ჩადენილი უკანონო ქმედების შედეგს და იმპერატიულად ადგენს მიყენებული ზარალის სრულად ანაზღაურების ვალდებულებას.

საკასაციო სასამართლომ, ასევე, აღნიშნა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის – სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე,

ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტი

მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის ამოქმედებამდე წარმოშობილ ყველა სამართალურთიერთობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც კანონიერ ძალაში შესული და აღსრულებული სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე მოხელე აღდგენილ იქნა სამსახურში და მას მიეცა განაცდური ხელფასი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 27 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-1795-1750(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკაცაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის“ 127-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ სამსახურიდან გათავისუფლებაზე ან გადაყვანაზე გამოცემული ბრძანების, განკარგულების ან გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა არ იწვევს მოხელის სამსახურში დაუყოვნებლივ აღდგენას, თუ სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად, დაწესებულება ვალდებულია ახალი ბრძანება, განკარგულება ან გადაწყვეტილება გამოსცეს სამსახურიდან გათავისუფლებასთან ან გადაყვანასთან დაკავშირებულ გარემოებათა გამოკვლევისა და შეფასების შემდეგ, მოხელის მიერ მოთხოვნილი განაცდური ხელფასი ამ კანონის 112-ე მუხლით დადგენილი ოდენობით ანაზღაურდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დაწესებულება მოხელეს აღადგენს სამსახურში. სხვა შემთხვევაში განაცდური ხელფასი არ ანაზღაურდება. ამასთან, ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება მის ამოქმედებამდე წარმოშობილ განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ ყველა სამართალურთიერთობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც კანონიერ ძალაში შესული და აღსრულებული სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე მოხელე აღდგენილ იქნა სამსახურში და მას მიეცა განაცდური ხელფასი.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-498-493(3კ-11) 20.07.11; №ბს-640-635(2კ-11)08.09.11; №ბს-937-930(კ-11)29.09.11.

7. სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული აქტის გასაჩივრების წესი

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 127-ე მუხლი;
საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 22-ე მუხლი

სამსახურებრივ საკითხებზე გამოცემული ბრძანების ან სხვა სამართლებრივი აქტების თაობაზე სარჩელის განხილვისას გასათვალისწინებელია შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების თავისებურება, კერძოდ – ამ სახის დავების სასარჩელო ხანდაზმულობის საკითხი უკავშირდება სარჩელის დასაშვებობას, რომლის შემოწმებაც წარმოადგენს სასამართლოს ვალდებულებას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 10 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ბს-757-743(კ-14) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატის განმარტებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 127-ე მუხლის, სასკ-ის 22-ე მუხლის თანახმად, სამსახურებრივ საკითხზე გამოცემული ბრძანება, განკარგულება, გადაწყვეტილება, აგრეთვე, მოქმედება სასამართლოში საჩივრდება 1 თვის ვადაში. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ გასაჩივრების ვადა აითვლება არა აქტის გამოცემიდან, არამედ გადაწყვეტილების ოფიციალური გაცნობიდან. ადმინისტრაციული აქტის იმ პირისათვის ოფიციალური გაცნობის მოთხოვნა, ვის მიმართაც არის იგი გამოცემული, კანონმდებლობის კატეგორიული იმპერატივია. გასაჩივრების ვადის ათვლა არ ხდება ოფიციალურ გაცნობამდე, სზაკ-ის 94.2 მუხლის თანახმად, დაინტერესებული მხარე ვალდებულია დაიცვას გასაჩივრების ვადა, რომლის დინება იწყება დაინტერესებული მხარისათვის შესაბამისი დოკუმენტის გადაცემის ან გამოქვეყნების დღიდან.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ბს-764-750(კ-კს-14) 17.12.2015; №ბს-170-168(კ-11) 08.06.11.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (ძვ.რედ.) 226-ე და 228.1 მუხლები;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140.1 მუხლი

თუ მოქალაქის მოთხოვნა შრომითი, საპენსიო, საბინაო ან სხვა უფლების აღდგენის, ანდა ქონებისა თუ მისი ღირებულების დაბრუნების შესახებ არ დაკმაყოფილებულა, ან თუ მოქალაქე არ ეთანხმება მიღებულ გადაწყვეტილებას, მას უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს შესაბამისი მოთხოვნით, სასარჩელო წარმოების წესით, გამამართლებელი განაჩენის ან რეაბილიტაციის შესახებ სხვა აქტის გამოტანის დღიდან 3 წლის განმავლობაში

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 1 მარტის განმარტება საქმეზე №ბს-1138-1106(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ სსკ-ის 226-ე მუხლის (ძვ.რედ.) თანახმად, პირს,

რომელიც სამუშაოდან (თანამდებობიდან) გაათავისუფლეს იმასთან დაკავშირებით, რომ უკანონოდ ან დაუსაბუთებლად დაედო მსჯავრი, აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობაში იმყოფებოდა, იყო დაკავებული ან მოთავსებული სამედიცინო დაწესებულებაში, სამუშაოდან (თანამდებობიდან) გადააყენეს ბრალდებულად პასუხისგებაში მიცემასთან დაკავშირებით, უნდა მიეცეს წინანდელი სამუშაო (თანამდებობა), ხოლო თუ ეს შეუძლებელია – სხვა ტოლფასი სამუშაო (თანამდებობა). ამავე კოდექსის 228.1. მუხლის (ძვ. რედ.) თანახმად, თუ მოქალაქის მოთხოვნა შორმითი, საპენსიო, საბინაო ან სხვა უფლების აღდგენის, ანდა ქონებისა და თუ მისი ღირებულების დაბრუნების შესახებ არ დაკმაყოფილებულა, ან თუ მოქალაქე არ ეთანხმება მიღებულ გადაწყვეტილებას, მას უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს შესაბამისი მოთხოვნით, სასარჩელო წარმოების წესით, გამამართლებელი განაჩენის ან რეაბილიტაციის შესახებ სხვა აქტის გამოტანის დღიდან 3 წლის განმავლობაში.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სკ-ის 140.1 მუხლის თანახმად, სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, ვინაიდან მოსარჩელემ მისი სარჩელის განუხილველად დატოვების თაობაზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ განჩინების გამოტანიდან, ექვსი თვის ვადის დარღვევით მიმართა სასამართლოს დარღვეული უფლების აღდგენის მოთხოვნით, მან სამოქალაქო კოდექსის 140.2 მუხლის თანახმად, გაუშვა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა, რაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს წარმოადგენს.

8. შრომის დავებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდის საკითხი

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-9 მუხლი;

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლი

სახელმწიფო ბაჟი არ გადაიხდება სახელმწიფო სოციალური დაცვის საკითხთან დაკავშირებით აღძრულ სარჩელზე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2011 წლის 20 ივლისის განმარტება საქმეზე №ბს-764-758(კ-10) (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადახდის წესსა და პირობებს განსაზღვრავს „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი. საპროცესო ხარჯების საკითხი ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში მონესრიგებულია ასევე, სასკ-ის მე-9-მე-11 მუხლებით. ამდენად, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება, როგორც ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის ნორმები; ასევე ამავე საპროცესო კოდექსის მე-2 ნაწილიდან გამომდინარე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისი ნორმები. საერთო სასამართლოებში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან კანონ-

ნისმიერი გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს სას.კ-ის მე-9 მუხლი და სს.კ-ის 46-ე მუხლი. სს.კ-ს 46-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შემთხვევებს, როდესაც მხარეები თავისუფლდებიან სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ხოლო სას.კ-ის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს კონკრეტული კატეგორიის დავების სახელმწიფო ბაჟის გადახდის გარეშე განხილვის ვალდებულებას.

წინამდებარე დავის შინაარსიდან გამომდინარე და სას.კ-ის მე-9 მუხლის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში როგორც მოპასუხე, ისე მოსარჩელე გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. დავა შეეხება სოციალურ საკითხს, კერძოდ, სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, რაც ავალდებულებს ყველა ინსტანციის სასამართლოს საქმე დაუშვას და განიხილოს სახელმწიფო ბაჟის მოთხოვნის გარეშე.

შრომითი დავები კერძო სამართალში

1. შრომის კოდექსის მოქმედების სფერო

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლი

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი

ის საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მენარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით ან თავად დირექტორთან/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 1 მარტის განმარტება საქმეზე №ას-1429-1444-2011 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „მენარმეთა შესახებ“ კანონით მოწესრიგებულია კაპიტალური საზოგადოების მმართველობის ორგანოების ფორმირების წესი, რომელზეც არ ვრცელდება შრომის კოდექსის მოთხოვნები. საზოგადოების დირექტორის ან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თანამდებობაზე დანიშვნა/არჩევა, ვალდებულებები საზოგადოების წინაშე, თანამდებობიდან გათავისუფლების წესი და პირობები არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულებით მოსაწესრიგებელ საკითხებს. საზოგადოების ხელმძღვანელი პირის მიერ განხორციელებული საქმიანობა არის სამენარმეო და მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან წესრიგდება „მენარმეთა შესახებ“ კანონის საფუძველზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. „მენარმეთა შესახებ“ კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად კი, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე, სამეთვალყურეო საბჭოსა და სანარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება მენარმეთა შესახებ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით. მხოლოდ ის საკითხები, რაც არ არის მოწესრიგებული „მენარმეთა შესახებ“ კანონით, საზოგადოების წესდებით ან თავად დირექტორთან/სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, შეიძლება გახდეს შრომის კანონმდებლობით მოწესრიგების საგანი.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ას-240-228-2016, 28.09.2016.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი და 38.8 მუხლები;
„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლი

თუ ა(ა)იპ-ის წესდება რაიმე მატერიალურ საფუძველს არ შეიცავს, ხოლო დირექტორთან შრომითი ურთიერთობა მოწესრიგებულია მხოლოდ მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით, ა(ა)იპ-ის დირექტორთან შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მოსაწესრიგებლად უნდა ვიხელმძღვანელოთ სპეციალური კანონით – შრომის კოდექსით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 3 თებერვლის განმარტება საქმეზე №ას-1028-970-2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის სამართლებრივ საკითხებს არეგულირებს სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლი, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დამფუძნებელი/წევრი უფლებამოსილია, ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დაანესოს ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად კი, არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მენარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისათვის განსაზღვრული წესები.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მითითებული ნორმა მენარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის მატერიალურ საფუძველად ინტერესთა კონფლიქტს, საზოგადოების საქმიანობის კეთილსინდისიერად გაძღოლის ვალდებულების დარღვევას მიიჩნევს, რაც მოცემულ კონკრეტულ საქმეზე მოპასუხეს არ მიუთითებია და, ამდენად, მითითებული ნორმა დირექტორის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მატერილურსამართლებრივ საფუძველად ვერ გამოდგებოდა.

სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის სამართლებრივი საფუძვლის დამატებითი კვლევისათვის „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით უნდა ეხელმძღვანელათ, აგრეთვე, საზოგადოების წესდებით ანდა დირექტორთან გაფორმებული ხელშეკრულებით.

ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, ა(ა)იპ-ის წესდება დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, რაიმე მატერიალურ საფუძველს არ შეიცავდა, ხოლო დირექტორთან შრომითი ურთიერთობა მოწესრიგებული იყო მხოლოდ მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით, ამიტომ ა(ა)იპ-ის დირექტორთან შრომითი ურთიერთობების, სახელდობრ კი, ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობაზე გამწესება-გამონწვევისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მოსაწესრიგებლად უნდა ეხელმძღვანელათ სპეციალური კანონით – შრომის კოდექსით.

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის იურიდიული შედეგის სამართლებრივი რეგულირება მოცემულია შკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში, რომლის დანაწესით, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ფაქტობრივ შეუძლებლობაზე არც მიუთითებია და სარწმუნოდაც არ დაუდასტურებია, კერძოდ, არ დასტურდება, რომ კონკრეტული სამუშაო ადგილი გაუქმდა რეორგანიზაციის ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლის გამო.

პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებად კი, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, იმის შესახებ, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის ერთ-ერთ უდავო საფუძველს უნდობლობის გამოცხადება წარმოადგენს, საკასაციო პალატამ იურიდიულად დასაბუთებულ მსჯელობად და ამ ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საკმარის სამართლებრივ საფუძველად არ მიიჩნია.

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

საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რადგან გადაწყვეტილებაში მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის მიზეზი ზემოაღნიშნული ნორმის არც ერთ დანაწესს არ შეესაბამებოდა და ამდენად, არსებობდა ამ გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტით განსაზღვრული წინაპირობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლი

არასამენარმეო იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობაზე გამწესება-გამონწვევისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის რეგულირებისათვის სპეციალურ კანონს შრომის კოდექსი წარმოადგენს

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 1015 წლის 16 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ას-1011-972-2014 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ არასამენარმეო იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობაზე გამწესება-გამონწვევისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის რეგულირებისათვის სპეციალურ კანონს შრომის კოდექსი და არა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი წარმოადგენს.

შკ-ის პირველი მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები ადგენენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლი;

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლი

ა(ა)იპ-ის დირექტორთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნეს მოძიებული

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ივლისის განმარტება საქმეზე №ას-101-97-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არასამენარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირსა და მის დირექტორს შორის წარმოშობილი ურთიერთობა რეგულირდება სკ-ისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის ნორმების შესაბამისად.

სკ-ის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მენარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომით-სამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულებას არ უნდა მიენიჭოს შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების სტატუსი, არამედ იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან.

სკ-ის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილით რეგლამენტირებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე, მომსახურების გამწვევი, ვალდებულია, განიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე

და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდეუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადა-მოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნეს მოძიებული.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ას-302-287-2016, 15.07.2016.

2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა და შრომითი ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი და 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი

შკ-ის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. აქედან გამომდინარე, ხელშეკრულება დადებულად არ ჩაითვლება, თუ მხარეები მის არსებით პირობებზე არ შეთანხმდებიან;

შკ-ის შესაბამისად, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 სექტემბრის განმარტება საქმეზე №ას-1634-1533-2012 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პოზიცია, რომ სადავო ბრძანებით დასაქმებულთან, როგორც საბანკო პროდუქტების გაყიდვების აგენტთან, ახალი შრომის ხელშეკრულება გაფორმდა. სასამართლომ მიუთითა, რომ ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა არსებულ ხელშეკრულებაში შეიტანა ცვლილება და შრომის ანაზღაურების ახალი წესი განსაზღვრა. შრომის ანაზღაურების წესი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით, ამდენად, აღნიშნული ნორმა ცხადყოფს, რომ ხელშეკრულება დადებულად არ ჩაითვლება, თუ მხარეები მის არსებით პირობებზე არ შეთანხმდებიან.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ცალმხრივად შეიტანა ცვლილება დასაქმებულთან გაფორმებულ ხელშეკრულებაში. თავად ამ ხელშეკრულების 2.1 პუნქტი კი, ითვალისწინებს ხელშეკრულების პირობების ცვლილებაზე 2 კვირით ადრე წერილობით შეთანხმებას.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ გამოცემული ყველა ბრძანება მხარეთა შეთანხმების აუცილებლობას არ ითვალისწინებდა, მაგრამ თუნდაც დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება საკმარისი ყოფილიყო, ამგვარი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის საფუძველზე, ნამდვილად მხოლოდ იმ შემთხვევაში ჩაითვლება, თუ მეორე მხარეს მიუვა. „ნების მისვლაში“ იგულისხმება მისი კონტრაქტის გამგებლობაში მოქცევის მომენტი, როცა მას ობიექტურად აქვს გაცნობის შესაძლებლობა და არა მხოლოდ ბრძანების გამოცემა, იმ პრინციპით, რომ მეორე მხარე თავად დაინტერესდეს და მოიძიოს საჭირო ინფორმაცია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის ბრძანება შრომის ანაზღაურების წესის შეცვლის ნაწილში ბათილი იყო, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაცია რეგიონული დაკრედიტების მენეჯერის კუთვნილი ხელფასიდან უნდა განსაზღვრულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება სრულად მიეცემა. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული ნორმა ფართოდ უნდა განიმარტოს. ჩვეულებრივ, „დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული იძულებითი მოცდენად“ განიხილება იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარეშე დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულების საშუალებას არ აძლევს, მაგალითად, არ უზრუნველყოფს შესაბამისი სამუშაოთი, სამუშაო ადგილით და ა. შ. გარდა ამისა, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ასევე არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება. ამ პირობებში შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დასაქმებულის ბრალით გამონვეული მოცდენაა.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ას-902-864-2014, 30.03.2015.

3. შრომითი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 და მე-2 მუხლები;

სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი

შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქოსამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასთან ან შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობები მთლიანად წესრიგდება სამოქალაქო კოდექსით;

როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდაა განსაზღვრული, მაშინ ესაა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ივარაუდება, რომ სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 31 ივლისის განმარტება საქმეზე №ას-371-349-2014 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილი ადგენს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქოსამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასთან ან შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობები მთლიანად წესრიგდება სამოქალაქო კოდექსით.

სკ-ის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებით პირობად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება. საკასაციო პალატის შეფასებით, ვადა ხელშეკრულების არსებითი პირობაა, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა პოვა სკ-ის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში – „კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას“. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების დროს. როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდაა განსაზღვრული, მაშინ სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ივარაუდება, რომ სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ას-1199-1141-2014, 21.05.15.

შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილი

შკ განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ შკ-ის მე-6 მუხლში შეტანილი ცვლილებების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 თებერვლის განმარტება საქმეზე №ას-1251-1191-2014 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ სამართლებრივი თვალსაზრისით შეაფასა, რამდენად დასაშვები იყო ვადიანი (6 თვე) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების მითითების გარეშე და შემდეგ ვადის ამონურვის მოტივით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა.

შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შეფასება.

2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.

შკ-ის მე-6 მუხლის დებულებებით ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დასაშვებობის რამდენიმე შესაძლებლობაა შექმნილი. განსახილველი დავის შემთხვევაში საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა აღნიშნული ნორმის 1² ნაწილის შესაბამისად გაფორმებული ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ნამდვილობის წინაპირობებზე.

შკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სა-

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

მოცემული ნორმის დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძველის არსებობა. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ, ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემონმება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხორციელდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. ხელშეკრულების დადებისას ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით, ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს. ასევე, პირიქით, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა, შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო, არ შეიძლება, დასაშვებად იქნეს ცნობილი. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია, ამიტომ საფუძველის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.

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

უვადო შრომითი ხელშეკრულება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი 1³ ნაწილი

ერთი წლის ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა საკანონმდებლო ცვლილების (12.06.2013) ძალაში შესვლიდან ერთი წლის შემდეგ და ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა იგი, გავლენას ვერ იქონიებს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით განსაზღვრულ ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევის საკითხზე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 ნოემბრის განმარტება საქმეზე №ას-373-354-2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით ან, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება 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 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო, თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება, მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად, დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. მითითებული საკანონმდებლო დანაწესების ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ 2013 წლის 12 ივნისს ორგანულ კანონში – შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებამდე (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს) წარმოშობილი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში. რაც შეეხება საკანონმდებლო ცვლილების შედეგად ჩამოყალიბებული ნორმის გამოყენების მეორე კუმულაციურ წინაპირობას (შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება ნორმის ამოქმედებიდან ერთი წლის განმავლობაში), საკასაციო პალატამ ამ თვალსაზრისით ყურადღება გაამახვილა შემდეგ საკითხებზე: მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის ფაქტს, მოცემულ შემთხვევაში, პრეიუდიციული ძალა გააჩნია (სსკ-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, პალატამ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმადაც, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებული გარემოება. ამდენად, ერთი წლის ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა საკანონმდებლო ცვლილების ძალაში შესვლიდან ერთი წლის შემდეგ და ის ფაქტი, რომ დასაქმებულმა უკანონოდ შეწყვიტა იგი, გავლენას ვერ იქონიებს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით განსაზღვრულ ხელშეკრულების უვალოდ დადებულად მიჩნევის საკითხზე.

4. შპიზულება

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება;

საშვებულებო ანაზღაურება

საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4; 22-ე და 26-ე მუხლები

არასამენარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველმყოფი მოთხოვნებიც, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. ა(ა)იპ-ის დირექტორს გააჩნია შრომის კოდექსით რეგლამენტირებული უფლება, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, თუკი მასთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულება განსხვავებულ რეგულაციას არ ითვალისწინებს, ამასთანავე, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, ვინაიდან დირექტორის გათავისუფლების საფუძველი არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე წინაპირობაა, არამედ დავალების მიმცემის ცალმხრივი ნებაა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხის ამავე კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით შეზღუდვა კანონის სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის განმარტება საქმეზე №ას-131-127-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

არასამენარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას ასევე გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველმყოფი მოთხოვნები, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა – შრომის უფლება,

რომელიც გულისხმობს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა რაც, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნეს მონესრიგებული არასამენარმეო იურიდიული პირის წესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით. თუკი ამგვარ პირობებზე მხარეთა შეთანხმების ფაქტი არ დგინდება, ასეთ შემთხვევაში, დირექტორის სოციალური უფლებების რეგულირებისათვის გამოყენებული უნდა იქნეს როგორც ეროვნული, ისე – საერთაშორისო კანონმდებლობით გარანტირებული დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის დამდგენი დანაწესები.

ა(ა)იპ-ის დირექტორს გააჩნია შრომის კოდექსის V თავით რეგლამენტირებული უფლება, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – ნელინადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით (შკ-ის 21.1 მუხლი), თუკი მასთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულება განსხვავებულ რეგულაციას არ ითვალისწინებს (ამავე ნორმის შემდგომი დანაწესები), ამასთანავე, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, ვინაიდან დირექტორის გათავისუფლების საფუძველი არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე წინაპირობა, არამედ დავალების მიმცემის ცალმხრივი ნებაა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხის ამავე კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით შეზღუდვა კანონის სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის მიზეზით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების საკითხი სრულად ექცევა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის რეგულაციის სფეროში, რომლის პირველი მუხლით დადგენილია მისი გამოყენების სფერო, თუმცა იგი არ არის ამომწურავი. ამავე კონვენციის მე-6 მუხლით რეგლამენტირებულია შემდეგი: პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის 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. კონვენციის მე-3 მუხლი უფლების მქონე პირის კომპენსაციად განიხილავს ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრული ხერხით გამოთვლილ ჩვეულებრივ ჯილდოს შესაბამისი ფულადი ეკვივალენტის დამატებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში ან ჯილდოს, რომელიც განსაზღვრულია კოლექტიური შეთანხმებით. შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობიდან თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს, მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება შეიძლება მიეცეს ამ 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. მოცემული შემთხვევაში, მოთხოვნა სრულად ექცევა, როგორც საერთაშორისო, ისე – ეროვნული კანონმდებლობით აღიარებული მონესრიგების ზემოხსენებულ სტანდარტში და კონვენციის მე-3 მუხლით განსაზღვრული „ჯილდოს“ გამომანგარიშების წესი მოცემულია შრომის კოდექსის 26-ე მუხლში, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის

საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო ვ თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4 და 36-ე მუხლები;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 408-ე და 411-ე მუხლები

ერთნაირი შრომითი ხელშეკრულებების პირობებში დამსაქმებლისათვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, რამდენადაც დაკისრებული თანხა მოიცავდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას და დამატებით მე-13 თვის ანაზღაურებას ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ას-578-553-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ მიუთითა სადავო საკითხის მარეგულირებელ ნორმაზე – შკ-ის 21-ე მუხლზე, რომელიც ადგენს დასაქმებულის უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 კალენდარული დღით (შკ-ის 21.1. მუხლი). მითითებული ნორმა განსაზღვრავს დასაქმებულის სოციალურ უფლებათაგან ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უფლების – შვებულებით სარგებლობის მინიმალურ სტანდარტს.

შვებულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე, შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია, ასევე, დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, თუმცა ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად უნდა არსებობდეს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით იმპერატიულად განსაზღვრული წინაპირობები.

შრომის სამართალი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინსტიტუტს და, შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილით დადგენილია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ამომწურავი ჩამონათვალი, რომელთა შორისაცაა ანაზღაურებადი შვებულება (შკ-ის 36.2 მუხლის „მ“ ქვეპუნქტი). შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან მიმართებით მოხმობილი ნორმა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ (სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევა) და „მ“ (ანაზღაურებადი შვებულება) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული (36.4 მუხლი). ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს შრომის სამართლით გარანტირებულ და საგამონაკლისო შემთხვევას, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ამ პერიოდის განმავლობაში მას ეძლევა შრომის ანაზღაურება.

შკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ზ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით (დამსაქმებლის მიზეზით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

საკასაციო პალატამ ყურადღებას გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ არც მხარეებს მიუთითებიათ და არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელესთან დადებული 1-წლიანი შრომითი ხელშეკრულება, გარდა კანონით გარანტირებული შრომის ანაზღაურებისა, დამატებითი კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობას აძლევდა დასაქმებულს, ამასთანავე, უდავო იყო, რომ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება იყო კანონსაწინააღმდეგო (სკ-ის 54-ე მუხლი), რასაც ხელშეკრულების დარჩენილი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა – განაცდურის მიღება მოჰყვა შედეგად (შკ-ის 32-ე და სკ-ის 411-ე მუხლები). ამ გარემოებათა მხედველობაში მიღებით საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ბრძანების ბათილად ცნობით გამოწვეული პირის უფლებრივი რესტიტუცია, სკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იწვევს იმ მდგომარეობის აღდგენას, რაც ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლის არარსებობის შემთხვევაში იქნებოდა. თავად რესტიტუციის სამართლებრივი არსი გამორიცხავს დამსაქმებლისათვის იმაზე მეტი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას, ვიდრე ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში იქნებოდა, რაც არსებითად განსხვავდება იმგვარი ვითარებისაგან, როდესაც პირი, რომელსაც ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ჰქონდა მოპოვებული და სრულად ან ნაწილობრივ არ უსარგებლია ამ უფლებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდება დამსაქმებლის მიზეზით და სადავოდ არ გახდის მის გათავისუფლების მართლზომიერებას.

საკასაციო სასამართლოს გაადნყვეტილებით, მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

5. შრომის ანაზღაურება

პირგასამტეხლო ანაზღაურების დაყოვნებისათვის

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი

დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 ოქტომბრის განმარტება საქმეზე №ას-268-255-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) ყოვნდება. დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის

პირგასამტეხლოს, 0.07%-ის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. აქედან გამომდინარე, იმისათვის რომ მხარეს (დასაქმებულს, დაზარალებულს) შკ-ის 31.3 მუხლით აღძრული სარჩელი დაუკმაყოფილდეს, შემდეგი პირობები უნდა არსებობდეს:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;
- ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება – მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდლიან ვადას (შკ-ის 34-ე მუხლი).

საკასაციო პალატის მითითებით, მოსარჩელის მოთხოვნა შკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, რადგან იგი უკვე აღარ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას – შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო დაყოვნებული თანხის პროცენტის ანაზღაურების შესახებ. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სადავო პერიოდში მოპასუხისათვის (კასატორისათვის) მის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა, მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან ვერ გაიგივდება, რადგან, რეალურად, ზემომითითებული დროის მონაკვეთში მოსარჩელე შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი კი არ იყო, არამედ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მის სასარგებლოდ დადგენილი თანხის დაყოვნების სუბიექტია და ეს ვითარება მას შკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული კანონისმიერი საურავის მიღების უფლებას არ ანიჭებდა.

6. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი;

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლი

სასამართლო უფლებამოსილი არ არის, იმსჯელოს მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების იმ საფუძველზე, რომელიც სადავო ბრძანებაში არაა მითითებული

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 იანვრის განმარტება საქმეზე №ას-1391-1312-2012 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ სადავო ბრძანებაში მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველად მითითებული იყო, არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი, არამედ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის მე-41 პუნქტი.

აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლო არ იყო უფლებამოსილი, ემსჯელა მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების იმ საფუძველზე, რომელიც სადავო ბრძანებაში არ იყო მითითებული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი

დასაქმებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გაათავისუფლდეს, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 მარტის განმარტება საქმეზე №ას-1276-1216-2014 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატის შეფასებით, 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 მუხლი), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობას გულისხმობს. სკ-ის 115-ე მუხლშიც ეს აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლო, ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, ამონიშნავს 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 გაათავისუფლება 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 შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

მტკიცების ტვირთი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი;

საქართველოს სამოქალაქო სავსროცისო კოდექსის 102-ე მუხლი

მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 2 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ას-776-733-2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევი შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის

შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

ამ მიზნით, საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი).

საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

ამდენად, სადავო შემთხვევაში, სწორედ კასატორი (მოპასუხე, დამსაქმებელი) იყო ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა დასაქმებულის მიერ, მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნებოდა მიჩნეული.

**გარემოებები, რომლის გამოც მცირდება სამუშაო ძალა;
შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო;
შრომითი ურთიერთობის შეჩერება**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“
ქვეპუნქტი, 27-ე და 36-ე მუხლები

დამსაქმებელი 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.

ბავშვის მოვლის გამო არაანაზღაურებადი შვებულების არსიდან გამომდინარე, მისი გამოყენება უფლებამოსილ პირს ნებისმიერ დროს უპირობოდ შეუძლია კანონ-

ნით დადგენილი ხანგრძლივობით და ამ უფლების რეალიზების დამაბრკოლებელ გარემოებად არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოსალოდნელი გაათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის გაფრთხილება;

იმ შემთხვევაში, როდესაც, ბავშვის მოვლის გამო, არაანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების დრო ემთხვევა რეორგანიზაციას, დამსაქმებელს წარმოეშობა ვალდებულება, შვებულებაში მყოფი ქალი არ გაათავისუფლოს სამუშაოდან და გადაიყვანოს იგი სხვა თანამდებობაზე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 3 აპრილის განმარტება საქმეზე №ას-1189-1131-2014 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, შვებულებას ახალშობილის შვილად აყვანისა და დამატებით 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 დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ქალი ორსულობის, მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით და ასეთი შვებულებით სარგებლობის პერიოდში არ დაუშვას მისი სამუშაოდან გაათავისუფლება შტატების შემცირების გამო.

საკასაციო პალატა კვლავ ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-3 ნაწილის დანაწესზე, რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, თუ დასაქმებული მოითხოვს შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანისა და დამატებით შვებულებას ბავშვის მოვლის გამო.

ერთ-ერთ საქმეზე უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებულის სუბიექტური დამოკიდებულება რეორგანიზაციისა და მოსალოდნელი გაათავისუფლების მიმართ, არ შეიძლება, ჩაითვალოს, ბავშვის მოვლის გამო, ანაზღაურების გარეშე შვებულებით 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 ამკარად გამომდინარეობს კანონიდან. ბავშვის მოვლის გამო არაანაზღაურებადი შვებულების არსიდან გამომდინარე, მისი გამოყენება უფლებამოსილ პირს ნებისმიერ დროს უპირობოდ შეუძლია კანონით დადგენილი ხანგრძლივობით და ამ უფლების რეალიზების დამაბრკოლებელ გარემოებად არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოსალოდნელი გაათავისუფლების 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. კონკრეტულ შემთხვევაში, რეორგანიზაციის მიმდინარეობის პერიოდში დასაქმებულს ჰქონდა ბავშვის მოვლის გამო, ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების უფლება. ასეთი უფლება მას გააჩნდა შრომის კოდექსის

სის 27-ე მუხლის შესაბამისად. გამომდინარე იქედან, რომ დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების გამოყენებით არ იკვეთებოდა სხვა პირის უფლების დარღვევის ფაქტი, არამედ, დამსაქმებელს წარმოეშობდა კანონისმიერი ვალდებულება, რომლის დაცვის მიმართ მნიშვნელოვანი კერძო და საზოგადოებრივი ინტერესი არსებობდა, შესაბამისი უფლების რეალიზაცია არ შეიძლება მიჩნეულიყო არამართლობიერად.

გარემოებები, რომლის გამოც მცირდება სამუშაო ძალა

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს შედეგად აუცილებელად უნდა 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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განმარტება საქმეზე №ას-414-391-2014 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დადგეს 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 იქნეს 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.

საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეორგანიზაცია არ ჩატარებულა, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოდებულ 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.

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა

საქართველოს შრომის კოდექსის 37 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი;

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 49-ე მუხლი
„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე-32-ე და 111-ე მუხლები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 1 ივლისის განმარტება საქმეზე №ას-354-339-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა კასატორის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისას, სააპელაციო პალატამ დაარღვია მოთხოვნის მარეგულირებელი მატერიალური სამართლის ნორმები. ბათილად ცნო რა შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის დათქმა ხელშეკრულების მოქმედების ვადასთან მიმართებით, პალატამ საკუთარი მოსაზრება დაამყარა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილს.

საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასება იმის თაობაზე, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მოხმობილი ნორმა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის წარმოადგენდა სპეციალურ დანაწესს და იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა გაფორმდა ვაკანტური თანამდებობის კონკურსის წესით და კომპლექტებამდე, ხელშეკრულების მოქმედების 2013 წლის 31 დეკემბრამდე ვადით შებოჭვა გაუმართლებელი იქნებოდა.

მითითებული საკითხის სწორი კვალიფიკაციის მიზნით, საკასაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა დამსაქმებლის ორგანიზაციულ-სამართლებრივ ფორმაზე – საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც, სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მართალია, კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში აღჭურვილია სამოქალაქო კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებითა და მოვალეობებით, თუმცა, მისი შექმნისა და საქმიანობის რეგულირება ხდება სპეციალური ნორმატიული აქტების საფუძველზე.

საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან მიმართებით შრომის კოდექსის გამოყენებისას გასათვალისწინებელია ამ კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის დათქმა, რომლის თანახმადაც, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამ თვალსაზრისით მხედველობაშია მისაღები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 111-ე მუხლი, რომლის პირველი პუნქტის თანახმადაც, ამ კანონის 29-ე-32-ე მუხლების მოქმედება, აგრეთვე, ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე. კანონის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამდებობაზე უკონკურსოდ შეიძლება დაინიშნონ დროებით მოვალეობის შემსრულებლები იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს. ნორმის მე-2 პუნქტი იმპერატიული ხასიათისაა და ადგენს დროებითი მოვალეობის შემსრულებელი პირის უკონკურსოდ დანიშვნის ვადას, რომელიც „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ კონკურსის წესით დასაკავებელი ვაკანტური თანამდებობისას, არა უმეტეს 1 წლით, ხოლო, კონკურსის წესით შესავსებ სხვა თანამდებობაზე – არა უმეტეს 3 თვით

განისაზღვრება. ამავე პუნქტში კანონმდებელი ადგენს, რომ იმავე თანამდებობაზე განმეორებით დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა დაუშვებელია.

მხარეთა შორის უდავო იყო ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა არ შედიოდა იმ თანამდებობათა ნუსხაში, რომელთა მიმართაც დროებით მოვალეობის შესრულების 1-წლიანი ვადა ვრცელდება, შესაბამისად, საკასაციო პალატამ დაასკვნა, რომ მოსარჩელესთან 2013 წლის 1 ოქტომბერს დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის დათქმა – „ხელშეკრულება მოქმედებს კანონმდებლობით დადგენილი კონკურსის წესით ვაკანტური თანამდებობის დაკომპლექტებამდე, მაგრამ არაუგვიანეს 2013 წლის 31 დეკემბრისა“, განპირობებული იყო კანონის იმპერატიული დანაწესით და არ არსებობს შრომითი ხელშეკრულების ამ დებულების ბათილად ცნობის სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველი.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შესაძლებელია, გაუქმდეს იმავე საფუძველებით, რაც ზოგადად გარიგებების ბათილად ცნობისთვისაა დადგენილი სამოქალაქო კოდექსით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 20 მარტის განმარტება საქმეზე №ას-6-6-2014 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში, რომელიც შეეხებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას შკ-ის 37.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (მხარეთა წერილობითი შეთანხმება), განმარტა, რომ ზემოხსენებული ნორმით გათვალისწინებული მხარეთა შეთანხმება წარმოადგენს ორმხრივი ნების საფუძველზე დადებულ გარიგებას, რომლითაც წყდება მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა. პალატამ ასევე განმარტა, 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.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ პუნქტი;

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 49-ე მუხლი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 15 დეკემბრის განმარტება საქმეზე №ას-761-720-2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამის მტკიცებულებაზე. განსახილველ შემთხვევაში, აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა, რომელიც საფუძვლად დაედო კასატორის გათავისუფლებას სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებლის პოზიციიდან, მთლიანად ემყარება იმ პირთა განმარტებებს, რომელთა ნაწილი თავად იყო იმ პროცესის მონაწილე, რომლის შედეგადაც მიიღეს სადავოდ ქცეული სამეურვეო საბჭოს არჩევნების ოქმი, ამასთან, შიდა აუდიტის დეპარტამენტისათვის წერილობითი განმარტებების მიცემისას, შესაბამისი პირები არ გაუფრთხილებიათ, ცრუ ან არასწორი ინფორმაციის, ან განმარტების გამო, შესაძლო პასუხისმგებლობის თაობაზე. დეპარტამენტის დასკვნას საფუძვლად დაედო ისეთ პირთა განმარტებები, რომელთაც, საპროცესო კანონმდებლობის თანახმად, მტკიცებითი ძალა არ გააჩნიათ. სასამართლოს უნდა შეეფასებინა საქმის მასალებში არსებული მტკიცებულებები მათი ერთობლიობით, სასამართლომ არ იმსჯელა და სამართლებრივი შეფასების გარეშე დატოვა მოსარჩელის (კასატორი) მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე წარდგენილი მონმეთა განმარტებები, რომელთაც ჩვენებაზე უარის თქმის, თავის არიდების ან ცრუ ჩვენებისათვის, სისხლის სამართლის კოდექსის 370-ე მუხლის საფუძველზე გაფრთხილებით, ჩამოართვეს ხელწერილები საკასაციო სასამართლომ მიაჩნია, რომ დაუსაბუთებელი იყო სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა წინასაარჩევნო კამპანიაში კასატორის მონაწილეობასა და მის დაინტერესებაზე არჩევნების შედეგებით, რადგან ასეთი ფაქტობრივი გარემოებები არ დასტურდება შესაბამისი მტკიცებულებებით, რის გამოც კასატორის პრეტენზია ამ ნაწილში საფუძვლიანია.

საკასაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლის განსხვავებული აზრი ფარული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერის გამოყენების თაობაზე და აღნიშნა, რომ მითითებულ მტკიცებულებას იურიდიული ძალა არ გააჩნია (სსკ-ის 103-ე მუხლის მე-3 ნაწილი). საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სწორედ სახელმწიფო კონტროლის კანონით დადგენილ ფარგლებში („ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 49-ე მუხლის პირველი ნაწილი), მოცემულ შემთხვევაში, განათლების სამინისტროს, არათუ არ უნდა მიეღო, არამედ დაუშვებლად უნდა მიეჩნია უკანონოდ მოპოვებული მტკიცებულება, რომელიც ხელყოფს არა მხოლოდ იმ ადამიანის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით გარანტირებულ პირადი კომუნიკაციის უფლებას, რომლის წინააღმდეგაც არის მიმართული ფარული ჩანაწერი, არამედ არამართლზომიერი ქცევის სტანდარტს ამკვიდრებს დაწესებულებაში, ხელს უწყობს საზოგადოებრივი აზრის ფორმირებას, რომ თითოეული ადამიანის პირადი უფლება, უფლება კომუნიკაციაზე, შესაძლებელია, უკანონოდ გასაჯაროვდეს, საკითხი კიდევ უფრო მგრძობიარე და დელიკატურია იმის გათვალისწინებით, რომ საქმე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებას, არაერთი მოზარდის აღმზრდელებს ეხება და პედაგოგის მიერ კოლეგისადმი, რომელიც იმავდროულად ადმინისტრაციული უფლებამოსილების განმახორციელებელია,

არამართლზომიერ დამოკიდებულებას ასახავს. დაუშვებელია, დანესებულება არალე-
გიტიმური გზით ცდილობდეს სხვა პირის შესაძლო არამართლზომიერი ქმედების დამ-
ტკიცებას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ და
„თ“ ქვეპუნქტები

**მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დასაქმებულმა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა
საწარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, მოიხმარა ნარკოტიკული სა-
შუალება, არ იყო საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრომითი მოვალეობა უხე-
შად დაარღვია**

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის 2016 წლის 3 მაისის განმარტება საქმეზე №ას-1159-1090-
2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ იმსჯელა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“
და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზო-
მიერებაზე, როდესაც დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძველად
დაედო დასაქმებულის დაჯარიმება ადმინისტრაციული სამართალდარღვევისათვის
(ნარკოტიკული ნივთიერების მოხმარება), რაც მიჩნეულ იქნა შრომის ხელშეკრულები-
თა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

მოცემულ საქმეზე დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ იყო დამსაქმებლის მი-
ერ ზოგადად, არაშრომითი მოვალეობის შესრულებისას, ნარკოტიკული საშუალების
მოხმარების ფაქტი ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგა-
ნაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. საკასაციო სასამართლომ გან-
მარტა, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დასაქმებულ-
მა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა საწარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს,
მოიხმარა ნარკოტიკული საშუალება, არ იყო საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრო-
მითი მოვალეობა უხეშად დაარღვია. ამის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის ბრძანება
უკანონო იყო, რადგანაც, უპირველეს ყოვლისა, არ იყო განხორციელებული შრომის კო-
დექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპი-
რობა, დასაქმებულის მიმართ მანამდე არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პა-
სუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. დასაქმებულმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამარ-
თალდარღვევა და ამისათვის მას სასამართლოს დადგენილებით ადმინისტრაციული
სახდელი შეეფარდა. დამსაქმებელმა იმავე დარღვევის ჩადენისათვის დისციპლინური
წესითაც დასაჯა დასაქმებული და დაითხოვა სამსახურიდან, მიუხედავად იმისა რომ
ამ ფაქტს შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება, ან შეუსრულებლობა არ
გამოუწვევია და რაიმე სახის ზიანი არ მიუყენებია საწარმოსათვის. დასაქმებულის გან-
თავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტი მკაცრადაა განსაზღვრული კანონით
და შეწყვეტის საფუძველი აუცილებლად შრომით ურთიერთობასთან უნდა იყოს და-
კავშირებული.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის I ნაწილის „ზ“ პუნქტი

ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც, ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში, შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის განმარტება საქმეზე №ას-127-123-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს, თუ დასაქმებულმა მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. აღნიშნულ ნორმასთან დაკავშირებით თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში სასამართლოს მიერ განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამომხმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.

7. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი

შრომის ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ნამდვილ ნებას უნდა ემყარებოდეს, რისთვისაც აუცილებელია, რომ პირი იმ თანამდებობიდან გათავისუფლდეს, რა თანამდებობაზეც იყო დასაქმებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად ვერ ჩაითვლება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტება საქმეზე №ას-1429-1444-2011, 1.03.2012წ. (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, ამ მუხლით დადგენილი წესით; ე.ი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ეფუძნება ხელშეკრულების მხოლოდ ერთ-ერთი მხარის ნებას და მიმართულია მეორე მხარის სურვილის საწინააღმდეგოდ. ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი ძალა არ არის დამოკიდებული მეორე მხარის თანხმობაზე ან მის სხვაგვარ თანამონაწილეობასა და ნების გამოხატვაზე. დამსაქმებელს რაიმე საგანგებო სიტუაციის წარმოშობის გარეშეც შეუძლია, ნებისმიერ დროს მოშალოს შრომის ხელშეკრულება, თუ ამით არ ირღვევა საქართველოს კონსტიტუციითა და თავად შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ძირითადი პრინციპები.

საყურადღებოა, რომ შრომის ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ნამდვილ ნებას უნდა ემყარებოდეს, რისთვისაც აუცილებელია, რომ პირი იმ თანამდებობიდან გათავისუფლდეს, რა თანამდებობაზეც იყო დასაქმებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად ვერ ჩაითვლება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა (30 დღე ან 3 წელი)

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლი

თუ დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ასეთ წერილობით დასაბუთების გადაცემას, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება, გავრცელდეს შკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 ივნისის განმარტება საქმეზე №ას-469-450-2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა დაკავშირებულია იმ ფაქტობრივ გარემოებას-

თან, მოითხოვა თუ არა დასაქმებულმა დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება (შკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, და მე-7 ნაწილი). ნორმათა ანალიზიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7-დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია დასაქმებული უფლებამოსილი, გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება.

საკასაციო პალატის განმარტებით, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ასეთ წერილობითი დასაბუთების გადაცემას, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს შკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა. პალატის მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევებზე შკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები

საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8-ე მუხლი

ბრძანების ბათილად ცნობა დამოუკიდებელ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს და სწორედ სარჩელის დასაბუთებულობის შემონმების ეტაპზე უნდა გამოარკვიოს სასამართლომ მისი არსებობა

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტება საქმეზე №ას-460-439-2015, 27.07.2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო სასამართლო არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, 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-ის დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობას.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ბრძანების ბათილად ცნობა დამოუკიდებელ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს და სწორედ სარჩელის დასაბუთებულობის შემონმების ეტაპზე უნდა გამოარკვიოს სასამართლომ მისი არსებობა. საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ბრძანების კანონშესაბამისობაზე მსჯელობით სააპელაციო პალატამ დაარღვია საპროცესო კანონმდებლობით იმპერატიულად დადგენილი გადაწყვეტილების ფარგლები. საკასაციო სასამართლოს ეს პოზიცია დაემყარა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლს, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს უფლება არა აქვს, მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა.

სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები

საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8-ე მუხლი

სასამართლოს არ შეუძლია შკ-ის 38-ე მუხლის დანაწესის საკუთარი შეხედულები-
სამებრ გამოყენება

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის 2016 წლის 29 იანვრის განმარტება საქმეზე №ას-941-891-
2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნო-
ბის შემთხვევაში, შკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში მითითებულია დამსაქმებლის ვალ-
დებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მი-
ერ დადგენილი წესი არ შეიძლება, იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დის-
კრეციული უფლებამოსილებით, მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულე-
ბისამებრ გამოყენება შეუძლია. შკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუ-
შაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზ-
რუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს
მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის
დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე
აღდგენა, ხოლო თუკი ეს შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალ-
დებულებების შესრულება.

შენიშვნა: ანალოგიურია სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016.

კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი

კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისათვის, როდეს-
აც არ კმაყოფილება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლ-
ფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტუ-
ლი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს
კომპენსაციის ოდენობას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის 2016 წლის 15 ივნისის განმარტება საქმეზე №ას-353-338-
2016 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

საკასაციო პალატის განმარტებით, კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათა-
ვისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს (შკ-
ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილება მო-
სარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნ-
ველყოფის თაობაზე. პალატამ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმა-
ტიული მიზანი სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მი-

ილოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, ამას კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხს სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

8. შრომის კოდექსის გავრცელება არსებულ შრომით ურთიერთობაზე

საქართველოს შრომის კოდექსის 53-ე მუხლი

საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, კანონით განსაზღვრული პროცენტის გადახდა დამსაქმებელს ეკისრება არა მხოლოდ იმ შეუსრულებელი ვალდებულების პროპორციულად, რაც ახალი კანონის ამოქმედების შემდგომ წარმოიშვა, არამედ იმ თანხაზეც, რომელიც ამ კანონის ამოქმედების დროისათვის არ იყო ანაზღაურებული

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 26 თებერვლის განმარტება საქმეზე №ას-1205-1132-2015 (<http://prg.supremecourt.ge/default.aspx>)

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე პირგასამტეხლოს დაკისრებას შეეხებოდა (შკ-ის 31.3 მუხლი) მიიჩნია, რომ, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა ამოინურა ახალი კანონის (შრომის კოდექსის) ამოქმედების შემდგომ, შკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის დათქმაც შეეხებოდა მხოლოდ შრომის კანონთა კოდექსის გაუქმებისა და ახალი შრომის კოდექსის ამოქმედებიდან მოყოლებულ პერიოდს და პირგასამტეხლო მხოლოდ ამ დროიდან მისაღებ ხელფასზე უნდა დარიცხულიყო. საკასაციო სასამართლომ მოიხმო მოქმედი შკ-ის 53-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. საკანონმდებლო დათქმა მისი დროში მოქმედების პრინციპის თაობაზე გამორიცხავს სააპელაციო სასამართლოს შეფასების გაზიარების შესაძლებლობას, რომ პირგასამტეხლოს ანაზღაურების უფლება პირმა მხოლოდ ახალი კანონის ამოქმედების შემდგომ მისაღებ და დაყოვნებულ ხელფასზე მოიპოვა. შკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილისა და 53-ე მუხლის ანალიზი, მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამავე კოდექსის 34-ე მუხლის გარეშე, ამ უკანასკნელი ნორმით დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, და-

საქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება განახორციელოს არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამდენად, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, მოსარჩელისათვის პირგასამტეხლოს ანაზღაურების საკითხი სააპელაციო პალატას უნდა გადაეწყვიტა შემდეგნაირად: საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, კანონით განსაზღვრული პროცენტის გადახდა მოპასუხეს ეკისრებოდა არა მხოლოდ იმ შეუსრულებელი ვალდებულების პროპორციულად, რაც ახალი კანონის ამოქმედების შემდგომ წარმოიშვა, არამედ იმ თანხაზეც, რომელიც ამ კანონის ამოქმედების დროისათვის არ იყო ანაზღაურებული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32 ტელ.: (995 32) 2 99 04 18
www.supremecourt.ge

The Supreme Court of Georgia
32, Br. Zubalashvili str., Tbilisi 0110, Tel.: (995 32) 2 99 04 18
www.supremecourt.ge