

# **შ რ ო ე ი თ ი დ ა ვ ე ბ ი**

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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი  
სამოქალაქო საქმეებზე  
2016, №9

Decisions of the Supreme Court of Georgia  
**on Civil Cases**  
(in Georgian)  
2016, №9

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien  
**in Zivilsachen**  
(in der georgischen Sprache)  
2016, №9

Решения Верховного Суда Грузии  
**по гражданским делам**  
(на грузинском языке)  
2016, №9

გადაწყვეტილებების შერჩევასა  
და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი **ქეთევან შინგალია**

ტექნიკური რედაქტორი **მარიკა მაღალაშვილი**

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

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

# 1. დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესი

## განმარტება

№ას-333-318-2015

27 მაისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ნ. ბაქაქუჩი,  
ბ. ლავიძე

**დავის საგანი:** შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 29.01.2014წ-ს №27 ბრძანების ბათილად ცნობა; 11.11.2013წ-ის №... ბრძანების ბათილად ცნობა, მიძიმე, მავნე ან საშიშროებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა წელიწადში 10 კალენდარული დღით; დასაქმებულისათვის უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ანაზღაურების დავალება; 2013-14წ-ის განმავლობაში ცვლიანობის გრაფიკით მომუშავე პერსონალისათვის დაკლებული საათობრივი ტარიფის ნახევრის ანაზღაურების დავალება და კანონით გათვალისწინებული დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის დაკისრება; პრობლემური საკითხების შემსწავლელი კომისიის შექმნა და №... ბრძანებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულება

### აღწერილობითი ნაწილი:

საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირისა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის სახელით სარჩელი აღიძრა ზესტაფონის რაიონულ სასამართლოში მოპასუხე შპს „ჯ. მ-ის“ მიმართ, რომლითაც მოსარჩელეებმა მოითხოვეს:

1.1. შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 29.01.2014წ-ის №... ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.2. მიძიმე, მავნე ან საშიშროებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა წელიწადში 10 კალენდარული დღით;

1.3. დასაქმებულისათვის უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ანაზღაურება, 2013-14წ-ის განმავლობაში ცვლიანობის გრაფიკით მომუშავე პერსონალისათვის დაკლებული საათობ-

რივი ტარიფის ნახევრის ანაზღაურება და დაყოფილი თანხის კანონით გათვალისწინებული 0,07%-ის ანაზღაურება;

1.4. პრობლემური საკითხების შემსწავლელი კომისიის შექმნა და 31.05.2013წ-ის №... ბრძანებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება;

1.5. შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 11.11.2013წ-ის №... ბრძანების ბათილად ცნობა.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და თავდაპირველ სარჩელთან ერთად განსახილველად წარადგინა შეგებებული სარჩელი, რომლითაც მოითხოვა, საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს, იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირსა და შპს „ჯ. მ-ს“ შორის გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის ბათილად ცნობა.

ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 4 სექტემბრის გადაწყვეტილებით საქართველოს მეტალურგიული სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირისა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი 2014 წლის 29 იანვრის №27 ბრძანების 1-ლი, მე-2 და მე-9 პუნქტები. შპს „ჯ. მ-ს“ დაევალა პრობლემური საკითხების შემსწავლელი კომისიის შექმნა 2013 წლის 31 მაისის №.. ბრძანებაში გაცემული წესების შესაბამისად. ბათილად იქნა ცნობილი 2013 წლის 11 ნოემბრის №.. ბრძანება. სხვა ნაწილში მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

შპს „ჯ. მ-ის“ შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრდა ორივე მხარის მიერ. შპს „ჯ. მ-მა“ მოითხოვა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება თავდაპირველი სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და გაუქმებულ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, თავდაპირველი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა და შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება.

საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულმა კავშირმა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულმა კავშირმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით თავდაპირველი სარჩელის დაკმაყოფილება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის დამატებით ანაზღაურებადი შვებულების – წელიწადში 10 კალენდარული დღით მიცემის, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების

1,5 ოდენობით ანაზღაურების, 2013-14წწ-ში ცვლიანობის გრაფიკით მომუშავე პერსონალისათვის დაკლებული საათობრივი ტარიფის ნახევრის ანაზღაურებისა და კანონით გათვალისწინებული დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების ნაწილში.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილებით:

საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

1. შპს „ჯ. მ-ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

2. გაუქმდა ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 4 სექტემბრის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება;

3. საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირისა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

4. გაუქმდა შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 2013 წლის 11 ნოემბრის №... ბრძანება „შვებულების დღეების გაანგარიშების წესის შესახებ“.

5. შპს „ჯ. მ-ში“ მავნე, მძიმე ან საშიშ პირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულებს მიეცა დამატებით ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით;

7. საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის სარჩელი შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 29 იანვრის №... ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით, დასაქმებული პერსონალისათვის უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ერთნახევარი ოდენობის ანაზღაურებისა და ამ თანხის დაყოვნებისათვის 0.07%-ის ანაზღაურების მოთხოვნით – არ დაკმაყოფილდა;

8. არ დამაყოფილდა საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის სარჩელი პრობლემური საკითხების შემსწავლელი კომისიის შექმნის შესახებ;

9. შპს „ჯ. მ-ის“ შეგვებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 31.05.2013წ-ს ერთი მხრივ, შპს „ჯ. მ-ს“ და მეორე მხრივ, საქართველოს მეტალურგიულ, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმდა კოლექტიური ხელშეკრულება.

დადგენილია, რომ 29.01.2014წ-ის შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორ ვ. ლ-ს №... ბრძანებაში გაკეთებულია გარკვეული დათქმები იმის შესახებ, თუ როდის და რა შემთხვევაშია შესაძლებელი მიეცეს დასაქმებულს ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

დადგენილია, რომ 31.05.2013წ-ს შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორმა ზესტაფონის ფეროშენადნობთა ქარხანაში დასაქმებულთა სანარმოო მაჩვენებლების შესრულების მიმართულებით მატერიალური დაინტერესების გაზრდისა და სტიმულირების მიზნით გამოსცა ბრძანება №..., რომლითაც დამტკიცდა ზესტაფონის ფეროშენადნობთა ქარხანაში დასაქმებულთა პრემიების დებულება თანდართული სახით. სხვა საკითხებთან ერთად ამ დებულებით განისაზღვრა საპრემიო სისტემისა და პრემიის გაანგარიშების პრინციპი, სპეციალური შემსწავლელი კომისიის შექმნის პირობები და წესები.

დადგენილია, რომ კოლექტიური ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა სანარმოო სტრუქტურული ერთეულების დასაქმებულთათვის განისაზღვრა 30 სამუშაო დღის ოდენობით.

დადგენილია, რომ შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 11.11.2013წ-ის №389 ბრძანებით შპს „ჯ. მ-ში“ შემავალ სტრუქტურებში მიძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის დადგინდა ყოველწლიური კუთვნილი შვებულების შემდეგი ოდენობა 24 სამუშაო დღე + 10 კალენდარული დღე.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, თავდაპირველი სარჩელის მოთხოვნა ზემოთ აღნიშნული ბრძანების ბათილობის მოთხოვნით დასაბუთებული იყო, რადგან საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი ანესრიგებდა საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, ხოლო კანონის V თავით კი, რეგულირებული იყო უშუალოდ შვებულებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები, სახელდობრ, კანონის 21-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით (12.06.2013წ-ის რედაქცია). 21-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება გა-

ნისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

31.05.2013წ-ის კოლექტიური ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა სტრუქტურული ერთეულების დასაქმებულთათვის განსაზღვრული იყო 30 სამუშაო დღის ოდენობით, რაც იმას ნიშნავდა, რომ ბრძანებით დადგენილმა საშვებულებო დღეების ოდენობამ გააუარესა დასაქმებულთა მდგომარეობა, რაც ეწინააღმდეგებოდა შრომის კოდექსის დებულებებს და ამდენად, წარმოადგენდა 11.11.2013წ-ის №... ბრძანების გაუქმების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

მართლზომიერად იქნა მიჩნეული თავდაპირველი სარჩელის ის მოთხოვნაც, რომელიც შეეხებოდა მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის დამატებით წელიწადში 10 კალენდარული დღით ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნას. ამ თვალსაზრისით, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 26<sup>1</sup> მუხლზე, რომლის თანახმად, „მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 10 კალენდარული დღე.

უდავო გარემოებად იქნა მიჩნეული, რომ შპს „ჯ. მ-ში“ დასაქმებულები მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოს ეწეოდნენ. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, გასაჩივრებული ბრძანების გამოცემით ადმინისტრაციამ დაარღვია როგორც შრომის კოდექსი, ასევე კოლექტიური ხელშეკრულების ზოგადი დებულებები, რომლის 1.2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების მონაწილე არც ერთ მხარეს არ შეუძლია ცალმხრივი წესით შეწყვიტოს კოლექტიური ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე.

ცხადია მხარეთა შორის შედგენილი კოლექტიური ხელშეკრულების ერთ-ერთი პირობა და მხარეთა ვალდებულება იყო ცალმხრივად არ შეეწყვიტათ ურთიერთმიმართ ნაკისრი ვალდებულებები. რომელთაგან უპირველესი და არსებითი სწორედ 30 სამუშაო დღიან ანაზღაურებად შვებულებაზე შეთანხმება იყო.

შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

გასაჩივრებული 11.11.2013წ-ის №... ბრძანებით დაირღვა

მხარეთა შეთანხმება ანაზღაურებადი შვებულების 30 დღიანი სამუშაო დღით განსაზღვრის თაობაზე და დაწესდა ახალი რეგულაცია მხარესთან შეთანხმების გარეშე, რაც კანონშეუსაბამოა, ეწინააღმდეგებოდა, როგორც შრომის კოდექსს, ისე კოლექტიურ ხელშეკრულებას და რაც საბოლოო ჯამში, ამ ბრძანების ბათილობის საფუძველი იყო

რაც შეეხება 29.01.2014წ-ის №... ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ თავდაპირველი სარჩელის მოთხოვნას, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ ამ ბრძანებით „საპატიო მიზეზის გამო დასაქმებულს პირადი განცხადების საფუძველზე და უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვით შეიძლება მიეცეს მოკლევადიანი უხელფასო შვებულება წელიწადში არაუმეტეს 15 კალენდარული დღით“. მითითებულ ბრძანებაში ასევე გაკეთებულია გარკვეული დათქმები ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით: 10 დღით ადრე დამსაქმებლის გაფრთხილება, განცხადების ვიზირება სტრუქტურული დანაყოფის ხელმძღვანელის მიერ, არყოფნის მიზეზების მითითება და ა.შ.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნული ბრძანება არ ეწინააღმდეგებოდა ანაზღაურების გარეშე შვებულებასთან დაკავშირებულ შრომის კოდექსით დადგენილ რეგულაციებს, სახელდობრ, შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. ეს საკითხი საშვებულებო დღეების ოდენობასთან დაკავშირებით (15 კალენდარული დღე) იგივენაირად იყო მოწესრიგებული გასაჩივრებულ ბრძანებაში, რომლის თანახმად, დასაქმებულებს შეუძლიათ ისარგებლონ 15 კალენდარული დღის ოდენობით არაანაზღაურებადი შვებულებით.

შრომის კანონთა კოდექსის 23-ე მუხლის თანახმად, „ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია ორი კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ...“

გასაჩივრებული ბრძანების მე-4 პუნქტით „ანაზღაურების გარეშე შვებულების მოთხოვნისას დასაქმებული ვალდებულია 10 სამუშაო დღით ადრე წერილობით გააფრთხილოს დამსაქმებელი“.

რაც შეეხება ბრძანებაში გაკეთებულ დათქმებს იმის თაობაზე, რომ: შვებულების მსურველებმა უნდა მიუთითონ არ ყოფნის მიზეზებზე; რომ ეს განცხადება ვიზირებული უნდა იყოს შესაბამისი სტრუქტურული დანაყოფის ხელმძღვანელის მიერ;



და რომ დასაქმებულს ანაზღაურების გარეშე შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვა მხოლოდ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების სრული გამოყენების შემდეგ, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, არ წარმოადგენდა უკანონო მოთხოვნებს ადმინისტრაციის მხრიდან, რადგან საწარმო არის დამოუკიდებელი, ცოცხალი ორგანიზმი და სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე (საწარმოს უწყვეტობის ციკლი და ა.შ.) საწარმოს აქვს უფლება დაანესოს სხვადასხვა რეგულაციები ამა თუ იმ საკითხის მოსაწესრიგებლად, მათ შორის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით.

სააპელაციო სასამართლომ დამატებით აღნიშნა, რომ რიგ შემთხვევებში, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აძლევდა უფლებას დაედგინა დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა (22-ე მუხლის მე-5 ნაწილი) და თუ კანონმდებელი ამგვარი რეგულაციის დაწესებას შესაძლებლად მიიჩნევდა (ანუ, რიგითობას შვებულების მიცემის დროს) ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის განსაზღვრისას, სასამართლოს აზრით სრულად ლოგიკური და კანონშესაბამისი იყო საწარმოს მიერ გარკვეულ დათქმათა დაწესება ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით.

მით უფრო, გასაჩივრებული ბრძანების მე-6 პუნქტში ერთმნიშვნელოვნად იყო მითითებული, რომ მხოლოდ საწარმოს ინტერესებიდან ან ისეთი გარემოებებიდან გამომდინარე, როცა დასაქმებულის არყოფნამ შესაძლოა მნიშვნელოვანი ზიანი გამოიწვიოს, საფრთხე შეუქმნას ადამიანის ჯანმრთელობას, შეიძლება მას უარი ეთქვას ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობაზე, ამასთან დამსაქმებელი ვალდებულიცაა დასაქმებულს აცნობოს უარის თქმის არგუმენტირებული მოსაზრებები.

თუმცა მოპასუხის განმარტებით, საწარმოში არ ყოფილა არც ერთი შემთხვევა, რომელიმე დასაქმებულისთვის უარი ეთქვათ ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემაზე, რაც სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელეს.

ამდენად, საქმის განმხილველმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ 29.01.2014წ-ის №... ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ თავდაპირველი სარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლო იყო, რაც წარმოადგენდა მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის კანონისმიერ საფუძველს.

უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ერთნახევარი ოდენობისა და დაყოფილი ასანაზღაურებელი თანხის 0,07%-ის და-

კისრების თაობაზე თავდაპირველ სარჩელთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-20 მუხლზე, რომელშიც ჩამოთვლილია უქმე დღეები. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრებოდა ამავე კანონის მე-17 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებით დადგენილი წესით. კერძოდ, მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად კი, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

დადგენილია, რომ მხარეთა შეთანხმებაში ანუ, კოლექტიური ხელშეკრულების 8.4.1 პუნქტში დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას ზეგანაკვეთურ საათებში მუშაობა აანაზღაუროს საათობრივი ტარიფის ერთნახევარი ოდენობით. პალატამ მიიჩნია, რომ ანაზღაურების პრინციპი, რაზედაც მხარეები შეთანხმდნენ შესაბამისობაში იყო კანონთან.

რაც შეეხება მოსარჩელეთა მოთხოვნას 2013-1465-ში მიუღებელი თანხის გადახდის, ასევე, მისი დაყოვნებისათვის 0,07%-ის გადახდის თაობაზე, სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია, რადგან საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა თუ ვის, და რა ოდენობით მიადგა ზიანი და რა თანხა ეკუთვნოდა უქმე დღეებში მუშაობისათვის. ხოლო სასარჩელო მოთხოვნა არ შეიძლება ყოფილიყო ზოგადი, აბსტრაქტულად პირთა წრეზე გათვლილი, მოთხოვნა უნდა ყოფილიყო კონკრეტული, რადგანაც მხოლოდ ამგვარად დაყენებული სარჩელის საფუძვლიანობაზე შეიძლება ემსჯელა სასამართლოს.

პალატამ ასევე დაუსაბუთებლად მიიჩნია მოსარჩელეთა მოთხოვნა პრობლემური საკითხების შემსწავლელი კომისიის შექმნის შესახებ და აღნიშნა, რომ მართალია შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 31.05.2013წ-ის №182 ბრძანების საფუძველზე შექმნილ დასაქმებულთა პრემირების დებულების 2.8 პუნქტი ითვალისწინებდა საწარმოო გეგმის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, სპეციალური კომისიის შექმნას, მაგრამ პალატამ მიუთითა, რომ სრულიად დაუსაბუთებელი იყო მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით, რომ საწარმოო გეგმის შეუსრულებლობას ჰქონდა ადგილი და ეს გარემოება გამონეუელი იყო საწარმოს ბრალეული ქმედებით. პალატამ მიიჩნია, რომ საწარმოს გეგმის შეს-

რულება უპირველესად სწორედ სანარმოს მიზანი იყო და ამგვარი კომისიის შექმნის მოთხოვნა სანარმოს დამოუკიდებლობაში ჩარევას ნიშნავდა.

გადაწყვეტილება ორივე მხარემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, საქართველოს მეტალურგიული სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირისა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის საკასაციო საჩივრის მოთხოვნას წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 და მე-8 პუნქტების გაუქმება და ამ ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება. კასატორი სადავოდ ხდის ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემის წინაპირობების განსაზღვრის მართლზომიერებას და მიაჩნია, რომ მისი გამოყენება არ უნდა იყოს დამოკიდებული რაიმე საპატიო მიზეზებზე და დამსაქმებლის ნებაზე, არამედ სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-2 ნაწილი დასაქმებულს უფლებას აძლევს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, სულ მცირე, წელიწადში 15 კალენდარული დღით და ამასთან, რაიმე წინაპირობებს ამისათვის არ აწესებს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორებს მიაჩნიათ, რომ 29.01.2014წ-ის №... ბრძანების პირველი პუნქტი უკანონოა და უნდა გაუქმდეს. კასატორი ასევე სადავოდ ხდის სპეციალური კომისიის შექმნის საკითხს და აღნიშნავს, რომ სანარმომ ვალდებულება აიღო მის შექმნაზე, ხოლო საქმის განმხილველმა სასამართლომ კი, ერთმანეთისაგან ვერ გამოიჯნა სანარმოს ვალდებულება და მის საქმიანობის დამოუკიდებლობაში ჩარევა.

შპს „ჯ. მ-ის“ საკასაციო საჩივრის ძირითადი პრეტენზია იმ გარემოებას ემყარება, რომ 31.05.2013წ-ის კოლექტიური შრომის ხელშეკრულება უფრო ადრეა გაფორმებული, ვიდრე სშკ-ის 26-ე მუხლი, რომლის თანახმად, „მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 10 კალენდარული დღე“. კასატორის მოსაზრებით, სანარმო ორიენტირებულია მოგების მიღებაზე და ამდენად, დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა დაკავშირებულია სანარმოს დამატებით ხარჯებთან.

კასატორი არ ეთანხმება საქმის განმხილველი სასამართლოს მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ სადავო 11.11.2013წ-ის №... ბრძანება პრაქტიკულად აუარესებს დასაქმებულის სამართლებრივ მდგომარეობას და აღნიშნავს, რომ საქმე შეეხება კანონის იმგვარ რეგულაციას, რომელიც მხარეთა შორის კოლექ-

ტიური შრომის ხელშეკრულების გაფორმების მომენტისათვის არ არსებობდა, ხოლო სანარმომ ამ ცვლილების შემოღებამდე გამოიჩინა კეთილი ნება და დასაქმებულებს, რომლებიც სანარმომში ასრულებდნენ მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოს დამატებით მისცა 6 დღე ანაზღაურებადი შვებულება (ვრცლად იხ., საკასაციო საჩივრის საფუძვლები).

კასატორის მოსაზრებით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ ასევე არ იმსჯელა შეგებებული სარჩელის მოთხოვნაზე, რომელიც შეეხებოდა კოლექტიური შრომის ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის ბათილობას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 აპრილის განჩინებით საქართველოს მეტალურგიული სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის, იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირისა და შპს „ჯ. მ-ის“ საკასაციო საჩივრები მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასამშვებობის შესამონმმებლად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასამშვებობის შემონმმების შედეგად მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრები არ აკმაყოფილებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც დაუშვებელია შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

– 31.05.2013წ-ს ერთი მხრივ, შპს „ჯ. მ-ს“ და მეორე მხრივ, საქართველოს მეტალურგიულ, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმდა კოლექტიური ხელშეკრულება.

– 29.01.2014წ-ის შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორ ვ. ლ-ს №... ბრძანებაში გაკეთებულია გარკვეული დათქმები იმის შესახებ, თუ როდის და რა შემთხვევაშია შესაძლებელი მიეცეს დასაქმებულს ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

– 31.05.2013წ-ს შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორმა ზესტაფონის ფე-როშენადნობთა ქარხანაში დასაქმებულთა სანარმოო მაჩვენებლების შესრულების მიმართულებით მატერიალური დაინტერესების გაზრდისა და სტიმულირების მიზნით გამოსცა ბრძანება

№..., რომლითაც დამტკიცდა ზესტაფონის ფეროშენადნობთა ქარხანაში დასაქმებულთა პრემირების დებულება თანდართული სახით. სხვა საკითხებთან ერთად ამ დებულებით განისაზღვრა საპრემიო სისტემისა და პრემიის გაანგარიშების პრინციპი, სპეციალური შემსწავლელი კომისიის შექმნის პირობები და წესები.

– კოლექტიური ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა სანარმოო სტრუქტურული ერთეულების დასაქმებულთათვის განისაზღვრა 30 სამუშაო დღის ოდენობით.

– შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 11.11.2013წ-ის №... ბრძანებით შპს „ჯ. მ-ში“ შემავალ სტრუქტურებში მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის დადგინდა ყოველწლიური კუთვნილი შვებულების შემდეგი ოდენობა 24 სამუშაო დღე + 10 კალენდარული დღე.

მოცემულ შემთხვევაში, საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირისა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის საკასაციო საჩივრის მოთხოვნას წარმოადგენს 29.01.2014წ-ის №... ბრძანების ბათილად ცნობა იმ საფუძველზე, რომ მოცემული ბრძანება ანესებს ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემის დამატებით პირობებს, რაც კასატორის მოსაზრებით, კანონშეუსაბამოა.

კასატორის ზემოაღნიშნულ პოზიციას, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს და მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსი ანესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1 მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ ანესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2 მუხლი). ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, სადავო ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემის წინაპირობების კანონშესაბამისობა, საკასაციო პალატა მიუთითებს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლზე, რომლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით ნელინადში სულ მცირე, 15 კალენდარულ-

ლი დღით. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სადავო ბრძანების პირველი პუნქტიც ანალოგიურად ადგენს საშვებულებო დღეების რაოდენობას, ხოლო რაც შეეხება „წინასწარი ვიზირების აუცილებლობას“, „შვებულების მოთხოვნის უფლების მხოლოდ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების სრული გამოყენების შემდეგ წარმოშობასა“ და „საპატიო მიზეზის არსებობას“, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ არც მითითებული დათქმები წარმოადგენს კანონშეუსაბამო დებულებებს, გამომდინარე იქიდან, რომ შრომის კოდექსის 23-ე მუხლი, რომელიც არეგულირებს ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დამსაქმებლის წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულებას, ადგენს ქცევის წესს, რომლის თანახმად, ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო. რაც შეეხება „შვებულების მოთხოვნის უფლების მხოლოდ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების სრული გამოყენების შემდეგ წარმოშობას“ და „საპატიო მიზეზის“ არსებობას, აღნიშნულთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატა იზიარებს საქმის განმხილველი სასამართლოს მითითებას იმის თაობაზე, რომ ვინაიდან საწარმო არის დამოუკიდებელი, ცოცხალი ორგანიზმი და სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე (საწარმოს უწყვეტობის ციკლი და ა.შ.). საწარმოს აქვს უფლება დაანესოს სხვადასხვა რეგულაციები ამა თუ იმ საკითხის მოსაწესრიგებლად, მათ შორის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ 29.01.2014წ-ის №27 ბრძანება არ ეწინააღმდეგება ანაზღაურების გარეშე შვებულებასთან დაკავშირებულ შრომის კოდექსით დადგენილ რეგულაციებს.

საკასაციო პალატას ასევე უსაფუძვლოდ მიაჩნია პრობლემური საკითხების შემსწავლელი კომისიის შექმნის თაობაზე კასატორის მოთხოვნა და აღნიშნავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ამგვარი კომისიის შექმნის შესახებ გაკეთდა ჩანაწერი შპს „ჯ.მ-ის“ დირექტორის 31.05.2013წ-ის №... ბრძანებით დამტკიცებულ „ზესტაფონის ფეროშენადნობთა ქარხნის დასაქმებულთა პრემირების დებულებაში“, ამგვარი კომისიის შექმნის საკითხის გადაწყვეტა წარმოადგენს უშუალოდ ორგანიზაციის უფლებამოსილების სფეროს. კერძოდ, დებულების 2.8 პუნქტით დადგენილია კომისიის შექმნის შესაძლებლობა საწარმოო გეგმის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, ხოლო საკითხი იმის შესა-

ხებ საჭიროა თუ არა ამგვარი კომისიის შექმნა და სახეზე არის თუ არა საწარმოო გეგმის შეუსრულებლობა, რაც ამ დებულების მიხედვით კომისიის შექმნის წინაპირობად არის მიჩნეული, უნდა გადანყვიტოს საწარმოს ადმინისტრაციამ. შესაბამისად, ამ საკითხის გადანყვიტვა წარმოადგენს უშუალოდ საწარმოს და არა სასამართლოს კომპეტენციას.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ თავდაპირველი სარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენდა უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურება და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრება (იხ., თავდაპირველი სარჩელი, წინმსწრები გადანყვიტებები). წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით კი, მართალია კასატორები მოითხოვენ გასაჩივრებული გადანყვიტებების გაუქმებას თავდაპირველი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში, ახალი გადანყვიტებების მიღებით თავდაპირველი სარჩელის დაკმაყოფილებას, თუმცა უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურებისა და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების ნაწილში, საკასაციო საჩივარი კასაციის საფუძვლებზე (კასაციის მიზეზებზე) რაიმე მითითებას არ შეიცავს და ამდენად, ამ ნაწილში, მოთხოვნის მართლზომიერებას საკასაციო პალატა ვერ შეამოწმებს.

რაც შეეხება შპს „ჯ. მ-ის“ საკასაციო საჩივრის პრეტენზიას შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 11.11.2013წ-ის №... ბრძანების გაუქმებისა და შპს „ჯ. მ-ში“ მავნე, მძიმე ან საშიშ პირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულებისათვის დამატებით ანაზღაურებადი შვებულების წელიწადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით მიცემის მართლზომიერებასთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატა მიუთითებს შპს „ჯ. მ-ის“ დირექტორის 11.11.2013წ-ის №... ბრძანებაზე, რომლითაც დადგინდა იქნა შვებულების დღეების გაანგარიშების წესები, კერძოდ, 3.1 პუნქტით შპს „ჯ. მ-ში“ შემავალ სტრუქტურებში მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის დადგინდა ყოველწლიური კუთვნილი შვებულების შემდეგი ოდენობა 24 სამუშაო დღე + 10 კალენდარული დღე. შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით კი, განისაზღვრა დასაქმებულის უფლება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით (12.06.2013წ-ისათვის მოქმედი რედაქცია). 21-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად კი, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. 31.05.2013წ-ის კო-



ლექტიური ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის თანახმად, ყოველ-წლიური ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა სტრუქტურული ერთეულების დასაქმებულთათვის განსაზღვრულია 30 სამუშაო დღით. შესაბამისად, სადავო 11.11.2013წ-ის №... ბრძანება პრაქტიკულად აუარესებს დასაქმებულის სამართლებრივ მდგომარეობას და ამდენად, ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-3 ნაწილს. აღნიშნული კი, 11.11.2013წ-ის №... ბრძანების გაუქმების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველია.

აქვე საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მართლზომიერად იქნა მიჩნეული თავდაპირველი სარჩელის ის მოთხოვნაც, რომელიც შეეხებოდა მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულთათვის დამატებით წელიწადში 10 კალენდარული დღით ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნას. უდავო გარემოებად იქნა მიჩნეული, რომ შპს „ჯ. მ-ში“ დასაქმებულებს მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოს, ხოლო შრომის კოდექსის 26<sup>1</sup> მუხლის თანახმად კი, „მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 10 კალენდარული დღე 12.06.2013წ-ისათვის მოქმედი რედაქცია).

საკასაციო პალატის ზემოთაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე კი, დაუსაბუთებელია კასატორის (შეგებებული სარჩელის ავტორის) მოთხოვნა 31.05.2013წ-ის კოლექტიური ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის, რომელიც აწესებს შვებულების დღეების ოდენობას, ბათილად ცნობის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას და მიაჩნია, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი, ვინაიდან ნორმის დანაწესით საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ: ა) საქმე მნიშვნელოვანია სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადანყევტილება განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; გ) სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; დ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადანყევტილე-



ბა ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან.

ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისითაც.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი დაუშვას საკასაციო საჩივრები, რის გამოც მათ უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული, კასატორებს: საქართველოს მეტალურგიულ, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირსა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს უნდა დაუბრუნდეთ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (800 ლარი) 70%, რაც შეადგენს 560 ლარს;

ასევე, შპს „ჯ. მ-ს“ უნდა დაუბრუნდეს გადახდილი საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (900 ლარი) 70%, რაც შეადგენს 630 ლარს.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

## დაადგინა:

1. საქართველოს მეტალურგიული, სამთო, და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირისა და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. კასატორებს: საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირსა (ს/კ:..) და იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს (ს/კ:...) დაუბრუნდეთ აიპ „იმერეთის მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის მუშაკთა პროფესიული კავშირის“ მიერ 2015 წლის 08 აპრილს №140 საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (800 ლარი) 70% – 560 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150.

3. შპს „ჯ. მ-ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

4. კასატორს – შპს „ჯ. მ-ს“ (ს/კ:..) დაუბრუნდეს 2015 წლის 8 აპრილს №.. საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟისა (600 ლარი) და 2015 წლის 25 მარტს №... საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (300 ლარი) 70% – 630 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150.

5. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ განივრდება.

## 2. ხელფასის ანაზღაურება და პირბასამტხლოს დაკისრება

### ბანჩინება

№ას-1205-1132-2015

26 თებერვალი, 2016 წ., ქ. თბილისი

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

**დავის საგანი:** მიუღებელი ხელფასისა და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება

#### აღწერილობითი ნაწილი:

##### 1. სასარჩელო მოთხოვნა:

ნ. ძ-მა (შემდგომში – მოსარჩელე) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ს-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე) მიმართ და მოითხოვა 2006 წლის სახელფასო დავალიანების – 1 440 ლარისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება.

##### 2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ, როგორც მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი, ისე შემწყვეტი შესაგებლით არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მას მოსახლეობისათვის სტანციონარული მომსახურება არ გაუწევია, შესაბამისად, მოთხოვნას არ გააჩნდა საფუძველი, ამასთანავე, მოპასუხემ მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზეც.

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

სენაკის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 7 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

##### 4. აპელანტის მოთხოვნა:

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

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

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატის 2015 წლის 8 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დარიცხული ხელფასის სახით დაეკისრა 120 ლარი 12 თვეზე გაანგარიშებით, ასევე, მიეცა ხელზე ასაღები ხელფასის 0,07% შვიდ თვეზე დაანგარიშებით.

5.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

5.1.1. სასამართლოს დასკვნით, სარჩელი არ არის ხანდაზმული, ვინაიდან მოსარჩელემ მიუთითა, რომ 2006 წელს, საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის სამეგრელო ზემო სვანეთის სამხარეო ფილიალსა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება მისთვის ხელმისაწვდომი მხოლოდ 2014 წელს მოპასუხესთან არსებული სხვა სასამართლო დავის წარმოებისას გახდა. ამ გარემოებას არ შედავებია მოპასუხე, მეტიც, სააპელაციო სასამართლოში ეს გარემოება სადავოდაც არ გაუხდია.

5.1.2. სარჩელის საფუძვლიანობის თაობაზე კი, პალატამ აღნიშნა შემდეგი: მოსარჩელე დავობს 2006 წლის სახელფასო დავალიანებაზე, რომელიც მას ეკუთვნის სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ხელშეკრულების საფუძველზე. თავის მხრივ, ხელშეკრულება გაფორმდა საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის სამეგრელო ზემო სვანეთის სამხარეო ფილიალსა და მოპასუხეს შორის. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მისი საგანია: მოსახლეობის სტაციონარული/ამბულატორიული დახმარების სახელმწიფო პროგრამით გათვალისწინებული სამედიცინო მომსახურების შესყიდვა. იმავე მხარეებს შორის, იმავე წელს დაიდო №2რ16 ხელშეკრულება, რომლითაც განისაზღვრა 2006 წლის „სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ“ ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობები. №2რ16 ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობების მიხედვით, შემსყიდველი „ხელშეკრულებით განსაზღვრული მომსახურების შესრულების, აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და ანაზღაურების წესის“ შესაბამისად, ვალდებულია იღებდა, მიმწოდებლისათვის აენაზღაურებინა მოსახლეობის სტაციონარული დახმარების 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამის სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი მოსახლეობის სამედიცინო დაზღვევის კომპონენტის მიხედვით შესრულებული სამუშაო. №2რ26 ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობების მიხედვით, ექიმ-სპეციალისტის მიერ „პროგრამით“ შესრულებული სამუშაოების და-

ფინანსება განხორციელდებოდა ფიქსირებული ანაზღაურების წესით და დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 120 ლარით.

5.1.3. არ იქნა გაზიარებული მოპასუხის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულებით არ იყო გათვალისწინებული მოსახლეობის სტაციონარული მომსახურება, რადგანაც ეს პოზიცია ეწინააღმდეგებოდა საქმეში წარმოდგენილ ხელშეკრულებას, რომლის თანახმადაც, მხარემ აიღო სტაციონარული მომსახურების ვალდებულება. ამ გარემოებას ადასტურებდა საქმეში წარმოდგენილი №2რ26 ხელშეკრულებაც (ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობების შესახებ), რომლის თანახმადაც, შემსყიდველი მიმწოდებელს სთავაზობდა სილარიზის ზღვარს ქვემოთ მყოფი მოსახლეობის სტაციონარულ დახმარებასაც.

5.1.4. უდავო იყო, რომ მოსარჩელე ექიმ-სპეციალისტი იყო, რომელიც სტაციონარულ მომსახურებას ეწეოდა, ხოლო ზემოაღნიშნული ხელშეკრულებით დგინდებოდა, რომ ექიმ-სპეციალისტის ანაზღაურება ფინანსდებოდა ფიქსირებული ანაზღაურების წესით და დარიცხული ხელფასი შეადგენდა თვეში 120 ლარს. ზემოაღნიშნული პროგრამის ფარგლებში მოსარჩელეს ეკუთვნოდა 2006 წელს სტაციონალური მომსახურებისათვის თვეში დარიცხული 120 ლარი, ხოლო, რაც შეეხებოდა 0.07%-ს, ამ საკითხის მარეგულირებელი ნორმა ამოქმედდა 2006 წლის მაისიდან, რის გამოც, მოსარჩელეს თანხა უნდა მისცემოდა მაისის შემდგომ პერიოდზე დარიცხული ხელფასის 0.07% შრომის კოდექსის 53-ე მუხლისა და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად.

5.1.5. პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 130-ე მუხლით და განმარტა, რომ საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის სამეგრელო-ზემო სვანეთის სამხარეო ფილიალსა და მოპასუხეს შორის 2006 წელს გაფორმებული ხელშეკრულება დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი გახდა მხოლოდ 2014 წელს მოპასუხესთან არსებული სხვა სასამართლო დავის წარმოებისას, შესაბამისად, დარღვეული უფლების შესახებ მოსარჩელემ შეიტყო 2015 წელს, რაც გამორიცხავს სარჩელის ხანდაზმულობას.

5.1.6. პალატამ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლისა და საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის დისპოზიციაზე და აღნიშნა, რომ 2006 წელს, როცა მოსარჩელე წარმოადგენდა მოპასუხე საზოგადოების ექიმს, საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის სამეგრელო-ზემო სვანეთის სამხარეო ფილიალსა და დამსაქმებელს

შორის დადებული სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულების, ასევე, №2რ16 ხელშეკრულების (რომლითაც განისაზღვრა 2006 წლის „სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ“ ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობები) საფუძველზე ექიმ-სპეციალისტის მიერ „პროგრამით“ შესრულებული სამუშაოების დაფინანსება განხორციელდებოდა ფიქსირებული ანაზღაურების წესით და დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 120 ლარით. სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით 2006 წელს ხელფასის სახით დასაქმებულს თვეში 120 ლარი არ მიუღია. მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ ჩათვალა, რომ სასარჩელო მოთხოვნა, შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის, 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის, სამოქალაქო კოდექსის 316-ე-317-ე, 361-ე მუხლების შესაბამისად, ნაწილობრივ საფუძვლიანი იყო, შესაბამისად, მოპასუხეს დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა 2006 წლის მანძილზე მიუღებელი 120 ლარისა და 2006 წლის ივნისიდან დეკემბრამდე ამ თანხის 0.07%-ის გადახდა.

## **6. კასატორების მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა, მოპასუხემ მოითხოვა მისი სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გაუქმება, საქმის იმავე სასამართლოს სხვა შემადგენლობისათვის დაბრუნება და სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, ხოლო მოსარჩელემ – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

### **6.1. შპს „ს-ის“ საკასაციო საჩივრის საფუძველები:**

6.1.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ემყარება, როგორც მატერიალური, ისე, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევას, სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა მთელ რიგ ფაქტობრივ გარემოებებს, ამასთან, არ იმსჯელა ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორცაა, მაგალითად, ხანდაზმულობა. კასატორი 1995 წლიდან ეწევა ამბულატორიულ და არა სტატისტიკურ მონაცემებს. მოსახლეობის ამბულატორიული დახმარების 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამა და მისი დანართი №1-ით ნათლად დგინდება, რომ დაწესებულებასა და საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიან სახელმწიფო ფონდს შორის ხელშეკრულება დაიდო მხოლოდ ამბულატორიულ მონაცემებზე და დანართი №1-ში ჩანს, რომ დაფინანსებულია ენდოკრინოლოგი და ონკოლოგი, ხოლო ექიმ-ალერგოლოგი მასში არ არის მოხსენიებული. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა თვეში 120 ლარით მოსარჩელის დაფინანსების თაობაზე

ემყარება მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტებას, ისე, რომ სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხე საწარმოს დირექტორის განმარტება და თავად ხელშეკრულების დებულებები.

6.1.2. სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა მოპასუხის განმარტება იმის შესახებ, რომ სტაციონარული მომსახურების თაობაზე ხელშეკრულება არ ყოფილა გაფორმებული, ამგვარი ხელშეკრულება გაფორმდა ს-ლ საავადმყოფოსთან, რაც ნათლად ჩანს 2006 წლის ხელშეკრულებიდან. მოპასუხის საქმიანობა შემოიფარგლებოდა ამბულატორიული დახმარების განვით, რაც ასევე ირკვევა სარჩელზე დართული 20.07.2006წ. №118 საგადახდო დავალებით. რაც შეეხება 2006 წლის №2რ16 და №2რ26 ხელშეკრულებებს, ისინი სტაციონარულ მომსახურებას შეეხება და მოპასუხესთან რაიმე საერთო არ აქვს, რადგანაც საავადმყოფოს არ გააჩნია სტაციონარული მომსახურების ლიცენზია.

6.1.3. სარჩელის უსაფუძვლობასა და ხანდაზმულობაზე მითითებული იყო შესაგებელში, რაც არასწორად არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლომ და დაეყრდნო მხოლოდ მოსარჩელის განმარტებას ყოველგვარი მტკიცებულების წარუდგენლად.

6.1.4. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები იმის შესახებ, რომ მოპასუხე ეწეოდა სტაციონარულ მომსახურებას, 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამის დანართ №1-ში ექიმ-ალერგოლოგის დაფინანსებისა და ხელფასის თვეში 120 ლარით განსაზღვრის შესახებ. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია შრომითი ხელშეკრულება, ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება 2006 წლის 1 მარტს გაფორმდა.

6.2. 6. d-ის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი და 53-ე მუხლი. სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელეს ეკუთვნოდა მიუღებელი ხელფასის 0,07% 2006 წლის ივნისიდან, რადგანაც შრომის კოდექსი სწორედ ამ დროს ამოქმედდა, ხოლო წინა პერიოდის ურთიერთობებზე მითითებული ნორმების მოქმედება არ ვრცელდებოდა, რაც არასწორია. ამ შემთხვევაში, სასამართლომ არ გაითვალისწინა ამავე კოდექსის 53-ე მუხლი დათქმა, რომ იგი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გა-

საჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ ისინი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

**1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

1.1. საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დამსაქმებლის ვალდებულების არსებობა, ამ თვალსაზრისით კი, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

1.1.1. საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის სამეგრელო-ზემო სვანეთის სამხარეო ფილიალსა და შპს „ს-ას“ შორის 2006 წელს გაფორმდა სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ხელშეკრულება, რომელიც ითვალისწინებდა მოსახლეობის სტაციონარული/ამბულატორიული დახმარების სახელმწიფო პროგრამით გათვალისწინებული სამედიცინო მომსახურების შესყიდვას.

1.1.2. იმავე მხარეებს შორის, იმავე წელს დაიდო №2რ16 ხელშეკრულება, რომლითაც განისაზღვრა 2006 წლის „სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ“ ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობები. №2რ16 ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობების მიხედვით, შემსყიდველი „ხელშეკრულებით განსაზღვრული მომსახურების შესრულების, აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და ანაზღაურების წესის“ შესაბამისად, ვალდებულებას იღებდა, აენაზღაურებინა მიმწოდებლისათვის მოსახლეობის სტაციონარული დახმარების 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამის სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი მოსახლეობის სამედიცინო დაზღვევის კომპონენტის მიხედვით შესრულებული სამუშაო.

1.1.3. №2რ26 ხელშეკრულების სპეციფიკური პირობების მიხედვით, ექიმ-სპეციალისტის მიერ „პროგრამით“ შესრულებული სამუშაოების დაფინანსება განხორციელდებოდა ფიქსირებული ანაზღაურების წესით და დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 120 ლარით.

1.1.4. ნ. ძ-ი ექიმ-სპეციალისტი იყო, რომელიც სტაციონალურ მომსახურებას ეწეოდა და №2რ26 ხელშეკრულებით ეკუთვნოდა ფიქსირებული ანაზღაურების წესით დარიცხული ხელფასი თვეში 120 ლარი.

1.1.5. სასარჩელო მოთხოვნა არ იყო ხანდაზმული, ამასთან, ანაზღაურების დაყოვნების გამო კანონისმიერი პირგასამტეხ-



ლოს მოთხოვნის უფლება მოსარჩელეს მოქმედი შრომის კოდექსის ძალაში შესვლის შემდგომი პერიოდისათვის ეკუთვნოდა.

1.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პრეტენზიათა დასაბუთებულობის შემოწმებისა და იმ გარემოების გარკვევისათვის, თუ რამდენად არსებითი გავლენა შეეძლო მოეხდინა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სისწორეზე მხარეთა პრეტენზიებს, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს რამდენიმე საკითხზე:

1.2.1. სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველს საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი წარმოადგენს. სარჩელის ფორმალური საფუძვლიანობის შესწავლის შედეგად ირკვევა, რომ ნ.ძ-ი მოთხოვნის დაკმაყოფილებისათვის ზემოხსენებული ნორმების ყველა ელემენტზე მიუთითებს, სწორედ ეს გარემოება განაპირობებს შესაგებლის საფუძვლიანობის (არსებითობის) შემოწმების აუცილებლობას. მოპასუხის შედავება შესაფასებელია რამდენიმე მიმართულებით: ერთი მხრივ, იგი განმარტავს, რომ მას, როგორც სამედიცინო დაწესებულებას, სტაციონარული მომსახურება სახელმწიფოს 2006 წლის პროგრამის ბენეფიციარებისათვის არ გაუწევია, რადგანაც ამ მომსახურებაზე მას ხელშეკრულება არ გაუფორმებია სახელმწიფოსთან, ხოლო, მეორე მხრივ, მიუთითებს სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე.

1.3. საკასაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში მოპასუხის მხრიდან სტაციონარული მომსახურების შესახებ ხელშეკრულების გაფორმების თაობაზე და მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში კასატორს დასაბუთებული შედავება არ წარმოუდგენია, რადგანაც საქმეში არსებული 2006 წლის სახელმწიფო შესყიდვების ხელშეკრულება (რომელიც ზოგადი ხასიათისაა და მოპასუხის მითითების საწინააღმდეგოდ, არ შეიცავს ერთმნიშვნელოვან დათქმას მხოლოდ ამბულატორიული მომ-

სახურების განევაზე), ასევე, მოსარჩელის მიერ წარდგენილი №2რ26 და №2რ16 ხელშეკრულებები (სპეციფიკური პირობები) შეიცავენ პირდაპირ მითითებას სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი მოსახლეობის სტაციონარული მომსახურების შესახებ და ექიმ-სპეციალისტის ანაზღაურება განსაზღვრულია ფიქსირებული ხელფასით – თვეში 120 ლარით. №2რ26 ხელშეკრულების თანახმად, „მიმწოდებელი მოვალეა სამოქმედო ტერიტორიაზე მცხოვრები მოსახლეობა უზრუნველყოს სრული სამედიცინო მომსახურებით მისთვის სამედიცინო საქმიანობაზე მინიჭებული სახელმწიფო ლიცენზიის ფარგლებში“. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე აპელირებდა, რომ არ გააჩნდა სტაციონარული მომსახურების სამედიცინო ლიცენზია, თუმცა, საექიმო საქმიანობის უფლების განმსაზღვრელი მტკიცებულება (ლიცენზია), სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების შესაბამისად, მას საქმის ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებში განხილვისას არ წარუდგენია, შესაბამისად, სავსებით დაუსაბუთებელია მოპასუხის პრეტენზია იმის შესახებ, რომ სტაციონარული მომსახურების განევის ფაქტის დადგენისას სააპელაციო სასამართლო დაეყრდნო მხოლოდ მოსარჩელის განმარტებას. ამ თვალსაზრისით საინტერესოა თავად მოსარჩელის მიერ სარჩელში მითითებული შუამდგომლობა მოპასუხის დავალდებულების თაობაზე, წარედგინა 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამა, რომელიც ინახებოდა მოპასუხესთან და არეგულირებდა სტაციონალური მომსახურების განევის საკითხს. მოსარჩელე ასევე მოითხოვდა 2006 წლის სახელფასო უწყისების წარდგენას. რაც შეეხება კასატორის (მოპასუხის) მითითებას, რომ №2რ16 და №2რ26 ხელშეკრულებები გაფორმებული იყო ს-ლ საავადმყოფოსთან, პალატა მას ვერ გაიზიარებს, რადგანაც თავად ამ ხელშეკრულებებზე მოპასუხის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირის – დირექტორ მ.ბ-ას ხელმოწერები და სამსახურებრივი ბეჭედი დასმული, ამასთანავე, ამ გარემოებაზე საქმის მომზადების დასრულებამდე მოპასუხეს არ მიუთითებია. ამავე საფუძვლით ვერ იქნება საკასაციო პალატის მიერ შეფასებული მპს „სენაკის ამბულატორიულ-პოლიკლინიკური გაერთიანების“ მტკიცება იმის თაობაზე, რომ მხოლოდ ამბულატორიული მომსახურების განევას ადასტურებს საქმეში წარმოდგენილი 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში დადებული ხელშეკრულების დანართი №1 და 2006 წლის 20 ივლისის №118 საგადახდო დავალება, რადგანაც ამგვარი მტკიცებულებები საქმის ქვემდგომი წესით განხილვისას მოპასუხის

მხრიდან არ წარმოდგენილა.

1.4. მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ნ. ძ-ი დასაქმებული იყო შპს „ს-ამი“. ამ გარემოებას შესაგებლით დაეთანხმა მოპასუხე, თუმცა დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია, რადგანაც სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში სტაციონარული მომსახურების ანაზღაურება დადგენილია ექიმ-სპეციალისტისათვის. სარჩელის თანახმად, ნ. ძ-ი სწორედ ექიმ-სპეციალისტის პოზიციაზე იყო დასაქმებული. მოპასუხემ კი, ერთი მხრივ, უარყო ზოგადად სტაციონარული მომსახურების განევის ფაქტი, ხოლო, მეორე მხრივ, შესაგებელში აღნიშნა, რომ ნ. ძ-ი მუშაობდა ექიმ-ალერგოლოგად. ზოგადი წესის თანახმად (სსსკ-ის 102.1 მუხლი), სადავო გარემოების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია შრომის კოდექსით დადგენილი შემდეგი რეგულაცია: შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით (შკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილი). საქმის მასალებით არ დასტურდება, თუ რა ფორმით იყო გაფორმებული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, ამასთანავე, პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელს, როგორც შრომის ორგანიზაციულ მონესრიგებაზე უფლებამოსილ პირს, სრული შესაძლებლობა გააჩნდა, წარედგინა სათანადო მტკიცებულებები დასაქმებულის მიერ დაკავებული პოზიციის შესახებ, თავის მხრივ, დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე ექიმ-სპეციალისტის თანამდებობაზე იყო დანიშნული, რადგანაც, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლო ამ ფაქტს უდავოდ მიიჩნევს მაშინ, როდესაც მოპასუხე მას არ ეთანხმებოდა. ამასთანავე, საგულისხმოა ისიც, რომ საქალაქო სასამართლომ მხარეთა ზეპირი განმარტების საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია მოსარჩელის ექიმ-ალერგოლოგად დანიშვნის ფაქტი №83/კ-01.10.95 ბრძანების საფუძველზე, როდესაც ამგვარი ბრძანება საქმეში არ არის წარმოდგენილი. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა კი, არ შეიცავს შეფასებას, თუ რამდენად არსებითი შედავება წარადგინა აპელანტმა მითითებულ გარემოებაზე (სსსკ-ის 377-ე მუხლი), ამდენად, ამ ნაწილში შპს „ს-ამ“ დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია წარმოადგინა, რომლის თანახმადაც, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები დაუსაბუთებელია და საჭიროებს მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევას (სსსკ-ის 105-ე მუხლი), მიუხედავად აღნიშნულისა, როგორც ახალ გარემოებას, საკა-

საციო პალატა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის საფუძველზე არ იზიარებს და შეფასების საგნად არ მიიჩნევს კასატორის მტკიცებას, რომ ნ.ძ-თან, როგორც ალერგოლოგთან, ხელშეკრულება 2006 წლის 1 მარტს გაფორმდა.

1.5. პალატა დასაბუთებულ შედაგებად მიიჩნევს მოპასუხის მიერ საკასაციო საჩივარში გამოთქმულ იმ პრეტენზიას, რომლის თანახმადაც, სასამართლომ არასწორად განმარტა მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხი. კასატორის აღნიშნული პრეტენზია იმდენად არსებითია, რომ აბსოლუტურ გავლენას ახდენს სარჩელის ბედზე, რადგანაც, სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე. უპირველესად საკასაციო პალატა ყურადღებას იმ გარემოებაზე გაამახვილებს, რომ სააპელაციო პალატამ დაადგინა მხარეთა შორის პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულების არსებობის ფაქტი, ასეთ შემთხვევაში კი, ხანდაზმულობის საკითხის მარეგულირებელ ნორმად სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის არა პირველი, არამედ, მე-2 ნაწილი გვევლინება, რომლის თანახმადაც, ხანდაზმულობის ვადა იმ მოთხოვნებისა, რომლებიც წარმოიშობა პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულებებიდან, სამი წელია (სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილი), თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, საკითხის გადასაწყვეტად არსებითი მნიშვნელობისაა ის გარემოება, თუ როდის შეიტყო პირმა უფლების დარღვევის შესახებ. მოთხოვნის ხანდაზმულობის ფაქტის დადგენისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ყველა მტკიცებულება, რომელიც წარმოდგენილია საქმეში. სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. განსახილველი ნორმის თანახმად, ყურადღება უნდა მიექცეს ორ ელემენტს, რომლებსაც უკავშირდება მოთხოვნის წარმოშობის დრო: პირმა შეიტყო უფლების დარღვევის შესახებ და/ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. პირველ შემთხვევაში, არსებობს ფაქტები, რომლებიც პირდაპირ მიუთითებენ მისი უფლების დარღვევის ცოდნაზე, ხოლო, მეორე შემთხვევაში, არ არსებობს ის ფაქტები, რომლებიც პირდაპირ უთითებს მისი უფლების დარღვევის შესახებ ცოდნაზე, მაგრამ არსებობს გარემოებები, რომლებიც მიუთითებს იმაზე, რომ პირს უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ, მაგრამ, თავისი დაუდევრობის გამო ვერ შეიტყო. საკასაციო პალა-

ტა განმარტავს, რომ პირველი ელემენტის არსებობა (როდესაც არსებობს ფაქტები, რომლებიც პირდაპირ მიუთითებს მისი უფლების დარღვევის ცოდნაზე) გამორიცხავს მეორე ელემენტზე აპელირების საშუალებას (უნდა შეეცყო უფლების დარღვევის შესახებ). შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ კრიტიკულად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის მტკიცება, რომ მან უფლების დარღვევის შესახებ 2014 წელს, მოპასუხესთან სხვა სასამართლო დავის წარმოებისას შეიტყო მაშინ, როდესაც, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

1.6. საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს ნ. ძ-ის პრეტენზიას გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის არასწორი განმარტების თაობაზე. ამ თვალსაზრისით სასამართლო მხედველობაში იღებს იმას, რომ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა 2006 წლის მიუღებელი ხელფასისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრება ყოველ გადაცილებულ დღეზე. ამ უკანასკნელ საკითხს არეგულირებს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი და იგი დასაქმებულს აღჭურავს უფლებით, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მოსთხოვოს დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა ამოიწურა ახალი კანონის (შრომის კოდექსის) ამოქმედების შემდგომ, 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 იქნას დარიცხული. საკასაციო სასამართლო მოიხმობს მოქმედი შრომის კოდექსის 53-ე მუხლს, რომლის თანახმადაც, ეს 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. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილისა და 53-ე მუხლის ანალიზი, მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამავე კოდექსის 34-ე მუხლის გარეშე, ამ უკანასკნელი ნორმით დადგე-

ნილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება 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.

1.7. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მიღებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების დარღვევით და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საჭიროა სწორედ მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა. ამ საფუძვლიდან გამომდინარე, პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, ვიდრე ობიექტურად არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება.

1.8. რაც შეეხება კასატორ შპს „ს. ა. გ-ის“ მოთხოვნას საქმის იმავე სასამართლოს სხვა შემადგენლობისათვის დაბრუნების თაობაზე, პალატა მას უსაფუძვლოდ მიიჩნევს. მართალია, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ამგვარ შესაძლებლობას ითვალისწინებს, თუმცა, არც საქმის მასალებით დგინდება და არც კასატორს მიუთითებია გარემოებები იმის თაობაზე, თუ რა საჭიროება არსებობს საქმის განმხილველი სასამართლო შემადგენლობის შეცვლისა.

**2. საკასაციო სასამართლოში წარმოდგენილი მტკიცებულებები:**

2.1. საქმეში წარმოდგენილ საკასაციო საჩივრებს, ასევე, მო-

პასუხის საკასაციო შესაგებელს ერთვის მტკიცებულებები.

2.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. აღნიშნული ნორმა ადგენს საკასაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების პროცესულურ ფარგლებს და მისი შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საკასაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებზე მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა არ დაიშვება, მით უფრო გაუმართლებელია იმ მტკიცებულებათა განმეორებით წარმოდგენა, რომლებიც საქმის მასალებშიც მოიპოვება. ამავე კოდექსის 104-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვთ. დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაზიარების საფუძველი, შესაბამისად, მხარეებს უნდა დაუბრუნდეთ ისინი.

### **3. სასამართლო ხარჯები:**

3.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსარჩელე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია, ხოლო, საკასაციო საჩივრის გამო, მოპასუხის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 300 ლარი.

3.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. მითითებული ნორმიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი უნდა განისაზღვროს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 104-ე, 407-ე, 412-ე მუხლებით და



## დაადგინა:

1. შპს „ს-ის“ დირექტორ მ. ბ-ას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. ნ. ძ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 8 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

4. ნ. ძ-ი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია, ხოლო შპს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი.

5. შპს „ს-ას“ დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე დართული მოსახლეობის ამბულატორიული დახმარების 2006 წლის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში ხელშეკრულებით განსაზღვრული მომსახურების შესრულების, აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და ანაზღაურების წესის, 2006 წლის 1 იანვრის სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულების, საქართველოს ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს №00875 ლიცენზიის, 2006 წლის 20 ივლისის №118 საგადახდო დავალების ასლები და 2006 წლის 6 მარტის №21/კ ბრძანების ამონაწერი, ასევე, საკასაციო შესაგებელზე დართული ამავე მტკიცებულებების, სენაკის რაიონის გამგეობასა და მოპასუხეს შორის დადებული №5.27.02 ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს №01-11/08/4264; №01-19/03/301; №01-19/03/13109; №02/76904 მიმართვები ნ. ძ-ისადმი, 2003-2005 წლების ხელშეკრულებების №1 დანართები 29 (ოცდაცხრა) ფურცლად, ხოლო ნ. ძ-ს – საქართველოს შრომის კოდექსის ამონარიდი, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 16 დეკემბრის №2/ბ-1107-13 განჩინების, ს-ლი სასამართლოს 2009 წლის 12 მარტის №2/230 სააღსრულებო ფურცლისა და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 19 მარტის №2/ბ-190-2015 განჩინების ასლი.

6. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.



### 3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

#### განჩინება

№ას-1294-1232-2014

17 მარტი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

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

#### აღწერილობითი ნაწილი:

თ. გ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში ააიპ ს-ოს მიმართ და მოითხოვა თ. გ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სააგენტოს 2013 წლის 8 ნოემბრის №... ბრძანებისა და სააგენტოს მონიტორინგის ჯგუფის 2013 წლის 23 ოქტომბრის დასკვნის ბათილად ცნობა, თ. გ-ის აღდგენა ააიპ ქ.თბილისის №... საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე, ასევე 2013 წლის 8 ნოემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება მისი ყოველთვიური ხელფასის – 1000 ლარის გათვალისწინებით.

მოსარჩელის განმარტებით, სააგენტოს მონიტორინგის ჯგუფის 2013 წლის 23 ოქტომბრის დასკვნის მიხედვით, ბაგა-ბაღში გამოვლინდა შემდეგი დარღვევები: 1. მონიტორინგის დროს, საბავშვო ბაღში სამუშაო ადგილზე არ იმყოფებოდა დირექტორი, საქმის მწარმოებელი, ექთანი, მეთოდისტი. აღნიშნულთან დაკავშირებით, მოსარჩელემ განმარტა, რომ წესდებით, დირექტორს არ მოეთხოვება მთელი დღის განმავლობაში ბაგა-ბაღში ყოფნა და არ ეკრძალება სამუშაო საათებში ბაგა-ბაღთან დაკავშირებულ სხვა საქმეებზე სიარული. მითუმეტეს, რომ მონიტორინგი მთელი დღის განმავლობაში არ მიმდინარეობდა.

დასკვნაში აღნიშნულია, რომ მენიუ-ფაქტურაზე არ იყო დირექტორის ხელმოწერა და ბეჭედი, ამასთან, მენიუ განერილი იყო მწირედ, 1000 კალორიაზე ნაკლები ოდენობით.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ სადავო მენიუზე მისი ხელმო-

წერისა და ბექდის არარსებობა ადასტურებს, რომ დირექტორი აღნიშნულ მენიუს არ დაეთანხმა და მასში შეიტანდა სათანადო შესწორებას.

მხარე არ დაეთანხმა დასკვნაში მითითებულ გარემოებას, რომ მონიტორინგის შედეგად ბაგა-ბაღში გამოვლინდა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი დარღვევები.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მონიტორინგის ბაგა-ბაღში შესვლისა და ჯგუფის ბაღში ყოფნის პერიოდში ბაგა-ბაღში არ იმყოფებოდა დირექტორი და სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესზე პასუხისმგებელი სამი თანამშრომელი, ყოველგვარი საპატიო მიზეზის გარეშე. ასეთი ვითარება საფრთხეს უქმნის აღსაზრდელთა უსაფრთხოებას, სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის ხარისხს და მიუთითებს დაკისრებული მოვალეობებისადმი გულგრილ დამოკიდებულებას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 17 ივნისის გადაწყვეტილებით თ. გ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 23 ოქტომბრის განჩინებით თ. გ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2009 წლის 9 ივლისს თ. გ-ე დაინიშნა ააიპ №... საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორად. საბავშვო ბაგა-ბაღში დირექტორს უშუალოდ ექვემდებარებოდნენ ბაგა-ბაღის დირექტორის მოადგილე, მეთოდისტი (საგანმანათლებლო პროგრამების კოორდინატორი), ექთანი (ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორი), საქმის მწარმოებელი (ბუღალტერი), მწე (სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორი).

თ. გ-ის, როგორც №... საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის, უფლებამოსილებას წარმოადგენდა: საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვა; ბაღის წარმოდგენა მესამე პირებთან ურთიერთობაში; აღნიშნული დაწესებულების საერთო საქმიანობის წარმართვა. ამ საქმიანობის კანონიერებასა და ეფექტურობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრებოდა ბაგა-ბაღის დირექტორს. იგი პასუხისმგებელი იყო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მიერ დამტკიცებული ბაგა-ბაღის მართვის სტრატეგიის განხორციელებაზე, ამავე სააგენტოს მიერ რეკომენდებული მეთოდოლოგიის დანერგვაზე. მასვე ევალებოდა, შეექმნა შესაბამისი პირობები ბავ-

შვის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის დაცვისა და განვითარებისათვის და მონიტორინგი გაენია მისი განხორციელებისათვის. იგი ვალდებული იყო, დაეცვა აღსაზრდელის ყველა ის უფლება, რაც მას ბავშვის უფლებათა კონვენციით აქვს მინიჭებული. თ. გ-ის, როგორც ბალის დირექტორის მოვალეობას შეადგენდა თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა ჯეროვან შესრულებაზე კონტროლი, ასევე, თანამშრომელთა შორის საქმიანი და ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული ურთიერთობების გაღრმავებისადმი ხელშეწყობა.

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ №... საბავშვო ბაგა-ბაღში მეთოდისტის (საგანმანათლებლო პროგრამის კოორდინატორის) თანამდებობაზე დასაქმებული იყო მ. დ-ე. შრომითი ხელშეკრულებით, მის სამუშაო დროდ განსაზღვრული იყო კვირაში ორი სამუშაო დღე – ორშაბათი და ხუთშაბათი, 09:30 სთ-დან 17:30 სთ-მდე. ექთნის (ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორის) თანამდებობაზე დასაქმებული იყო მ. გ-ი. შრომითი ხელშეკრულებით, მის სამუშაო დროდ განსაზღვრული იყო ხუთდღიანი სამუშაო კვირა, 09:00 სთ-დან 17:00 სთ-მდე. საქმის მწარმოებლის (ბუღალტრის) თანამდებობაზე დასაქმებული იყო ნ. ნ-ი. შრომითი ხელშეკრულებით, მის სამუშაო დროდ განსაზღვრული იყო ხუთდღიანი სამუშაო კვირა: ხელშეკრულებით სამუშაო საათები მითითებული არ არის.

საბავშვო ბაღში დასაქმებულ პირებს, შინაგანაწესის თანახმად, ეძლევათ შესვენების დრო – ... წუთი, რომელიც თანამშრომელს შეუძლია გამოიყენოს თავისი შეხედულებისამებრ ისე, რომ ხელი არ შეუშალოს სააღმზრდელო პროცესს. დირექტორის ბრძანებით, შეიძლება განისაზღვროს სხვადასხვა პირისათვის შესვენების განსხვავებული დრო. საბავშვო ბაღში დასაქმებულ პირს, უფლება არა აქვს, შესვენების დროის განმავლობაში დატოვოს სამუშაო ადგილი, ადმინისტრაციის თანხმობის გარეშე.

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 12 ნოემბრის №280/ნ ბრძანებით დამტკიცებული 2013 წლის სექტემბერ-დეკემბრის თვეებში მოქმედი „კვების ორგანიზაცია ბავშვთა სკოლამდელ დაწესებულებებში“ სანიტარული წესებითა და ნორმებით, რომელთა თანახმად, ბავშვის კვების მენიუ უნდა იყოს მრავალფეროვანი. დღელამური რაციონის კერძების ნაკრები უნდა უზრუნველყოფდეს ბავშვთა ორგანიზმის მოთხოვნილებებს ძირითად საკვებ ნივთიერებებსა და ენერგიაზე, სარეკომენდაციო ასაკობრივი ნორმების გათ-

ვალისწინებით. გარდა ასაკობრივი ნორმებისა, აუცილებელია, გათვალისწინებულ იქნეს სეზონურობა, აღზრდის პირობები, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, კვების თავისებურებები და სხვ.

სკოლამდელ დაწესებულებაში უნდა არსებობდეს 10-დღიანი ან 2-კვირიანი პერსპექტიული მენიუ და სპეციალურად შემუშავებული კერძების კართოტეკა. პერსპექტიულ მენიუებზე დაყრდნობით, მენიუ-განრიგი უნდა შედგეს ყოველდღიურად. მასში უნდა აღინიშნოს იმ ბავშვებისა და თანამშრომლების რიცხვი, ვინც უნდა მიიღოს აღნიშნული საკვები.

ბავშვთა კვების ხარისხზე აუცილებელია, დაწესდეს ყოველდღიური კონტროლი: რომელიმე პროდუქტის არქონის შემთხვევაში, ის შეიძლება შეიცვალოს ძირითადი საკვები ნივთიერებების (ცილები და ცხიმები) იდენტური რაოდენობის შემცველი სხვა პროდუქტით, რისთვისაც აუცილებელია, პროდუქტების ურთიერთჩანაცვლების დადგენილი ცხრილით სარგებლობა. საკვების ულუფათა მოცულობა მკაცრად უნდა შეესაბამებოდეს ბავშვის ასაკს. ბავშვთა კვების დღიური მენიუ აუცილებელია გამოიკრას კედელზე (მშობელთათვის).

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2013 წლის 10 ოქტომბერს ააიპ ს-ის დირექტორმა გამოსცა №... ბრძანება სააგენტოში მონიტორინგის ჯგუფის შექმნის შესახებ. ჯგუფს დაევალა მონიტორინგის განხორციელება ააიპ „თბილისის №... საბავშვო ბაგა-ბაღში“ და ააიპ „თბილისის №... საბავშვო ბაგა-ბაღში“. დასახელებულ ბაგა-ბაღებში მონიტორინგის განხორციელება ჯგუფს დაევალა სამუშაო გეგმის (ბრძანების დანართი №1) შესაბამისად. მონიტორინგის ჯგუფს შემონიშნების განხორციელება და მონიტორინგის შედეგებზე დასკვნის სააგენტოში წარდგენა დაევალა 2013 წლის 24 ოქტომბრამდე.

№.. საბავშვო ბაგა-ბაღში ჯგუფს მონიტორინგი უნდა განეხორციელებინა შემდეგი სამუშაო გეგმის მიხედვით: 1. სოციალური და სააღმზრდელო გარემო; 2. მართვა და საქმისწარმოება; 3. კვების ბლოკი და საწყობი; 4. მონიტორინგის პროცესში, საჭიროებიდან გამომდინარე, სხვა საკითხების შესწავლა.

მონიტორინგის ჯგუფს გადაწყვეტილი ჰქონდა №... საბავშვო ბაგა-ბაღის მონიტორინგი 2013 წლის 11 ოქტომბერს (პარასკევ დღეს), მაგრამ ბაღისკენ გამგზავრების წინ ჯგუფის ერთ-ერთ წევრს დაურეკა სააგენტოს რაიონულმა კოორდინატორმა, რომელმაც აცნობა, რომ დირექტორი (მოსარჩელე) თ. გ-ე არ იქნებოდა ადგილზე ბავშვის ცუდად ყოფნის გამო, ამის შემდეგ, მონიტორინგის ჯგუფმა გადაწყვიტა მოცემულ ბაგა-ბაღში სხვა სამუშაო დღეს მისვლა.

2013 წლის 15 ოქტომბერს, სამშაბათ დღეს, დღის პირველ ნახევარში მონიტორინგის ჯგუფის სამი წევრი (მათ მოგვიანებით შეუერთდა ჯგუფის წევრი, კონსულტანტი ე. დ-ი) მივიდა №... საბავშვო ბაგა-ბაღში, მონიტორინგის განსახორციელებლად.

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ №... საბავშვო ბაგა-ბაღში მისულმა მონიტორინგის ჯგუფმა ვერ შეძლო სამუშაო გეგმის შესაბამისი მონიტორინგის განხორციელება დირექტორის, მოსარჩელე თ. გ-ის და სხვა პირების — საქმის მწარმოებლის (ბუღალტრის), ექთნის, მეთოდისტიის საბავშვო ბაღში თავიანთ სამუშაო ადგილებზე არყოფნის გამო, ამასთან, იმის გამოც, რომ ვერ შემოწმდა დოკუმენტაცია, რომელზეც ხელი მიუწვდებოდა მხოლოდ დირექტორს. მონიტორინგის ჯგუფმა ნახა, რომ აღსაზრდელთა ელექტრონული აღრიცხვა გაკეთებული იყო. მოწმე თ. თ-ის ჩვენებით, აღრიცხვა დამლაგებელმა განახორციელა.

იმის შესახებ, რომ ბაგა-ბაღის დირექტორი თ. გ-ე ამა თუ იმ ობიექტური მიზეზით არ იმყოფებოდა სამსახურში (არ მოსულა ან იყო დროებით გასული) ამა თუ იმ საკითხთან დაკავშირებით (ცხი განმარტებით, ის გასული იყო, შვებულების შესახებ განცხადების სააგენტოში მიტანის მიზნით), არ იცოდა არც საბავშვო ბაგა-ბაღის რომელიმე თანამშრომელმა (მათ შორის დირექტორის მოადგილემ, მოსარჩელემ თავად განაცხადა, რომ მას დირექტორის მოადგილისათვის არაფერი უთქვამს), არც სააგენტოს შესაბამისმა თანამშრომელმა (მაგალითად, რაიონულმა კოორდინატორმა, რომელსაც ჰქონდა ინფორმაცია თ. გ-ის სამსახურში არყოფნის შესახებ, წინა სამუშაო დღეს, 2013 წლის 11 ოქტომბერს. მოწმე თ. თ-ის ჩვენებით, მნეს ინფორმაციით, დირექტორი ბაღში ჯერ კიდევ არ იყო მისული.

ბაგა-ბაღის დირექტორისათვის არ იყო ცნობილი, მისი ბაგა-ბაღში არყოფნის პერიოდში ადგილზე იქნებოდნენ თუ არა სხვა პასუხისმგებელი პირები: მან არ იცოდა, რომ იმ დღეს (სამშაბათს) სამსახურში გამოცხადდებოდა მეთოდისტი მ. დ-ე, რომელიც, როგორც წესი, მუშაობდა კვირაში ორ დღეს — ორშაბათს და ხუთშაბათს, ხოლო ექთანი მ. გ-ი აპირებდა თუ არა (გარკვეული მიზეზებით) შენობიდან გასვლას. მოსარჩელისათვის ცნობილი არ იყო, იმ დღეს სამსახურში მისი ადგილზე არ ყოფნისას ბაგა-ბაღში მოვიდოდა თუ არა საქმის მწარმოებელი (ბუღალტერი) ნ. წ-ი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულებით ევალებოდა ბაგა-ბაღში კვირაში 5 დღე ემუშავა, ასევე, სხვა დაწესებულებაში დასაქმების გამო, ბაღში კვირის გარკვეულ დღე-

ებში ცხადდებოდა.

№... საბავშვო ბაგა-ბაღში მისულ მონიტორინგის ჯგუფს ადგილზე დახვდა მწე, დირექტორის მოადგილე და დამლაგებელი. მონიტორინგის ჯგუფის ადგილზე ყოფნის პერიოდში, მათ მიერ ბაგა-ბაღის ტერიტორიის დატოვებამდე თანამშრომელთა სატელეფონო ზარების საფუძველზე, სხვადასხვა დროს სამსახურში მივიდნენ საქმის მწარმოებელი (ბუღალტერი), ექთანი და მეთოდისტი.

ბაგა-ბაღის ტერიტორიიდან გასულ მონიტორინგის ჯგუფის წევრებს გზაზე, დაახლოებით 10-12 წუთში, შეხვდათ თ. გ-ეც.

№... საბავშვო ბაგა-ბაღში მისული მონიტორინგის ჯგუფი, პირველად შევიდა კვების ბლოკში, სადაც მწემ მათ გადასცა იმ დღის მენიუ-ფაქტურა, რომელიც არ იყო დამტკიცებული დირექტორის მიერ. მასზე არ იყო დირექტორის ხელმოწერა და ბეჭედი. აღნიშნული მენიუ-ფაქტურა, რომლითაც განერილი იყო დღის მენიუ იყო მწირი (მენიუ-ფაქტურა არ მოიცავდა აუცილებელ პროდუქტებს, ასევე, იყო არაბალანსირებული (არ იყო დაცული 1-1-4-ის პრინციპი: ცილები, ცხიმები, ნახშირწყლები) და დღის დასაშვებ ნორმაზე (1000 კკალორია) მნიშვნელოვნად ნაკლები კალორით (928,67 კკალორია).

მონიტორინგის ჯგუფმა 2013 წლის 23 ოქტომბერს შეადგინა დასკვნა №... საბავშვო ბაგა-ბაღის შემოწმების შესახებ. დასკვნის თანახმად, ბაგა-ბაღში ვერ განხორციელდა გეგმის შესაბამისი მონიტორინგი დირექტორის და სხვა პირების ბაგა-ბაღში არყოფნის გამო.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ მონიტორინგის პროცესში, ჯგუფის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა-ნაკლოვანებები:

1. მართვისა და საქმის წარმოების სფეროში გამოვლინდა, რომ „სამუშაო ადგილზე არ იმყოფებოდა დირექტორი, საქმის მწარმოებელი, ექთანი, მეთოდისტი. ზემოაღნიშნული პირები წარმოადგენენ სკოლამდელი დაწესებულების ადმინისტრაციას. მათი არყოფნა ხელისშემშლელია სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის სრულფასოვნად და უსაფრთხოდ წარმართვისათვის. ერთდროულად დირექტორის და სხვა, სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესში მონაწილე თანამშრომლების ბაგა-ბაღში სამუშაო საათებში არყოფნა მიუთითებს დაკისრებული მოვალეობებისადმი გულგრილ დამოკიდებულებას და პირდაპირ უქმნის საფრთხეს აღსაზრდელთა უსაფრთხოებას. გაიგეს რა მონიტორინგის შესახებ, აღნიშნული თანამშრომლები მოგვიანებით გამოცხადდნენ საბავშვო ბაღში, თუმცა მათ არ წარმოუდგენიათ

სამუშაო საათებში სამსახურში საპატიო მიზეზით არყოფნის დამადასტურებელი დოკუმენტები“.

2. კვების ბლოკის და საწყობის მხრივ, გამოვლინდა, რომ „დღის მენიუ-ფაქტურაზე არ იყო დირექტორის ხელმოწერა და ბეჭედი. განერილი მენიუ იყო მწირი, არაბალანსირებული და 1000 კალორიაზე ნაკლები“.

3. სოციალური და სააღმზრდელო გარემოს მხრივ, გამოვლინდა, რომ „ბაღის ჯგუფების შესასვლელთან არი არის გამოკრული განერილი დღის განრიგი მშობლებისათვის. არც სველ ნერტილებშია თვალსაჩინო მითითებები, ცენტრების სიმციერა“.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ თ. გ-ე გაეცნო დასკვნას, რაც მან ხელმოწერით დაადასტურა, რა დროსაც წერილობით მიუთითა, რომ არ ეთანხმება გარკვეულ საკითხებს. დადგინდა მენიუ-ფაქტურის მინიმალურ სტანდარტებთან შეუსაბამობის არა ერთი შემთხვევა, სახელდობრ, 2013 წლის ოქტომბრის თვეში დადგინდა 11 ასეთი შემთხვევა.

2013 წლის 8 ნოემბერს მოპასუხე სააგენტოს დირექტორმა გამოსცა №... ბრძანება „თ. გ-ის თანადებობიდან გათავისუფლების შესახებ“. დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, აღნიშნული ბრძანებით თ. გ-ე თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2013 წლის 8 ნოემბრიდან. ბრძანებაში მისი გამოცემის საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტსა და სააგენტოს მონიტორინგის ჯგუფის 2013 წლის 23 ოქტომბრის დასკვნაზე.

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მეოთხე პუნქტებით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით და მიუთითა, რომ ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებს სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტისა და სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის საფუძველზე სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე თ. გ-ემ ჯეროვნად არ შეასრულა შრომითი ვალდებულება, ამასთან, მისმა არამართლობიერმა ქმე-



დებებმა განაპირობეს მოპასუხის მხრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, კერძოდ, დადგინდა, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღში თანამშრომლები არ იცავდნენ შრომის დისციპლინას, სამსახურიდან გასვლას არ უთანხმებდნენ დირექტორს, ბაგა-ბაღის დირექტორიც სამსახურში თუნდაც გარკვეული პერიოდით არყოფნის (გვიან მოსვლის თუ დროებით გასვლის) შესახებ საქმის კურსში არ აყენებდა შესაბამის პირებს, მათ შორის დირექტორის მოადგილეს, რომელიც ვალდებული იყო, ასეთ დროს შეეცვალა იგი.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასეთი ვითარება საფრთხეს უქმნის აღსაზრდელთა უსაფრთხოებას, მათ ჯანსაღ და უსაფრთხო (უვნებელ) კვებას, სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის ხარისხს, სათანადო საქმის წარმოებას, რაც ბაგა-ბაღის უპირველეს ამოცანას წარმოადგენს. დადგინდა უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტის – მენიუ-ფაქტურის შედგენის პროცედურის დარღვევა, ამასთან, გამოვლინდა ბავშვთა კვების დადგენილი ნორმების არა ერთი დარღვევა. ბაგა-ბაღის ჯგუფების შესასვლელებთან, მშობლებისათვის არ იყო გამოკრული დღის განრიგი, სველ წერტილებში არ იყო (მონიტორინგის დროს) გამოკრული თვალსაჩინო მითითებები. ვინაიდან ბაგა-ბაღის დირექტორი წარმართავს ბაგა-ბაღის საერთო საქმიანობას, ის არის პასუხისმგებელი ამ საქმიანობის ხარისხზე, კანონიერებასა და ეფექტურობაზე.

სააპელაციო პალატის მითითებით, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მეტყველებენ ბაგა-ბაღის დირექტორის მხრიდან თავისი მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაზე, რაც თავის მხრივ, წარმოადგენს საფრთხეს აღსაზრდელის, ბავშვის ჯანმრთელობისა თუ აღზრდის სწორად წარმართვისათვის.

ბავშვთა უფლებათა კონვენციის 3.3. მუხლის თანახმად, მონაწილე სახელმწიფოები უზრუნველყოფენ, რომ ბავშვებზე ზრუნვისათვის, მათი დაცვისათვის პასუხისმგებელი დაწესებულებები, სამსახურები და ორგანოები შეესაბამებოდნენ კომპეტენტური ორგანოების მიერ დაწესებულ ნორმებს, კერძოდ, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში მათი პერსონალის რაოდენობრიობისა და ვარგისიანობის, აგრეთვე, კომპეტენტური ზედამხედველობის თვალსაზრისით. ამავე კონვენციის 26.1. მუხლის მიხედვით, მონაწილე სახელმწიფოები ცნობენ ყოველი ბავშვის უფლებას ცხოვრების იმ დონეზე, რომელიც აუცილებელია ბავშვის ფიზიკური, გონებრივი, სულიერი, ზნეობრივი და სოციალური განვითარებისათვის.

სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არ არსებობს მოსარჩე-



ლის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ააიპ ს-ოს ბრძანების გაუქმების, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და, შესაბამისად, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება თ. გ-ემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძველებით:

კასატორმა მიიჩნია, რომ სააპელაციო პალატა არასწორად დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და არ გაიზიარა აპელანტის არც ერთი არგუმენტი.

მხარის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მონიტორინგის დასკვნაში მითითებული დარღვევები იყო სისტემატური ხასიათის. ფაქტობრივად, დასკვნას საფუძველად უდევს მხოლოდ ერთი დღის შემონმების შედეგები და დარღვევები.

კასატორმა ჩათვალა, რომ სააპელაციო პალატამ სადავო ურთიერთობის მიმართ ისე გამოიყენა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომ არ გამოუკვლევია, რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნული ნორმა გულისხმობს არა ნებისმიერი, არამედ მხოლოდ უხეში დარღვევისას სამსახურიდან განთავისუფლების შესაძლებლობას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ დაფიქსირებულა.

სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობდა შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა, შესაბამისად, დისციპლინური სასჯელის უკიდურესი ზომის – სამსახურიდან განთავისუფლების გამოყენება სამართლებრივად გაუმართლებელი იყო.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ ბაგა-ბაღის მართვის სტრატეგია, რომელიც დამტკიცებულია ააიპ ს-ოს მიერ, არ არის ნორმატიული ხასიათის. ამდენად, ის გარემოება, რომ ბავშვმა დღეში 1000 კილო კალორია უნდა მიიღოს არის სარეკომენდაციო ხასიათის და სავალდებულო ხასიათს არ ატარებს. გარდა ამისა, დასკვნაში მითითებული კალორიების რაოდენობა მინიმალური გადახვევაა სარეკომენდაციო დოზიდან.

კასატორის განმარტებით, ბაგა-ბაღის ბიუჯეტი მწირია, თითო ბავშვზე მხოლოდ 1,5 ლარის გამოყოფა ხერხდება და შესაძლოა, ერთ დღეს ბავშვს მიეღო 1000 კილო კალორიაზე ნაკლები, ხოლო მეორე დღეს – მეტი. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დასკვნა ეყრდნობა ერთი დღის მონაცემებს და ბაგა-ბაღში ბავშვების მდგომარეობა და პირობები სრულფასოვნად შეს-

წავლილი არ არის. რაც შეეხება დირექტორის ხელმოწერას, არსაიდან არ დგინდება ხელმოწერის სავალდებულოდ დილით შესრულების თაობაზე, დირექტორს შეეძლო, დღის მეორე ნახევარში მოეწერა ხელი.

მხარემ მიიჩნია, რომ ასევე სარეკომენდაციო ხასიათს ატარებს დღის განრიგის გამოკვრა და სველ წერტილებში თვალსაჩინო მითითებების განთავსება.

კასატორი არ დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ დირექტორის არყოფნამ მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია ბაგა-ბაღის საქმიანობასა და სასწავლო პროცესზე. გარკვეულ პირთა სამსახურში არყოფნის ფაქტი დირექტორის გათავისუფლების წინაპირობა არ უნდა გამხდარიყო. ამასთან, დირექტორს არ დასცალდა თანამშრომლების მიერ სამუშაოს გაცდენაზე რეაგირება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 დეკემბრის განჩინებით თ. გ-ის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამოწმა თ. გ-ის საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი და თვლის, რომ იგი დაუშვებლად უნდა იქნეს მიჩნეული შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2009 წლის 9 ივლისს თ. გ-ე დაინიშნა ააიპ №... საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორად. საბავშვო ბაგა-ბაღში დირექტორს უშუალოდ ექვემდებარებოდნენ ბაგა-ბაღის დირექტორის მოადგილე, მეთოდისტი (ჯგანმანათლებლო პროგრამების კოორდინატორი), ექთანი (ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორი), საქმის მწარმოებელი (ბუღალტერი) და მწე (სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორი).

თ. გ-ის, როგორც №... საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის, უფლებამოსილებას წარმოადგენდა: საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვა; ბაღის წარმოდგენა მესამე პირებთან ურთიერთობაში; აღნიშნული დაწესებულების საერთო საქმიანობის წარმართვა. ამ საქმიანობის კანონიერებასა და ეფექტურობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრებოდა ბაგა-ბაღის დირექტორს. იგი პასუხისმგებელი იყო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მიერ დამტკიცებული ბაგა-ბაღის მართვის სტრატეგიის განხორციელებაზე, ამა-

ვე სააგენტოს მიერ რეკომენდებული მეთოდოლოგიის დანერგვაზე. მასვე ევალებოდა, შეექმნა შესაბამისი პირობები ბავშვის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის დაცვისა და განვითარებისათვის და მონიტორინგი გაენია მისი განხორციელებისათვის. იგი ვალდებული იყო, დაეცვა აღსაზრდელის ყველა ის უფლება, რაც მას ბავშვის უფლებათა კონვენციით აქვს მინიჭებული. თ. გ-ის, როგორც ბალის დირექტორის მოვალეობას შეადგენდა თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა ჯეროვან შესრულებაზე კონტროლი, ასევე, თანამშრომელთა შორის საქმიანი და ურთიერთპატივისცემაზე დაფუძნებული ურთიერთობების გაღრმავებისადმი ხელშეწყობა.

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ №... საბავშვო ბაბა-ბაღში მეთოდისტი (საგანმანათლებლო პროგრამის კოორდინატორის) თანამდებობაზე დასაქმებული იყო მ. დ-ე. შრომითი ხელშეკრულებით, მის სამუშაო დროდ განსაზღვრული იყო კვირაში ორი სამუშაო დღე – ორშაბათი და ხუთშაბათი, 09:30 სთ-დან 17:30 სთ-მდე. ექთნის (ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორის) თანამდებობაზე დასაქმებული იყო მ. გ-ი. შრომითი ხელშეკრულებით, მის სამუშაო დროდ განსაზღვრული იყო ხუთდღიანი სამუშაო კვირა, 09:00 სთ-დან 17:00 სთ-მდე. საქმის მწარმოებლის (ბუღალტრის) თანამდებობაზე დასაქმებული იყო ნ. ნ-ი. შრომითი ხელშეკრულებით, მის სამუშაო დროდ განსაზღვრული იყო ხუთდღიანი სამუშაო კვირა: ხელშეკრულებით სამუშაო საათები მითითებული არ არის.

საბავშვო ბაღში დასაქმებულ პირებს, შინაგანაწესის თანახმად, ეძლევათ შესვენების დრო – 45 წუთი, რომელიც თანამშრომელს შეუძლია გამოიყენოს თავისი შეხედულებისამებრ ისე, რომ ხელი არ შეუშალოს სააღმზრდელო პროცესს. დირექტორის ბრძანებით, შეიძლება განისაზღვროს სხვადასხვა პირისათვის შესვენების განსხვავებული დრო. საბავშვო ბაღში დასაქმებულ პირს, უფლება არა აქვს, შესვენების დროის განმავლობაში დატოვოს სამუშაო ადგილი, ადმინისტრაციის თანხმობის გარეშე.

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 12 ნოემბრის №280/ნ ბრძანებით დამტკიცებული 2013 წლის სექტემბერ-დეკემბრის თვეებში მოქმედი „კვების ორგანიზაცია ბავშვთა სკოლამდელ დაწესებულებებში“ სანიტარული წესებითა და ნორმებით, რომელთა თანახმად, ბავშვის კვების მენიუ უნდა იყოს მრავალფეროვანი. დღელამური რაციონის კერძების ნაკრები უნდა უზრუნველყოფდეს ბავშვთა ორ-

განიზმის მოთხოვნილებებს ძირითად საკვებ ნივთიერებებსა და ენერგიაზე, სარეკომენდაციო ასაკობრივი ნორმების გათვალისწინებით. გარდა ასაკობრივი ნორმებისა, აუცილებელია, გათვალისწინებულ იქნეს სეზონურობა, აღზრდის პირობები, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, კვების თავისებურებები და სხვ.

სკოლამდელ დაწესებულებაში უნდა არსებობდეს 10-დღიანი ან 2-კვირიანი პერსპექტიული მენიუ და სპეციალურად შემუშავებული კერძების კართოტეკა. პერსპექტიულ მენიუებზე დაყრდნობით, მენიუ-განრიგი უნდა შედგეს ყოველდღიურად. მასში უნდა აღინიშნოს იმ ბავშვებისა და თანამშრომლების რიცხვი, ვინც უნდა მიიღოს აღნიშნული საკვები.

ბავშვთა კვების ხარისხზე აუცილებელია, დაწესდეს ყოველდღიური კონტროლი: რომელიმე პროდუქტის არქონის შემთხვევაში, ის შეიძლება შეიცვალოს ძირითადი საკვები ნივთიერებების (ცილები და ცხიმები) იდენტური რაოდენობის შემცველი სხვა პროდუქტით, რისთვისაც აუცილებელია, პროდუქტების ურთიერთჩანაცვლების დადგენილი ცხრილით სარგებლობა. საკვების ულუფათა მოცულობა მკაცრად უნდა შეესაბამებოდეს ბავშვის ასაკს. ბავშვთა კვების დღიური მენიუ აუცილებელია გამოიკრას კედელზე (მშობელთათვის).

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2013 წლის 10 ოქტომბერს ააიპ ს-ოს დირექტორმა გამოსცა №... ბრძანება სააგენტოში მონიტორინგის ჯგუფის შექმნის შესახებ. ჯგუფს დაევალა მონიტორინგის განხორციელება ააიპ „თბილისის №... საბავშვო ბაგა-ბაღში“ და ააიპ „თბილისის №... საბავშვო ბაგა-ბაღში“. დასახელებულ ბაგა-ბაღებში მონიტორინგის განხორციელება ჯგუფს დაევალა სამუშაო გეგმის (ბრძანების დანართი №1) შესაბამისად. მონიტორინგის ჯგუფს შემონემების განხორციელება და მონიტორინგის შედეგებზე დასკვნის სააგენტოში წარდგენა დაევალა 2013 წლის 24 ოქტომბრამდე.

№... საბავშვო ბაგა-ბაღში ჯგუფს მონიტორინგი უნდა განეხორციელებინა შემდეგი სამუშაო გეგმის მიხედვით: 1. სოციალური და სააღმზრდელო გარემო; 2. მართვა და საქმისწარმოება; 3. კვების ბლოკი და საწყობი; 4. მონიტორინგის პროცესში, საჭიროებიდან გამომდინარე, სხვა საკითხების შესწავლა.

მონიტორინგის ჯგუფს გადაწყვეტილი ჰქონდა №... საბავშვო ბაგა-ბაღის მონიტორინგი 2013 წლის 11 ოქტომბერს (პარასკევ დღეს), მაგრამ ბაღისკენ გამგზავრების წინ ჯგუფის ერთ-ერთ წევრს დაურეკა სააგენტოს რაიონულმა კოორდინატორმა, რომელმაც აცნობა, რომ დირექტორი (მოსარჩელე) თ. გ-ე არ იქნებოდა ადგილზე ბავშვის ცუდად ყოფნის გამო, ამის

შემდეგ, მონიტორინგის ჯგუფმა გადაწყვიტა მოცემულ ბაგა-ბაღში სხვა სამუშაო დღეს მისვლა.

2013 წლის 15 ოქტომბერს, სამშაბათ დღეს, დღის პირველ ნახევარში მონიტორინგის ჯგუფის სამი წევრი (მათ მოგვიანებით შეუერთდა ჯგუფის წევრი, კონსულტანტი ე. დ-ი) მივიდა №... საბავშვო ბაგა-ბაღში, მონიტორინგის განსახორციელებლად.

სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ №... საბავშვო ბაგა-ბაღში მისულმა მონიტორინგის ჯგუფმა ვერ შეძლო სამუშაო გეგმის შესაბამისი მონიტორინგის განხორციელება დირექტორის, მოსარჩელე თ. გ-ისა და სხვა პირების – საქმის მწარმოებლის (ბუღალტრის), ექთნის, მეთოდისტის საბავშვო ბაღში თავიანთ სამუშაო ადგილებზე არყოფნის გამო, ამასთან, იმის გამოც, რომ ვერ შემოწმდა დოკუმენტაცია, რომელზეც ხელი მიუწვდებოდა მხოლოდ დირექტორს. მონიტორინგის ჯგუფმა ნახა, რომ აღსაზრდელთა ელექტრონული აღრიცხვა გაკეთებული იყო. მონმე თ. თ-ის ჩვენებით, აღრიცხვა დამლაგებელმა განახორციელა.

იმის შესახებ, რომ ბაგა-ბაღის დირექტორი თ. გ-ე ამა თუ იმ ობიექტური მიზეზით არ იმყოფებოდა სამსახურში (არ მოსულა ან იყო დროებით გასული) ამა თუ იმ საკითხთან დაკავშირებით (ცხი განმარტებით, ის გასული იყო, შვებულების შესახებ განცხადების სააგენტოში მიტანის მიზნით), არ იცოდა არც საბავშვო ბაგა-ბაღის რომელიმე თანამშრომელმა (მათ შორის დირექტორის მოადგილემ, მოსარჩელემ თავად განაცხადა, რომ მას დირექტორის მოადგილისათვის არაფერი უთქვამს), არც სააგენტოს შესაბამისმა თანამშრომელმა (მაგალითად, რაიონულმა კოორდინატორმა, რომელსაც ჰქონდა ინფორმაცია თ. გ-ის სამსახურში არყოფნის შესახებ, წინა სამუშაო დღეს, 2013 წლის 11 ოქტომბერს. მონმე თ. თ-ის ჩვენებით, მნეს ინფორმაციით, დირექტორი ბაღში ჯერ კიდევ არ იყო მისული.

ბაგა-ბაღის დირექტორისათვის არ იყო ცნობილი, მისი ბაგა-ბაღში არყოფნის პერიოდში ადგილზე იქნებოდნენ თუ არა სხვა პასუხისმგებელი პირები: მან არ იცოდა, რომ იმ დღეს (სამშაბათს) სამსახურში გამოცხადდებოდა მეთოდისტი მ. დ-ე, რომელიც, როგორც წესი, მუშაობდა კვირაში ორ დღეს – ორშაბათს და ხუთშაბათს, ხოლო ექთანი მ.გ-ი აპირებდა თუ არა (გარკვეული მიზეზებით) შენობიდან გასვლას. მოსარჩელისათვის ცნობილი არ იყო, იმ დღეს სამსახურში მისი ადგილზე არ ყოფნისას ბაგა-ბაღში მოვიდოდა თუ არა საქმის მწარმოებელი (ბუღალტერი) ნ. წ-ი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულებით ევალებოდა ბაგა-ბაღში კვირაში 5 დღე ემუშავა, ასევე, სხვა დაწესებულებაში დასაქმების გამო, ბაღში კვირის გარკვეულ დღე-

ებში ცხადდებოდა.

№... საბავშვო ბაგა-ბაღში მისულ მონიტორინგის ჯგუფს ადგილზე დახვდა მწე, დირექტორის მოადგილე და დამლაგებელი. მონიტორინგის ჯგუფის ადგილზე ყოფნის პერიოდში, მათ მიერ ბაგა-ბაღის ტერიტორიის დატოვებამდე თანამშრომელთა სატელეფონო ზარების საფუძველზე, სხვადასხვა დროს სამსახურში მივიდნენ საქმის მწარმოებელი (ბუღალტერი), ექთანი და მეთოდისტი.

ბაგა-ბაღის ტერიტორიიდან გასულ მონიტორინგის ჯგუფის წევრებს გზაზე, დაახლოებით 10-12 წუთში, შეხვდათ თ. გ-ეც.

№... საბავშვო ბაგა-ბაღში მისული მონიტორინგის ჯგუფი, პირველად შევიდა კვების ბლოკში, სადაც მწემ მათ გადასცა იმ დღის მენიუ-ფაქტურა, რომელიც არ იყო დამტკიცებული დირექტორის მიერ. მასზე არ იყო დირექტორის ხელმოწერა და ბეჭედი. აღნიშნული მენიუ-ფაქტურა, რომლითაც განერილი იყო დღის მენიუ იყო მწერი (მენიუ-ფაქტურა არ მოიცავდა აუცილებელ პროდუქტებს, ასევე, იყო არაბალანსირებული (არ იყო დაცული 1-1-4-ის პრინციპი: ცილები, ცხიმები, ნახშირწყლები) და დღის დასაშვებ ნორმაზე (1000 კკალორია) მნიშვნელოვნად ნაკლები კალორით (928,67 კკალორია).

მონიტორინგის ჯგუფმა 2013 წლის 23 ოქტომბერს შეადგინა დასკვნა №... საბავშვო ბაგა-ბაღის შემოწმების შესახებ. დასკვნის თანახმად, ბაგა-ბაღში ვერ განხორციელდა გეგმის შესაბამისი მონიტორინგი დირექტორის და სხვა პირების ბაგა-ბაღში არყოფნის გამო.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ მონიტორინგის პროცესში, ჯგუფის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა-ნაკლოვანებები:

1. მართვისა და საქმის წარმოების სფეროში გამოვლინდა, რომ „სამუშაო ადგილზე არ იმყოფებოდა დირექტორი, საქმის მწარმოებელი, ექთანი, მეთოდისტი. ზემოაღნიშნული პირები წარმოადგენენ სკოლამდელი დაწესებულების ადმინისტრაციას. მათი არყოფნა ხელისშემშლელია სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის სრულფასოვნად და უსაფრთხოდ წარმართვისათვის. ერთდროულად დირექტორის და სხვა, სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესში მონაწილე თანამშრომლების ბაგა-ბაღში სამუშაო საათებში არყოფნა მიუთითებს დაკისრებული მოვალეობებისადმი გულგრილ დამოკიდებულებას და პირდაპირ უქმნის საფრთხეს აღსაზრდელთა უსაფრთხოებას. გაიგეს რა მონიტორინგის შესახებ, აღნიშნული თანამშრომლები მოგვიანებით გამოცხადდნენ საბავშვო ბაღში, თუმცა მათ არ წარმოუდგენიათ

სამუშაო საათებში სამსახურში საპატიო მიზეზით არყოფნის დამადასტურებელი დოკუმენტები“.

2. კვების ბლოკის და საწყობის მხრივ, გამოვლინდა, რომ „დღის მენიუ-ფაქტურაზე არ იყო დირექტორის ხელმოწერა და ბეჭედი. განერილი მენიუ იყო მწირი, არაბალანსირებული და 1000 კალორიაზე ნაკლები“.

3. სოციალური და სააღმზრდელო გარემოს მხრივ, გამოვლინდა, რომ „ბაღის ჯგუფების შესასვლელთან არ არის გამოკრული განერილი დღის განრიგი მშობლებისათვის. არც სველ ნერტილებშია თვალსაჩინო მითითებები, ცენტრების სიმცირეა“.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ თ. გ-ე გაეცნო დასკვნას, რაც მან ხელმოწერით დაადასტურა, რა დროსაც წერილობით მიუთითა, რომ არ ეთანხმება გარკვეულ საკითხებს. დადგინდა მენიუ-ფაქტურის მინიმალურ სტანდარტებთან შესაბამისობის არა ერთი შემთხვევა, სახელდობრ, 2013 წლის ოქტომბრის თვეში დადგინდა 11 ასეთი შემთხვევა.

2013 წლის 8 ნოემბერს მოპასუხე სააგენტოს დირექტორმა გამოსცა №... ბრძანება „თ. გ-ის თანადებობიდან გათავისუფლების შესახებ“. დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, აღნიშნული ბრძანებით თ. გ-ე თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2013 წლის 8 ნოემბრიდან. ბრძანებაში მისი გამოცემის საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტსა და სააგენტოს მონიტორინგის ჯგუფის 2013 წლის 23 ოქტომბრის დასკვნაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ: ა) საქმე მნიშვნელოვანია სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; გ) სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; დ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სამოქალაქო საპროცესო



კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოთ მითითებული საფუძვლით.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით, ვინაიდან მოცემულ საქმეზე არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, დაუშვას წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. ამდენად, საკასაციო პალატა თვლის, რომ კასატორ თ. გ-ეს უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით ი. მ-ის მიერ 2014 წლის 12 დეკემბერს №2 საგადახდო დავალე-ბით გადახდილი 300 ლარის 70% – 210 ლარი.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. თ. გ-ის საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ თ. გ-ეს (პირადი №.....) სახელმწიფო ბიუჯეტი-დან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით ი. მ-ის მიერ 2014 წლის 12 დეკემბერს №2 საგადახდო დავალებით გადახდილი 300 ლარის 70% – 210 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები;  
კომპენსაციის გადახდა**

**განჩინება**

№ას-122-114-2015

23 მარტი, 2015 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა**

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

**დავის საგანი:** კომპენსაციის გადახდა, გამოუყენებელი შვე-  
ბულების თანხის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

ზ. გ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხე შპს „ე. ე. სას“ მიმართ, რომლითაც მოითხოვა მოპასუხისათვის კომპენ-  
საციის – სამი თვის ხელფასის, 12 000 ლარის. ასევე – 2013 წლის  
გამოუყენებელი შვებულების თანხის, 4000 ლარის (ხელზე ასა-  
ღები) დაკისრება.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
კოლეგიის 2014 წლის 28 მარტის გადაწყვეტილებით ზ. გ-ის სარ-  
ჩელი არ დაკმაყოფილდა.

გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრდა ზ. გ-ის მი-  
ერ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების  
გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკ-  
მაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-  
თა პალატის 2014 წლის 01 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ზ. გ-  
ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა თბილისის  
საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014  
წლის 28 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი  
გადაწყვეტილება. ზ. გ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა. შპს „ე. ე.  
სას“ ზ. გ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა სამი თვის ხელფასის ანაზ-  
ღაურება 12 000 ლარის ოდენობით. შპს „ე. ე. სას“ ზ. გ-ის სასარ-  
გებლოდ დაეკისრა საშვებულებო თანხის ანაზღაურება 4000  
ლარის ოდენობით.

მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლომ  
დადგინოდად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე,

რომ ზ.გ-ის ყოველთვიური ანაზღაურება შპს „ე. ე. სა-ში“ შეადგენდა 4000 ლარს. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქმეში წარმოდგენილ დოკუმენტებზე, რომლითაც ირკვეოდა, რომ მოსარჩელე ზ. გ-ეს 2011 წლის 01 თებერვლიდან შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა შპს „ე. ე. სა-სთან“.

2011 წლის 01 თებერვალს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით (რომელიც მოქმედებდა 2011 წლის 31 დეკემბრამდე) ზ. გ-ე დაინიშნა მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე, ხოლო მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 3000 ლარით (ხელზე ასაღები).

2012 წლის 01 ივლისის შეთანხმებით, 2011 წლის 01 თებერვლით დათარიღებულ შრომით ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნა რამდენიმე ცვლილება-დამატება, სახელდობრ, შეთანხმებით შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2012 წლის 31 დეკემბრამდე; 2012 წლის 01 ივლისიდან, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 4000 ლარით (ხელზე ასაღები).

2012 წლის 28 დეკემბრის შეთანხმებით, 2011 წლის 01 თებერვალს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნა რამდენიმე ცვლილება-დამატება: შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2013 წლის 31 დეკემბრამდე; 2013 წლის 01 იანვრიდან, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 4000 ლარით (ხელზე ასაღები).

ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზ. გ-ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, სახელდობრ, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლზე, რომელიც არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ნიშნავს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დასრულებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რაც შეიძლება, განხორციელდეს სხვადასხვა მიზეზითა და საფუძვლით, როგორცაა: შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, მხარეთა შეთანხმება და ა.შ. აღნიშნული საფუძვლები განმტკიცებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. როგორც აღვნიშნეთ, შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვი-

ტონ შრომითი ხელშეკრულება. პრაქტიკაში, აღნიშნული ნორმა, უმეტესწილად დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება, კერძოდ, დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ, ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას, რაც უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელ-დასაქმებულს) 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. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულებაზე, რომლის საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო). მის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. „რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“. სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, ასე-

ვე, განმარტა, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დანესებულების, სანარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“.

აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისხავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მაგრამ არა ნებისმიერი შემთხვევაში. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას. ამგვარი დათქმები გაბნეულია სხვადასხვა მუხლში, ასე მაგ. მუხლი მე-2.მ, მე-4, მ. მე-11.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, კონვენცია მოიცავს რეგულაციებს იმის თაობაზე, თუ რა მიიჩნევა მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე, როგორც – რა არ ჩაითვლება ამ ქმდებად. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი უნდა უკავშირდებოდეს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ანდა არასათანადო ქცევას; ბ) უნდა მომდინარეობდეს სანარმოს, დანესებულება თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარი კვალიფიკაციის მინიჭებისას მნიშვნელოვანია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს – ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარები, გადაწყვეტილებები და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციები, რომელთაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა, წარმოდგენილ იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისათვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი

შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მიუშავის მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაში იგულისხმება:

– სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა;

– შრომის შინაგანანესის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დაცვის ნესების კუთხით);

– დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;

– არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა“.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. შესაბამისად, სასამართლომ უნდა გადაწყვიტოს საკითხი: მოსარჩელე რომელ საფუძვლებზე დაყრდნობით გათავისუფლდა და არსებობდა თუ არა საკმარისი მტკიცებულებები ამისათვის. ამდენად, უნდა შეფასდეს რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება, რომელიც, შესაძლოა, მივიჩნიოთ იმ დოზის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მისი გათავისუფლება გონივრული საფუძვლის არეალში მოთავსდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, მართალია, 2013 წლის 10 ივნისის ბრძანებაში საფუძველი არ იყო მითითებული, თუმცა სარჩელის პასუხად სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელში მოპასუხე კომპანიამ განმარტა, რომ ზ. გ-ე სამსახურიდან გაათავისუფლეს მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო.

შპს „ე. ე. სა“ ზ. გ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითებს სამ გარემოებაზე: 1) შპს „რ. ა-ის“ დასკვნით დადგენილ დარღვევებზე, რომლითაც დგინდება მოსარჩელის არაკვალიფიციურობა; 2) დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერებაზე, რაც გამოიხატა მაჟორიტარი პარტნიორი კომპანიის დირექტორის მიერ დასახელებული უფლებამოსილი პირის მითითებების შეუსრულებლობაში და 3) ანგარიშგაქტურას, რომლის მიხედვითაც დგინდება ფინანსური დარღვევები. ამ უკანასკნელ გარემოებაზე სააპელაციო სასამართლომ არ იმსჯელა იმ საფუძველით, რომ მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსარჩელის საწინააღმდეგო დასკვნა არ გამოუტანია. შესაბამისად, სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც ასკვნიდა დამსაქმებლის მიერ მოსარჩე-

ლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების მართლზომიერებას, მოცემულ გარემოებას არ დაფუძნებია.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლზე და ნორმით დადგინო მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგად წესზე, რომელიც შრომითსამართლებრივ დავებში გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რაც სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ დასაქმებულია ვალდებული ამტკიცოს დათხოვნის მართლზომიერება. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან განაპირობებს მტკიცების ტვირთის შემტრუნებას დამსაქმებულის მხარეს. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხე იყო ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა ზ. გ-ის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი.

შპს „რ. ა-ის“ დასკვნების შესაბამისად, სასამართლომ დადგინილად მიიჩნია, რომ აუდიტორულმა კომპანიამ ჩაატარა შემოწმება და გამოიტანა პირობითი დასკვნა, რომლის მიხედვითაც გამოვლინდა შემდეგი დარღვევები:

- ორგანიზაციაში არ ტარდება ძირითადი საშუალებების ინვენტარიზაცია საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით;

- არ არის მშენებლობის დროს გახარჯული მასალის ჩამონერის, შესრულებული სამუშაოს და სანვავის ჩამონერის აქტები;

- შპს „ე. ე. სა-ში“ პროგრამულად არ აღირიცხება და ვერ მოიძებნა სალაროს გასავლის ან შემოსავლის ორდერები, მაშინ, როდესაც ფიქსირდება: სალარო აპარატები, პროდუქტის რეალიზაციის დროს ნაღდი ფულის მიმღები პირები, შემდგომ კი – ნაღდი ფულის აკუმულირება და შეტანა ბანკში.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგინო იქნა, რომ აუდიტმა შექმნა ზოგადი შინაარსის დასკვნა, რომლის მიხედვითაც ვერ დგინდებოდა ვერცერთი კონკრეტული დარღვევა, რომელიც შეიძლება, გამომდინარეობდეს მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებიდან. აღნიშნული შეფასების საფუძველს სააპელაციო პალატას აძლევდა შემდეგი გარემოებები:

საქმეში წარმოდგენილი აუდიტორული დასკვნები არ იყო სათანადოდ დასაბუთებული და იგი სარწმუნოდ არ ადასტურებდა იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელე არღვევდა დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს.

თავად მოპასუხის წარმომადგენელმა სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას დაადასტურა, რომ, მაგალითად, აუდიტის რეკომენდაცია, რომელიც შეეხებოდა ორგანიზაციაში



ძირითადი საშუალებების ინვენტარიზაციას საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით მოსარჩელის მოვალეობად შრომითი ხელშეკრულების პირობებში არ შედიოდა (იხ. 2014 წლის 17 ნოემბრის სხდომის ოქმი 16:52:36 ნთ-დან). მათ მხოლოდ ზოგადად მიუთითეს ბუღალტრის მოვალეობებზე, თუმცა ვერ განმარტეს, თუ რაში გამოიხატა ზ.გ-ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების კონკრეტული პირობის დარღვევა.

პალატამ აღნიშნა, რომ აუდიტორული დასკვნის შეფასებისას, (იმდენად რამდენადაც აუდიტის დასკვნა სპეციალური ცოდნით აღჭურვილი პირის კომპეტენციას ეფუძნება) ყურადღება უნდა მიექცეს რამდენიმე გარემოებას, მათ შორის: გამოსაკვლევად მიწოდებულ მასალას, მის კვლევით ნაწილს, რადგან სწორედ კვლევითი ნაწილის შედეგი აისახება საბოლოო დასკვნაში. განსახილველ შემთხვევაში, საერთოდ გაურკვეველი იყო, აუდიტორმა რა მასალებზე დაყრდნობით ჩაატარა აუდიტორული კვლევა, რაც იმაზე მეტყველებდა, რომ აუდიტორული დასკვნები საკმაოდ ზედაპირული ხასიათისაა, ვინაიდან, არ დგინდებოდა, რომ აუდიტორმა იხელმძღვანელა დასკვნის მომზადებისათვის აუცილებელი და საკმარისი დოკუმენტაციით.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აუდიტის დასკვნა არ შეიცავდა მითითებას იმის თაობაზე, რომ ზ. გ-ე არ ატარებდა ძირითად საშუალებათა ინვენტარიზაციას, არამედ დასკვნაში მითითებული იყო, რომ ინვენტარიზაცია საერთაშორისო სტანდარტების უგულვებელყოფით მიმდინარეობდა. მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა, რომ საერთაშორისო სტანდარტების დამკვიდრება და შემოღება ინვენტარიზაციის პროცესში წარმოადგენდა ზ.გ-ის, როგორც მთავარი ბუღალტრის, უშუალო შრომით სახელშეკრულებო ვალდებულებას.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ბუნდოვანია მითითება მშენებლობის დროს გახარჯული მასალისა და სანვაგის ჩამონერის აქტების არარსებობაზე, რადგან არ დგინდება თავად ასეთი სამშენებლო მასალისა და სანვაგის გახარჯვის ფაქტები. აღნიშნული უნდა დადგენილიყო შესაბამისი აქტებით, რაც მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია. ამ აქტების არარსებობა სათუოს ხდის აუდიტის დასკვნის შედეგებს, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც კომპანიამ თავად მიაწოდა მასალები აუდიტს შესამოწმებლად და მასალის მოხმარებისა და გახარჯვის აქტების მიწოდებაც სწორედ კომპანიას ხელეწიფებოდა.

აუდიტის დასკვნა ბუნდოვანია იმ ნაწილშიც, რომელშიც იგი უთითებს სალაროს გასავლისა და შემოსავლის ორდერების არარსებობაზე, რადგან საქმის მასალებით არ დასტურდება

კონკრეტულად რა ოპერაციებზეა საუბარი და ასევე არც ის დასტურდება, რომ ამ დოკუმენტების გამოთხოვის მიზნით მიმართეს ბუღალტერს და მან არ გადასცა ისინი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ გამოიტანა დასკვნა, რომ დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი აუდიტის დასკვნა იყო ბუნდოვანი და დაუსაბუთებელი, იგი არ ქმნიდა პირის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის დადგენისათვის უწყევ რწმენას, მისი მეშვეობით არ დგინდებოდა უთანხმოების კვალიფიციური მოტივები დასკვნაში აღწერილ დაუდასტურებელ გარემოებებსა და მოსარჩელის კონკრეტულ ქმედებებს შორის. შესაბამისად, პალატა ამ დასკვნებს უკრიტიკოდ ვერ გაიზიარებდა, ვინაიდან მტკიცებულების გამოკვლევა უპირველესად გულისმობდა მისი შინაარსის სრულყოფილ შესწავლა-ანალიზს, ხოლო შემდეგ მისი იურიდიული ძალის (დამაჯერებლობის, სანრმუნობის) შემოწმებას. აღნიშნული მეთოდების გამოყენების შედეგად კი პალატა მოცემულ დასკვნებს არ მიიჩნევდა საკმარის მტკიცებულებად მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული რომელიმე პირობის დარღვევის დადასტურებისათვის.

მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად დამსაქმებელი კომპანია, ასევე უთითებდა მის არაკეთილსინდისიერებაზე, რაც გამოიხატა ხელმძღვანელი პირებისადმი დაუმორჩილებლობაში.

საქმის მასალებით დგინდებოდა, რომ შპს „ე. ე. სა“ დაფუძნდა 2008 წელს. მისი პარტნიორები (დამფუძნებლები) არიან: გ. ჭ-ი (40% წილი) და „კ. მ. ჰ. ა. სი“, მდებარე ნ-ის კუნძულებზე (60% წილი). შპს „ე. ე. სა-ს“ ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს წარმოადგენდა: 2010 წლის 30 დეკემბრიდან 2013 წლის 19 აპრილამდე – ზ. ჯ-ე; 2013 წლის 19 აპრილიდან 2014 წლის 25 თებერვლამდე – რ. ს-ია.

მოპასუხე კომპანიის 60% წილის მფლობელი პარტნიორი არ იწინებდა კომპანიის სახელით წარმოებულ ფინანსურ ოპერაციებს, ამავე დროს, ის უკმაყოფილო იყო კომპანიის მართვით.

მოპასუხე კომპანიის დირექტორ ზ. (ზ.) ჯ-სა და 40% წილის მფლობელ გ. (გ.) ჭ-ის მიმართ წარმოშობილი უნდობლობის გამო, კომპანიაში 60% წილის მფლობელი კომპანიის დირექტორმა („მაჟორიტარმა“ პარტნიორმა) თავის სრულ და ერთადერთ უფლებამოსილ პირად (წარმომადგენლად) დანიშნა რ. ს-ია (რომელიც იმ დროს ჯერ კიდევ არ იყო დირექტორი).

პარტნიორი კომპანიის დირექტორი ს. პ. პ-ი. მოსარჩელე ზ. გ-ეს, 2013 წლის 1 მარტის ელექტრონული წერილით ატყობი-

ნებდა შემდეგ: „... განცვიფრებული ვარ, „ე-ში“ არსებული ფინანსური თაღლითობის აღმოჩენით... ზ. ჯ-სა და გ. ჭ-ს არ უნდა ჰქონდეთ არავითარი უფლებამოსილება „ე. ე. სა-ს“... ფინანსურ საქმიანობასთან დაკავშირებით და არ უნდა ჰქონდეთ უფლება შევიდნენ ფინანსურ ურთიერთობაში ან სხვა სახის ვალდებულებით ურთიერთობაში კომპანიის სახელით... ვნიშნავ რ. ს-იას სრულ და ერთადერთ უფლებამოსილ პირად, რათა განკარგოს საბანკო საქმეები და დაამტკიცოს კომპანიის ფინანსური და სხვა სახის ვალდებულებები...“.

ზემოაღნიშნული, 2013 წლის 1 მარტის ელექტრონული წერილით, 60% წილის მფლობელმა პარტნიორმა კომპანიის დირექტორმა ზ. გ-ეს დაავალა მისი წარმომადგენელი რ. ს-იას ინსტრუქციების შესრულება, გამოთქვა ზ. გ-ის, როგორც მთავარი ბუღალტრის მხრიდან, მასთან და რ. ს-იასთან თანამშრომლობის იმედი, კომპანიიდან მოპარული ფულის გამოვლენის საქმეში. ელექტრონულ წერილში აღნიშნულია შემდეგი: „... თქვენ ვალდებული ხართ შეასრულოთ რ-ის ინსტრუქციები. თუ რაიმე გადახდა განხორციელდება ამ ანგარიშებიდან რ-ის ნებართვის გარეშე, მე დაუყოვნებლივ დავაყენებ პასუხისმგებელი პირების წინააღმდეგ გამოძიების დაწყების საკითხს... შესაძლოა, ბატონმა ჯ-ემ ანდა ბატონმა ჭ-მა გთხოვოთ „ე. ე. სა-ს“... საბუღალტრო დოკუმენტების კორექტირება, რათა დაფარონ თავიანთი თაღლითური საქმიანობა. მე აბსოლუტურად გიკრძალავთ, შეასრულოთ მათ მიერ გატარებული ნებისმიერი (ასეთი) ინსტრუქცია... ვიმედოვნებ, ითანამშრომლებთ რ-სთან და ჩემთან. ჩვენ ვცდილობთ გამოვავლინოთ კომპანიიდან მოპარული თანხები... გაირდებით სამართლიანობას და გულუხვად დაჯილდოებას, თუმცა, თუ აღმოვაჩენთ, რომ არ თანამშრომლობთ ჩვენს გამოძიებასთან, არ გვექნება სხვა გამოსავალი, გარდა სამართლებრივი ქმედებების დაწყებისა“.

მოსარჩელე ზ. გ-ე დაეთანხმა 60% წილის მფლობელი პარტნიორი კომპანიის დირექტორის წინადადებებს: მას არ უთქვამს, რომ რომელიმე საკითხი (მაგ. რ. ს-იას ინსტრუქციების შესრულების ვალდებულება და ა.შ.) მისთვის მიუღებელი იყო.

ზ. გ-ე ს. პ. პ-სთვის, პასუხად მიწერილ ელექტრონულ წერილში წერს: 1... თქვენი პირობები მისაღებია ჩემთვის და ვავგრძელებ თქვენი მითითებების შესაბამისად.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელე გარკვეული პერიოდი ასრულებდა პარტნიორი კომპანიის დირექტორის მოთხოვნას მისთვის (მისი წარმომადგენლის – რ. ს-იასათვის) კომპანიის ფინანსური ინფორმაციის მიწოდების თაობაზე, 2013

წლის 15 მარტიდან 23 აპრილამდე პერიოდში კი, მას კომპანიის პარტნიორისა და მისი უფლებამოსილი პირის ეს დავალება არ შეუსრულებია: აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება მოსარჩელეს არ უარყვია, თუმცა განმარტა, რომ ის პასუხისმგებელი იყო მხოლოდ კომპანიის დირექტორის წინაშე; 2013 წლის 15 მარტიდან 19 აპრილამდე კი, რ. ს-ია დირექტორი არ იყო. მართალია, ის დირექტორად დარეგისტრირდა 2013 წლის 19 აპრილს, მაგრამ შემდეგი დღეები დაემთხვა შაბათ-კვირას – „უქმე არა-სამუშაო“ დღეებს.

სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტის განმარტებას, რომ რ. ს-იას ინსტრუქციების შესრულება მოსარჩელეს არ ევალებოდა კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლით – სანარმოს დირექტორი გარკვეული პერიოდის შემდეგ გახდა რ. ს-ია. აღნიშნული მოსაზრება სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე მოსამართლის შეკითხვაზე პასუხის გაცემისას თავად მოპასუხე მხარემ არ უარყო, თუმცა განმარტა, რომ მოსარჩელის ამგვარი ვალდებულება ეკისრებოდა კეთილსინდისიერების პრინციპს.

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა შემდეგი: კეთილსინდისიერად ქცევის ვალდებულება სამოქალაქო ურთიერთობებში გააჩნია ორივე მხარეს, როგორც დასაქმებულს, ისე დამსაქმებელს, გამომდინარე სამოქალაქო კოდექსის 8.3 მუხლიდან. მოცემულ სადავო სამართალურთიერთობაში ყურადღება უნდა მიექცეს კერძო სამართლის სუბიექტის (განსახილველ შემთხვევაში – შპს) მაჟორიტარ პარტნიორსა და შპს-ს თანამშრომელს შორის ურთიერთობის ფორმებისა და მისი სამართლებრივი შედეგების „მენარმეთა შესახებ“ კანონით განსაზღვრულ წესთან შესაბამისობას. აღნიშნული კანონის 9.6 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, პარტნიორთა საერთო კრება იღებს გადაწყვეტილებას დირექტორების დანიშვნისა და გამოწვევის, მათთან ხელშეკრულებების დადებისა და შეწყვეტის, აგრეთვე, მათი ანგარიშების დამტკიცების შესახებ; ის გარემოება, რომ 60%-იანი წილის მფლობელ პარტნიორს გააჩნია გარკვეული უთანხმოება მოქმედ დირექტორთან და მისი შეცვლის სურვილი, არ ანიჭებს მას კანონით ან წესდებით განსაზღვრული პროცედურის გარეშე დირექტორის შეცვლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების უფლებას.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამენარმეო საზოგადოებაში შპს-ს დირექტორსა და ბუღალტერს შორის ურთიერთობა ერთგვარ სუბორდინაციულ ხასიათს ატარებდა. აქედან გამომდინარე კი, ბუღალტრისათვის მაჟორიტარი პარტნი-

ორის მიერ მოქმედი დირექტორის დავალებების იგნორირება, ვიდრე დირექტორი ლეგიტიმური გზით შეიცვლებოდა თავად მაჟორიტარი პარტნიორის მხრიდან წარმოადგენდა არაეთიკურ საქციელს.

ვინაიდან მოპასუხემ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითა ზ. გ-ის მხრიდან მაჟორიტარი პარტნიორი კომპანიის დირექტორის მიერ დასახელებული უფლებამოსილი პირის მითითებების შეუსრულებლობა, ცხადია, მას პრეტენზია გააჩნდა მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის „არასათანადო ქცევასთან“ დაკავშირებით.

„არაკომპეტენტურობა არასათანადო ქცევისაგან განსხვავდება იმით, რომ ამ უკანასკნელის დასადგენად საჭიროა გარკვეული ხარისხით გამოიკვეთოს დასაქმებულის „ბრალეულობა“. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის ბრალეულობა გამოირიცხა, ვინაიდან, მოპასუხე ვერ უთითებდა, რომელი სტანდარტი დაირღვა მოსარჩელის მიერ.

ბრალეულობის კონტექსტში ყურადღება მიექცა იმასაც, თუ რა ზიანი მიადგა დამსაქმებელი ორგანიზაციის ინტერესებს დასაქმებულის ისეთი ქმედებით, რომლის ჩადენის სურვილი ან და შინაგანი თანხმობა დასაქმებულს გააჩნდა. ზ. გ-ის მიერ გამოვლენილ ამგვარ ბრალეულ ქცევასა და ამით გამოწვეულ საზიანო შედეგებზე მოპასუხე ვერ უთითებდა. შესაბამისად, მითითებული მეორე საფუძვლითაც არ დგინდებოდა მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა. მაშასადამე, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ზ. გ-ე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, არამართლობიერად გათავისუფლდა სამსახურიდან.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, ასევე 362-ე მუხლის მეორე ნაწილზე და აღნიშნა, რომ ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.2. მუხლი პირდაპირ მიუთითებს, რომ დასაქმებულისათვის, ხელშეკრულების შეწყვეტის სამი თვის ხელფასის ოდენობით თანხის გადახდის ვალდებულება უშუალოდ უკავშირდება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლას (შენწყვეტას). შესაბამისად, მოპასუხეს ეკისრება ვალდებულება, აუნაზღაუროს ზ. გ-ეს სამი თვის ხელფასი 12 000 ლარი, რადგან ცალმხრივად შეწყვიტა ხელშეკრულება სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე. რაც შეეხება შვებულების კომ-

პენსაციის მოთხოვნას, პალატამ განმარტა შემდეგი: სშკ-ის 21.1 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1936 წლის №52-ე კონვენციის – „ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ“ (რაციფიცირებულია საქართველოს მიერ 1993წ.) მე-6 მუხლის თანახმად, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ, ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის, ამ კონვენციის შესაბამისად, იღებს კომპენსაციას. „განსახილველი ნორმით გათვალისწინებული პირობების არსებობისას დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი სამშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა“. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია დამსაქმებლის (მენარმის) მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტა, რაც დასაქმებულისათვის შვებულების კომპენსაციის – გათავისუფლებამდე არსებული ერთი თვის ხელფასის – 4000 ლარის გადახდის წინაპირობას ქმნის.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება შპს „ე. ე. სა-მ“ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასათანადოდ შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, არასწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმა და კონვენცია და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა.

განსახილველ შემთხვევაში, ბუღალტრისათვის დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობის დასადასტურებლად საქმეში წარდგენილ იქნა აუდიტორიული დასკვნები, რომელიც ასახავდა კომპანიაში 2013 წლის 01 იანვრიდან მოსარჩელის ზ. გ-ის გათავისუფლებამდე არსებულ დარღვევებსა და ბუღალტრული ოპერაციების არასწორ წარმოებას, კერძოდ, ამ დასკვნებში აღნიშნული იყო, რომ ორგანიზაციაში არ ტარდებოდა ძირითადი საშუალებების ინვენტარიზაცია საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით; ვერ იქნა მიღებული რწმუნება ანგარიშგებაში წარმოდგენილი ძირითადი საშუალებების სისრულის შესახებ; საწარმოში არ აღმოჩნდა გახარჯული მასალის, შესრულებული

ბული სამუშაოსა და სანჯავის ჩამონერის აქტები; არ დადასტურდა კომპანიაში სალაროს პროგრამული აღრიცხვის წარმოება, გასაველისა და შემოსავლის ორდერების არსებობა, მაშინ, როდესაც ფიქსირდებოდა: სალარო აპარატები, პირები, რომლებიც პროდუქტის რეალიზაციისას იღებდნენ ნაღდ ფულს, შემდგომ ხდებოდა ნაღდი ფულის აკუმულირება და ბანკში შეტანა; სანარმოს არ ჰქონდა დადგენილი დანაკარგის ნორმები პროდუქტის რეალიზაციისას; არ იყო სრულად გათვალისწინებული წინა აუდიტორის შენიშვნები და რეკომენდაციები.

მიუხედავად ამისა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ 20.07.2013წ-ის დასკვნები იყო ზედაპირული და არ წარმოადგენდა სანარმომში არსებული ფინანსური დარღვევების დამადასტურებელ საკმარის მტკიცებულებას, რაც, კასატორის მოსაზრებით, უმართებულოა. კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ იმაზე მაღალი სტანდარტი დაუნესა დამსაქმებელს, ვიდრე ეს გამომდინარეობდა საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპებიდან. მართალია, შრომით დავებში დამსაქმებელ ორგანიზაციას ეკისრებოდა მტკიცების ტვირთი, დაედასტურებინა დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა, მაგრამ მისი ეს საპროცესო მოვალეობა არ უნდა ყოფილიყო უპირობო და აბსოლუტური ვალდებულება, რითაც გამოირიცხებოდა ცალკეულ შემთხვევებში, დასაქმებულის ვალდებულება, დაემტკიცებინა თავისი პოზიცია.

კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა საქართველოს კანონი „ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების აუდიტის შესახებ“ და შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი ნაწილი, როდესაც მიუთითა, რომ კასატორმა ვერ დაამტკიცა ძირითადი საშუალებების საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი ინვენტარიზაციის დასაქმებულის სახელშეკრულებო ვალდებულებისადმი მიკუთვნება. მხარეთა შორის 2011 წლის 01 თებერვალს გაფორმებული ხელშეკრულების 1.2 მუხლის თანახმად, დასაქმებული კისრულობდა ვალდებულებას, შეესრულებინა ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრული იყო ხელშეკრულებით, სამუშაოზე დანიშვნის ბრძანებითა და მოქმედი კანონმდებლობით. ამავე ხელშეკრულების 1.3 მუხლით კი, დადგენილი იყო, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობებს არეგულირებდა, როგორც შრომითი ხელშეკრულება, ისე მოქმედი კანონმდებლობა ე.ი, მათ შორის, შრომის კოდექსი, სამოქალაქო



კოდექსი, აგრეთვე, ბულალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების სფეროში არსებული სპეციალური კანონი „ბულალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების აუდიტის შესახებ“.

შრომითი ურთიერთობის სუბორდინაციული ხასიათიდან გამომდინარე (საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლი) დამსაქმებელს, როგორც წესი, აქვს უფლება, გასცეს შესაბამისი მითითებები, რომლებიც ხელშეკრულების საგნიდან, მისი სპეციფიკიდან გამომდინარეობს და რომელთა შესრულებაც უკეთ უზრუნველყოფს დამსაქმებლის, როგორც მესაკუთრის, საწარმოო თუ სხვა ინტერესების განხორციელებას. ამრიგად, ზ. გ-ეს ევალებოდა ბულალტრული ანგარიშგების შესრულება საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა მისი უფლება-მოვალეობების ამომწურავ ჩამონათვალს.

კასატორის მოსაზრებით, დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს მითითება იმაზე, რომ 2013 წლის 15 მარტიდან იმავე წლის 23 აპრილამდე ზ. გ-ის მიერ რ. ს-იასთვის შპს „ე. ე. სა-ს“ თაობაზე ფინანსური ინფორმაციის მიუწოდებლობით მას არ დაურღვევია დამსაქმებლის წინაშე შრომითი ვალდებულებები ვინაიდან, 2013 წლის 19 აპრილამდე რ. ს-ია ფორმალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით, დირექტორის უფლებამოსილებით აღჭურვილი ჯერ კიდევ არ იყო.

კასატორის მოსაზრებით, ვინაიდან, დამსაქმებელ სუბიექტს საწარმო, – შპს „ე. ე. სა“ წარმოადგენდა და შექმნილი ვითარების გათვალისწინებით დასაქმებულს ევალებოდა განსაკუთრებული გულისხმიერება (სკ-ის 316-ე მუხლის მე-2 ნაწ.) და უნდა მიეწოდებინა რეალური მმართველისათვის – რ. ს-იასთვის კომპანიაში არსებული ფინანსური ინფორმაცია. მით უმეტეს, რომ გ-ე თავდაპირველად დაეთანხმა პარტნიორი საწარმოს დირექტორის წერილს შეესრულებინა აღნიშნული ვალდებულება და გარკვეული დროის განმავლობაში ასრულებდა მას.

კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის მე-6 მუხლი, ვინაიდან საქმეში არსებული მტკიცებულებებით სათანადოდაა დადასტურებული გ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტი მის მიერ ვალდებულების დარღვევის გამო და არა მენარმის მიზეზით. გარდა ამისა, არ არსებობდა დასაქმებულის ნება შვებულებით სარგებლობის თაობაზე, რომელიც უნდა მისვლოდა კასატორს. ამასთან, არასწორია ზ. გ-ისათვის მთლიანი საშვებულებო თანხის ანაზღაურება,

რადგან მხარეებმა რამდენჯერმე გააგრძელეს 2011 წელს 01 თებერვალს გაფორმებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. შრომითი ხელშეკრულება კი, ისე შეწყდა, რომ ნახევარი წელიც არ ყოფილა გასული შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებიდან. ამრიგად, სწორედ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად უნდა მინიჭებულიყო ზ. გ-ისათვის გამოუყენებელი შვებულებისათვის კომპენსაციის მიღების უფლება. ეს გამომდინარეობდა თავად ანაზღაურებადი შვებულების, როგორც ინსტიტუტის არსიდან. კანონის თანახმად, დასაქმებული იღებს არა უმეტეს 24 სამუშაო დღის შვებულების გამოყენების უფლებას მთელი წლის განმავლობაში სამუშაოს შესრულებისათვის. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, აღნიშნული გარემოება არ იკვეთებოდა, დაუსაბუთებელი იყო ერთი თვის საკომპენსაციო თანხის (4000 ლარის) მოსარჩელისათვის მიკუთვნება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 09 თებერვლის განჩინებით შპს „ე. ე. სა-ს“ საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ შპს „ე. ე. სა-ს“ საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც დაუშვებელია შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

ზ. გ-ის ყოველთვიური ანაზღაურება შპს „ე. ე. სა-ში“ შეადგენდა 4000 ლარს. მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2013 წლის 10 ივნისის ბრძანებაში, მართალია, არ იყო მითითებული ფაქტობრივი საფუძველი, თუმცა სარჩელის პასუხად სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელში მოპასუხე კომპანიამ განმარტა, რომ ზ. გ-ე სამსახურიდან მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო გაათავისუფლეს, რაც მოპასუხის განმარტებით დასტურდებოდა შემდეგი გარემოებებით:

1) შპს „რ. ა-ის“ დასკვნით დგინდებოდა მოსარჩელის არაკვალიფიციურობა; 2) დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერება,

რაც გამოიხატა მაჟორიტარი პარტნიორი კომპანიის დირექტორის მიერ დასახელებული უფლებამოსილი პირის მითითებების შეუსრულებლობაში (3) ანგარიშფაქტურით, რომლის მიხედვითაც დგინდებოდა ფინანსური დარღვევები. ამ უკანასკნელ გარემოებაზე სააპელაციო სასამართლომ არ იმსჯელა იმ საფუძვლით, რომ მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსარჩელის საწინააღმდეგო დასკვნა არ გამოუტანია. შესაბამისად, სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც ასკვნიდა დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების მართლზომიერებას, მოცემულ გარემოებას არ დაფუძნებია.

შპს „რ. ა-ის“ დასკვნასთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ წარმოდგენილი აუდიტის დასკვნა იყო ბუნდოვანი და დაუსაბუთებელი, იგი არ ქმნიდა პირის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის დადგენისათვის ურყევ რწმენას, მისი მეშვეობით არ დგინდებოდა უთანხმოების კვალიფიციური მოტივები დასკვნაში აღწერილ დაუდასტურებელ გარემოებებსა და მოსარჩელის კონკრეტულ ქმედებებს შორის.

რაც შეეხებოდა მოსარჩელის არაკეთილსინდისიერებას, რაც მოპასუხის მოსაზრებით, გამოიხატა ხელმძღვანელი პირებისადმი დაუმორჩილებლობაში, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ კეთილსინდისიერად ქცევის ვალდებულება სამოქალაქო ურთიერთობებში გააჩნდა ორივე მხარეს, როგორც დასაქმებულს, ისე დამსაქმებელს, გამომდინარე სამოქალაქო კოდექსის 8.3 მუხლიდან. საქმის მასალებით დადგინდა იქნა, შპს „ე. ე. სა“ დაფუძნდა 2008 წელს. მის პარტნიორებს (დამფუძნებლები) წარმოადგენდნენ გ. ჭ-ი (40% წილი) და „კ. მ. ჰ. ა-სი“, მდებარე ნ-ის კუნძულებზე (60% წილი). შპს „ე. ე. სა-ს“ ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს წარმოადგენდა: 2010 წლის 30 დეკემბრიდან 2013 წლის 19 აპრილამდე – ზ. ჯ-ე; 2013 წლის 19 აპრილიდან 2014 წლის 25 თებერვლამდე – რ. ს-ია.

მოპასუხე კომპანიის 60% წილის მფლობელი პარტნიორი არ იწონებდა კომპანიის სახელით წარმოებულ ფინანსურ ოპერაციებს, ამავე დროს, იგი უკმაყოფილო იყო კომპანიის მართვით. 2013 წლის 01 მარტის ელექტრონული წერილით, 60% წილის მფლობელმა პარტნიორმა კომპანიის დირექტორმა ზ. გ-ეს დაავალა მისი წარმომადგენელ რ. ს-იას ინსტრუქციების შესრულება, გამოთქვა ზ. გ-ის, როგორც მთავარი ბუღალტრის მხრიდან მასთან და რ. ს-იასთან თანამშრომლობის იმედი, კომპანიიდან მოპარული თანხის გამოვლენის საქმეში.

სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა აპელანტის განმარტება იმის თაობაზე, რომ რ. ს-იას ინსტრუქციების შესრულება მოსარჩელეს არ ევალუბოდა კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლით – საწარმოს დირექტორი გარკვეული პერიოდის შემდეგ გახდა რ. ს-ია. აღნიშნული მოსაზრება თავად მოპასუხე მხარემ არ უარყო სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე მოსამართლის შეკითხვაზე პასუხის გაცემისას – თუმცა განმარტა, რომ მოსარჩელის ამგვარი ვალდებულება ეკისრებოდა კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამენარმეო საზოგადოებაში შპს-ს დირექტორსა და ბუღალტერს შორის ურთიერთობა ერთგვარ სუბორდინაციულ ხასიათს ატარებდა. აქედან გამომდინარე კი, ბუღალტრისათვის მაჟორიტარი პარტნიორის მიერ მოქმედი დირექტორის დავალებებისადმი იგნორირების მოწოდება, ვიდრე არ შეიცვლებოდა ლეგიტიმური გზით დირექტორი, თავად მაჟორიტარი პარტნიორის მხრიდან წარმოადგენდა არაეთიკურ საქციელს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, ზ. გ-ე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, არამართლზომიერად გათავისუფლდა სამსახურიდან.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების მიზნით, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, ასევე, 362-ე მუხლის მეორე ნაწილზე და აღნიშნა, რომ ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.2. მუხლი პირდაპირ მიუთითებდა, რომ დასაქმებულისათვის, ხელშეკრულების შეწყვეტის სამი თვის ხელფასის ოდენობით თანხის გადახდის ვალდებულება უშუალოდ უკავშირდება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლას (შეწყვეტას). შესაბამისად, მოპასუხეს ეკისრებოდა ვალდებულება, აენაზღაურებინა ზ. გ-ისათვის თანხა სამი თვის ხელფასი – 12 000 ლარი, რადგან ცალმხრივად შეწყვიტა ხელშეკრულება სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე.

რაც შეეხება შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნას, პალატამ განმარტა შემდეგი: სშკ-ის 21.1 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1936 წლის №52-ე კონვენციის – „ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ“ (რეტიფი-

ცირებულია საქართველოს მიერ 1993წ.) მე-6 მუხლის თანახმად, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ, ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის, ამ კონვენციის შესაბამისად, იღებს კომპენსაციას. განსახილველი ნორმით გათვალისწინებული პირობების არსებობისას, დასაქმებულს შეუძლია, მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით დასაქმებულს შვებულების უფლება ვერ წაერთმევა, რომელსაც იგი, სავარაუდოდ გამოიყენებდა. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ დამსაქმებლის (მენარმის) მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტა დასაქმებულისათვის შვებულების კომპენსაციის – გათავისუფლებამდე არსებული ერთი თვის ხელფასის – 4000 ლარის გადახდის წინაპირობას ქმნიდა.

მოცემულ შემთხვევაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას და მიიჩნია, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი, ვინაიდან ნორმის დანაწესით საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ: ა) საქმე მნიშვნელოვანი სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; გ) სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; დ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტა-

ბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან.

ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისითაც.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი დაუშვას შპს „ე. ე. სა-ს“ საკასაციო საჩივარი, რის გამოც საკასაციო საჩივარს უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული, კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (800 ლარი) 70%, რაც შეადგენს 560 ლარს.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. შპს „ე. ე. სა-ს“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. კასატორს – შპს „ე. ე. სა-ს“ (ს/კ:.....) დაუბრუნდეს შპს ე. ე. ე-ის მიერ 2015 წლის 21 იანვარს №1421843219 საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (800 ლარი) 70% – 560 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ... .

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# პრომოთი ცალპარულაზის შეწყვეტის საფუძვლები

## განჩინება

№ას-164-154-2015

27 აპრილი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** განკარგულების ბათილად ცნობა, სამუშაო ადგილზე აღდგენა და იძულებით მოცდენილი დროის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

ნ. უ-მა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხეების: სილნალის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და სილნალის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: 1. სილნალის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 07.10.2013წ-ის №... განკარგულების ბათილად ცნობა; 2. სილნალის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა; 3. სილნალის მუნიციპალიტეტის გამგეობისათვის იძულებით გაცდენილი დროის ანაზღაურება თვეში, 480 ლარის ოდენობით 2013 წლის 07 ოქტომბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს.

სილნალის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 04 მარტის გადანყვეტილებით ნ. უ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრდა ნ. უ-ის მიერ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 15 ოქტომბრის განჩინებით ნ. უ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. სილნალის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 04 მარტის გადანყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. ნ. უ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად. ბათილად იქნა ცნობილი სილნალის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2013 წლის 07 ოქტომბრის განკარგულება №.. და ნ. უ-ი აღდგენილ იქნა სილნალის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის თანამდებობაზე. სილნალის მუნიციპალიტეტის გამგეობას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით გაც-



დენილი დროის ანაზღაურება თვეში 480 ლარის ოდენობით 2013 წლის 07 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

დადგენილია, რომ 2013 წლის 07 ოქტომბრის სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს №.. განკარგულებით ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულებაში არსებული ფინანსური და ადმინისტრაციული დარღვევის, დამფუძნებლისა და თანამშრომელთა მიმართ გამოჩენილი არაკოლეგიალობისათვის ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორი ნ. უ-ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. განკარგულებაში გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტი და 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, სამოქალაქო კოდექსის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლი, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2007 წლის 25 აპრილს №21 განკარგულებით დამტკიცებული სიღნაღის მუნიციპალიტეტის არასამეწარმეო არაკომერციული იურიდიული პირის წესდების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტი და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 78-ე მუხლი.

დადგენილია, რომ ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება ორჯერ შემოწმდა სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2013 წლის 31 ივლისის №... ბრძანებისა და იმავე წლის 30 აგვისტოს №... ბრძანების საფუძველზე შექმნილი სპეციალური კომისიის მიერ.

დადგენილია, რომ 2013 წლის 01 ოქტომბერს სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ აცნობა ნ. უ-ს, რომ 2013 წლის 07 ოქტომბრის სესიაზე განიხილებოდა საკითხი ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებაში აღმოჩენილი ფინანსური და ადმინისტრაციული დარღვევების შესახებ, სადაც დაისმებოდა საკითხი მისი მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე და მასვე ეთხოვა აღნიშნულ სესიაზე დასწრება.

უდავოდ დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წერილობითი ფორმით არ დადებულა. ნ. უ-ი ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორად დაინიშნა სიღნაღის მუნიციპალიტეტის განკარგულებით, რომლითაც რაიმე კონკრეტული ვადა განსაზღვრული არ ყოფილა.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნ. უ-ის სამსახური-

დან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფაქტობრივი გარემოებები, როგორცაა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, კერძოდ, სააღმზრდელო დაწესებულებაში არსებული ფინანსური და ადმინისტრაციული დარღვევა, დამფუძნებლისა და თანამშრომელთა მიმართ გამოჩენილი არაკოლეგიალობა ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების შემონმების აქტებით, რომელზედაც აპელირებდა მოპასუხე, არ დგინდებოდა, კერძოდ, დადგენილ იქნა ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 31.07.2013წ-ის ბრძანების საფუძველზე განხორციელებული შემონმება შეეხო 2013 წლის 01 იანვრიდან 2013 წლის 01 აგვისტომდე პერიოდს. სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 26.06.2013წ-ის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების საფუძველზე ნ. უ-ი აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორად. ამასთან, აპელანტის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე განხორციელდა სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2013 წლის 06 აგვისტოს განკარგულება №...-ით 2013 წლის 06 აგვისტოდან. დადგენილია, რომ 2013 წლის 06 აგვისტომდე პერიოდში დირექტორის თანამდებობას იკავებდნენ 2013 წლის 22 აპრილამდე – ნ. ი-ე, ხოლო 22 აპრილიდან 06 აგვისტომდე – ე. კ-ი. შესაბამისად, მხარეთა შორის ახალი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2013 წლის 06 აგვისტოდან და დაწესებულებაში ამ დრომდე წარმოშობილი ფინანსური და ადმინისტრაციული დარღვევები, საქმის განმხილველი სასამართლოს მოსაზრებით, არ წარმოადგენდა ნ. უ-ისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლებს.

რაც შეეხება, 06 აგვისტოდან 07 ოქტომბრამდე პერიოდს, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2013 წლის 07 ოქტომბრის განკარგულება №...-ის შესაბამისად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით ნ. უ-ის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შემდეგი: გაერთიანების მხრიდან ბალების მუშაობაზე სუსტი კონტროლი და სუსტი მენეჯმენტი, რაც გამოიხატა ფილიალების თანამშრომლებთან მჭიდრო ურთიერთობის არარსებობასა და მათი პრობლემების არცოდნაში. ნ. უ-ის მხრიდან ფილიალების

დირექტორებისა და თანამშრომლების მიმართ მითითებების, განკარგულებებისა და ბრძანებების გაუცემლობაში. დირექტივების არქონამ კი, სადავო განკარგულება №...-ის შესაბამისად, გამოიწვია ფილიალების დირექტორებისა და თანამშრომლების დათრგუნვა და ფილიალებში ქაოსის შექმნა, რაც უარყოფითად აისახა სასწავლო წლის დაწყებაზე, კერძოდ, ბალების მუშაობის გაუმართაობის გამო, ვერ მოხერხდა სასწავლო პროცესის დროულად დაწყება და გაერთიანების ხელმძღვანელის მხრიდან სასწავლო წლისათვის ბალების მზადყოფნის შესახებ არ მოხდა საკრებულოსათვის ცნობების მიწოდება.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, სადავო განკარგულება №...-ის მიხედვით ნ. უ-ის წერილობითი მიმართვები საკრებულოსადმი ბალებისათვის პრობლემური საკითხების მოგვარებაში დახმარების თაობაზე, შეფასებულია, როგორც სუსტი მენეჯმენტის დადასტურება. სადავო განკარგულება №...-ის შესაბამისად, ნ. უ-ის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევისა და თანამშრომელთა მიმართ არაკოლეგიალობის დამადასტურებელ გარემოებად მითითებულია აგრეთვე, გაერთიანებაში ფინანსური შემოწმების მიმდინარეობისას გაერთიანების მთავარი ბუღალტრის გათავისუფლება და ასევე, წნორის № – ფილიალში აღმზრდელის თანამეწმეებად გადაყვანის ფაქტები, რაც სადავო განკარგულებით შეფასებულია, როგორც ნ. უ-ის მხრიდან თანამშრომელთა უკანონო, შრომის კოდექსის დარღვევით განხორციელებული გათავისუფლების ფაქტი, რითაც დაირღვა გათავისუფლებულ პირთა შრომითი უფლებები.

სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს №... განკარგულებაში ნ. უ-ის მიმართ ვალდებულებების უხეშ დარღვევად მითითებული გარემოებები არ დადასტურდა საქმის მასალებში არსებული მტკიცებულებებით, კერძოდ, სკოლამდელი სააღმზრდელი დაწესებულების დირექტორების მხრიდან ფილიალებში არსებული პრობლემების არცოდნისა და მათზე მონიტორინგის არარსებობის გარემოებების საპირისპიროდ, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია საქმის მასალებში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებები: სკოლამდელი სააღმზრდელი დაწესებულების დირექტორის 2013 წლის 15 აგვისტოს წერილი №..., რომლითაც დაწესებულების დირექტორი სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს განმეორებით მიმართავს საბავშვო ბალებში საკვები პროდუქტების შენახვის პრობლემების მოგვარების მიზნით, მაცივრების შეძენის თხოვნით. 2013 წლის 23 აგვისტოს №... წერილში სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი სააღმზრდელი დაწესებულების დირექ-

ტორმა ნ. უ-მა სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიის თავმჯდომარეს მიანოდა საკრებულოს მიერ 2013 წლის 26 თებერვლის დამტკიცებული ბიუჯეტის 63 285 ლარის ოფისის ხარჯის ნაწილში ინფორმაცია 2013 წლის 23 აგვისტოს მდგომარეობით გახარჯული თანხისა და დარჩენილი თანხის 25 869 ლარის გახარჯვის გეგმის თაობაზე. გარდა ამისა, აღნიშნულ წერილში საკრებულოს მიენოდა ინფორმაცია ბაღეზის ჩამონათვალისა და ბაეშვთა რაოდენობის შესახებ. სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის ნ. უ-ის 2013 წლის 16 სექტემბრის ბრძანებით ნნორის №... ფილიალის დირექტორს ნ. ბ-ს მიეცა გაფრთხილება ბაეშვთა რეგისტრაციის პრობლემების არასწორად წარმართვის გამო და მიეცა ხუთი დღე არსებული დარღვევების გამოსასწორებლად. სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის 2013 წლის 06 სექტემბრის №... წერილის თანახმად, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიენოდა ინფორმაცია 2013 წლის აგვისტოს თვეში დაწყებული ბაღეზში სააღმზრდელო დოკუმენტაციის ეტაპობრივად შემოწმებისას აღმოჩენილი დარღვევების ხარვეზებისა და შესაბამისი ზომების მიღების შესახებ. სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის 2013 წლის 13 აგვისტოსა და 06 სექტემბრის №... და №... წერილებით სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ეთხოვა მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე არსებულ 23-ე ბაღში ზაფხულში ჩატარებული რემონტის შემდეგ არსებული პრობლემების შესწავლის მიზნით სატრანსპორტო პრობლემებისა და მძღოლის საშტატო ერთეულის არარსებობის გამო, შექმნილი პრობლემების მოგვარებაში დახმარების აღმოჩენა. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დაქვემდებარებაში არსებული ანაგის №..., ძვ.ანაგის, ხორნაბუჯის, ვაქირის, ბოდბის №...-ე ფილიალებში 2013 წლის 16 სექტემბრის სასწავლო პროცესის დაწყების შეფერხება გამოწვეული იყო სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიერ წარმოებული სარემონტო სამუშაოების გაგრძელებით.

ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების საფუძველზე, სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ სადავო განკარგულება №...-ში ასახული დარღვევები, კონკრეტული ფაქტები საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა. რაც შეეხება 2013 წლის 07 ოქტომბრის №... განკარგულებაში მითითებულ გარემოებას საკრებულოში გაერთიანების თანამშრომელთა და სხვა მოქალაქეთა მხრიდან სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებაში არ-

სებულ დარღვევებზე განვითარების ხედვის არარასებობასა და სხვა მიზეზთა გამო კადრების გადახედვის მოთხოვით მრავალი საჩივრის არსებობაზე, სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მიიჩნია, რომ ამა თუ იმ დარღვევის ფაქტებზე მითითებით დაწესებულების თანამშრომელთა და სხვა მოქალაქეთა მხრიდან საჩივრების არსებობა არ წარმოადგენდა პირის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს დამქირავებლის მხრიდან დარღვევის კონკრეტული ფაქტების დადასტურების გარეშე. შესაბამისად, სადავო განკარგულებაში თანამშრომელთა და სხვა მოქალაქეთა მხრიდან საჩივრების არსებობაზე მითითება, ნ. უ-ის მიერ, მასზე დაკისრებულ ვადებულებათა უხეში დარღვევის დამადასტურებელ რაიმე მტკიცებულებად ვერ გამოდგებოდა.

2013 წლის 07 ოქტომბრის №... განკარგულებაში მთავარი ბუღალტრისა და წნორის №... ფილიალში თანამშრომელთა ნ. უ-ის მიერ გათავისუფლების ფაქტებთან მიმართებაში. პალატამ განმარტა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება შრომის კანონმდებლობისა და გათავისუფლებულ პირთა უფლებების დარღვევის ფაქტების დადგენა არ განეკუთვნებოდა სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს შეფასების საგანს. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ ნ. უ-ის მხრიდან თანამშრომელთა უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტები არ მიიჩნია დადგენილად.

ამასთან, შემოწმების აქტში დაფიქსირებული ფინანსური და ადმინისტრაციული დარღვევების თაობაზე ნ. უ-ისათვის ორი დღის მიცემა, სააპელაციო სასამართლომ არაგონივრულად მიიჩნია.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ როგორც საქმის მასალებით დგინდებოდა, ნ. უ-ს მიეცა მხოლოდ ორი დღე წარედგინა საკუთარი მოსაზრებები და არგუმენტები შემოწმების აქტში დაფიქსირებული ფინანსური და ადმინისტრაციული დარღვევების თაობაზე, რაც არაგონივრული იყო, უფრო მეტიც, რომც ჰქონოდა ადგილი დაწესებულებაში რაიმე სახის ფინანსური ანდა ადმინისტრაციული ხასიათის დარღვევებს საკრებულოს უნდა მიეცა ვადა დირექტორისათვის დაწესებულებაში არსებული დარღვევების გამოსასწორებლად, რასაც კონკრეტულ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „სიღნაღის მუნიციპალიტეტის არასამეწარმეო არაკომერციული იურიდიული პირის წესდების“ მიხედვით, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულება წარმოადგენდა სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ შექმნილ არა-

სამეწარმეო იურიდიულ პირს, წესდების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დაწესებულების დირექტორს თანამდებობაზე ნიშნავდა და ათავისუფლებდა დამფუძნებელი.

მართალია დამსაქმებელს/დამფუძნებელს სრული უფლება ჰქონდა შეემონებინა დასაქმებულის საქმიანობა და მოეთხოვა, სრულყოფილი ინფორმაციის მიწოდება. მას ასევე ჰქონდა უფლება თანამდებობაზე დაენიშნა და გაეთავისუფლებინა დაწესებულების დირექტორი, თუმცა, მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო ნორმატიული აქტების საფუძველზე, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებისა, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულო არ იყო შეუზღუდავი და არ სარგებლობდა აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დირექტორის გათავისუფლების ცალმხრივი ნების გამოსავლენად. სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებაში საკადრო პოლიტიკის წარმართვისა და დირექტორის გათავისუფლების საკითხის გადაწყვეტისას სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა ყოფილიყო მართლზომიერი და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით. მოცემულ საქმეზე დადასტურებული ვერ იქნა სპე-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით დადგენილი საფუძვლების არსებობა, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა. კერძოდ, საქმეში არ იყო წარმოდგენილი იმის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რომ ნ. უ-ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, არც ის გარემოება დასტურდებოდა, რომ დირექტორმა ნ. უ-მა დაარღვია დაწესებულების შინაგანანგის და ამდენად, სადავო განკარგულება, როგორც სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე წარმოადგენდა ბათილ გარიგებას.

ვინაიდან დადგენილია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელე ნ. უ-ი გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან არაკანონიერად, რითაც შელახა მისი შრომითი უფლებები; მოპასუხის ქმედებით მოსარჩელეს მიადგა ზიანი: მას წაერთვა შესაძლებლობა განუსაზღვრელი ვადით შეესრულებინა თავისი შრომითი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომის ანაზღაურება.

სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის

ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნ. უ-ის სარჩელი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილებულიყო. დადგენილ იქნა, რომ ნ. უ-ის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 480 ლარს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგეობას ყოველთვიურად უნდა დაკისრებოდა 480 ლარის გადახდა იძულებითი განაცდურის სახით, 2013 წლის 07 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინეს სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ და სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგეობამ.

წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის ძირითადი დასაბუთება იმ გარემოებას ემყარება, რომ ნ. უ-ის სამსახურიდან გათავისუფლება საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევა) საფუძველზე განხორციელდა ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც თავის მხრივ, 07.10.2013წ-ის სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს №... განკარგულების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველების გამომრიცხველი გარემოებაა, რომელიც არ იქნა სწორად შეფასებული საქმის განმხილველი სასამართლოს მიერ. კერძოდ, დარღვევები, აღმოჩენილია სააღმზღდელო დაწესებულებაში ჯერ კიდევ 2012 წლის დეკემბრის თვიდან, როდეს



საც ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის თანამდებობას იკავებდა ნ. უ-ი. სააღმზრდელო დაწესებულებაში არ იყო ჩატარებული ქონების, მოთხოვნილებებისა და ვალდებულებების ინვენტარიზაცია. კასატორი აღნიშნავს, რომ ნ. უ-მა სააპელაციო საჩივარში აღიარა, რომ „31.07.2013წ-ის №... ბრძანებით შექმნილმა კომისიამ შეამოწმა ა(ა)იპ სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების საბიუჯეტო სახსრების ხარჯვის სისწორე. აღმოაჩინა „მცირედი“ შეცდომები და მოითხოვა დარღვევების აღმოსაფხვრელად ვადა“.

კასატორი აღნიშნავს, რომ ნ. უ-ს არ გააჩნდა იმის გაანგარიშება, თუ რა ჯდება ერთი ბავშვის კვება ცალკე ბიუჯეტიდან და ცალკე – საკუთარი შემოსავლიდან. რეალურად კი, დაწესებულებას გაანგარიშებული ჰქონდა თუ რა ჯდება ერთი ბავშვის კვება ჯამურად, ხოლო რაც შეეხებოდა საბიუჯეტო სახსრებსა და საკუთარ შემოსავლებს, აღნიშნული წარმოადგენს დაფინანსების წყაროს, რომლებიც სხვადასხვა პერიოდში შეიძლება სხვადასხვა თანაფარდობის იყოს.

კასატორი აღნიშნავს, რომ ასევე არ იყო თანხობრივად გაანგარიშებული თუ რა ღირებულების საკვები მიიღო აღსაზრდელმა დღეში და არ იყო გადაყვანილი ღირებულებით საზომში მთელი თვის ხარჯვა. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 12.11.2003წ-ის №280/ნ ბრძანებით ბავშვთა სკოლამდელ დაწესებულებაში კვების ორგანიზაციის სტანდარტული წესებისა და ნორმების დამტკიცების შესახებ მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სკოლამდელ დაწესებულებაში უნდა არსებობდეს 10-დღიანი ან 2-კვირიანი პერსპექტიული მენიუ და სპეციალურად შემუშავებული კერძების კართოტეკა. პერსპექტიულ მენიუებზე დაყრდნობით, მენიუ-განრიგი უნდა შედგეს ყოველდღიურად. მასში უნდა აღინიშნოს იმ ბავშვებისა და თანამშრომლების რიცხვი, ვინც უნდა მიიღოს აღნიშნული საკვები.

გარდა ამისა, კასატორს უსაფუძვლოდ მიაჩნია, საქმის განმხილველი სასამართლოს მიერ იმ გარემოებაზე მითითება, რომ სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორების მხრიდან ფილიალებში არსებული პრობლემების არცოდნისა და მათზე მონიტორინგის არარსებობის გარემოებების საპირისპიროდ საქმის მასალებში წარმდგენილია მტკიცებულებები: სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის 2013 წლის 15 აგვისტოს წერილი №..., რომლითაც დაწესებულების დირექტორი სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს განმე-

ორებით მიმართავს საბავშვო ბაღებში საკვები პროდუქტების შენახვის პრობლემების მოგვარების მიზნით, მაცივრების შექმნის თხოვნით. კასატორი აღნიშნავს, რომ როდესაც ა(ა)იპის ხელმძღვანელი ეკონომიის წარმომადგენლის გამო გაცემდა პრემიებს ამ დაწესებულებაში მომუშავე თანამშრომლებზე, რატომ არ ჰქონდა საშუალება თავად შეეძინა თუნდაც ერთი მაცივარი და შემდგომ ეთხოვა დახმარება დამფუძნებლისათვის.

ნ. უ-ის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების ერთ-ერთ არგუმენტად საკასაციო საჩივარში დასახელებულია ნ. უ-ის მხრიდან თანამშრომლების მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის უსაფუძვლო და არაკოლეგიალური დამოკიდებულება, სახელდობრ, ადმინისტრაციის თანამშრომლებისათვის 10 წთ-ით დაგვიანებისათვის საყვედურის წერილობითი ფორმით გამოცხადება; ბუღალტერ მ. კ-თვის დაგვიანების გამო გაფრთხილების გამოცხადება; გაერთიანებაში ფინანსური შემონმების მიმდინარეობისას გაერთიანების მთავარი ბუღალტრის გათავისუფლება; ასევე, წნორის № – ფილიალში აღმზრდელების თანაშემწეებად გადაყვანის ფაქტები, რაც კასატორის მოსაზრებით, წარმოადგენს თანამშრომელთა უკანონო, შრომის კოდექსის დარღვევით განხორციელებულ გათავისუფლების ფაქტებს, რითაც დაირღვა გათავისუფლებულ პირთა შრომითი უფლებები.

კასატორის კიდევ ერთი პრეტენზია იმ სამართლებრივ საფუძველს ემყარება, რომ მოცემულ საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილება არსებითად ეწინააღმდეგება მსგავსი კატეგორიის დავებზე დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას, რომლის ნათელი მაგალითია სუს 01.12.2012წ-ის განჩინება (საქმე №ას-343-327-2011).

ამასთან, საკასაციო საჩივარში აღნიშნულია, რომ ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის თანამდებობას ამჟამად ლეგიტიმურად იკავებს მესამე პირი, რომელი გარემოებაც სააპელაციო სასამართლოს არ შეუმონმებია, რის გამოც კასატორს გაუმართლებლად მიაჩნია ნ. უ-ის აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებულ დანამდებობაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამონმებლად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც მიჩნეულ უნდა იქნეს დაუშვებლად.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის ძირითადი საფუძველები (კასაციის მიზეზები) იმ გარემოებას ემყარება, რომ ნ. უ-ის სამსახურიდან გათავისუფლება საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევა) საფუძველზე განხორციელდა ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც თავის მხრივ, 07.10.2013წ-ის სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს №... განკარგულების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა, რომელიც არ იქნა სწორად შეფასებული საქმის განმხილველი სასამართლოს მიერ.

საკასაციო პალატა განმარტავს, 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 მუხ.).

ნიშანდობლივია, 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 მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქ-

მებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, 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 მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, კასატორია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ნ. უ-ის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით ნ. უ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დარღვევები (სააღმზრდელო დაწესებულების ქონების, მოთხოვნებისა და ვალდებულებების ჩაუტარებელი ინვენტარიზაცია), რომელსაც ედავება კასატორი ნ. უ-ს, აღმოჩენილია სააღმზრდელო დაწესებულებაში ჯერ კიდევ, 2012 წლის დეკემბრის თვიდან, როდესაც ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის თანამდებობას იკავებდა ნ. უ-ი. მითითებულ პერიოდში, სააღმზრდელო დაწესებულებაში აღმოჩენილ დარღვევებზე პასუხისმგებელ პირად საკასაციო პალატა ნ. უ-ს ვერ მიიჩნევს და აღნიშნავს, რომ როგორც ეს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებითაა დადგენილი, სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 26.06.2013წ-ის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების საფუძველზე ნ. უ-ი აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორად. სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2013 წლის 06 აგვისტოს №... განკარგულებით ნ. უ-ის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე განხორციელდა 2013 წლის 06 აგვისტოდან. 2013 წლის 06 აგვისტომდე პერიოდში დირექტორის თანამდებობას იკავებდნენ 2013 წლის 22 აპრილამდე – ნ. ი-ე, ხოლო 22 აპრილიდან 06 აგვისტომდე – ე. კ-ი. შესაბამისად, მხარეთა შორის ახალი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2013 წლის 06 აგვისტოდან და ამდენად, ამ დრომდე დაწესებულებაში წარმო-

შობილი ფინანსური და ადმინისტრაციული დარღვევები, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ნ. უ-ისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს არ წარმოადგენს.

ნ. უ-ის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების ერთ-ერთ არგუმენტად, საკასაციო საჩივარში დასახელებულია ნ. უ-ის მხრიდან თანამშრომლების მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის უსაფუძვლობა და არაკოლეგიალური დამოკიდებულება, სახელდობრ, „ადმინისტრაციის თანამშრომლებისათვის 10 ნთ-ით დაგვიანებისათვის საყვედურის წერილობითი ფორმით გამოცხადება; ბუღალტერ მ. კ-თვის დაგვიანების გამო გაფრთხილების გამოცხადება; გაერთიანებაში ფინანსური შემოსწმების მიმდინარეობისას გაერთიანების მთავარი ბუღალტრის გათავისუფლება; ასევე, წნორის №– ფილიალში აღსაზრდელების თანაშემწეებად გადაყვანის ფაქტები“, რაც კასატორის მოსაზრებით, წარმოადგენს თანამშრომელთა უკანონო, შრომის კოდექსის დარღვევით განხორცილებულ გათავისუფლების ფაქტებს, რითაც დაირღვა გათავისუფლებულ პირთა შრომითი უფლებები.

ნ. უ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძველად საკასაციო საჩივარში ზემოთდასახელებული არგუმენტები, საკასაციო პალატას უსაფუძვლოდ მიაჩნია და განმარტავს, რომ საკითხი იმის შესახებ რამდენად კანონიერად გამოიყენა ადმინისტრაციის ხელმძღვანელმა მისდამი დაქვემდებარებული თანამშრომლებისადმი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იქნება ეს გაფრთხილება, საყვედური, სამსახურიდან გათავისუფლება თუ სხვ. განეკუთვნება თავად დაზარალებულ პირთა საჩივრის საფუძველზე ადმინისტრაციული წარმოების ან, საერთო სასარჩელო წარმოების წესით განსახილველ საკითხს და არა კასატორის შეფასების საგანს. შესაბამისად, ამ გარემოებაზე მითითება სათანადო მტკიცებულებათა (როგორცაა ადმინისტრაციული წარმოების წესით მიღებული გადანყვეტილება მუშაკის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის გაუქმების შესახებ ანდა სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილება მუშაკის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე) უქონლობის გამო, სწორად არ იქნა გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს მიერ.

კასატორის იმ პოზიციასთან დაკავშირებით, რომ სააღმზღველო დანესებულებაში არ იყო თანხობრივად გაანგარიშებული თუ რა ღირებულების საკვები მიიღო აღსაზრდელმა დღეში და არ იყო გადაყვანილი ღირებულებით საზომში მთელი თვის ხარ-

ჯვა, საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 12.11.2003წ-ის №280/წ ბრძანებაზე რომლითაც ბავშვთა სკოლამდელ დაწესებულებაში კვების ორგანიზაციის სტანდარტული წესებისა და ნორმების მიხედვით ბავშვის კვების მენიუ უნდა იყოს მრავალფეროვანი. დღელამური რაციონის კერძების ნაკრები უნდა უზრუნველყოფდეს ბავშვთა ორგანიზმის მოთხოვნილებებს ძირითად საკვებ ნივთიერებებსა და ენერგიაზე, სარეკომენდაციო ასაკობრივი ნორმების გათვალისწინებით... სკოლამდელ დაწესებულებაში უნდა არსებობდეს 10-დღიანი ან 2-კვირიანი პერსპექტიული მენიუ და სპეციალურად შემუშავებული კერძების კართოტეკა .... ბავშვთა კვების ხარისხზე აუცილებელია, დაწესდეს ყოველდღიური კონტროლი: რომელიმე პროდუქტის არქონის შემთხვევაში, ის შეიძლება შეიცვალოს ძირითადი საკვები ნივთიერებების (ცილები და ცხიმები) იდენტური რაოდენობის შემცველი სხვა პროდუქტით, რისთვისაც აუცილებელია, პროდუქტების ურთიერთჩანაცვლების დადგენილი ცხრილით სარგებლობა. საკვების ულუფათა მოცულობა მკაცრად უნდა შეესაბამებოდეს ბავშვის ასაკს. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მხოლოდ ის გარემოება, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, არ იყო თანხობრივად გაანგარიშებული თურა ღირებულების საკვები მიიღო აღსაზრდელმა დღეში და არ იყო გადაყვანილი ღირებულებით საზომში მთელი თვის ხარჯვა, არ შეიძლება შეფასდეს უხეშ დარღვევად და საფუძვლად დაედოს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლებას. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, უხეშ დარღვევად, რაც მართლზომიერად განაპირობებდა მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლებას, შესაძლებელი იყო მიჩნეულიყო მენიუ-ფაქტურის იმგვარი შემთხვევების არსებობა, რომელიც პირდაპირი და უშუალო ზიანის მიყენების საფრთხეს შექმნიდა აღსაზრდელთა ჯანმრთელობასა და მათ ფიზიკურ განვითარებას, მაგალითად, იმგვარად შედგენილი მენიუ-ფაქტურა, რომლითაც განერილი იქნებოდა მწირი დღის მენიუ (აუცილებელი პროდუქტების არარსებობა, ასევე, არაბალანსირებული კვების არსებობა (სადაც არ იქნებოდა დაცული 1-1-4-ის პრინციპი: ცილები, ცხიმები, ნახშირწყლები) და დღის დასაშვებ ნორმაზე (1000 კკალორია) მნიშვნელოვნად ნაკლები კალორით (928,67 კკალორია)) (იხ., სუს 17.03.2015წ-ის განჩინება საქმე №ას-1294-1232-2014).

საკასაციო საჩივრის შემდგომი პრეტენზია იმ გარემოებას ეფუძნება, რომ ა(ა)იპ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელი დაწესებულების დირექტორ ნ. უ-ს არ გა-

აჩნდა იმის გაანგარიშება, თუ რა ჯდება ერთი ბავშვის კვება ცალკე ბიუჯეტიდან და ცალკე – საკუთარი შემოსავლიდან, რაც მნიშვნელოვანი იყო იმ კუთხით, რომ დაწესებულებას გაანგარიშებული ჰქონდა თუ რა ჯდება ერთი ბავშვის კვება ჯამურად, ხოლო რაც შეეხებოდა საბიუჯეტო სახსრებსა და საკუთარ შემოსავლებს, აღნიშნული წარმოადგენდა დაფინანსების წყაროს, რომლებიც სხვადასხვა პერიოდში, სხვადასხვა თანაფარდობის შეიძლება ყოფილიყო.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ თუნდაც ჰქონოდა ადგილი დაწესებულებაში რაიმე სახის ფინანსური ანდა ადმინისტრაციული ხასიათის დარღვევებს საკრებულოს უნდა მიეცა ვადა დირექტორისათვის დაწესებულებაში არსებული დარღვევების გამოსასწორებლად, რასაც კონკრეტულ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. საკასაციო პალატის ეს მოსაზრება განპირობებულია დამსაქმებლისათვის კანონით მინიჭებული უპირატესი უფლებების გამოყენების თანაბარზომიერების აუცილებლობით, რასაც კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვა უდევს საფუძვლად. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდება აზრი აქვს დაკარგული (იხ., სუს 18.03.2015წ-ის გადაწყვეტილება საქმე №ას-1276-1216-2014). აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით (07.10.2013წ-ისათვის ნ. უ-ის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი რედაქციით), შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ra-



tio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორის ის პოზიცია, რომ ა(ა)იპ სააღმზრდელო დაწესებულებაში არ არსებობდა ხარჯვის გაანგარიშება დაფინანსების კონკრეტულ წყაროებზე მითითებით, არ წარმოადგენდა პირდაპირ უკაცრესი ზომის – სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძველს.

კასატორის კიდევ ერთი პრეტენზია იმ სამართლებრივ საფუძველს ემყარება, რომ მოცემულ საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილება არსებითად ეწინააღმდეგება მსგავსი კატეგორიის დავებზე დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას, რომლის ნათელი მაგალითია სუს 01.12.2012წ-ის განჩინება (საქმე №ას-343-327-2011).

კასატორის ზემოაღნიშნულ პოზიციას, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს და განმარტავს, რომ კასატორის მიერ მითითებული გადაწყვეტილებით განხილულია მუშაკის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების მოშლა) გამოყენების წინაპირობები, ხოლო მოცემულ შემთხვევაში კი, სადავოა ამავე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევა) გამოყენების მართლზომიერება.

ამასთან, სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც შრომითი ხელ-

შეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად მართლზომიერად მიიჩნევა მხოლოდ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების მოშლა) გამოყენებას, რაც განმარტებული იყო, როგორც მენარმის უფლება თავისი შეხედულებით დაექირავებინა და გაეთავისუფლებინა თანამშრომლები, შეიცვალა. სასამართლოს ამჟამინდელი პრაქტიკით „საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი აღარ განიმარტება, როგორც „კონტრაჰენტის თავისუფალი არჩევანის უფლება“, თუნდაც სამენარმეო მიზნებისათვის, დამსაქმებელმა თვითნებურად და ყოველგვარი მოტივაციის გარეშე მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება (იხ., სუს 07.11.2014წ-ის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-893-851-2013).

რაც შეეხება, იმ გარემოებაზე მითითებას, რომ ამჟამად სილნალის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის თანამდებობას ლეგიტიმურად იკავებს მესამე პირი, რომელი გარემოებაც სააპელაციო სასამართლოს არ შეუძონმებია, რის გამოც, კასატორს გაუმართლებლად მიაჩნია ნ. უ-ის აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპების მოქმედების შედეგად, ფაქტების მითითების (მტკიცების საგანი), ასევე მათი დამტკიცების (მტკიცების ტვირთი) ვალდებულება ეკისრებათ დავის მონაწილე მხარეებს. სასამართლო თავისი ინიციატივით, მხარეთა მითითების გარეშე, არ იკვლევს ფაქტობრივ გარემოებებს. შესაბამისად, კასატორის მიერ მითითებული გარემოება, რომ ამჟამად, სილნალის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ სკოლამდელი სააღმზრდელო დაწესებულების დირექტორის თანამდებობა ლეგიტიმური გზითაა დაკავებული, წარმოადგენს ფაქტს, რომელი ფაქტიც კასატორს (აპელანტის მონინააღმდეგე მხარეს) უნდა მიეთითებინა სააპელაციო შესაგებელში. ვინაიდან საკასაციო სასამართლო შეზღუდულია ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებზე მითითებისა და გამოკვლევის პროცესუალური შესაძლებლობით (საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხ.), ამიტომ კასატორის მიერ მითითებულ გარემოებას, საკასაციო პალატა ვერც გამოიკვლევს და ვერც ამ გარემოებაზე მსჯელობის არარასებობას, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საპროცესო ნორმების დარღვევად ვერ შეაფასებს (ამ ნაწილში, სააპელაციო შედავების არარასებობის გამო).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ეთანხმება მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამარ-

თლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას და მიაჩნია, რომ ნ. უ-ს არ ჩაუდენია მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილებას, დამატებითი ვადის მიცემას ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო. შესაბამისად, საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მიაჩნია, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობა, ვინაიდან ნორმის დანაწესით საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ: ა) საქმე მნიშვნელოვანია სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; გ) სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; დ) გასაჩივრებული სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუხსნრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუხსნრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან.

ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისითაც, ვინაიდან ამ კატეგორიის საქმეებზე უკვე არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა (სუს 18 მარტი, 2015 წელი, საქმე №ას-1276-1216-2014).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი დაუშვას საკასაციო საჩივარი და მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

კასატორები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სიღნაღის მუნიციპალიტეტის საკრებულოსა და სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგეობის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. კასატორები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## **პროშიტი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი**

### **განჩინება**

№ას-282-270-2015

13 მაისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაო ადგილზე აღდგენა, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება

### **აღწერილობითი ნაწილი:**

თ. ს-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხე შპს „ს. პ.

ჯ-ას“ მიმართ, რომლითაც მოითხოვა 1. შპს „ს. პ. ჯ-ას“ 07.02.2014წ-ის №... და 12.02.2014წ-ის №...ბრძანების ბათლად ცნობა; 2. მოსარჩელის აღდგენა შპს „ს. პ. ჯ-აში“ ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოჯისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე; 3. მოპასუხისათვის იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2500 ლარის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 04 ივნისის გადაწყვეტილებით თ. ს-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს. პ. ჯ-ას“ 2014 წლის 07 თებერვლის №... ბრძანება და 2014 წლის 12 თებერვლის №... ბრძანება თ. ს-ეს გათავისუფლების შესახებ. შპს „ს. პ. ჯ-ას“ თ. ს-ის სასარგებლოდ დაეკისრა 12 თვის ხელფასის ოდენობით (24,000 ლარი) კომპენსაციის გადახდა.

2012 წლის 06 თებერვალს შპს „ს. პ. ჯ-ასა“ და თ. ს-ეს შორის დაიდო №.. შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, თ. ს-ე დაინიშნა შპს „ს. პ. ჯ-ას“ ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოჯისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე და ხელფასის სახით განესაზღვრა 2250.00 ლარი. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა ერთი წელი. აღნიშნული ხელშეკრულების 3.2 პუნქტის თანახმად, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე მხარეები არ შეატყობინებენ ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით.

2012 წლის 01 სექტემბერს თ. ს-ესა და შპს „ს. პ. ჯ-ას“ შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილებები, რომლის ძალით ხელფასი განისაზღვრა 2500 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

2014 წლის 06 თებერვალს თ. ს-ეს ჯერ ზეპირსიტყვიერად, ხოლო შემდგომ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით შპს „ს. პ. ჯ-ას“ ადმინისტრაციული და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსის მიერ ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლებულა და დაკავებული თანამდებობიდან.

გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრდა შპს „ს. პ. ჯ-ას“ მიერ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უა-

რის თქმა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 იანვრის გადაწყვეტილებით შპს „ს. პ. ჯ-ას“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. თ. ს-ეს უარი ეთქვა შპს „ს. პ. ჯ-ას“ 2014 წლის 7 თებერვლის №... ბრძანების და 2014 წლის 12 თებერვლის №... ბრძანების ბათილად ცნობაზე. თ. ს-ეს უარი ეთქვა შპს „ს. პ. ჯ-აში“ ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოჯისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე აღდგენაზე.

მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, რის გამოც ადგილი ჰქონდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეუბნით განსაზღვრულ შემთხვევას – „სამართლის ნორმების დარღვევულად ითვლება თუ სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა“. კერძოდ, სასამართლომ გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, მაშინ როცა მისი გამოყენების აუცილებლობა არ არსებობდა.

პალატამ ხაზი გაუსვა იმ გარემოებას, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის განმსაზღვრელი მნიშვნელობა ჰქონდა მხარეთა 2012 წლის 6 თებერვლის შრომის ხელშეკრულების მე-3 მუხლის შინაარსის სწორ განმარტებას. ზემოხსენებული ნორმა შემდეგი შინაარსისაა: „3.1. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია ერთი წლის ვადით და მოქმედებს 2012 წლის 6 თებერვლიდან 2013 წლის 6 თებერვლის ჩათვლით. 3.2. თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე მხარეები არ შეატყობინებენ ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით. 3.3. მხარეთა ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ საქართველოში მოქმედი კანონდებლობის შესაბამისად“.

მოსარჩელის მოსაზრებით, ხელშეკრულების ავტომატური გაგრძელება გულისხმობს მისი მოქმედების გაგრძელებას იგივე პირობებით, რაც მხარეთა შორის იყო შეთანხმებული, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტა 2014 წელს უნდა მომხდარიყო იგივე წესების დაცვით, რაც ხელშეკრულების 3.2. პუნქტით იქნა განსაზღვრული. ეს მოსაზრება სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის საფუძველზე გაზიარებულ იქნა პირველი ინსტანცი-

ის სასამართლოს მიერაც, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 6.2 აბზაცში აღნიშნა, რომ „ხელშეკრულების შეწყვეტის ვადის გამოუყენებლობის შემთხვევაში, ურთერთობა გრძელდებოდა იმავე პირობებით, რაც მხარეებს შორის №...-ე ხელშეკრულება აწესებდა. აღნიშნული იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებელი ყოველ ჯერზე იყო ვალდებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ეცნობებინა დასაქმებულისათვის კონკრეტული წლის 6 იანვრამდე“. სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის მითითებული მსჯელობა არ გაიზიარა. მხარეთა მიერ ზემოხსენებული ხელშეკრულების მე-3 მუხლში გამოვლენილი ნების განმარტებისას კი, აღნიშნა, რომ „განმარტების მეშვეობით უნდა დადგინდეს თუ როგორ შეიძლება იქნეს გაგებული ნების გამოვლენა ნებისმიერი ობიექტური მიმღების (ადრესატის) მიერ. ნების გამომვლენის ნამდვილ (სუბიექტურ) ნებას ამ კონსტელაციების ფარგლებში, არ ექცევა ყურადღება. ნების გამოვლენის ადრესატის ობიექტური აღქმა, როგორც შეფასების მასშტაბი, ძირითადად გამოიყენება ისეთი ნების გამოვლენისას, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას. ამ შემთხვევაში, სამართლებრივი ბრუნვის ინტერესების დაცვას უპირატესობა ენიჭება ცალკეული პირის ნამდვილი (სუბიექტური) ნების დადგენის ინტერესთან შედარებით“ (იხ., ს. ჰენშელი „სამოქალაქო კაზუსების დამუშავების მეთოდისა“, გამომცემლობა „სიესტა“, თბილისი, 2009წ. 126.).

ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მოსაზრებით, ხელშეკრულების მე-3 მუხლი უნდა შეფასებულიყო ობიექტური დამკვირვებლის მოსაზრებიდან გამომდინარე და არა მხარეთა სუბიექტური შეფასებების მიხედვით. ცხადია, რომ ხელშეკრულების 3.1 მუხლი, მისი განსაზღვრულობიდან გამომდინარე, დავას არ ინვევდა – ხელშეკრულება დადებული იყო 2012 წლის 6 თებერვლიდან 2013 წლის 6 თებერვლის ჩათვლით. ხელშეკრულების 3.2 მუხლში არსებული ფრაზა „თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე მხარეები არ შეტყობინებენ ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“ მიემართება სწორედ ხელშეკრულების 3.1. მუხლით განსაზღვრულ ერთწლიან ვადას ანუ, თუ 2013 წლის 6 იანვრამდე მხარეები არ შეატყობინებდნენ ერთმანეთს ხელშეკრულების მოქმედების შეწყვეტის შესახებ დგებოდა 3.2 მუხლით განსაზღვრული მეორე პირობა (რაზეც ქვემოთ იქნება საუბარი). საქმის მასალებით დადგენილია, რომ, მართლაც ჰქონდა ადგილი ასეთ შემთხვევას – ერთი წლის გასვლამდე 1 თვით ადრე მხარეებმა არ შეატყობინეს ერთმანეთს შეწყვეტის შესახებ და დადგა 3.2



მუხლით განსაზღვრული მეორე პირობა ანუ „ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით“.

ამ პირობასთან დაკავშირებით მხარეთა დავა გამოიწვია სიტყვა „მომდევნოს“ არსმა. პირველი ინსტანციის სასამართლომ ამ გარემოებაზე კონკრეტული მსჯელობის გარეშე გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი. პალატამ აღნიშნა, რომ სიტყვა „მომდევნოს“ ფუძე – „დევნა“ და მისგან ნაწარმოები სხვა სიტყვები „მიდევნება“ („მისდევს“), „გადევნება“ („გასდევს“) და ა.შ. – თავისი არსით ასახავენ კონკრეტული მოვლენის შემდეგ არსებულ გაგრძელებას, მაგრამ ზედსართავი სახელი „მომდევნო“ – თავისი შინაარსით ასახავს დროის მარტოოდენ ერთ მონაკვეთს, რომელიც მოჰყვება მანამდე არსებულ დროის სხვა მონაკვეთს (მაგალითად „მომდევნო სემესტრი“). ამავე დასკვნის გაკეთების საშუალებას იძლევა სამართლებრივი კაზუსის ამოხსნის მეთოდოლოგიაში გამოყენებული „დასკვნა საწინააღმდეგოს საფუძველზე“ (*argumentum a contrario*). ამ მეთოდის მიხედვით ივარაუდება, რომ „ვინაიდან კანონმდებელმა (მოცემულ შემთხვევაში მხარეებმა) გარკვეული საკითხი მოაწესრიგა გარკვეული ფორმით, ამით მას სურდა გამოეხატა, რომ აღნიშნული ნორმა არ ვრცელდება სხვა საკითხებზე და შემთხვევებზე. ეს განსაკუთრებით ამკარაა, როდესაც ნორმის დისპოზიცივაში ვხვდებით სიტყვას „მხოლოდ“. თუ კანონმდებელს სურდა მოცემული შემთხვევის მოწესრიგება, მაშინ იგი მოახერხებდა კიდევ ამას. ანუ რაიმე საკითხის არ – მოწესრიგება არის გააზრებული გადაწყვეტილება (იხ., ს.ჰენშელი „სამოქალაქო კაზუსების დამუშავების მეთოდოლოგია“, გამომცემლობა „სიესტა“, თბილისი, 2009წ. 126). განსახილველ შემთხვევაში *argumentum a contrario* იქნებოდა ისეთი შემთხვევა, როდესაც მხარეებს 3.2 მუხლში ნაცვლად სიტყვისა „მომდევნო“ ჩაენერათ ფრაზა „ყოველი მომდევნო“. ეს უკანასკნელი ფრაზა თავის იმპერატიული ხასიათიდან და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, გამორიცხავდა ყოველგვარ ბუნდოვანებას. მაგრამ ვინაიდან ასეთი დათქმა ხელშეკრულების ტექსტში არ გვხვდება, ივარაუდება, რომ მხარეები ასეთის სურვილის შემთხვევაში, მას ტექსტში გათვალისწინებდნენ კიდევ, ხოლო რადგან არ გაითვალისწინეს, ესე იგი არც შეთანხმებულან მასზე.

რაც შეეხება მოწინააღმდეგე მხარის მსჯელობას, რომ ვინაიდან ხელშეკრულება გაგრძელდა 2014 წლის 6 თებერვლამდე და ამის შედეგად, გაგრძელება ჰპოვა აგრეთვე 3.2 მუხლმაც, და ამის გამო, საწარმოს წარმოეშვა ვალდებულება ეცნობებინ-

და შეწყვეტის განზრახვის შესახებ 2014 წლის 6 იანვრამდე, ეს მოსაზრება პალატამ არ გაიზიარა.

ვინაიდან ხელშეკრულების მოქმედება გაგრძელდა მხოლოდ ერთი ერთნობიანი ვადით და ამოიწურა 2014 წლის 6 თებერვალს, საწარმოს აღარ გააჩნდა ვალდებულება შებოჭილიყო 3.2 მუხლის დანაწესით (ეცნობებინა ერთ თვით ადრე) განსხვავებით 2013 წლის 6 თებერვლისთვის შექმნილი ვითარებისაგან, რომლის დროსაც საწარმოს მიერ შეტყობინების ვალდებულებას პირდაპირ ადგენდა 3.2. მუხლი. ამასთან, ხელშეკრულება მისი მოქმედების ვადის გასვლის გამო, აღარ ითვალისწინებდა მხარეთა შორის ურთიერთობის მონესრიგებას 2014 წლის 6 თებერვლის შემდეგ, რის გამოც უსაფუძვლოა მონინალმდევე მხარის მსჯელობა შეწყვეტის შეუტყობინებლობის შემთხვევაში 3.2 მუხლის ყოველი ერთნობიანი პერიოდებით გაგრძელების თაობაზე.

აქედან გამომდინარე, პალატა მიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევას – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვადის გასვლის შედეგად. ეს ნორმა კი არ იქნა გამოყენებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ, რითაც დაირღვა საქართველოს სსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ პუნქტი.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება თ. ს-ემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

კასატორის მოსაზრებით, ის გარემოება, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ერთი კვირით ადრე არც ერთ მხარეს არ გამოუთქვამს მზადყოფნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე, უნდა ჩაითვალოს არსებული შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელებად. აღნიშნულ დავაში კასატორის მოსაზრებით, არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილება №ას-443-428-2014, რომელსაც ეწინააღმდეგება თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. კასატორის მითითებით სააპელაციო სასამართლომ არასწორედ განმარტა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი. სასამართლომ ასევე არ იმსჯელა და არ შეაფასა ის მტკიცებულება, რომელიც მან დასაშვებად ცნო, აღნიშნული მტკიცებულების შეფასებას კი არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების შინაარსის დასადგენად.

კასატორის აზრით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად

განმარტა სანდრა ჰენშელის „სამოქალაქო კაზუსების დამუშავების მეთოდოლოგიაში“ განვითარებული მსჯელობა – დასკვნა საინინალმდეგოს საფუძველზე, რომელიც რეალურად თ. ს-ის ინტერესებს იცავს და არა შპს „ს. პ. ჯ-ას“ ინტერესებს. კასატორის აზრით, სასამართლომ არასწორედ გამოიყენა ნების გამოვლენის მხოლოდ ეტიმოლოგიური განმარტება, როდესაც მას ნების გამოვლენის განმარტებისას თელეოლოგიური მეთოდი უნდა გამოეყენებინა. შესაბამისად, კასატორის აზრით სასამართლომ არასწორედ დაადგინა სიტყვა შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული სიტყვა „მომდევნოს“ მნიშვნელობა.

კასატორის მითითებით, ნების ობიექტურად შესაძლებელი აღქმის შინაარსის განსაზღვრისას გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ აღქმული ნება, როგორც ნების გამოვლენის ადრესატის და არა დამსაქმებლის, რადგან სწორედ ეს უკანასკნელი არის ნების გამოვლენი შრომით ურთიერთობაში. დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობისათვის კი, მნიშვნელობა აქვს იმ შინაარსის დადგენას, თუ დასაქმებულმა როგორ გაიგო ან/და შეიძლებოდა გაეგო დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ არასწორედ განმარტა ხელშეკრულების პირობა, რომლის თანახმადაც თუ ხელშეკრულება არ შეწყდა იგი ითვლება გაგრძელებულად, მიუთითებს მექანიზმზე, რომლის მთავარი მიზანი არის ხელშეკრულების გაგრძელება და არა შეწყვეტა. შესაბამისად, სასამართლოს ხელშეკრულების სადაო პირობა უნდა განემარტა შემდეგნაირად: ხელშეკრულება უნდა ჩათვლილიყო ყოველი მომდევნო წლის ვადის გასვლამდე გაგრძელებულად, თუ ვადის გასვლამდე ერთი თვით ადრე ხელშეკრულება არ შეწყდებოდა მხარეების მიერ დამოუკიდებლად გამოვლენილი ნებით.

კასატორი პრეტენზიას აცხადებს სასამართლოს მიერ გათვალისწინებულ ერთ-ერთ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებელმა დასაქმებულის გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღით ადრე შეადგინა საშტატო განრიგი, რომელშიც კასატორი შპს „ს. პ. ჯ-აში“ მომუშავე პერსონალად კვლავ იყო გათვალისწინებული. აღნიშნული კი, წარმოადგენს იმის მტკიცებულებას, რომ დამსაქმებელი განიხილავდა შრომით ხელშეკრულებას გაგრძელებულად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 მარტის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემონგების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც, დაუშვებელია შემდეგ გარემოებათა გამო:

წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით სადავოდაა გამხდარი 06.02.2012წ-ის №644 შრომით ხელშეკრულებაში გამოვლენილი ნების განმარტების საკითხი.

სადავო საკითხთან მიმართებაში, დადგენილია, რომ 2012 წლის 06 თებერვალს ერთი მხრივ, შპს „ს. პ. ჯ-ას“, როგორც „დამსაქმებელსა“ და მერე მხრივ, თ. ს-ეს, როგორც „დასაქმებულს“ შორის გაფორმდა №... შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, თ. ს-ე დაინიშნა შპს „ს. პ. ჯ-ას“ ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოჯისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე და ხელფასის სახით განესაზღვრა 2250.00 ლარი.

ხელშეკრულების მე-3 მუხლით განისაზღვრა ხელშეკრულების ვადა, მისი შეწყვეტის საფუძვლები და წესები, სახელდობრ, 3.1. პუნქტით ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლის ვადით და მისი მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2012 წლის 06 თებერვლიდან 2013 წლის 06 თებერვლამდე პერიოდი. 3.2. პუნქტის მიხედვით კი, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე მხარეებმა არ შეატყობინეს ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით. 3.3. მხარეთა ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ საქართველოში მოქმედი კანონდებლობის შესაბამისად“.

2014 წლის 06 თებერვალს თ. ს-ეს ჯერ ზეპირსიტყვიერად, ხოლო შემდგომ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით შპს „ს. პ. ჯ-ას“ ადმინისტრაციული და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსის მიერ ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

კასატორის მოსაზრებით, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონოა და იგი ეწინააღმდეგება ხელშეკრულების არსს. ამასთან, კასატორის მოსაზრებით, ხელშეკრულების 3.2. პუნქტით გათვალისწინებული სადაო პირობა უნდა განმარტებულიყო შემდეგნაირად: ხელშეკრულება უნდა ჩათვლილიყო ყოველი მომდევნო წლის ვადის გასვლამდე გაგრძელებულად, თუ

ვადის გასვლამდე ერთი თვით ადრე ხელშეკრულება არ შეწყდებოდა მხარეების მიერ დამოუკიდებლად გამოვლენილი ნებით.

კასატორის ზემოთ მითითებულ პოზიციას საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს და პირველ რიგში, მიუთითებს, რომ მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოშობილია 06.02.2012წ-ის №... შრომით ხელშეკრულებიდან. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია განიმარტოს 06.02.2012წ-ის №... შრომით ხელშეკრულების ის მუხლი, რომელიც შეეხება ხელშეკრულების ვადას, მისი შეწყვეტის საფუძვლებსა და ნებს რადგანაც, სწორედ 3.1 და 3.2 პუნქტების ერთობლივი განმარტებითაა შესაძლებელი გარიგებაში გამოვლენილი ნადვილი ნების დადგენა და ამდენად, სადავო საკითხის გადანყვეტაც. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ხელშეკრულებათა განმარტების თავისებურება განპირობებულია ურთიერთობათა ორმხრივი (მრავალმხრივი) ხასიათით, დისპოზიციური ნორმების გამოყენებით, სავაჭრო და საქმიანი ჩვეულებებითა და ტრადიციებით, მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობაში ჩამოყალიბებული პრაქტიკით, იმპერატიული ნორმების მოთხოვნათა გათვალისწინების აუცილებლობით და ა.შ.

ხელშეკრულება არის მხარეთა მიერ მიღწეული კონსენსუსის შედეგი, რომელიც, სამართლებრივი თვალსაზრისით, იწვევს მხარეთა მიმართ უფლებებისა და ვალდებულებების წარმოშობას მათივე ნების საფუძველზე. ხელშეკრულების არსებობისათვის აუცილებელია ორი ან მეტი ნების თანხვედრა, რაც იწვევს მხარეთა საერთო ნების დადგენის აუცილებლობას. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ხელშეკრულების განმარტების არსი მხარეთა მიერ გამოვლენილი საერთო ნების ნამდვილი შინაარსის, ხელშეკრულების რეალური მიზნის დადგენაში მდგომარეობს. სასამართლო მხარეთა ნამდვილ ნებას ადგენს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ განმარტების პროცესში წარმოიშობა ხელშეკრულების ტექსტში გადმოცემულ დებულებათა შორის წინააღმდეგობა ან შეუსაბამობა.

ყველა იმ გარიგებაში, რომლებშიც ნების გამოვლენის ნამდვილობა დამოკიდებულია მეორე მხარის მიერ ამ ნების მიღებაზე, არცთუ იშვიათად იბადება კითხვა, სწორად გაიგო თუ არა მეორე მხარემ ის, რისი თქმაც ნების გამომვლენ პირს სურდა.

თუ მხედველობაში მივიღებთ იმას, რომ გარიგებათა აბსოლუტურ უმრავლესობაში ორი მხარე – ნების გამომვლენი და ნების მიმღები – მონაწილეობს, აშკარა გახდება, თუ რა დიდი მნიშვნელობა აქვს გამომვლენილი ნების სწორად გაგებას მეორე მხარის მიერ. მრავალი გარემოებით შეიძლება იყოს გამოწვეული, რომ ის, რაც იგულისხმა ნების გამომვლენმა, სხვაგვარად გაიგოს მისმა მიმღებმა. აქედან წარმოიშობა გამომვლენილ ნებათა კონფლიქტი, რომელიც საჭიროებს სწორად გადაწყვეტას. ამ კონფლიქტის გადაწყვეტის სამართლებრივ საშუალებას წარმოადგენს ნების გამომვლენის განმარტება.

ნების გამომვლენის განმარტება ემსგავსება კანონის განმარტებას: ორივე შემთხვევაში ხდება ბუნდოვანი, საეჭვო აზრის დაზუსტება. მაგრამ თუ კანონის განმარტებას ზოგადი ხასიათი აქვს, ე.ი. სავალდებულოა და გამოიყენება ყველას მიმართ და მიზნად ისახავს კანონის ბუნდოვანი ადგილების ერთიანი გაგების უზრუნველყოფას, გარიგების (ხელშეკრულების) განმარტების მიზანი უფრო ვიწროა – გარიგების (ხელშეკრულების) მონაწილე მხარეებს შორის ურთიერთობის გარკვევა. ამიტომ ასეთ განმარტებას ძალა აქვს მხოლოდ გარიგების მონაწილეებისათვის.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამომვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ უნდა ემყარებოდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს, კერძოდ, ნების გამომვლენის განმარტება უნდა განხორციელდეს ნების მიმღების შემეცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. ამგვარი განმარტების დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს.

ხელშეკრულების განმარტების საჭიროებას ადგილი აქვს იმ შემთხვევაში, როცა სახეზეა ხელშეკრულება, რომლის განონათქვამებიც ბუნდოვანი, ორაზროვანი ან ურთიერთგამომრიცხავია, აგრეთვე, როცა მისი განონათქვამები შესწორებასა და შევსებას მოითხოვენ.

ხელშეკრულების განმარტების დროს სასამართლო ორ მნიშვნელოვან საკითხს წყვეტს: სასამართლოს ევალება მხარეთა მიერ ხელშეკრულებაში გაკეთებული განონათქვამების დაზუსტება, ხოლო მეორეს მხრივ, სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით ხელშეკრულებაში ღიად დარჩენილი ადგილების ე.წ. ხარვეზების შევსებას ახორციელებს.

„ხელშეკრულების გამონათქვამების განმარტება“ და „ხელშეკრულების შევსებითი განმარტება“ განსხვავებული ცნებებია. სხვადასხვანაირი, ორაზროვანი და მრავალმნიშვნელოვანი გამონათქვამების დაზუსტების აუცილებლობას ადგილი აქვს, როდესაც მხარეები ხელშეკრულების გამონათქვამების მიღმა არსებულ მნიშვნელობებზე დავობენ. ხოლო ხელშეკრულების შევსებით განმარტებას მაშინ აქვს ადგილი, როდესაც მხარეებს ხელშეკრულების ტექსტში გამორჩენილი აქვთ ცალკეულ საკითხთა მონესრიგება ან ხელშეკრულების პირობები გარკვეული ხარვეზებითაა მოცემული.

ხელშეკრულების გამონათქვამების განმარტების დროს უნდა დადგინდეს მხარის შინაგანი ნების შესაბამისობა მის გამოხატულებასთან. ხელშეკრულების განმარტების მიზანი მისი შინაარსის დადგენაა. განმარტებას შეიძლება საჭიროებდეს, როგორც მთელი ხელშეკრულება, ასევე, მისი რომელიმე ნაწილი ან თუნდაც რომელიმე პუნქტი (პირობა). ხელშეკრულების პირობები იმგვარად უნდა იქნას განმარტებული, რომ ყველა მათგანს მიეცეს მნიშვნელობა და არა რომელიმე მათგანს წაერთვას ძალა.

ხელშეკრულების განმარტების საფუძვლებთან დაკავშირებით საინტერესოა ევროპული სახელშეკრულებო სამართლის ძირითადი პრინციპების (დებულებების) 5:101-5:107 მუხლების დანაწესები, კერძოდ, ხელშეკრულება უნდა განიმარტოს მხარეთა საერთო ნების შესაბამისად იმ შემთხვევაშიც კი, თუ იგი განსხვავდება სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობისაგან. მხარეთა საერთო ნების დადგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განმარტების კრიტერიუმად მიიჩნევა ხელშეკრულების მხარეთა მსგავსი გონივრული აზროვნების მქონე პირთა შეფასება მოცემულ გარემოებებში. ხელშეკრულების ცალკეული გამონათქვამი (პირობა) უნდა განიმარტოს იმ მთლიანი ხელშეკრულების ჩრილში, რომელშიც ისინი არის მოცემული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი გარიგების განმარტების შესახებ 52-ე მუხლის გარდა, მოიცავს ასევე ნორმებს, რომლებიც ხელშეკრულებათა განმარტების საკითხებს აწესრიგებს, მაგალითად, 338-ე მუხლი, რომლის ძალითაც, ხელშეკრულებაში ურთიერთგამომრიცხველი ან მრავალმნიშვნელოვანი გამონათქვამების დროს უპირატესობა უნდა მიენიჭოს იმ გამონათქვამს, რომელიც ყველაზე მეტად შეესატყვისება ხელშეკრულების შინაარსს (ხელშეკრულების ბუნდოვანი ნაწილის განმარტებისათვის იხ., სუს 23.02.2015წ-ის განჩინება №ას-1144-1090-2014). მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის განმსაზღვრელი



მნიშვნელობა გააჩნია 06.02.2012წ-ის №... შრომით ხელშეკრულებაში გამოვლენილი ნამდვილი ნების დადგენას, რომელიც მხარეთა მიერ შემდეგი სახითაა ჩამოყალიბებული:

„3.1. წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია ერთი წლის ვადით და მოქმედებს 2012 წლის 6 თებერვლიდან 2013 წლის 6 თებერვლის ჩათვლით.

3.2. თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე მხარეები არ შეატყობინებენ ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით.

3.3. მხარეთა ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ საქართველოში მოქმედი კანონდებლობის შესაბამისად“.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ხელშეკრულების 3.1 მუხლით დადგენილია ხელშეკრულების მოქმედების კონკრეტული ვადა, თუმცა ამავე ხელშეკრულების 3.2 პუნქტი, რომელიც ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობად აწესებს წინასწარი გაფრთხილების ერთთვიან ვადას პრაქტიკულად განსაზღვრავს ამავე ხელშეკრულების პირველ პუნქტსაც, ვინაიდან, სწორედ ამ პუნქტით დადგენილი ვადის გასვლის შედეგებს უკავშირდება და ხელშეკრულებიდან გასვლისათვის აწესებს წინასწარი გაფრთხილების/შეტყობინების სავალდებულობას.

მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის საკვანძო საკითხი სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ წინასწარი შეტყობინების არარსებობას უკავშირდება ხელშეკრულების გაგრძელება მომდევნო ერთი წლით. დადგენილია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი ჰქონდა სწორედ ამგვარ შემთხვევას, სახელდობრ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამონურვამდე ერთი თვით ადრე მხარეებმა არ შეატყობინეს ერთმანეთს შრომითი ურთიერთობიდან გასვლის შესახებ, რამაც განაპირობა ამავე მუხლის 3.2 პუნქტით დადგენილი ქცევის წესის ამოქმედება და ხელშეკრულების კიდევ ერთი წლის ვადით გაგრძელება. ამდენად, კასატორის ის პოზიცია, რომ ხელშეკრულებიდან გასვლის წინასწარი გაფრთხილების არარსებობა ყოველ ჯერზე გამოიწვევდა ხელშეკრულების 3.1 პუნქტით დადგენილი ვადის გაგრძელებას უმართებულოა და არ გამომდინარეობს ხელშეკრულების სადავო ტექსტის განმარტებიდან.

„შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელესთან შრომი-

თი ურთიერთობის შეწყვეტა სწორედ ზემოთმითითებული სამართლებრივი საფუძვლით მოხდა, ანუ გავიდა ის ერთწლიანი ვადა, რასაც მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა. შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონისა და ხელშეკრულების მოთხოვნათა სრული დაცვით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივ შეფასებას და მიაჩნია, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი, ვინაიდან ნორმის დანაწესით საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ: ა) საქმე მნიშვნელოვანია სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; გ) სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; დ) გასაჩივრებული სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან (ხელშეკრულების ბუნდოვანი ნაწილის განმარტებისათვის იხ., სუს 23.02.2015წ-ის განჩინება №ას-1144-1090-2014; სპ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლისათვის ასევე იხ., სუს 11.11.2013წ-ის განჩინება №ას-924-882-2013).

ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სა-

სამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისითაც.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი დაუშვას საკასაციო საჩივარი, რის გამოც საკასაციო საჩივარს უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული, კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (300 ლარი) 70%, რაც შეადგენს 210 ლარს.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

#### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. თ. ს-ის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;

2. კასატორს – თ. ს-ეს (პ/ნ:....) დაუბრუნდეს 2015 წლის 05 მარტს №...საგადახდო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (300 ლარი) 70% – 210 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ... .

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

## ბანრინება

№ას-1304-1242-2014

27 მაისი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობე-  
ბის უარყოფა

### აღწერილობითი ნაწილი:

ი. ქ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხეების: სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოსა და სსიპ თბილისის იუსტიციის სახლის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2013 წლის 31 იანვრის №...../კ ბრძანების ბათილად ცნობა, მოპასუხისათვის ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადების დავალება, იძულებითი მოცდენილი დროის ანაზღაურების დაკისრება თვეში 660 ლარის ოდენობითა და პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების უარყოფა.

სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მითითებულია, რომ მოსარჩელე 2012 წლიდან 2013 წლის 31 იანვრამდე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების თბილისის განყოფილების ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის პოზიციაზე. 2013 წლის 31 იანვრის №...../კ ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის საფუძველით. სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ მოახდინა იუსტიციის სახლის თანამშრომელთა ორგანიზება და ღია წერილით მიმართა საქართველოს იუსტიციის მინისტრს სისტემაში არსებული შრომითი პრობლემების შესახებ, რამაც იუსტიციის სახლის სხვადასხვა რგოლის თანამდებობის პირთა უკმაყოფილება გამოიწვია. ი. ქ-ის მიმართ დაინყო დისციპლინური დევნა, თვალთვალი და ინფორმაციის შეგროვება. საქმე გადაეგზავნა უწყების შიდა აუდიტის სამსახურს, რომლის დასკვნის

თანახმად, მოსარჩელეს არ დაუმტკიცდა ხელმძღვანელ პირთა მიერ წაყენებული ბრალდებები. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელეს 2013 წლის 31 იანვარიდან აღარ გაუგრძელეს შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელის განმარტებით, მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია განსხვავებული აზრის გამო. ამასთან, შეილახა მისი პატივი, ღირსება და საქმიანი რეპუტაცია.

მოპასუხეებმა წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნეს და მიუთითეს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა და მოსარჩელის მიერ იუსტიციის სამინისტროსადმი ღია წერილის მიწერის გამო, რაიმე სახის დისკრიმინაციას მის მიმართ ადგილი არ ჰქონია. გარდა ამისა, მოპასუხეებმა განმარტეს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებით მისი პატივი, ღირსება და საქმიანი რეპუტაცია არ შელახულა. მოპასუხეებმა აღნიშნეს, რომ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურმა თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დაიწყო დისციპლინური წარმოება ი. ქ-ის მიერ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩადენის ფაქტთან დაკავშირებით. დასკვნის თანახმად, მოსარჩელის გარკვეული ქმედებებით დაირღვა სამოქალაქო რეესტრის თავმჯდომარის 2009 წლის 13 აგვისტოს №... ბრძანებით დამტკიცებული მოქალაქეთა მომსახურების სტანდარტები, რაც უნდა შეფასდეს დისციპლინურ გადაცდომად. გარდა ამისა, 2011 წლის 20 აპრილის №...../კ ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ძველი თბილისის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად. აღნიშნულ პოზიციაზე ყოფინასა, 2011 წლის 11 სექტემბერს მას მიეცა შენიშვნა სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს დებულებისა და „ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელოს“ მოთხოვნათა დარღვევისათვის. მოგვიანებით, 2012 წლის 13 თებერვალს, ი. ქ-ეს სააგენტოს თავმჯდომარის ბრძანების შესაბამისად, დისციპლინური გადაცდომისთვის გამოეცხადა საყვედური. 2012 წლის 28 თებერვალს შიდა კონტროლის სამსახურის დასკვნისა და 2012 წლის 29 თებერვლის სააგენტოს თავმჯდომარის ბრძანებით, მოსარჩელეს გაუგრძელდა დისციპლინური სასჯელის ვადა სამი თვით.

მოპასუხეებმა განმარტეს, რომ მოსარჩელეს კანონის დაცვით ეთქვა უარი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე და განემარტა მიზეზები. მოსარჩელის მიმართ არსებობდა პრეტენზიები მის მიერ შრომითი დისციპლინის დარღვევის საკითხებზე, რომელთა ნაწილი დადასტურდა აუდიტის დას-

კენით. ამასთან, იუსტიციის სახლისათვის სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს უფლებამოსილებების დედეგირების ფაქტიდან გამომდინარე, იმ ეტაპზე არ არსებობდა შესაბამისი თავისუფალი პოზიცია, რომელზე მუშაობის გაგრძელება საც მოსარჩელე შეძლებდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2013 წლის 26 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ი. ქ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 29 ოქტომბრის განჩინებით ი. ქ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა მოცემულ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 26 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2012 წლის 22 სექტემბერს ერთი მხრივ, სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს, როგორც „დამსაქმებელსა“ და მეორე მხრივ, ი. ქ-ეს, როგორც „დასაქმებულს“ შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც ი. ქ-ე დაინიშნა სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების სააგენტოს თბილისის განყოფილებაში ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის თანამდებობაზე. აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის ამონურვის შემდგომ, სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 2013 წლის 04 იანვრის ბრძანებით ი. ქ-ეს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების თბილისის განყოფილების სხვა თანამშრომლებთან ერთად გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2013 წლის 01 იანვრიდან 2013 წლის 1 თებერვლამდე.

სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 2013 წლის 31 იანვრის ბრძანებით სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების თბილისის განყოფილების ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორ ი. ქ-ეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის (ხელშეკრულების ვადის გასვლა) შესაბამისად, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და 2013 წლის 01 თებერვლიდან თავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

უდავოო გარემოებაა, რომ საქართველოს იუსტიციის სამი-

ნისტროს იუსტიციის სახლსა და სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შორის ფუნქციების გამიჯვნასთან დაკავშირებით გაუქმდა თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების განყოფილება, რომელშიც ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის თანამდებობაზე დასაქმებული იყო ი. ქ-ე.

დადგენილია, რომ 2012 წლის 24 დეკემბერს სსიპ „იუსტიციის სახლის“ მენეჯერმა გ. ჭ-ემ რეაგირების მიზნით, მოხსენებითი ბარათით მიმართა იუსტიციის სახლის აღმასრულებელ დირექტორ ნ. ჩ-ს, რომლითაც აცნობა ი. ქ-ის მიერ მომსახურების სტანდარტების დარღვევის ფაქტი.

2013 წლის 23 იანვარს სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურმა განიხილა თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათი, რომელიც ეხებოდა ი. ქ-ის მიერ დისციპლინარული გადაცდომის სავარაუდო ჩადენის ფაქტს. შიდა აუდიტის სამსახურმა შემოწმების შედეგად გამოვლენილი კანონიერების დარღვევის შესწავლისა და, ასევე, მოსამსახურეთა ახსნა-განმარტებების გაანალიზების საფუძველზე მიზანშეწონილად მიიჩნია, სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების თბილისის განყოფილების ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორ ი. ქ-ეს გამოცხადებოდა სიტყვიერი შენიშვნა.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პრეტენზია მისი პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გავრცელების შესახებ და მიუთითა „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ და მე-13 მუხლებზე, რომლის თანახმად, სადავო გარემოების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა მოსარჩელეს, რომელიც ვალდებული იყო ემტკიცებინა, რომ: ა) მოპასუხემ მოსარჩელის შესახებ გაავრცელა სადავო განცხადება; ბ) სადავო განცხადება არ შეესაბამებოდა სინამდვილეს, ანუ იგი მცდარი ფაქტების შემცველი იყო; გ) სადავო განცხადება ლახავდა მის პატივსა და ღირსებას.

მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ იყო რაიმე მტკიცებულება, რაც მოსარჩელის მიმართ სადავოდ გამხდარი განცხადებების გავრცელების ფაქტს დაადასტურებდა, ხოლო გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათი, რომელსაც მოსარჩელე მიიჩნევდა მისი პატივის, ღირსებისა და საქმიანი რეპუტაციის შემლახველ განცხადებად, წარმოადგენდა შიდასამსახურებრივ მოხსენებით ბარათს, შედ-



გენილი იყო სწორედ ამ დანიშნულებით და არ იყო გამიზნული პირთა ფართო წრის ინფორმირებისათვის. როგორც საქმის მასალებით ირკვეოდა სწორედ აღნიშნული მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ანარმოა კვლევა სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურმა და 2013 წლის 23 იანვარს შედგენილი დასკვნით არ გაიზიარა მოხსენებით ბარათში მოცემული კონკრეტული დარღვევების არსებობის ფაქტი, ხოლო, რიგი დარღვევების არსებობის ფაქტის დადგენის გამო, მიზანშეწონილად მიიჩნია ი. ქ-ისათვის სიტყვიერი შენიშვნის გამოცხადება.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი მოვალეობების შესრულებისას გამოვლენილი დარღვევები ი. ქ-ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს მიერ 2013 წლის 31 იანვარს გამოცემულ ბრძანებას საფუძველად არ დადებია.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლზე, რომლის თანახმად, ადამიანის პატივი და ღირსება ხელშეუვალია. ამავე კოდექსის მე-18 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, პირს უფლება აქვს, სასამართლოს მეშვეობით, კანონით დადგენილი წესით დაიცვას საკუთარი პატივი და ღირსება შელახვისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, იმისათვის, რომ სასამართლოს გზით განხორციელდეს პირის პატივისა და ღირსების შესაბამისი დაცვა, უნდა არსებობდეს შემდეგი გარემოებანი: 1. პირის პატივისა და ღირსების შელახვა; 2. პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების გავრცელება; 3. გავრცელებული ცნობების სინამდვილესთან შეუსაბამობა;

„სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, ცილისწამება არის არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველი და პირისათვის ზიანის მიყენებელი, მისი სახელის გამტეხი განცხადება (და არა კომენტარი, აზრი, ვარაუდი, მოსაზრება, შეფასება).

ცილისწამების შემადგენლობის უმთავრეს კომპონენტს წარმოადგენს სინამდვილის შეუსაბამო, არსებითად მცდარი ფაქტების გავრცელება. ამდენად, მოსარჩელემ, უპირველესად, სწორედ ის უნდა დაამტკიცოს, რომ უშუალოდ მის შესახებ მოპასუხემ გაავრცელა ფაქტები, ეს ფაქტები არსებითად მცდარი იყო და სინამდვილეს არ შეესაბამებოდა.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდ-

გენილი არ იყო რაიმე მტკიცებულება, რაც მოსარჩელის მიმართ სადავო განცხადებების გავრცელებას დაადასტურებდა. შესაბამისად, არ არსებობდა პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების უარყოფის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება ი. ქ-ემ გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების უარყოფის ნაწილში, საკასაციო საჩივრის ძირითადი პრეტენზია იმ გარემოებას ემყარება, რომ ი. ქ-ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით დამსაქმებელმა ბოროტად გამოიყენა თავისი უფლება, რითაც უფულვებელყო მოქმედი კანონმდებლობა და შელახა კასატორის პატივი, ღირსება და საქმიანი რეპუტაცია. კერძოდ, თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათით ილახება ი. ქ-ის პატივი და ღირსება, ვინაიდან, იგი ხელმისაწვდომი გახდა უწყების თანამშრომლებისთვისაც. მოხსენებით ბარათში უფულვებელყოფილი იქნა კასატორის შრომითი დისციპლინა და მომსახურების სტანდარტი. მისი, როგორც დასაქმებულის ქმედებები შეფასდა, როგორც „დესტრუქციული, არაპუნქტუალური“, „სამუშაო პროცესში მისი ჯდომის მანერა უფრო ნოლითს გავს“, „სახის უკმაყოფილო გამომეტყველებით ემსახურება მომხმარებელს“, „მომსახურების სტანდარტი დარღვეულია 99%-ით“. მოხსენებითი ბარათის ავტორის ფუნქციური და იურიდიული სტატუსის, ბარათის ადრესატის, შეფასების არაკორექტულობისა და ფაქტების მცდარობის გათვალისწინებით, კასატორისათვის გაუგებარია, როგორ შეიძლება, აღნიშნული ბარათი მიჩნეულიყო უბრალო, სუბიექტურ შეფასებად გადაჭარბების გარეშე. კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მითითებას იმ გარემოებაზე, რომ გ. ჭ-ე მხარეს არ წარმოადგენს, რაც მის მიერ შედგენილ მოხსენებით ბარათს კიდევ უფრო სუბიექტურს ხდის. კასატორი განმარტავს, რომ გ. ჭ-ე არის თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერი, კანონით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფაგლებში განხორცილებული ქმედებებისას იგი წარმოადგენს აღმინისტრაციულ ორგანოს, შესაბამისად, ოფიციალური დოკუმენტით შედგენილი მისი შეფასებითი მსჯელობა, გამოხატავს დამსაქმებლის ნებას.

კასატორმა მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლოს ერთ-ერთ საქმეზე „მოქალაქე აკაკი გოგიჩაიშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, სადაც სასამართლომ აღნიშნა, რომ

ფაქტები ყოველთვის ეყრდნობოდნენ მტკიცებულებებს, შე-  
საბამისად, ფაქტების გავრცელება ექვემდებარება მათი სის-  
ნორის, ნამდვილობის მტკიცების ვალდებულებას. ფაქტებისა  
და მოსაზრებების გონივრული გამოიჯენა, ერთი მხრივ, სიტყვი-  
სა და აზრის თავისუფლებას, მეორე მხრივ კი, პატივისა და ღირ-  
სების უფლების დაცვის გარანტიას წარმოადგენს.

კასატორი მიუთითებს საპროცესო ნორმების დარღვევაზეც  
და განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ მას უთხრა სა-  
აპელაციო საჩივარზე თანდართული დოკუმენტების მტკიცე-  
ბულების სახით დაშვებაზე, რითაც დაირღვა სამოქალაქო საპ-  
როცესო კოდექსის 83-ე, 380-ე და 215-ე მუხლები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-  
თა პალატის 2015 წლის 16 მარტის განჩინებით ი. ქ-ის საკასა-  
ციო საჩივარი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2013  
წლის 31 იანვრის №.../კ ბრძანების ბათილად ცნობის, მოპასუ-  
ხისათვის ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადების დავაღე-  
ბისა და იძულებითი მოცდენილი დროის ანაზღაურების დაკის-  
რების ნაწილში დარჩა განუხილველად დაუშვებლობის გამო, ხო-  
ლო საკასაციო საჩივარი პატივისა და ღირსების შემლახველი  
ცნობების უარყოფის ნაწილში ცნობილ იქნა დასაშვებად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო შეისწავლა საქმის მასალები, გა-  
საჩივრებული განჩინების სამართლებრივი დასაბუთება, საკა-  
საციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ საკასაციო სა-  
ჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატის განხილვის სა-  
განია ი. ქ-ის საკასაციო საჩივარი პატივისა და ღირსების შემ-  
ლახველი ცნობების უარყოფის ნაწილში.

კასატორის პრეტენზიების (კასაციის მიზეზების) დასაბუ-  
თებულობის შემოწმების მიზნით, საკასაციო პალატა მიზანშე-  
წონილად მიიჩნევს მიუთითოს მოთხოვნის მატერიალურ-სამარ-  
თლებრივ რეგულირებაზე, რადგან მატერიალური ნორმების შე-  
მადგენლობის ნიშნების არსებობა განაპირობებს სარჩელის სა-  
ფუძვლიანობას.

განსახილველი დავის საგნის, სასარჩელო მოთხოვნისა და  
მის საფუძვლად მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი  
გარემოებების ანალიზი, გვაძლევს იმ დასკვნის გაკეთების შე-  
საძლებლობას, რომ მოსარჩელის მოთხოვნის მატერიალურ-სა-  
მართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს სამოქალაქო კოდექ-  
სის მე-18 მუხლი, რომელიც ბლანკეტური შინაარსისაა და მოი-

ცავს დათქმას სპეციალურ კანონზე, რომელიც საქართველოში ძალაშია 2004 წლის 16 ივლისიდან, ესაა „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი. სახელდობრ, სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის მეორე ნაწილი განსაზღვრავს, რომ „პირს უფლება აქვს სასამართლოს მეშვეობით, კანონით დადგენილი წესით დაიცვას საკუთარი პატივი, ღირსება, პირადი ცხოვრების საიდუმლოება, პირადი ხელშეუხებლობა ან საქმიანი რეპუტაცია შელახვისაგან“. შესაბამისად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, სადავო საკითხის გადასაწყვეტად, პატივისა და ღირსების შელახვის ფაქტობრივი გარემოებების გამოსარკვევად და დასადგენად სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის მეორე ნაწილის სამართლებრივი განმარტებიდან გამომდინარე, უნდა ვიხელმძღვანელოთ „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ სპეციალური კანონით, რომელიც წარმოადგენს ღირსების და პატივის სამოქალაქო რეგულირების შემავსებელ ნორმას და საბოლოოდ, ქმნის საკითხის სამოქალაქო კოდექსით გადაწყვეტის წინაპირობას.

კასატორის პრეტენზია იმ გარემოებას ემყარება, რომ თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათით შეილახა მისი პატივი და ღირსება, რომელსაც საქმის განმხილველმა სასამართლომ არ მისცა სწორი სამართლებრივი შეფასება. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მისი პატივის, ღირსებისა და საქმიანი რეპუტაციის შელახვის ფაქტი წარმოადგენს საქმისათვის მნიშვნელოვან გარემოებას, რომლის არსებობის დადასტურების მტკიცების ტვირთს მატერიალური ნორმა აკისრებს „რეპუტაცია შელახულ პირს“. შესაბამისად, ეს ის შემთხვევაა, როდესაც მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური და ზოგადი წესი (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი) თანხვედრაშია, რაც ნიშნავს სწორედ იმას, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელეა ვალდებული და არა მოპასუხე, ამტკიცოს, რომ: ა) მოპასუხემ მის შესახებ გაავრცელა სადავო განცხადება; ბ) სადავო განცხადება არ შეესაბამება სინამდვილეს ანუ, იგი მცდარი ფაქტების შემცველია; გ) სადავო განცხადება ზიანს აყენებს მის პატივს, ღირსებასა და საქმიან რეპუტაციას.

მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლომ დადგინა დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2012 წლის 22 სექტემბერს ერთი მხრივ, სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს, როგორც „დამსაქმებელსა“

და მეორე მხრივ, ი. ქ-ეს, როგორც „დასაქმებულს“ შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც ი. ქ-ე დაინიშნა სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების სააგენტოს თბილისის განყოფილებაში ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის თანამდებობაზე. აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდგომ, სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 2013 წლის 04 იანვრის ბრძანებით ი. ქ-ეს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების თბილისის განყოფილების სხვა თანამშრომლებთან ერთად გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2013 წლის 01 იანვრიდან 2013 წლის 01 თებერვლამდე.

სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 2013 წლის 31 იანვრის ბრძანებით სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების თბილისის განყოფილების ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორ ი. ქ-ეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის (ხელშეკრულების ვადის გასვლა) შესაბამისად, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და 2013 წლის 01 თებერვლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

უდავო გარემოებაა, რომ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს იუსტიციის სახლსა და სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შორის ფუნქციების გამიჯვნასთან დაკავშირებით გაუქმდა თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების განყოფილება, რომელშიც ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის თანამდებობაზე დასაქმებული იყო ი. ქ-ე.

დადგენილია, რომ 2012 წლის 24 დეკემბერს სსიპ „იუსტიციის სახლის“ მენეჯერმა გ. ჭ-ემ რეაგირების მიზნით მოხსენებითი ბარათით მიმართა იუსტიციის სახლის აღმასრულებელ დირექტორ ნ. ჩ-ს, რომლითაც აცნობა ი. ქ-ის მიერ მომსახურების სტანდარტების დარღვევის ფაქტი.

2013 წლის 23 იანვარს სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურმა განიხილა თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათი, რომელიც ეხებოდა ი. ქ-ის მიერ დისციპლინარული გადაცდომის სავარაუდო ჩადენის ფაქტს. შიდა აუდიტის სამსახურმა შემოწმების შედეგად გამოვლენილი კანონიერების დარღვევის შესწავლისა და, ასევე, მოსამსახურეთა ახსნა-განმარტებების

განალიზების საფუძველზე მიზანშეწონილად მიიჩნია, სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მოქალაქეთა მომსახურების თბილისის განყოფილების ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორ ი. ქ-ის გამოცხადებოდა სიტყვიერი შენიშვნა.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ ზემოთაღგენილი ფაქტობრივი გარემოებები კასატორს სადავოდ არ გაუხდია და ამდენად, მას საკასაციო პალატისათვის სავალდებულო ძალა გააჩნია.

კასატორის ძირითადი პრეტენზია (კასაციის საფუძვლები) საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორ კვალიფიკაციას ეფუძნება, რაც სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ საქმის განმხილველმა სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებით ბარათს, რომელიც კასატორის მოსაზრებით, წარმოადგენს მისი პატივის, ღირსებისა და საქმიანი რეპუტაციის შემლახველ განცხადებას – ფაქტს, რომელიც ხელმისაწვდომი გახდა უწყებების სხვა თანამშრომლებისთვისაც. მოხსენებით ბარათში უგულებელყოფილი იქნა კასატორის შრომითი დისციპლინა და მომსახურების სტანდარტი. მისი, როგორც დასაქმებულის ქმედებები შეფასდა, როგორც „დესტრუქციული, არაპუნქტუალური“, „სამუშაო პროცესში მისი ჯდომის მანერა უფრო წოლითს ვაგას“, „სახის უკმაყოფილო გამომეტყველებით ემსახურება მომხმარებელს“, „მომსახურების სტანდარტი დარღვეულია 99%-ით“.

მოცემულ შემთხვევაში, სადავო მოხსენებითი ბარათის გ. ჭ-ის მიერ შედგენის ფაქტი სადავო არაა, მაგრამ მოპასუხის (კასატორის მოწინააღმდეგე მხარის) განმარტებით „მოხსენებითი ბარათი არ შეიცავდა დასაქმებულის პატივისა და ღირსების შემლახველ ინფორმაციას, არამედ წარმოადგენდა შიდასამსახურებრივ დოკუმენტს და განკუთვნილი იყო იუსტიციის სახლის აღმასრულებელ დირექტორ ნ. ჩ-სათვის, რომელსაც ამ ბარათით ეცნობა ი. ქ-ის მიერ მომსახურების სტანდარტების დარღვევის ფაქტი“.

წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის ძირითადი პრეტენზიის (კასაციის საფუძვლების) კანონიერების შემოწმებისათვის უნდა შეფასდეს შეიცავდა თუ არა თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათი სინამდვილის შეუსაბამო, არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველ ინფორმაციას, რომელიც ხელმისაწვდომი გახდა მესამე პირისათვის.

პირველ რიგში, დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია გაირკვეს, მოხსენებით ბარათში სადავო გამონათქვა-

მები („დესტრუქციული, არაპუნქტუალური“, „სამუშაო პროცესში მისი ჯდომის მანერა უფრო ნოლითს გავს“, „სახის უკმაყოფილო გამომეტყველებით ემსახურება მომხმარებელს“, „მომსახურების სტანდარტი დარღვეულია 99%-ით“) მიეკუთვნება ფაქტებს თუ, შეფასებით მსჯელობას (აზრს). საკასაციო პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული აუცილებელი პირობაა გავრცელებული განცხადების შეფასებისთვის, ვინაიდან „სიტყვისა და გამონათქვამის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, აზრი დაცულია აბსოლუტური პრივილეგიით, რაც გამორიცხავს სამოქალაქო სამართლებრივ პასუხისმგებლობას, კერძოდ, მითითებული კანონის პირველი მუხლის „ფ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, აბსოლუტური პრივილეგია განმარტებულია, როგორც კანონით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისაგან პირის სრული და უპირობო განთავისუფლება.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილ აზრის გამონათქვამის თავისუფლებას ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ძალზე ფართოდ განმარტავს. თავისი პრინციპული პოზიცია მან ასახა ერთ-ერთ პრეცედენტულ გადაწყვეტილებაში (LINGEN v. AUSTRIA, სტრასბურგი, 08 ივლისი, 1986 წელი, განაცხადის №9815/82), რომელშიც განმარტა, რომ უდიდესი სიფრთხილით უნდა შეფასდეს „ფაქტები“ და „მოსაზრება“/ „მსჯელობა“. თავის მხრივ, „ფაქტების“ არსებობა დასაშვებად მიიჩნევა მათ დადასტურებას, მაშინ როდესაც „მოსაზრების“/„შეხედულების“ დადასტურება პრაქტიკულად შეუძლებელია და ამდენად, იგი განეკუთვნება შეხედულებათა თავისუფლების სფეროს და დაცულია კონვენციის მე-10 მუხლის პირველი ნაწილით.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, „ფაქტისა“ და „აზრის“ გამიჯვნისათვის აუცილებელია გამიჯვნის კრიტერიუმების დადგენა. ამისათვის უნდა მიემართოს „სიტყვისა და გამონათქვამის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლს, რომელიც მინიმალურ სტანდარტს აწესებს აზრისა და ფაქტის გამიჯვნისათვის, კერძოდ, მითითებული მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „აზრის ან ფაქტის სტატუსის მინიჭების საკითხის განხილვისას ყოველგვარი გონივრული ეჭვი, რომელიც ვერ დადასტურდება კანონით დადგენილი წესით, უნდა გადანედეს განცხადებაში მოყვანილი ცნობებისათვის აზრის სტატუსის მინიჭების სასარგებლოდ“.

თავად აზრის დეფინიცია მოცემულია ზემოხსენებული კანონის პირველი მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტში, რომლის მიხედვით,



„აზრი არის შეფასებითი მსჯელობა, თვალსაზრისი, კომენტარი, აგრეთვე, ნებისმიერი სახით ისეთი შეხედულების გამოხატვა, რომელიც ასახავს რომელიმე პიროვნების, მოვლენის ან საგნის მიმართ დამოკიდებულებას და არ შეიცავს დადასტურებად ან უარყოფად ფაქტს“. სიტყვა „აზრი“ ფართოდ განმარტებისას გულისხმობს განსჯას, დამოკიდებულებასა თუ შეფასებას, რომლის სისწორე თუ მცდარობა დამოკიდებულია მთლიანად ინდივიდზე, მის სუბიექტურ დამოკიდებულებაზე (იხ. სუსგ, №ას-1278-1298-2011, 20 თებერვალი, 2012 წელი). ფაქტები კი, ჩვეულებრივ, მოკლებულია სუბიექტურ დამოკიდებულებას, იგი ობიექტური გარემოებებიდან გამომდინარეობს, ანუ ჩვენ გვაქვს იმის შესაძლებლობა, რომ ფაქტი შევამოწმოთ და ვნახოთ, ის რეალურად არსებობდა თუ არა, ხოლო „აზრის“ შემოწმება შეუძლებელია, რამდენადაც იგი განეკუთვნება „გონების სფეროს“, წარმოადგენს აბსოლუტურად დაცულ უფლებას, რომელში ჩარევასაც კანონმდებელი დაუშვებლად მიიჩნევს და მისი მართებულობის კვლევას დღის წესრიგში არ აყენებს. ხშირ შემთხვევაში, აზრები და ფაქტები ერთმანეთს მჭიდროდ უკავშირდებიან და მათი გამიჯვნა რთულია. ეს განპირობებულია იმით, რომ გამოთქმის ორივე ფორმა იშვიათად გვხვდება სუფთა სახით. უმთავრესად, სჭარბობს სწორედ ისეთი გამონათქვამები, რომლებშიც თავს იყრის როგორც შეფასებითი, ასევე ფაქტობრივი ელემენტები. აზრი ხშირად ეყრდნობა და ეხება ფაქტებს, ფაქტები კი, თავის მხრივ, აზრის საფუძველია, რომელიც ადასტურებს ან უარყოფს მათ, ამიტომაც ხშირად საკამათო გამონათქვამის, როგორც შეხედულების ან როგორც ფაქტის გადმოცემის, კვალიფიცირების დროს შესაძლებელია გამოთქმის კონტექსტის მიხედვით მისი ცალკეული ნაწილების იზოლირება, მაგრამ ეს მეთოდი გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც ამით არ იკარგება ან არ ყალიბდება გამონათქვამის შინაარსი და ნამდვილი აზრი. თუკი ასეთი იზოლირება შეუძლებელია გამონათქვამის შინაარსის გაყალბების გარეშე, მაშინ ეს გამონათქვამი უნდა ჩაითვალოს მთლიანად აზრის გამოთქმად, ანუ შეხედულებად, შეფასებით მსჯელობად და, შესაბამისად, მთლიანად უნდა იქნეს შეყვანილი ძირითადი უფლებით დაცულ სფეროში.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო მოხსენებით ბარათში გ. ჭ-ის მითითებები, (გამონათქვამები), როგორიცაა „დესტრუქციული, არაპუნქტუალური“, „სამუშაო პროცესში მისი ჯდომის მანერა უფრო ნოლითს გავს“, „სახის უკმაყოფილო გამომეტყველებით ემსახურება

მომხმარებელს“, „მომსახურების სტანდარტი დარღვეულია 99%-ით“, წარმოადგენს მხოლოდ მისი ავტორის – გ. ჭ-ის მოსაზრებას, შეხედულებას დასაქმებულის (ი. ქ-ის) ქცევის სტანდარტთან მიმართებაში და თავისი შინაარსით, ემსახურება არა მის გავრცელებას და მესამე პირთათვის ხელმისაწვდომობას, არამედ როგორც წინამდებარე საქმის მასალებითაა დადასტურებული მიზნად ისახავდა შიდასამსახურებრივ რეაგირებას. ამ მიზნითვე გადაეცა იუსტიციის სახლის აღმასრულებელ დირექტორ ნ. ჩ-ს, რომელმაც გადასცა იგი სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურს შესასწავლად და შესაძლო დარღვევების გამოსავლენად. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათის საერთო ტონალობა, მისი შინაარსი და შედგენის მიზანი არ იყო გამიზნული ადრესატის ცილისწამებისაკენ. სადავო მოხსენებითი ბარათით მოპასუხეს არ გაუვრცელებია მოსარჩელის მიმართ ცილისწამებლური ინფორმაცია, გამომდინარე იქიდან, რომ მასში მითითებული გამონათქვამები არ წარმოადგენს „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პიროველი მუხლის „ე“ პუნქტით გათვალისწინებულ შემადგენლობას, რომლის დანაწესით, ცილისწამება არის არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველი და პირისთვის ზიანის მიმყენებელი, მისი სახელის გამტეხი განცხადება, არამედ მოხსენებით ბარათში დაფიქსირებული გამონათქვამები წარმოადგენს მოპასუხის შეფასებით მსჯელობას, მის შეხედულებას, დამოკიდებულებას პიროვნებისა და მოვლენის მიმართ, რაც სავსებით თავსდება ამავე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტში გადმოცემულ „აზრის“ დეფინიციაში, რომელიც თავის მხრივ, დაცულია აბსოლუტური პრივილეგიით.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ერთ-ერთ პრეცედენტულ საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ გამოხატვის თავისუფლება წარმოადგენს დემოკრატიული საზოგადოების არსებობისა და თითოეული ინდივიდის განვითარების უმთავრეს საფუძველს. კონვენციის მე-10 მუხლის მე-2 ნაწილით დაშვებული ჩარევის აუცილებლობის არარასებობისას, ნორმით დაცულ სფეროში ხვდება არა მხოლოდ „უწყინარი“, „უვნებელი“ გამონათქვამები, არამედ „შეურაცხმყოფელი“, აღმაშფოთებელი“, „შოკისმომგვრელი“ მოსაზრებები. ეს არის პლურალიზმის, ტოლერანტობისა და ლიბერალიზმის მოთხოვნები, რომლის გარეშეც, წარმოუდგენელია დემოკრატიული საზოგადოების არსებობა (იხ., OTTO PREMINGER INSTITUTE v. AUSTRIA, სტრასბურგი, 20 სექტემბერი, 1994 წელი, განაცხადის №13470/

87). ამ საკითხთან მიმართებაში, თავისი პრინციპული პოზიცია სასამართლომ უფრო ადრე დააფიქსირა საქმეში ჰენდისაიდი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (HANDYSIDE v. UNITED KINGDOM, სტრასბურგი, 07 დეკემბერი, 1976 წელი განაცხადის №5493/72).

ამდენად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, აღნიშნულ ბარათში მითითებული ინფორმაცია არ შეიცავს კონკრეტული ფაქტების მტკიცების პრეტენზიას, მასში ასახულია მხოლოდ მოპასუხის აზრი (მსჯელობა, თვალსაზრისი) და არა ობიექტური გარემოებებიდან გამომდინარე ფაქტების დამტკიცების მცდელობა. ამასთან, მხედველობაშია მისაღები ის მიზანი, რომელმაც განაპირობა ამგვარი შინაარსის მოხსენებითი ბარათის შედგენა, რომელსაც ამ კონკრეტულ საქმეზე წარმოადგენდა არა დასაქმებულ ი. ქ-ის დისკრედიტაცია, არამედ – დასაქმებულის მიერ კომუნიკაციის სტანდარტების დარღვევისადმი შიდასამსახურებრივი რეაგირება, რაც დაკავებული თანამდებობიდან გამომდინარე ეკისრებოდა კიდევაც მენეჯერს. შესაბამისად, საკასაციო პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებით ბარათში გამოთქმული მოსაზრებები ვერ შეფასდება ი. ქ-ის პატივისა და ღირსების შემლახველად. უფრო მეტიც, 2013 წლის 23 იანვარს სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურმა განიხილა რა თბილისის იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათი, რომელიც ეხებოდა ი. ქ-ის მიერ დისციპლინური გადაცდომის სავარაუდო ჩადენის ფაქტს, ზოგიერთი მათგანი გაიზიარა, ზოგიერთი კი, – არა.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელში მითითებული მოპასუხის განცხადებები არ წარმოადგენს საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლით დაცულ ადამიანის პატივისა და ღირსების დაცულ სფეროში ჩარევას, არამედ მასში ასახულია მოპასუხის შეფასებები პიროვნებისა და მოვლენის მიმართ, არ არსებობს კონსტიტუციის მე-19 მუხლი მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული სიტყვის თავისუფლების შეზღუდვის წინაპირობები.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ სსიპ იუსტიციის სახლის მენეჯერ გ. ჭ-ის მოხსენებითი ბარათით შეილახა მისი პატივი და ღირსება, მოხდა მისი დისკრედიტაცია საფუძველს მოკლებულია. მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც ი. ქ-ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძველად დაედო არა გ. ჭ-ის მიერ შედგენილი სადავო მოხსენებითი ბარათი, არამედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხ-

ლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი (ხელშეკრულების ვადის გასვლა).

სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლებიდან გამომდინარე დავისას იმის შეფასება, გავრცელებული განცხადება წარმოადგენს ფაქტს თუ აზრს სამართლის საკითხს წარმოადგენს, რომლის სამართლებრივი კვალიფიკაციაც სასამართლოს შეფასებაზეა დამოკიდებული. როგორც უკვე აღინიშნა, გავრცელებული განცხადება არ წარმოადგენდა რა ცილისწამებას, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება იმის თაობაზე, რომ არ არსებობს პატივისა და ღირსების შემლახველი ცნობების უარყოფის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი სწორი და დასაბუთებულია, რაც გამოორიცხავს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძველებს.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე მუხლით და

#### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. ი. ქ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 29 ოქტომბრის განჩინება;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

## განჩინება

№ას-483-457-2015

7 ოქტომბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებით გაც-  
დენილი დროის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

ლ. მ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხე ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ მიმართ, რომლითაც მოითხოვა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დირექტორის 02.12.2013წ-ის №7 ბრძანების ბათილად ცნობა და მოპასუხე ორგანიზაციაში სპორტული დირექტორის თანამდებობაზე და ასაკობრივი გუნდების მოთამაშეთა მასწავლებლად აღდგენა; ასევე, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2875 ლარის ოდენობით 2013 წლის 02 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მითითებულია, რომ ლ. მ-ე 02.07.2013წ-ს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სთან“ გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა ა(ა)იპ „საკალთბურთო კლუბ შსს აკადემიაში. ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ის“ დირექტორის 02.12.2013წ-ის №7 ბრძანებით მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელე განმარტავს, რომ იგი ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გამოყენებული არ ყოფილა.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილებით ლ. მ-ის სარჩელი ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ მიმართ არ დაკმაყოფილდა.

გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა ლ. მ-ემ, რომელმაც სააპელაციო საჩივრის წარდგენის ეტაპზე დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და მოითხოვა, ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ის“ დირექტორის 02.12.2013წ-ის №7 ბრძანების ბათილად ცნობა და

იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2,875 ლარის ოდენობით 2013 წლის 02 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებით ლ. მ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილება ლ. მ-ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ლ. მ-ის დაზუსტებული მოთხოვნა დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანება ლ. მ-ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დაეკისრა კომპენსაციის – 13,800 ლარის გადახდა ლ. მ-ის სასარგებლოდ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ის გარემოება, რომ 2013 წლის 02 ივლისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სა“ (დირექტორი ზ. კ-ე) და ლ. მ-ეს შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ლ. მ-ემ დაიკავა კლუბის სპორტული დირექტორის თანამდებობა.

ხელშეკრულების პირველი მუხლით განისაზღვრა, რომ „ლ. მ-ე შეასრულებდა კლუბის სპორტული დირექტორის ფუნქციებს და ასევე განხორციელებდა ასაკობრივი გუნდების მოთამაშეთა სწავლებას“. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მართალია, არც ხელშეკრულებით და არც კლუბის წესდებით სპორტული დირექტორის ფუნქციები განერილი არ იყო, მაგრამ მხარეები არ დაობდნენ, რომ იგი მოიცავდა მოვალეობათა საკმაოდ ფართო წრეს, რაც საბოლოოდ მიმართული იყო სხვადასხვა შეჯიბრებებში კლუბის წარმატებული გამოსვლისკენ. ეს ფუნქციები იყო: მოლაპარაკებების წარმოება კალათბურთელებთან ტრანსფერების განხორციელებაზე, გუნდის მწვრთნელების შერჩევა და მათთან გასაფორმებელი კონტრაქტების პირობების განსაზღვრა, რეგულარულ, სათასო და ამხანაგურ თამაშებში გუნდის მონაწილეობის უზრუნველყოფა, ასაკობრივი გუნდების სწავლება, კლუბის ხელმძღვანელობისთვის მომდევნო წლის ბიუჯეტის პროექტის წარდგენა...

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის თანახმად შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 2875 ლარით.

ხელშეკრულების 5.1 მუხლის თანახმად „ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 02 ივლისიდან 2014 წლის 01 ივნისამდე“; ხოლო, 5.4 მუხლის მიხედვით „დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო თა-

ნამშრომლისათვის შეენწყვიტა ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, ასევე, ზნეობრივი და ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ მიმართული შეუფერებელი საქციელისათვის, რომელიც ლახავდა კლუბისა და მთლიანად შინაგან საქმეთა სამინისტროს ინტერესებს“.

ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის ბრძანებით, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, „ს. კ. შ. ა-ს“ სპორტულ დირექტორ ლ. მ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 02 დეკემბრიდან.

ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ წესდების მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტი და „საკალათბურთო კლუბ შსს აკადემიასა“ და სპორტულ დირექტორს – ლ. მ-ეს შორის 2013 წლის 2 ივლისს გაფორმებული ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი. ასევე, გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა კლუბის ხელმძღვანელობის გადანყვეტილება, კლუბის მთავარი მწვრთნელის – დ. პ-ის კლუბის ხელმძღვანელობის სახელზე დანერილი ელექტრონული წერილი.

2013 წლის 13 დეკემბერს ლ. მ-ემ დამსაქმებელს გაუგზავნა წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე, რომლის პასუხად, 2013 წლის 16 დეკემბერს დამსაქმებელმა ლ. მ-ეს აცნობა, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო 2013 წლის 02 ივლისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სა“ (დირექტორი ზ. კ-ე) და ლ. მ-ეს შორის დადებული ხელშეკრულების შესაბამისად.

მენარმეთა და არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან ამონაწერის თანახმად, „ს. კ. შ. ა-ს“ ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირებს წარმოადგენენ ზ. კ-ე (დირექტორი), ნ. გ-ი (გამგეობის წევრი, თავმჯდომარე) გ. რ-ა (გამგეობის წევრი), თ. ტ-ი (გამგეობის წევრი) (ამონაწერი მენარმეთა და არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან).

2013 წლის 21 ივნისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ სპორტული დირექტორს ლ. მ-ესა (დამქირავებელი) და დ. პ-ს (მთავარი მწვრთნელი) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება.

2013 წლის 21 ივნისს გაფორმებული კონტრაქტის თანახმად, მთავარ მწვრთნელს განესაზღვრა ყოველთვიური ანაზღაურება 4500 აშშ დოლარის ოდენობით. ანაზღაურება განხორციელდა აგვისტოს თვიდან ნოემბრის თვის ჩათვლით და საერთო თანხამ შეადგინა 18 000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი 37 524,39 ლა-



რი საშემოსავლოს გათვალისწინებით. ასევე, დ. პ-ის მგზავრობისათვის ავიაბილეთებში გადახდილ იქნა 2632,3 ლარი.

დადგენილია, რომ შსს „ა-ს“ მთავარმა მწვრთნელმა დ. პ-მა გუნდი დატოვა პირადი განცხადების საფუძველზე 2013 წლის ნოემბრის ბოლოს.

დადგენილია, რომ 2013 წლის 22 ივნისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს» სპორტული დირექტორს ლ. მ-ესა (დამქირავებელი) და ბ. ჩ-ს (კალათბურთელი) შორის დაიდო ხელშეკრულება.

ხელშეკრულების 1.1 მუხლის თანახმად, „კალათბურთელი, როგორც პროფესიული მოთამაშე, კლუბის სახელით გამოდის საქართველოს, საერთაშორისო და სხვადასხვა სახის შეჯიბრებებში“.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის თანახმად, „კალათბურთელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 6000 ლარის ოდენობით. 2014 წლის ივნისი-ივლისის თვეებში კალათბურთელის ანაზღაურება განისაზღვრა 1875 ლარის ოდენობით. ბ. ჩ-ემ მოცემული დავის განხილვის მომენტში ირიცხებოდა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს» გუნდის შემადგენლობაში.

დადგენილია, რომ კლუბიდან ლ. მ-ის და დ. პ-ის განთავისუფლების შემდეგ შსს „ა-მ“ დაიმატა ორი უცხოელი და ერთი ქართველი კალათბურთელი.

დ. პ-ის მიერ ნ. გ-ის სახელზე გაგზავნილი 27.11.2013 წლის წერილის შინაარსიდან დგინდება შემდეგი:

– კონტრაქტზე ხელის მოწერის დროს დ. პ-სა და ლ. მ-ეს შორის არსებობდა საუბარი სეზონის განმავლობაში 5 უცხოელი კალათბურთელის მოწვევის თაობაზე, რომელიც 3 დაუყოვნებლივ უნდა მოეძიათ. მაგრამ, როცა მწვრთნელმა დაიწყო მოძიება და მოლაპარაკება ზოგიერთ მათგანთან, ლ. მ-ემ მას აცნობა, რომ უცხოელ კალათბურთელებს ვერ ჩამოიყვანდნენ სამინისტროს გადაწყვეტილების გამო.

– კალათბურთელები, რომლებიც გუნდში იყვნენ გასულ სეზონში, კონტრაქტი გაფორმებული ჰქონდათ გუნდში დ. პ-ის მოსვლამდე;

– რაც შეეხება კალათბურთელებს ჩ-ს, კ-ს, გ-ს, ყ-ს და კ-ს, ისინი ლ. მ-ის შემოთავაზებით და წინადადებით იყვნენ და დ. პ-მაც მიიღო, ვინაიდან, კარგად არ იცნობდა ქართველი კალათბურთელების ბაზარს;

– ლ. მ-ე პერსონალურად წყვეტდა კონტრაქტების ღირებულებას;

– დ. პ-ს სურდა ქართველ საუკეთესო კალათბურთელებთან: ლ. გ-ესთან და შ-ესთან კონტრაქტის გაფორმება, რაზედაც ლ.

მ-ემ და მ. გ-ემ მას განუცხადეს, რომ ამისთვის ფული არ ჰქონდათ, რადგან პოლიციის აკადემიის მენეჯმენტმა არ მისცათ მათ იმდენი ბიუჯეტი, რაც გასულ სეზონზე;

– დ. პ-ის განმარტებით, პოლიციის აკადემიის ბოლო ორი თამაშის დაბალი შედეგის გამო პასუხისმგებლობა ეკისრებოდა მას და გენერალურ მენეჯერს ლ. მ-ეს და გუნდის მენეჯერს მ. გ-ეს.

დ. პ-ის მიერ ლ. მ-ის სახელზე გაგზავნილი 02.12.2013 წლის წერილის შინაარსიდან დგინდება შემდეგი:

– ხელი არ მოეწერა კონტრაქტს კარგ მოთამაშეებთან, ლ. მ-ის განმარტებით, ეს გამოწვეული იყო იმით, რომ ბიუჯეტი შემცირდა 300 000-ზე მეტი ლარით;

– მოთამაშეებს და მწვრთნელს არ ჰქონდათ ჯანმრთელობის დაზღვევა. სეზონის განმავლობაში კი იყო ისეთი პრობლემები, როდესაც მოთამაშეები თავისი ჯიბიდან იხდიდნენ სამედიცინო კონტროლის საფასურს.

– დ. პ-ს მიაჩნია, რომ შედეგებზე მთავარი პასუხისმგებელი პირები არიან ლ. მ-ე, მ. გ-ე და თავად დ. პ-ი. ამასთან, აქვე მითითებს, რომ, მართალია, მას არანაირი პრობლემა არ ჰქონია პოლიციის აკადემიის მენეჯმენტთან (ზ-ი, ზ-ა, ნ.), თუმცა ფიქრობს, რომ ისინი არ იყვნენ დაინტერესებულნი კლუბის ბედით. „ჩემთან სწორად იქცეოდნენ, მაგრამ, ვფიქრობ ისინი ინტერესს არ გამოხატავდნენ, რათა სამინისტროსთან ჰქონოდათ მოლაპარაკება, კლუბის ბიუჯეტის გაზრდის შესახებ“.

საქმეში არსებული დოკუმენტით ირკვევოდა, რომ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-მ“ 2012-2013წწ. სეზონში და 2013-2014წწ. სეზონში ბიუჯეტიდან მიიღო თითქმის ერთნაირი დაფინანსება.

ამასთან, მოსარჩელეთა მიერ წარმოდგენილ დისკზე არსებული კლუბის დირექტორის ზ. კ-ის საუბრის ჩანაწერით დგინდებოდა, რომ, მისი მოსაზრებით, უცხოელებს აღარ უნდა ეთამაშათ, უნდა დაზოგილიყო კლუბის ბიუჯეტი და არავის სჭირდებოდა მოგება (საუბარია 2013-2014 წწ. სეზონზე).

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 14.05.2014წ-ის გადაწყვეტილებით დადგინდა იქნა, რომ ლ. მ-ის მიერ ადგილი ჰქონდა მოდავე მხარეთა შორის გაფორმებული 02.07.2013წლის ხელშეკრულების 5.4 პუნქტის დარღვევას, კერძოდ, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვან შესრულებას, რაც გამოიხატა:

1. ლ. მ-ის, როგორც არაუფლებამოსილი პირის მიერ, კალათბურთელ ბ. ჩ-სთან და მთავარ მწვრთნელ დ. პ-თან ხელშეკრულებების გაფორმებაში;

2. ლ. მ-ის მიერ იმ არასწორ გადაწყვეტილებათა მიღებაში,

რაც მოცემულია ყოფილი მთავარი მწვრთნელის – დ. პ-ის 27.11.2013წ-ის წერილში და რამაც საბოლოოდ ნეგატიურად იმოქმედა გუნდის შედეგებზე.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ლ. მ-ე არ წარმოადგენდა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ სახელით ხელშეკრულების დადებაზე უფლებამოსილ პირს. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლი, რომელიც არეგულირებს არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხებს, ადგენს, რომ 1. 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. 2. 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. 3. არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ორგანიზაციული სტრუქტურა უნდა მოწესრიგდეს მისი წესდებით (დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებით), რომელიც საჭიროებს სათანადო წესით დამონმებას. 4. არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მენარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები.

ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ წესდების მე-4 მუხლის თანახმად (კლუბის ხელმძღვანელობა და წარმომადგენლობა), 1. კლუბის ხელმძღვანელობისა და ზედამხედველობის უფლებამოსილებას ახორციელებს გამგეობა (სამეთვალყურეო საბჭო), რომლის შემადგენლობასაც ორი წლის ვადით განსაზღვრავს კლუბის დამფუძნებელი; 2. კლუბის წარმომადგენლობით უფლებამოსილებას ახორციელებს დირექტორი, რომელსაც 2 წლის ვადით ნიშნავს და ათავისუფლებს დამფუძნებელი.

მენარმეთა და არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან ამონაწერის თანახმად კი დგინდე-

ბა, რომ საკალათბურთო კლუბი შსს აკადემიის ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირებს წარმომადგენენ ზ. კ-ე (დირექტორი), ნ. გ-ი (გამგეობის წევრი, თავმჯდომარე) გ. რ-ა (გამგეობის წევრი), თ. ტ-ი (გამგეობის წევრი).

ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო პერიოდში ლ. მ-ე არ იყო წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირი და არც მინდობილობის საფუძველზე სარგებლობდა ამ უფლებამოსილებით. შესაბამისად, იგი, როგორც ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ სპორტული დირექტორი, არ იყო უფლებამოსილი, კლუბის სახელით კალათბურთელთან და მთავარ მწვრთნელთან გაეფორმებინა ხელშეკრულებები. საყურადღებოა ის გარემოება, რომ სააპელაციო საჩივრით ლ. მ-ე ამ ფაქტობრივ გარემოებას სადავოდ არ ხდიდა და ეთანხმებოდა მას. მიუხედავად აღნიშნულისა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, არაუფლებამოსილი პირის მიერ დადებული გარიგება არ შეიძლებოდა შეფასებული ყოფილიყო მოსარჩელის მხრიდან შრომის ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვან შესრულებად.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამოქალაქო კოდექსი ითვალისწინებდა გარიგების დადებაზე თანხმობის, როგორც გარიგების ნამდვილობის პირობის, ორ სახეს: ა) წინასწარ გაცემულ თანხმობას – ნებართვას (მე-100 მუხლი) და ბ) შემდგომ თანხმობას – მონონებას (101-ე მუხლი).

მოცემულ შემთხვევაში, ლ. მ-ის მიერ სადავო ხელშეკრულებების დადების შემდეგ, უფლებამოსილი პირების (ხელმძღვანელობის) მხრიდან ადგილი ჰქონდა ამ გარიგებების მონონებას (შემდგომ თანხმობას).

სამოქალაქო კოდექსის 101-ე მუხლის თანახმად, შემდგომ თანხმობას (მონონებას) უკუქცევითი ძალა აქვს გარიგების დადების მომენტიდან, თუ სხვა რამ არ არის დადგენილი. ამ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ შემდგომი თანხმობა გამოიხატა იმაში, რომ ბ. რ-ე ამ დავის სასამართლო განხილვის პერიოდშიც ირიცხებოდა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ გუნდში. იგი იღებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ხელფასს. რაც შეეხება მთავარ მწვრთნელთან გაფორმებულ კონტრაქტს, მას ასევე მიღებული ჰქონდა ხელშეკრულებით განსაზღვრული ყოველთვიური ანაზღაურება. კერძოდ, ამონაწერით სახელფასო უწყისიდან დგინდებოდა, რომ ანაზღაურება განხორციელებული იყო აგვისტოს თვიდან ნოემბრის თვის ჩათვლით და საერთო თანხამ შეადგინა 18 000 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარებში 37 524,39 ლარი საშემოსავლოს ჩათვლით; ასევე, დ. პ-ის მგზავრობისათ-

ვის ავიაბილეთებში გადახდილი იყო 2632,3 ლარი. გასათვალისწინებელი იყო ის გარემოება, რომ შსს „ა-ს“ მთავარმა მწვრთნელმა დ. პ-მა გუნდი დატოვა პირადი განცხადების საფუძველზე. ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ არ მოუთხოვია მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების გაუქმება, როგორც აღინიშნა, კლუბის ხელმძღვანელობა თვეების განმავლობაში უხდიდა მას ხელფასს.

როგორც გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში იყო აღნიშნული „დამსაქმებლის მიერ ლ. მ-ეს მინდობილი ჰქონდა ბიუჯეტის სწორად ფორმირება, მოთამაშეთა შერჩევა, დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებით ხელშეკრულებების დადება (იხ. გადაწყვეტილების მე-7 გვერდი).

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სადავო ბრძანებიდან ირკვეოდა, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისთვის. თუმცა, კონკრეტულად რაში გამოიხატა „ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება“ ბრძანებაში არ იყო მოცემული. ამასთან, იმ პირობებში როდესაც მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავდა დასაქმებულის მოვალეობების ჩამონათვალს, სადავო ბრძანების ზემოთ მითითებულ ფორმულირებას უფრო ბუნდოვანს ხდიდა. ამასთან, დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნის მიუხედავად, დამსაქმებელმა არ დაასაბუთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, რითაც დაარღვია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით განსაზღვრული იმპერატიული დანაწესი, შრომის კოდექსის მითითებული ნორმის მე-7 ნაწილის თანახმად, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მთლიანად გადადის დამსაქმებლის (მოპასუხის) მხარეზე.

მოცემულ საქმეზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ფაქტობრივი საფუძვლის ბუნდოვანება, პალატის მოსაზრებით, შეუძლებელს ხდიდა ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებას სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილთან მიმართებით. ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის გამო, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – ა) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) და ბ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული

ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი).

ვინაიდან, მოსარჩელის განთავისუფლებამდე, მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა გამოყენებული არ ყოფილა, ლ. მ-ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად სასამართლომ მიიჩნია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება, როგორც ზემოთაღნიშნა, გამოიხატა: 1) უფლებამოსილების გადამეტებით, გუნდის მთავარ მწვრთნელსა და ერთ-ერთ კალთბურთელთან ხელშეკრულებების გაფორმებაში; 2) სუსტ მოთამაშეებთან ხელშეკრულებების დადებაში, კალთბურთელების შეუსაბამოდ მაღალ ანაზღაურებასა და ბიუჯეტის არასწორ დაგეგმვაში, რამაც დიდწილად გამოიწვია გუნდის წარუმატებლობა.

პირველი ფაქტობრივი საფუძვლის დაუსაბუთებლობასთან დაკავშირებით, პალატამ ზემოთ იმსჯელა. რაც შეეხება მეორე ფაქტობრივ საფუძველს, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ იგი დამსაქმებელმა დააფუძნა გუნდის ყოფილი მთავარი მწვრთნელის – დ. პ-ის 27.11.2013 წლის ელექტრონულ წერილზე.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული წერილი ვერ გამოდგებოდა მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად; ამასთან, საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულების ერთობლიობაში შეფასებით პალატამ დაასკვნა, რომ ყოფილი მთავარი მწვრთნელის მიერ დასახელებული გუნდის წარუმატებლობის მთავარი მიზეზი – უცხოელ და ქართველ კვალიფიციურ მოთამაშეებთან კონტრაქტების გაუფორმებლობა, გამოწვეული იქნა 2013-2014 წწ. სეზონის დასაწყისში კლუბის ხელმძღვანელობის (დირექტორი ზ. კ-ე) მცდარი სტრატეგიით, რაც გამოიხატა ძვირადღირებული და კვალიფიციური კალთბურთელების ტრანსფერებისგან თავის შეკავებაში.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთი-

ერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება. პრაქტიკაში, აღნიშნული ნორმა, უმეტესწილად დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება; კერძოდ, დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ, ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. 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 შექმნას გარკვეული რისკები.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლომ ასევე, მიუთითა შემდეგზე: 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს № 158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინების გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდა-სახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. „რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულ-



ტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“ (ლ. კ-ე, სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრულობის საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი“ (ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო-სტატიათა კრებული. ავტ. კ.კორკელია 2011). პალატამ ასევე განმარტა, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დანესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“ (იხ., შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის №158 კონვენციისა და №166 რეკომენდაციის ზოგადი მიმოხილვა, 89-ე პუნქტი; 1995 წ. შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 82-ე სესია).

აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს ნონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას. ამგვარი დათქმები გაბნეულია სხვადასხვა მუხლში, ასე მაგ. მუხლი მე-2.მ, მე-4, მ. მე-11.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მოცემული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც – რა არ ჩაითვლება. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დანესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს – ექსპერ-

ტა კომიტეტის კომენტარებს, გადანყვეტილებებსა და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციებს, რომელთაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილ იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისთვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშაკის მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაში“ იგულისხმება:

- სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა;

- შრომის შინაგანანების დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით);

- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;

- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა“.

ზემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. შესაბამისად, პალატამ პასუხი უნდა გასცეს კითხვას: წარმოადგენს თუ არა მოსარჩელის ქმედებები საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ამ კითხვას უნდა გაეცეს ერთმნიშვნელოვნად უარყოფითი პასუხი.

ამდენად, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობები შეწყდა სათანადო საფუძვლის გარეშე, რის გამოც ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №7 ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მომ-

ლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა; შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას თან სდევს, თუმცა, პალატა აქვე განმარტავს, რომ განაცდურის სახით, ანაზღაურებას ექვემდებარება იძულებითი განაცდური არა სამუშაოზე ფაქტობრივად აღდგენის დროისათვის არსებული ოდენობის გათვალისწინებით, არამედ იმ ოდენობით, რაც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის ჰქონდა და რაც მან ვერ მიიღო შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა 2013 წლის 02 დეკემბერს, რითაც აპელანტს (მოსარჩელეს) მოესპო საშუალება, რომ ამ ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე (2014 წლის 01 ივნისი) მიეღო შრომის ანაზღაურება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ა(ა)იპ „საკალათბურთო კლუბი შსს აკადემიას“ უნდა დაკისრებოდა კომპენსაციის – 13 800 ლარის (6 თვის ხელზე გასაცემი ხელფასი, 6x2300) გადახდა ლ. მ-ის სასარგებლოდ.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა სსიპ „საკალათბურთო კლუბი შსს აკადემიამ“, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

საკასაციო პრეტენზია ეფუძნება იმ გარემოებას, რომ სააპე-

ლაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ და გაუმართლებლად მიიჩნია, რომ ლ. მ-ის მიერ დადებული ხელშეკრულება კლუბის ხელმძღვანელობამ მოიწონა. კასატორის განმარტებით, ლ. მ-ე ააიპ „საკალათბურთო კლუბ შსს აკადემიის“ სპორტული დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა იმ საფუძვლით, რომ მან არასწორად შეარჩია მოთამაშეები და არასწორად დააკომპლექტა კლუბი, უფლებამოსილების გარეშე მოლაპარაკება აწარმოა მთავარ მწვრთნელთან და ერთერთ მოთამაშესთან გააფორმა ხელშეკრულება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ გათავისუფლება მოხდა ხელშეკრულების 5.4 პუნქტის, კლუბის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებისა და მთავარი მწვრთნელის ელ.წერილის საფუძველზე. კასატორის განმარტებით, ლ. მ-ის უკანონო მოქმედებებმა გამოიწვია სახელმწიფო ბიუჯეტის თანხების უსაფუძვლო ხარჯვა, მთავარი მწვრთნელისათვის ფაქტიურად ტყუილად გადახდილი 40 156.69 ლარის სახით. კასატორისათვის გაუგებარია თუ რატომ არ მიიჩნია სააპელაციო სასამართლომ მთავარი მწვრთნელის ელ. წერილი უტყუარ მტკიცებულებად, ასევე, რომელ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით გადაწყვიტა, რომ კლუბის ხელმძღვანელობამ ლ. მ-ის მიერ დადებული ხელშეკრულება მოიწონა.

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკისაგან. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 111-ე და არა 101-ე მუხლით. კასატორის განმარტებით, ვინაიდან საქმეში წარმოდგენილი არც ერთი მტკიცებულებით არ დასტურდება კლუბის ხელმძღვანელობის მიერ ლ. მ-ის მიერ დადებული ხელშეკრულებების მონონება, არ შეიძლება ჩაითვალოს რომ ხელშეკრულებები ნამდვილია. კასატორის მოსაზრებით, ლ. მ-ის გათავისუფლება კანონიერად და საფუძვლიანად განხორციელდა, რაზეც მეტყველებს შემდგომში კლუბის მიერ მიღწეული წარმატებები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 მაისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2015 წლის 24 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გა-

საჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილადაა ცნობილი დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2013 წლის 02 ივლისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სა“ (დირექტორი ზ. კ-ე) და ლ. მ-ეს შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ლ. მ-ემ დაიკავა კლუბის სპორტული დირექტორის თანამდებობა. ხელშეკრულების პირველი მუხლით განისაზღვრა, რომ „ლ. მ-ე შეასრულებდა კლუბის სპორტული დირექტორის ფუნქციებს და ასევე განახორციელებდა ასაკობრივი გუნდების მოთამაშეთა სწავლებას“.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის თანახმად შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 2875 ლარით.

ხელშეკრულების 5.1 მუხლის თანახმად „ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 02 ივლისიდან 2014 წლის 01 ივნისამდე“;

ხელშეკრულების 5.4 მუხლის მიხედვით „დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო თანამშრომლისათვის შეენიშნა ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, ასევე, ზნეობრივი და ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ მიმართული შეუფერებელი საქციელისათვის, რომელიც ლახავა და კლუბისა და მთლიანად შინაგან საქმეთა სამინისტროს ინტერესებს“.

დადგენილია, რომ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის ბრძანებით, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, „ს. კ. შ. ა-ს“ სპორტულ დირექტორ ლ. მ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 02 დეკემბრიდან.

ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ წესდების მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტი და „ს. კ. შ. ა-სა“ და სპორტულ დირექტორ ლ. მ-ეს შორის 2013 წლის 2 ივლისს გაფორმებული ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი. ასევე, გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა კლუბის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილება, კლუბის მთავარი მწვრთნელის – დ. პ-ის კლუბის ხელმძღვანელობის სახელზე დაწერილი ელექტრონული წერილი.

2013 წლის 13 დეკემბერს ლ. მ-ემ დამსაქმებელს გაუგზავნა წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე, რომლის პასუხად, 2013 წლის 16 დეკემბერს დამსაქმებელმა ლ. მ-

ეს აცნობა, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო 2013 წლის 02 ივლისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სა“ (დირექტორი ზ. კ-ე) და ლ. მ-ეს შორის დადებული ხელშეკრულების შესაბამისად.

კასატორს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სადავოდ არ გაუხდია. შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მათ საკასაციო პალატისათვის სავალდებულო ძალა გააჩნიათ. წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით სადავოდაა გამხდარი ლ. მ-ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობების არსებობა.

მოცემული დავის განხილვისას საკასაციო პალატა პირველ რიგში განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის ბრძანებით, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, „ს. კ. შ. ა-ს“ სპორტულ დირექტორ ლ. მ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 02 დეკემბრიდან. ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ წესდების მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტი და „ს. კ. შ. ა-სა“ და სპორტულ დირექტორს – ლ. მ-ეს შორის 2013 წლის 2 ივლისს გაფორმებული ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი. ასევე, გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა კლუბის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილება, კლუბის მთავარი მწვრთნელის – დ. პ-ის კლუბის ხელმძღვანელობის სახელზე დაწერილი ელექტრონული წერილი.

დადგენილია, რომ ლ. მ-ეს, მისივე მოთხოვნის საფუძველზე, მოპასუხემ წერილობით განუმარტა, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო 2013 წლის 02 ივლისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სა“ (დირექტორი ზ. კ-ე) და ლ. მ-ეს შორის დადებული ხელშეკრულების შესაბამისად.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ როგორც საქმის მასალებით დგინდება ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013

ნლის 02 დეკემბრის №7 ბრძანების მართლზომიერების კვლევას ართულებს ის გარემოება, რომ პრაქტიკულად, ბრძანება დასაქმებულის გათავისუფლების ნორმატიულ საფუძველს არ შეიცავს. მიუხედავად ამისა, სასამართლო, რომელმაც ყოველ კონკრეტულ საქმეზე უნდა აღასრულოს მართლმსაჯულება, ვალდებულია თავად იკვლიოს და შეაფასოს სადავო ბრძანების მართლზომიერება შრომით სამართლებრივ სივრცეში მოქმედ ნორმატიულ აქტებთან მიმართებაში.

ამ თვალსაზრისით, აღსანიშნავია, რომ სამართალწარმოებაში შეჯიბრებითობის პრინციპის მოქმედების პირობებში, საქმის განმხილველი სასამართლოსათვის სავალდებულოა სარჩელის საფუძველად მითითებული ფაქტების ერთობლიობა, რომლებიც ასაბუთებენ, ამართლებენ ფაქტობრივად მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას (სარჩელის ფაქტობრივი საფუძველები), რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, აღნიშნული განკუთვნილება სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს, რომლის განხორციელებისას სასამართლო არ არის შეზღუდული. სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეებს შორის და ამ ურთიერთობის მარგუალირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს.

პირველ რიგში, საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს კასატორის იმ განმარტებას, რომ ლ. მ-ე ააიპ „ს. კ. შ. ა-ს“ სპორტული დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა იმ საფუძველით, რომ მან არასწორად შეარჩია მოთამაშეები და არასწორად დააკომპლექტა კლუბი, უფლებამოსილების გარეშე მოლაპარაკება აწარმოა მთავარ მწვრთნელთან და ერთ-ერთ მოთამაშესთან გააფორმა ხელშეკრულება (იხ., საკასაციო საჩივრის საფუძველები). ასევე, ყურადსაღებია უშუალოდ ბრძანებაში მითითებული გარემოება იმის თაობაზე, რომ ლ. მ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის (იხ., ბრძანების დადგენილებითი ნაწილი).

ყოველივე ზემოაღნიშნული საკასაციო პალატას აძლევს ლოგიკური, თანმიმდევრული და დასაბუთებული მსჯელობის საფუძველს მასზე, რომ მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, სადავოდ გამხდარი ბრძანების კანონიერება უნდა შემოწმდეს სადავო ბრძანების გამოცემის პერიოდში მოქმედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილის „ზ“ პუნქტთან მიმართებაში, რადგან ლ. მ-ის სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლების მომენ-



ტისათვის (საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის 02 დეკემბრისათვის მოქმედი რედაქცია) მითითებული ნორმა ადგენდა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, რასაც, მოცემულ შემთხვევაში, ლ. მ-ეს ედავება ააიპ „ს. კ. შ. ა-ა“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლითაც დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება შეუნწყვიტოს დასაქმებულს.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევი განხორციელდა თუ არა ლ. მ-ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც თავის მხრივ, ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

ამ მიზნით, საკასაციო პალატა განმარტავს, 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 მუხ.).

ნიშანდობლივია, 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 მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალე-

ობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, კასატორია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ლ. მ-ის მიერ, მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით ლ. მ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება, როგორც ზემოთაც აღინიშნა, გამოიხატა შემდეგში:

1) უფლებამოსილების გადამეტებით, გუნდის მთავარ მწვრთნელსა და ერთ-ერთ კალთბურთელთან ხელშეკრულებების გაფორმებაში;

2) სუსტ მოთამაშებთან ხელშეკრულებების დადებაში, კალთბურთელების შეუსაბამოდ მაღალ ანაზღაურებასა და ბიუჯეტის არასწორ დაგეგმვაში, რამაც დიდწილად გამოიწვია გუნდის წარუმატებლობა.

აქვე, საკასაციო პალატა მიუთითებს კასატორის იმ მოსაზრებაზეც, რომ სწორედ ლ. მ-ის გათავისუფლების შემდგომ მიიღწია კლუბმა წარმატებებს (იხ., საკასაციო საჩივრის საფუძვლები).

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოთაღნიშნული გარემოებები ვერ განიხილება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევად. უპირატესად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ იმის წინასწარ განსაზღვრა თუ სპორტულ შეჯიბრებებში რამდენად წარმატებული იქნება ესა თუ ის გუნდი საკმაოდ რთული შესაფასებელია. საკალთბურთო თამაშის/შეჯიბრის ამა თუ იმ გუნდის სასარგებლო ანგარიშით დასრულება დამოკიდებულია უამრავ ფაქტორზე, მათ შორისაა, გუნდის წევრებისა და მწვრთნელის პროფესიონალიზმი, თუმცა, მხოლოდ ეს გარემოებაც არაა საკმარისი წარმატების მისაღწევად და ამ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია გუნდის მთლიანი შემადგენლობა და არა მხოლოდ გუნდის ცალკეული წევრები; ასევე, კონკრეტულ თამაშში არჩეული სტრატეგია; მეტოქის სიძლიერე, რაც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სხვა-

დასხვაგვარი შეიძლება იყოს; თამაშისათვის გუნდის წინასწარი მზადების ხარისხი, რაზედაც გუნდის წევრებთან ერთად პასუხისმგებელია სხვა პირებიც. ამდენად, გუნდის წარუმატებლობა არ შეიძლება მხოლოდ ლ. მ-ეს შეერაცხოს ბრალად.

ხოლო ის გარემოება გაუფორმდათ თუ არა კონტრაქტები სუსტ კალაბურთელებს, არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტას, რადგან საკითხი იმის შესახებ სუსტია თუ არა კონტრაქტორი კალაბურთელი განეკუთვნება შეფასებით კატეგორიას. ასე ვთქვათ, ესა თუ ის სპორტსმენი ერთისთვის შესაძლოა ძლიერ მოთამაშედ ითვლებოდეს, ხოლო მეორისთვის კი, – სუსტ მოთამაშედ. შესაბამისად, ლ. მ-ე კონკრეტულ კალაბურთელთან და მწვრთნელთან კონტრაქტის გაფორმების მომენტში, წინასწარ ვერ განსაზღვრავდა მათი მონაწილეობით საკალაბურთო კლუბი წააგებდა თუ მოიგებდა საკალაბურთო თამაშებს/შეჯიბრებებს.

ამასთან, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის იმ პრეტენზიას, რომ მოპასუხე ორავანიზაციის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ლ. მ-ის მიერ გაფორმებული გარიგებების მოწონებას, რაც არასწორად შეფასდა საქმის განმხილველი სასამართლოს მიერ. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2013 წლის 21 ივნისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ სპორტული დირექტორს ლ. მ-ესა (დამქირავებელი) და დ. პ-ს (მთავარი მწვრთნელი) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მთავარი მწვრთნელის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 4500 აშშ დოლარს. ანაზღაურება განხორციელდა აგვისტოს თვიდან ნოემბრის თვის ჩათვლით და საერთო თანხამ შეადგინა 18 000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი 37 524,39 ლარი საქმის საშემოსავლოს გათვალისწინებით. ასევე, დ. პ-ის მგზავრობისათვის ავიაბილეთებში გადახდილ იქნა 2632,3 ლარი. დადგენილია ისიც, რომ შსს „ა-ს“ მთავარმა მწვრთნელმა დ. პ-მა გუნდი დატოვა პირადი განცხადების საფუძველზე 2013 წლის ნოემბრის ბოლოს. შესაბამისად, იმ გარემოებაზე მითითება, რომ მთავარ მწვრთნელ დ. პ-თან ხელშეკრულებების გაფორმებით ლ. მ-ემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება მოკლებულია ფაქტობრივ-სამართლებრივ დასაბუთებას, რადგან თუკი მოპასუხე კლუბი თავიდანვე არ ეთანხმებოდა ამ გარიგებას, მაშინ რატომღა უხდიდა იგი აგვისტოს თვიდან ნოემბრის თვის ჩათვლით 18 000 აშშ დოლარს კონტრაქტორს და თავისი გადაწყვეტილებით რატომ არ გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან, ხოლო კალაბურთელ ბ. ჩ-სთან ხელშეკრულების გაფორმებაზე მითითება კი, იმიტომ-

ცაა უსაფუძვლო, რომ როგორც ეს საქმის მასალებითაა დადგენილი ბ. ჩ-ე ამ დავის სასამართლო განხილვის პერიოდშიც ირიცხებოდა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ გუნდში და იღებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ხელფასს.

ამდენად, კასატორის მიერ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე, როგორც ლ. მ-ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე მითითება, მოკლებულია ფაქტობრივ-სამართლებრივ დასაბუთებას. მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულთან ხელშეკრულება გაფორმებული იყო 2014 წლის 01 ივნისამდე და მისი მოქმედების ვადა ექვს თვეში იწურებოდა. შესაბამისად, მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა, რომ სამომავლოდ მისთვის მისაღებ პირთან გაეფორმებინა ხელშეკრულება და მუდმივად არ ყოფილიყო შრომით ურთიერთობაში ლ. მ-ესთან. აღნიშნული კი, შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის უსაფუძვლობის დამატებითი საფუძველია. საკასაციო პალატის ეს დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით (მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედით რედაქციით), შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ

უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშენონილს ხდის.

ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა, ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი, შესაბამისად, არამართლზომიერია დაუსაბუთებელი საფუძვლით პირის სამსახურიდან გათავისუფლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ლ. მ-ეს არ ჩაუდენია მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის მიცემის ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო.

აქვე, საკასაციო პალატა, მისთვის მინიჭებული ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბების უმნიშვნელოვანესი ფუნქციიდან გამომდინარე, მიზნაშენონილად მიიჩნევს წინამდებარე გადაწყვეტილებაში გამოყენებულ ნორმატიულ მასალასთან დაკავშირებით განმარტოს შემდეგი:

„ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით საქართველოს ნორმატიული აქტები იყოფა საქართველოს საკანონმდებლო და საქართველოს კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებად, რომლებიც ქმნის საქართველოს კანონმდებლობას. საქართველოს ნორმატიულ აქტებს განეკუთვნება აგრეთვე საქართველოს კონსტიტუციური შეთანხმება და საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება. კანონის აღნიშნული მუხლის დანაწესი იმაზე მიუთითებს, რომ საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება მხოლოდ მაშინ იქცევა საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილად თუ, საქართველოს გაცემული აქვს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე, რაც შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვა ფორმით, როგორცაა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერა, ხელშეკრულებაზე მიერთება, ხელშეკრულების რატიფიცირება და სხვ. („საერთაშორისო ხელშეკრულებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლი).

ამდენად, საქართველოს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკ-

რულების სავალდებულოდ აღიარებაზე აუცილებელია, რომლის თაობაზეც გადაწყვეტილებას იღებენ საქართველოს სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოები საქართველოს კონსტიტუციითა და ამ კანონით დადგენილი კომპეტენციის შესაბამისად. ამით კი, სახელმწიფო საერთაშორისო თანამეგობრობის წინაშე იღებს პიზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებას უზრუნველყოს კანონით დაცულ სფეროში ჩაურევლობა (ნეგატიური ვალდებულება) და უფლებათა დასაცავად შეიმუშავოს შესაბამისი ნორმატიული აქტები (პოზიტიური ვალდებულება).

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ეს თავად გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაშია მითითებული 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფარგლებში 1982 წელს მიღებული №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ აქვს თანხმობა. შესაბამისად, იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის – სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების, დაფუძნება უმართებულოა.

თუმცა, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ვინაიდან განსახილველი დავის გადაწყვეტისათვის გამოყენებულ ძირითად ნორმატიულ აქტებს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსი და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, ამიტომ, მოცემული დავის გადაწყვეტის საბოლოო შედეგზე ზემოთ მითითებული ნორმატიული აქტის გამოყენებას ზეგავლენა ვერ ექნება.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება იმის თაობაზე, რომ სახეზე იყო ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის ბრძანების ბათილობის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი სწორი და დასაბუთებულია, რაც გამორიცხავს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძველებს.

კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუქტის „უ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე მუხლით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სსიპ „ს. კ. შ. ა-ს“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება;

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## **პროვითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი**

### **ბ ა ნ წ ი ნ ა**

№ას-886-836-2015

25 ნოემბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაო ადგილზე აღდგენა, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

#### **II. სასარჩელო მოთხოვნა და სარჩელის საფუძველები**

2. ი. რ-მა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხე სს „გ-ის“ მიმართ, რომლითაც მოითხოვა:

– ი. რ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სს „გ-ის“ დირექტორის – მ. პ-ის 2014 წლის 31 მარტის №... ბრძანების ბათილად ცნობა;

– ი. რ-ის სს „გ-ის“ სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;

– სს „გ-ისათვის“ ი. რ-ის სასარგებლოდ იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება 2014 წლის 31 მარტიდან



სამუშაო ადგილზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 2500 ლარის ოდენობით.

### **III. მოპასუხის პოზიცია**

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

### **IV. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებზე მითითება**

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ი. რ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

### **V. სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა**

5. გადაწყვეტილებაზე კანონით დადგენილ ვადაში, სააპელაციო საჩივარი წარადგინა ი. რ-მა და მოითხოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ი. რ-ის სარჩელის დაკმაყოფილება.

### **VI. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები**

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 ივნისის განჩინებით ი. რ-ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

7. მოცემული საქმის გადაწყვეტისას სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება იურიდიულად იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია, რის გამოც, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე და 385-ე მუხლების საფუძველზე საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

8. სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ 3.2.1 აბზაცში განვითარებული მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული თანამდებობის – სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობის არსებობა არ დასტურდებოდა. პალატამ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად გადაანაწილა მტკიცების ტვირთი და ეს ტვირთი მოსარჩელეს გადააკისრა, მაშინ, როცა შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურებიდან გამომდინარე (ვინაიდან ამ ურთიერთობებში მონაწილეობს სუსტი მხარე – დასაქმებული და ძლიერი მხარე – დამსაქმებელი), ის თუ რომელ თანამდებობაზე მუშაობდა აპელანტი (მოსარჩელი) სწორედ სანარმოს უნდა ემტკიცებინა, ვინაიდან მას, როგორც სამენარმეო სუბიექტს „მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის პირველი

მუხლის მე-2 პუნქტით ევალეზა ეს საქმიანობა „ორგანიზებულად“ წარმართოს ანუ, მონესრიგებული ჰქონდეს თავისი სააღრიცხვო და ა.შ. საქმიანობა და საბუთები.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, ამ გარემოებას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს ვინაიდან: ა) 2014 წლის 31 დეკემბრის გათავისუფლების ბრძანებაში საწარმო ვერ მიუთითებდა თუ რომელი კონკრეტული თანამდებობიდან გაათავისუფლა დასაქმებული (ანუ, სავარაუდოა, რომ თავად საწარმომაც არ იცოდა კონკრეტულად რა თანამდებობაზე მუშაობდა იგი, და თუ ეს ასე არაა, მაშინ, თავად უნდა დამტკიცებინა საწარმომდეგო) და ბ) მოსარჩელე ითხოვდა კონკრეტულად სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენას.

9. საქმეში წარმოდგენილი საბუთებით სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შრომითი ურთერთობა საწარმოსთან აპელანტმა (მოსარჩელემ) დაიწყო ჯერ კიდევ, 2012 წლის 16 ივლისს, როდესაც იგი დაინიშნა მონიტორინგის სამსახურის ხელმძღვანელად ერთთვიანი გამოსაცდელი ვადით. 2012 წლის 01 დეკემბრიდან იგი დაინიშნა რეგიონალური ქსელის განვითარების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. ამ ბრძანების შემდეგ რაიმე ოფიციალური საბუთი მისი დაინიშნვის ან გადაყვანის შესახებ აღარ მოიპოვება, გარდა 2014 წლის 26 მარტის ცნობისა, რომლის თანახმად, აპელანტი მუშაობს სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. მართალია ეს ცნობა გაუქმდა 2014 წლის 26 მარტის ბრძანებითვე, მაგრამ პალატამ მიუთითა, რომ ისევ საწარმოს, როგორც ძლიერი მხარის მდგომარეობიდან გამომდინარე (რაც გამოიხატება ამგვარი ან მსგავსი ბრძანებების ყოველდღიურ ან დღეში რამდენჯერმე გამოცემის შესაძლებლობაში), უნდა ემტკიცებინა ის, რომ მას, ასეთი თანამდებობა მართლაც არ ჰქონდა. ამის დასადასტურებლად კი, მხოლოდ ანალოგიური დოკუმენტის – ბრძანების გამოცემა არ იყო საკმარისი, საჭირო იყო ამ ბრძანების გამოცემამდე დამტკიცებული საშტატო განრიგი, რომ ასეთი თანამდებობა 2014 წლის 26 მარტს მართლაც არ არსებობდა. ასეთი კი, მხარემ ვერ წარმოადგინა. უფრო მეტიც, მონმედ დაკითხულმა საწარმოს დირექტორმა გ. მ-მ განმარტა, რომ რაიმე დალაგებული სტრუქტურა საწარმოს არ გააჩნდა და იგი, როგორც დირექტორი მუშაობდა ამ ხარვეზის აღმოსაფხვრელად.

10. ანალოგიური განმარტება მიეცა საქმეში წარმოდგენილ 2014 წლის 27 მარტის სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის ოქმს, რომლის მიხედვით, გაუქმდა თანამგზავრული ქსელის დეპარტამენტი და მასში შემავალი საშტატო ერთეულები. სახელდობრ,

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საწარმოს უნდა დაემტკიცებინა, რომ სწორედ ამ დეპარტამენტში შედიოდა ის თანამდებობა, რომელიც ეკავა ი. რ.-ს და რომელიც გათავისუფლების ბრძანებაში ვერ მიუთითა, ანუ ამ მტკიცებულების განკუთვნილობა მოცემულ საქმესთან გაპირობებული შეიძლებოდა ყოფილიყო მხოლოდ მაშინ თუ, დადგინდებოდა მისი კავშირი აპელანტთან.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ისეთ ვითარებაში, როდესაც გათავისუფლების ბრძანებაში არაა აღნიშნული აპელანტის თანამდებობა, არაა წარმოდგენილი 2014 წლის 26 მარტამდე არსებული საშტატო განრიგი, შეუძლებელია დამტკიცდეს რა კავშირი აქვს ამ ოქმს აპელანტთან. შეიძლება გაუქმდა დეპარტამენტი, მაგრამ ამას უნდა ჰქონდეს კავშირი აპელანტთან. საქმეში წარმოდგენილი 2014 წლის მარტის თვის ხელფასის უწყისში ასეთი დეპარტამენტი არ იკითხება (მაშინ, როცა იგი ამ დროს იგი ჯერ კიდევ არსებობდა) და მით უმეტეს, არ იქნება ასეთი დეპარტამენტი იმავე წლის ოქტომბრის თვის უწყისში, როცა იგი გაუქმებული იყო. საგულისხმოა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს ამ ოქმზე საერთოდ არ უმსჯელია, მაშინ, როცა საწარმო შტატების შემცირების საფუძველად სწორედ მას ასახელებდა.

11. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებით და აღნიშნა, რომ ნორმის დანაწესით დაშვებულია შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა გარკვეულ გარემოებებში. უფრო მეტიც, იმავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი უშვებს განსაზღვრულ პირობებში, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტასაც. მაგრამ იმისათვის რომ დადგინდეს ასეთი გარემოებების არსებობა, ამისათვის საჭიროა მხარეებზე მტკიცების ტვირთის სწორად გადანაწილება, რათა დავიცვათ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით დადგენილი ქცევის წესი.

შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებების დასადგენად, მიზანშეწონილად მიიჩნია საქმის დაბრუნება პირველი ინსტანციის სასამართლოში: ა) რა კონკრეტულ თანამდებობაზე მუშაობდა აპელანტი 2014 წლის მარტის ბოლოს; ბ) რა კონკრეტული თანამდებობიდან გათავისუფლდა აპელანტი 2014 წლის 31 მარტის ბრძანებით; გ) რამდენად განკუთვნილია საწარმოს მიერ წარმოდგენილი სამეთვალყურეო საბჭოს ოქმი და მისი შედეგები აპელანტთან.

12. ასევე, საფუძველს მოკლებულად მიიჩნია პირველი ინ-

სტანციის სასამართლოს მიერ 6.2 აბზაცში მოყვანილი დასკვნა იმის შესახებ, რომ აპელანტმა გადააცილა გასაჩივრების 30-დღიან ვადას.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ი-რ-მა 2014 წლის 31 მარტს ჩააბარა სანარმოს წერილი შემთანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ. იმავე დღეს გამოიცა სადავო ბრძანება. ამ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება გამოიცა 2014 წლის 14 მაისს და გაეგზავნა აპელანტს იმავე დღეს, თუმცა არაა წარმოდგენილი მისი აპელანტისათვის ჩაბარების მტკიცებულება. მიუხედავად ამისა, დგინდება, რომ სარჩელი შეტანილ იქნა 2014 წლის 18 ივნისს. ამდენად, იმისათვის რომ გამოყენებული ყოფილიყო შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი, უტყუარად უნდა დადგენილიყო წერილობითი დასაბუთების აპელანტისათვის ჩაბარების დრო, რაც სანარმოს მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა. ვინაიდან ასეთი მტკიცებულება არ იყო წარმოდგენილი, პალატამ მიიჩნია, რომ გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის დარღვევაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითება მოკლებული იყო ფაქტობრივ საფუძვლიანობას.

## **VII. კასატორის მოთხოვნა და კასაციის საფუძვლები**

13. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება სს „გ-მა“ გასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

14. კასატორის პრეტენზია (კასაციის საფუძვლები) იმ გარემოებას ემყარება, რომ სააპელაციო სასამართლომ სამოქალაქო საპროცესო ნორმების დარღვევით მიიღო წარმოებაში სააპელაციო საჩივარი.

კასატორი აღნიშნავს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება ი. რ-ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლის მოთხოვნათა დაცვით უნდა ჩაებარებინა 2015 წლის 12 იანვრამდე, ხოლო სააპელაციო საჩივარი კი, უნდა შეეტანა 2015 წლის 26 იანვრამდე.

კასატორის მითითებით, ი. რ-ი არ წარმოადგენდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულ პირს სარჩელის მოთხოვნის ყველა ნაწილში, სახელდობრ, სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფ-

ლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, ი. რ-ის ერთ-ერთ სასარჩელო მოთხოვნას სამუშაო ადგილზე აღდგენა წარმოადგენდა, შესაბამისად, მოთხოვნის მითითებულ ნაწილში, იგი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულ პირად არ მიიჩნეოდა და სახელმწიფო ბაჟიც ჰქონდა გადახდილი ორივე ინსტანციის სასამართლოში. ეს ყოველივე კი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლის მოთხოვნათა შესაბამისად ი. რ-ს წარმოუშობდა საპროცესო სამართლებრივ ვალდებულებას გამოცხადებულიყო სასამართლოში გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 20-30-დღიან ინტერვალში და უშუალოდ ჩაებარებინა გადაწყვეტილება.

15. ამასთან, კასატორი მიუთითებს სარჩელის ხანდაზმულობაზეც და აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი და არასწორად დაადგინა, რომ მოწინააღმდეგე მხარის მიერ შრომის კოდექსით დადგენილი სარჩელის შეტანის ვადა დაცული იყო.

კასატორის მითითებით, ი. რ-მა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილი დადგენილი ვადის დარღვევით მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება. 2014 წლის 31 მარტს გათავისუფლებულ ი. რ-ს 30 დღის ვადაში ანუ, 2014 წლის 01 მაისამდე უნდა მოეთხოვა წერილობითი დასაბუთება, მაშინ როდესაც მან დამსაქმებელს ასეთი მოთხოვნით მიმართა 2014 წლის 8 მაისს.

2014 წლის 14 მაისს სს „გ-ის“ მიერ გაიცა ი-რ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება. შესაბამისად, ი. რ-ს სარჩელი უნდა შეეტანა 2014 წლის 13 ივნისს. სარჩელი შეტანილ იქნა 2014 წლის 18 ივნისს (სარჩელზე დასმულია თარიღი 2014 წლის 17 ივნისი).

ამრიგად, აპელანტის მიერ დაირღვა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის და ამავე მუხლის მე-6 ნაწილით დადგენილი ვადები.

კასატორის განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული ვადები ერთმანეთს უკავშირდება და ერთი ვადის ამონაწერა იწვევს მეორე ვადის დენის დაწყებას. სააპელაციო სასამართლომ კი, გამოიყენა მხოლოდ 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი და უგულვებელყო ის ვადები, რომლებიც უშუალოდ წინ უძღვის ხსენებული მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებულ ვადას, რომელიც ეხება დამსაქმებლისგან წერი-

ლობითი დასაბუთების დროულად (გათავისუფლებიდან 30 კალენდარულ დღეში) მოთხოვნას და მიუხედავად ამ დასაბუთების მიღებისა (დასაბუთების მოთხოვნისგან 7 დღის ვადა) მისი დროული გასაჩივრება (7-დღიანი ვადის ამოწურვიდან 30 კალენდარული დღე).

სს „გ-მა“ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დაასაბუთა, რომ მოწინააღმდეგე მხარემ დასაბუთება მოითხოვა კანონით დადგენილი ვადის დარღვევით. ამიტომ, ი-რ-ის მიერ სარჩელის შეტანის ვადა დარღვეულია.

გარდა ამისა, ი. რ-მა წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა სს „გ-ს“ ჩააბარა 2014 წლის 8 მაისს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, მიუხედავად დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთებისა, ი. რ-ს 2014 წლის 08 მაისიდან 07 დღის გასვლის შემდეგ ანუ, 15 მაისიდან 30 დღის ვადაში უნდა წარედგინა სარჩელი, ანუ 2014 წლის 15 ივნისამდე. სარჩელი კი, შეტანილ იქნა 2014 წლის 18 ივნისს.

16. კასატორი სადავოდ ხდის საქმის სააპელაციო წესით განმხილველი სასამართლოს მიერ მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესს.

კასატორი მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობაზე იმასთან დაკავშირებით, რომ სს „გ-ი“, რომელიც არის „ძლიერი მხარე“ ვალდებულია ეკისრება ამტკიცოს მუშაობდა თუ არა ი. რ-ი მის მიერ სარჩელში მითითებულ თანამდებობაზე – სამონტაჟო სამსახურის უფროსად. კასატორის მითითებით, აღნიშნული მსჯელობა ეწინააღმდეგება სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის დანაწესს. შრომის კოდექსიდან გამომდინარე ურთიერთობებზე კი, სრულად ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული მტკიცების ტვირთის სტანდარტი. საგამონაკლისო შემთხვევას აწესრიგებს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი, რა შემთხვევაშიც, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რომელმაც დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში თუ წერილობით არ დაასაბუთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მაშინ დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება.

მოცემულ საქმის მასალებიდან კი, ასეთი შემთხვევა არ იკვეთება.

17. კასატორი არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, თითქოს ი. რ-ი სს „გ-ის“ ყოფილი გენერალური დირექტორის – გ. შ-ს მიერ 2013 წლის 28 ნოემ-

ბრის შემდეგ დაინიშნა სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე.

ამასთან, სასამართლოზე ი. რ-ის მოთხოვნით მოწმედ დაკითხულმა გ. შ-მ კატეგორიულად უარყო მოწინააღმდეგე მხარის დანიშვნა ხსენებულ თანამდებობაზე. მისი თქმით, სამსახურში იგეგმებოდა სტრუქტურული ცვლილებები, თუმცა ამ ცვლილებების განხორციელებამდე იგი განთავისუფლდა დირექტორის თანამდებობიდან. მხოლოდ ამ ჩვენებაზე დაყრდნობით კი, შეეძლო სააპელაციო სასამართლოს დაედგინა, რომ ი. რ-ი ცრუობდა და არასდროს უმუშავია სადავო თანამდებობაზე. მით უფრო, აღნიშნულ თანამდებობაზე მუშაობის წერილობითი დოკუმენტი მხარეს არ წარმოუდგენია. უფრო მეტიც, მან წარმოადგინა ისეთი დოკუმენტი, რომელიც წინააღმდეგობაში მოდის მისივე განმარტებასთან. კასატორის მითითებით, ყალბია დოკუმენტი, რომლის მიხედვითაც ი. რ-ს 2013 წლის ივლისში მიმართავენ, როგორც სამონტაჟო სამსახურის უფროსს.

18. კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში მითითებულ მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ სს „გ-მა“ ი. რ-ის გათავისუფლების ბრძანებაში არ მიუთითა, თუ რომელი თანამდებობიდან მოხდა მისი გათავისუფლება.

კასატორი აღნიშნავს, რომ კანონი არ ითვალისწინებს გათავისუფლების ბრძანების აუცილებელ რეკვიზიტად თანამდებობის მითითებას.

კანონი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას წერილობით დასაბუთების თაობაზე, რომელშიც უნდა აღინიშნოს თუ, რატომ მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხარესთან, რომელშიც ასევე აღინიშნება, თუ რომელი თანამდებობიდან მოხდა დასაქმებულის გათავისუფლება. ყველა ეს გარემოება კი, დეტალურად არის აღწერილი სს „გ-ის“ წერილობით დასაბუთებაში.

19. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა 2014 წლის 26 მარტის ცნობას.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მიუხედავად ამ ცნობის ბრძანებით გაუქმებისა, ეს საკმარისი არ არის იმის დასამტკიცებლად, რომ ი. რ-ი მუშაობდა სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე.

კასატორი აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობა და დოქტრინა იცნობს ვალდებულებითი ურთიერთობის (ვალის) არსებობის კაუზალურ და აბსტრაქტულ აღიარებას. აბსტრაქტული აღიარება არ საჭიროებს საფუძველს (კაუზას) და იგი ნამ-



დვილია, მიუხედავად იმისა, სინამდვილის შესაბამისი ფაქტები მოცემულია თუ არა მასში. ვალის (ვალდებულებითი ურთიერთობა) აბსტრაქტულ აღიარებას ეხება სამოქალაქო კოდექსის 341-ე მუხლი. განსხვავებით ვალის (ვალდებული ურთიერთობის) აბსტრაქტული აღიარებისა, ვალდებულებითი ურთიერთობის კაუზალური (არააბსტრაქტული) აღიარება აუცილებლად მოითხოვს, რომ ასეთ აღიარებას ჰქონდეს კაუზა (საფუძველი).

ცნობა, როგორც სიტყვა მიანიშნებს, რომ არის უკვე არსებულ მონაცემებსა და ურთიერთობებზე ინფორმაცია, ის პირდაპირ დაკავშირებულია პირველად მონაცემებზე და ურთიერთობებზე, რომელთა დაკავშირებითაც გაიცემა ცნობა.

სს „გ-ს“ 2014 წლის 26 მარტის ცნობა, რომ ი. რ-ი მუშაობს სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, არის კაუზალური აღიარება და იგი უნდა ეყრდნობოდეს კონკრეტულ საფუძველს (ი-რ-ის სამსახურში დანიშვნის ბრძანებას ან შრომით ხელშეკრულებას), რაც არ არსებობს.

მოცემულ შემთხვევაში, 2014 წლის 26 მარტის ბრძანებით გაუქმდა არასწორ მონაცემებზე დაყრდნობით გაცემული ცნობა და აღნიშნულის შესახებ ეცნობა ყველა დაინტერესებულ პირს.

ასევე, კასატორმა აღნიშნა რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა 2014 წლის მარტის თვის საშტატო განრიგი. სს „გ-ში“ მარტის თვეში განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები და წარმოდგენილ საშტატო განრიგში მოცემულია სტრუქტურული ცვლილებების შემდგომი მდგომარეობა და მასში ვერ აისახებოდა უკვე გაუქმებული სამსახურები.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

#### **VIII. საკასაციო პალატის დასკვნები**

20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 05 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესაძლებლად, ხოლო 2015 წლის 28 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

21. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძველები და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

კასატორი ერთ-ერთ საკასაციო პრეტენზიას საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევაზე ამყარებს. მისი მითითებით,

მოცემულ შემთხვევაში, დარღვეულია სააპელაციო საჩივრის შეტანის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 369-ე მუხლით დადგენილი 14-დღიანი ვადა, რაც სააპელაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების საპროცესო სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენდა.

22. ვინაიდან კასატორის მითითებული პრეტენზია სააპელაციო სასამართლოს მიერ საპროცესო სამართლებრივი ნორმების დარღვევას შეეხება, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების შემოწმება დაიწყო სწორედ სააპელაციო საჩივრის დასაშვებობის წინაპირობების არსებობის კვლევით.

23. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორის პოზიცია ი. რ-ის მხრიდან სააპელაციო საჩივრის წარდგენის კანონით დადგენილი ვადის დარღვევასთან მიმართებით, მართებულია და გაზიარებულ უნდა იქნეს.

აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, იმ ფაქტს, რომ სამოქალაქო საქმეზე №2/10284-14, ი. რ-ის სარჩელისა გამო მოპასუხე, სს „გ-ის“ მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და იძულებითი მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი გამოცხადდა 2014 წლის 12 დეკემბერს.

მითითებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებას უშუალოდ ესწრებოდა მოსარჩელე – ი. რ-ი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ი. რ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

ირკვევა, რომ მოსარჩელე ი. რ-ა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მინიჭებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებამოსილებით ისარგებლა 2015 წლის 17 თებერვალს, ხოლო ამავე წლის 02 მარტს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით ი. რ-ის სააპელაციო საჩივარი მიღებულ იქნა განსახილველად.

24. საკასაციო პალატა მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 369-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის მიხედვით, სააპელაციო საჩივრის შეტანის ვადაა 14 დღე. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია და იგი იწყება მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტი-

დან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლის მე-2 ნაწილი თავისი სტრუქტურით ბლანკეტური შინაარსის ნორმაა, რომელიც დათქმას აკეთებს ამავე კოდექსის 46-ე მუხლზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით კი, დადგენილია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან გათავისუფლების საფუძვლები. მითითებული მუხლის მე-2 ნაწილი ადგენს ქცევის იმგვარ წესს, რომლის მიხედვითაც, კანონით შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან მხარეთა გათავისუფლების სხვა შემთხვევებიც.

სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან გათავისუფლების სხვა შემთხვევებს კი, თავის მხრივ, ადგენს „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, სახელდობრ, კანონის მე-5 მუხლით გათვალისწინებულია შეღავათები სახელმწიფო ბაჟში, რომლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ ი. რ-ის სასარჩელო

მოთხოვნებს წარმოადგენდა:

– ი. რ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სს „გ-ის“ დირექტორის – მ. პ-ის 2014 წლის 31 მარტის №3... ბრძანების ბათილად ცნობა;

– ი. რ-ის სს „გ-ის“ სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;

– სს „გ-ისათვის“ ი. რ-ის სასარგებლოდ იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება 2014 წლის 31 მარტიდან სამუშაო ადგილზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად, 2500 ლარის ოდენობით.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მითითებული მოთხოვნებიდან მოსარჩელე ბრძანების ბათილად ცნობისა და სს „გ-ის“ სამონტაჟო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, არ წარმოადგენდა „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შეღავათით მოსარგებლეს და მასთან დაკავშირებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლის მეორე ნაწილის რეგულირების სფეროში შემავალ იმ ფიზიკურ პირს, რომლისთვისაც გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნა და ჩაბარება უნდა უზრუნველყო სასამართლოს ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით. ამასთან, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ვინაიდან იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ სარჩელის მოთხოვნა, როგორც მეორადი მოთხოვნა, წარმოადგენს უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, მოსარჩელე არც მოთხოვნის ამ ნაწილში, წარმოადგენს იმ ფიზიკურ პირს, რომლისთვისაც გადაწყვეტილების ჩაბარების ზემოთმითითებული წესი გავრცელდებოდა.

25. საკასაციო პალატის ზემოთ განვითარებული მსჯელობიდან კი, გამომდინარეობს ერთმნიშვნელოვანი დასკვნა იმის თაობაზე, რომ სწორედ ი. რ-ის საპროცესო სამართლებრივ ვალდებულებას წარმოადგენდა გამოცხადებულიყო სასამართლოში, გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 20-30 დღიან ინტერვალში და უშუალოდ ჩაებარებინა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლით დადგენილია შესასრულებლად ვალდებულო წესი და ამდენად, გასაჩივრების მსურველ მხარეს გააჩნია არა უფლება, არამედ ვალდებულება ჩაიბაროს გასაჩივრებელი გადაწყვეტილება. ამ ვალდებულების შეუსრუ-

ლებლობა კი, აისახება მხარის მიერ გადაწყვეტილების გასაჩივრების წესზე.

დადგენილია, რომ ი. რ-მა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილების ჩაბარების მოთხოვნით სასამართლოს მიმართა 2015 წლის 30 იანვარს, მაშინ როდესაც უკვე გასული იყო გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 20-30 დღიანი ინტერვალი. აღნიშნული კი, იმ გარემოებაზე მიუთითებს, რომ ი-რ-ის მიმართ გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის დენა დაიწყო არა გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან, არამედ, ამ გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

26. ასევე, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლით დადგენილი წესი ამავე კოდექსის მე-60 მუხლის მე-2 ნაწილის დანაწესთან ერთობლიობაში ადგენს გასაჩივრების უფლების წარმოშობისა და ამ ვადის დენის დასაწყისს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კოდექსის მე-60 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, წლებით, თვეებით ან დღეებით გამოსათვლელი საპროცესო ვადის დენა იწყება იმ კალენდარული თარიღის ან იმ მოვლენის დადგომის მომდევნო დღიდან, რომლითაც განსაზღვრულია მისი დასაწყისი. გასაჩივრების ვადის დენის ათვლის წესთან დაკავშირებით არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის განჩინება (იხ.სუს 30.12.2014წ-ის განჩინება საქმეზე №ას-1161-1106-2014).

განსახილველ შემთხვევაში, ი. რ-ისათვის სააპელაციო საჩივრის შეტანის კანონით დადგენილი ვადის დენა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კოდექსის 259<sup>1</sup> მუხლის პირველი ნაწილისა და ამავე კოდექსის მე-60 მუხლის მე-2 ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, დაიწყო 2015 წლის 11 იანვრიდან.

26. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 369-ე მუხლი განსაზღვრავს იმ საპროცესო ვადას, რომლის განმავლობაშიც, სასამართლოს პირველი ინსტანციით გამოტანილი გადაწყვეტილება მხარეებმა და მესამე პირებმა დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნით შეიძლება კანონით დადგენილ ვადაში გაასაჩივრონ სააპელაციო სასამართლოში. მითითებული ნორმის მიხედვით, სააპელაციო საჩივრის შეტანის ვადაა 14 დღე. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია და იგი იწყება მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან. დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტად მიიჩნევა დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის მხარისათვის ჩაბარება ამ კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლების ან 259<sup>1</sup> მუხლის შესაბამისად, ასევე

259<sup>1</sup> მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ.

დადგენილია, რომ აპელანტმა სააპელაციო საჩივარი წარადგინა 2015 წლის 17 თებერვალს. ამ დროსათვის კი, გასული იყო პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი 14-დღიან ვადა, რადგანაც ეს ვადა ამოიწურა 2015 წლის 25 იანვარს.

27. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 61-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით წლებით გამოსათვლელი ვადა დამთავრდება ვადის უკანასკნელი წლის შესაბამის თვესა და რიცხვში. თვეებით გამოსათვლელი ვადა გასულად ჩაითვლება ვადის უკანასკნელი თვის შესაბამის თვესა და რიცხვში. თუ თვეებით გამოსათვლელი ვადის უკანასკნელ თვეს სათანადო რიცხვი არა აქვს, მაშინ ვადა დამთავრებულად ჩაითვლება ამ თვის უკანასკნელ დღეს.

ამავე კოდექსის 63-ე მუხლის თანახმად კი, საპროცესო მოქმედების შესრულების უფლება გაქარწყლდება კანონით დადგენილი ან სასამართლოს მიერ დანიშნული ვადის გასვლის შემდეგ. საჩივარი ან საბუთები, რომლებიც შეტანილია საპროცესო ვადის გასვლის შემდეგ, განუხილველი დარჩება.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლომ 2015 წლის 02 მარტს ი. რ-ის სააპელაციო საჩივარი მიიღო განსახილველად, რითაც დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო სამართლის ნორმა.

28. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ხოლო 409-ე, 412-ე მუხლების მიხედვით კი, საკასაციო სასამართლო დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ კანონის მითითებულ დარღვევას აქვს ადგილი.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზიის შემომწმების შედეგად საკასაციო პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილია დასაბუთებული და დასაშვები საკასაციო პრეტენზია (შედავება).

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ თბილისის საა-

პელაციო სასამართლომ 2015 წლის 02 მარტს ი-რ-ის სააპელაციო საჩივარი საპროცესო ნორმების დარღვევით მიიღო განსახილველად, აღნიშნული კი, გასაჩივრებული განჩინებისა და აგრეთვე, მისი წინმსწრები – ი. რ-ის სააპელაციო საჩივრის განსახილველად მიღების შესახებ განჩინების გაუქმების უპირობო საფუძველია.

29. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

მოცემულ შემთხვევაში, სს „გ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილებულია. შესაბამისად, ი. რ-ს უნდა დაეკისროს სს „გ-ის“ მიერ საკასაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით, 1750 ლარის გადახდა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. სს „გ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 ივნისისა და 2015 წლის 02 მარტის განჩინებები და ი. რ-ის სააპელაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად;
3. ი. რ-ს დაეკისროს სს „გ-ის“ მიერ საკასაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით, 1750 ლარის გადახდა.
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.



# შრომითი სელაპარულაზის შეწყვეტის საფუძვლები

## ბანრინება

№ას-776-733-2015

02 დეკემბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღ-  
დგენა, იძულებით გაცდენილი დროის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

ზ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხე ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ მიმართ, რომლითაც მოითხოვა:

1. ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანების („ს. კ. შ. ა-ს“ მწვრთნელ ზ-ისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) ბათილად ცნობა;

2. ზ-ის აღდგენა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ში“ მწვრთნელის თანამდებობაზე;

3. ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სათვის“, ზ-ის სასარგებლოდ, 2013 წლის 02 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდის იძულებით გაცდენილი დროის ანაზღაურების დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის – 750 ლარის გათვალისწინებით.

სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მითითებულია, რომ ზ-ის, როგორც კალათბურთის მწვრთნელის ვალდებულებას წარმოადგენდა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ საკალათბურთო გუნდის ვარჯიში და სხვადასხვა სახის შეჯიბრებაში სათამაშოდ გამოყვანა, რასაც მოსარჩელე პირნათლად ასრულებდა. დამსაქმებლისაგან არასდროს მიუღია რაიმე სახის შენიშვნა. შესაბამისად, მას უკანონოდ მიაჩნდა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანება.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და სარჩელზე წარმოდგენილ შესაგებელსა და სასამართლო სხდომაზე, სასამართლოსათვის მიცემულ ახსნა-განმარტებაში აღნიშნა, რომ ზ-ე, როგორც მწვრთნელი, კლუბში მინვეული იყო კლუბის სპორტული დირექტორის – ლ- მ-ის მიერ, რომელიც კლუბის არასწორი დაკომპლექტებისა და უარყოფითი შედეგების გამო დათხოვილ იქნა კლუბიდან. გამოიჩინა, რომ მოსარჩელე პოლიციის საკალათ-

ბურთო ბაზაზე თითქმის არავის უნახავს. იგი ძალიან იშვიათად ცხადდებოდა აკადემიაში. მის 14-წლამდელთა გუნდს ავარჯიშებდა მხოლოდ მეორე მწვრთნელი – ვ. ბ-ი. ამასთან, ზ-ე აკადემიის სახელით, ბავშვებს ავარჯიშებდა ტერიტორიულად სხვა ადგილას. ზ-ე არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 10 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით ზ-ის სარჩელი სსიპ „ს. კ. შ. ა-ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა ზ-ემ და მოითხოვა, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 10 ოქტომბრის გადაწყვეტილების გაუქმება, სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილებით ზ-ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანება ზ-ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; ააიპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დაეკისრა კომპენსაციის — 3,600 ლარის (6 თვის გასაცემი ხელფასი) გადახდა ზ-ის სასარგებლოდ. ზ-ის სარჩელი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ დადგინილად მიიჩნია ის გარემოება, რომ 2013 წლის 30 ივლისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სა“ (დირექტორი ზ-ე) და ზ-ეს შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ზ-ეს, როგორც მწვრთნელს, დაევალა კლუბის 18 წლამდე კალათბურთელთა გუნდის ვარჯიში და სხვადასხვა სახის შეჯიბრებაში მათი სათამაშოდ გამოყვანა.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის თანახმად, მწვრთნელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება 750 ლარით.

ხელშეკრულების 5.1 მუხლის მიხედვით, მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2013 წლის 01 აგვისტოდან 2014 წლის 01 ივნისამდე. ხოლო, 5.4 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მწვრთნელს შეუნწყვიტოს ხელშეკრულება, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, ასევე, ზნეობრივი და ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ მიმართული შეუფერებელი საქციელისათვის, რომელიც ლახავს კლუბისა და მთლიანად შინაგან საქმეთა სამინისტროს ინტერესებს.

მხარეები არ დავობენ, რომ 2013 წლის სეზონის დასაწყისიდან, ზ-ე, მეორე მწვრთნელ ვ. ბ-თან ერთად, მიმაგრებული იყო 14-წლამდელთა გუნდზე, რომელსაც იმ სეზონში წაგება არ ჰქონდა და წარმატებით ასპარეზობდა საქართველოს პირველობაზე.

ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანებით, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, „ს. კ. შ. ა-ს“ მწვრთნელს ზ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 02 დეკემბრიდან.

ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ წესდების მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტი და „ს. კ. შ. ა-სა“ და ზ-ეს შორის 2013 წლის 30 ივლისს გაფორმებული ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი.

ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად ასევე მიეთითა კლუბის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილება.

ზ-ეს დამსაქმებელისათვის არ გაუგზავნია წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

სააპელაციო სასამართლომ დაუდასტურებლად მიიჩნია ზ-ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის ფაქტი და აღნიშნა, რომ საქმის მასალებით არ დგინდებოდა კონკრეტულად რაში გამოიხატა „ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება“.

ამასთან, აღნიშნა, რომ იმ ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობას, მთლიანად ეკისრებოდა დამსაქმებელს (მოპასუხეს).

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ გასაჩივრებულ განწყვეტილებაში მოცემული მსჯელობა ურთიერთინააღმდეგობრივი იყო, კერძოდ, პირველი ინსტანციის სასამართლო, ერთი მხრივ, აღნიშნავდა, რომ „ზ-ე 2013 წლის შემოდგომით სამსახურში სისტემატურად არ ცხადდებოდა, რაიმე საპატიო მიზეზის დამსაქმებლისათვის შეტყობინების გარეშე. მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა სამსახურში მისი სისტემატური გამოცხადებისა და შესაბამისად, სამსახურის (ვარჯიშების) გაუცდენლობის ფაქტი, რაც სწორედ მას ეკისრებოდა“, მეორე მხრივ, იქვე რამდენიმე აზრით ქვემოთ მიუთითებდა, რომ „განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს გააჩნდა უპირატესობა, სასამართლოსათვის წარედგინა მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა დაარღვია შრომითი მოვალეობები, რაც კონკრეტულ ქმედებაში გა-

მოხსატა, ვიდრე მუშაკს ედასტურებინა, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არამართლზომიერ მოქმედებებს“ (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მე-6 და მე-7 გვერდები).

მოცემულ საქმეზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ფაქტობრივი საფუძვლის ბუნდოვანება, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ართულებდა ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებას სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილთან მიმართებით. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზ-ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად უნდა განხილულიყო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოპასუხე მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულების მტკიცებისას ეყრდნობოდა ზ-ის სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობას, რაც დაეფუძნა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ თანამშრომლების: ა. ჟ-ს, გ. ნ-ის, დ. ა-ის, ვ. ც-ის ჩვენებებს.

საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის ინიციატივით დაკითხული მოწმეების: ლ. მ-ისა და მ. გ-ის ჩვენებები მათი ზედაპირულობისა და ამასთან, იმის გამო, რომ ორივე მათგანი სამსახურიდან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელის გათავისუფლებამდე გარკვეული ხნით ადრე, სამსახურში გამოუცხადებლობისა და სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო.

სააპელაციო სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ეს მოსაზრებები არ გაიზიარა შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ წინამდებარე საქმეზე საქალაქო სასამართლოს სათანადოდ არა ჰქონდა დასაბუთებული მოწმეების ლ. მ-ისა და მ. გ-ის ჩვენებების უარყოფა და აღნიშნა, რომ, მოპასუხის მოწმეებისგან განსხვავებით, ისინი წარმოადგენდნენ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ მენეჯმენტს. კერძოდ, სადავო პერიოდში ლ. მ-ე იყო „კლუბის“ სპორტული დირექტორი, ხოლო მ. გ-ე – კლუბის ტექნიკური მენეჯერი. შესაბამისად, ფუნქციონალურად სწორედ მათ ევალებოდათ ასაკობრივი გუნდების მწვრთნელების საქმიანობაზე კონტროლი. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მათი ჩვენებები არ გაიზიარა ზედაპირულობის გამო, თუმცა, არ აკონკრეტებდა რატომ მივიდა ამ დასკვნამდე.

აღნიშნულის საპირისპიროდ, სააპელაციო პალატა, მათი ჩვე-

ნებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის საფუძველზე შეფასების შედეგად, მივიდა დასკვნამდე, რომ ისინი არ იყო ზედაპირული, დასახელებულმა მოწმეებმა, კონკრეტულ ფაქტებსა და გარემოებებზე მითითებით, დაადასტურეს, რომ სადავო პერიოდში მოსარჩელე ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

კერძოდ, ლ. მ-ის ჩვენებით დგინდებოდა, რომ ზ-ე, როგორც მწვრთნელი, სადავო პერიოდში მიმაგრებული იყო 14-წლამდეღელთა გუნდზე. ამავე პერიოდში, ზ-ე ავარჯიშებდა სხვა ახალგაზრდა კალათბურთელებს, ე.წ. „დიდუბის მანეჟის“ ბაზაზე. 14-წლამდეღელთა გუნდს „კლუბის“ ბაზაზე ვარჯიშები უტარებოდათ კვირაში ორჯერ, სამშაბათს და ხუთშაბათს, სადამოს 20-საათიდან. დანარჩენ დღეებში ვარჯიშები ტარდებოდა „დიდუბის მანეჟში“. ლ. მ-ე უშუალოდ ფლობდა ვარჯიშების შესახებ ინფორმაციას, როგორც ზ-ისაგან, ისე, მეორე მწვრთნელის ვ. ბ-ისაგან. ნოემბრის თვეში ზ-ე მას რამდენიმეჯერ, დაახლოებით 3-4 ჯერ, გაეთავისუფლა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. იგი ხშირად ცხადდებოდა ვარჯიშებზე და მისგან იღებდა ინფორმაციას. შედეგი კი იყო ის, რომ გუნდს წაგება არ ჰქონია.

მონმე მ. გ-ის ჩვენებით, რომელსაც ევალებოდა ორგანიზაციული საკითხების მოგვარება, მათ შორის, ყველა ასაკობრივი გუნდის საქმიანობის კონტროლი, დგინდებოდა, რომ იგი ხშირად ნახულობდა ზ-ეს ვარჯიშის დაწყებამდე. როცა ზ-ე ვერ მოდიოდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, იგი წინასწარ ითხოვდა განთავისუფლებას, ანუ რეკავდა მათთან, თუმცა ეს იყო იშვიათი შემთხვევა. მონმის განმარტებით, სხვა არანაირი კონტროლი სამსახურში გამოცხადების თაობაზე დაწესებული არ ყოფილა. მონმემ უარყო ნოემბერში ზ-ის სამსახურში სისტემატური გამოუცხადებლობის ფაქტი. მისი განმარტებით, კონტრაქტის განმავლობაში ზ-ის მხრიდან სამსახურში სისტემატურად გამოუცხადებლობას ადგილი არ ჰქონია.

რაც შეეხება მითითებულ მოწმეთა ჩვენებების უარყოფის მეორე საფუძველს, თითქოს, ორივე მათგანი სამსახურიდან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელის გათავისუფლებამდე გარკვეული ხნით ადრე, სამსახურში გამოუცხადებლობისა და სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, პალატამ არ გაიზიარა და აღნიშნა, რომ ლ. მ-ისა და მ. გ-ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანებები ბათილად იყო ცნობილი სასამართლო გადაწყვეტილებებით. ამასთან, მ. გ-ის ნაწილში, სასამართლო გადაწყვეტილება შესული იყო კანონიერ ძალაში.

ამ ვითარებაში, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხეს, რომელიც წარმოადგენდა ტექნიკურად კარგად აღჭურვილ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სტრუქტურულ ერთეულს, სასამართლოსთვის უნდა წარედგინა სარწმუნო და დამაჯერებელი მტკიცებულებები, რითაც უტყუარად დაადასტურებდა კონკრეტულ რიცხვებში მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობას არასაპატიო მიზეზით. ამასთან, დამსაქმებელს ზ-ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის საკითხზე არ უნარმოებია რაიმე შემონიშნება, თვით დასაქმებულისათვის არ მოუთხოვია ახსნა-განმარტება კონკრეტულ სამუშაო დღეს სამსახურში გამოუცხადებლობასთან დაკავშირებით, განმარტება არ ჩამოურთმევიათ ზ-ის თანაშემწე ვ. ბ-ისთვის და არც სასამართლო სხდომაზე მისი მოწმის სახით დაკითხვა მოუთხოვიათ. უფრო მეტიც, პალატას ექმნებოდა შთაბეჭდილება, რომ დამსაქმებელმა ჯერ გამოსცა სადავო ბრძანება ზ-ის გათავისუფლების შესახებ და შემდეგ დაიწყო ამ ბრძანების ფაქტობრივი საფუძვლის დამადასტურებელი მტკიცებულებების შეგროვება. სანინაალმდეგო შემთხვევაში, ასეთ მტკიცებულებებზე მას სადავო ბრძანებაში უნდა მიეთითებინა.

პალატამ მიუთითა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 5.4 პუნქტზე, რომლის თანახმად, დამქირავებელი უფლებამოსილია მწვრთნელს შეუწყვიტოს ხელშეკრულება, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის...

ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ შინაგანანესის 8.2 მუხლის თანახმად, კლუბის შინაგანანესი კლუბსა და კლუბის წევრებს შორის დადებული ხელშეკრულების ნაწილია.

შინაგანანესის 6.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კლუბის წევრები ვალდებული არიან დროულად გამოცხადდნენ ბაზაზე, ხოლო „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დღის (დღის ნაწილის) საპატიო მიზეზით შესაძლო გაცდენის შემთხვევაში, წინასწარ აცნობონ კლუბის ხელმძღვანელობას. შინაგანანესის 7.3 მუხლის თანახმად, კლუბის წევრთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება შინაგანანესის უხეში დარღვევისათვის და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოთხოვნების შეუსრულებლობისათვის. შინაგანანესის 7.4 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კლუბის წევრს შეიძლება შეუწყდეს მასთან დადებული ხელშეკრულება ბაზაზე არასაპატიოდ გამოუცხადებლობის (ორი ან მეტი დღე) შემთხვევაში.

ზემოთ მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელეს-

თან მიმართებით სახეზე არ იყო შინაგანაწესის 7.4 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული წერილი ვერ გამოდგებოდა მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად; ამასთან, საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულების ერთობლიობაში შეფასებით პალატამ დაასკვნა, რომ ყოფილი მთავარი მწვრთნელის მიერ დასახელებული გუნდის წარუმატებლობის მთავარი მიზეზი – უცხოელ და ქართველ კვალიფიციურ მოთამაშეებთან კონტრაქტების გაუფორმებლობა, გამონვეული იქნა 2013-2014წწ. სეზონის დასაწყისში კლუბის ხელმძღვანელობის (დირექტორი ზ. კე) მცდარი სტრატეგიით, რაც გამოიხატა ძვირადღირებული და კვალიფიციური კალათბურთელების ტრანსფერებისგან თავის შეკავებაში.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება. პრაქტიკაში, აღნიშნული ნორმა, უმეტესწილად დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება; კერძოდ, დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ, ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. 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 შექმნას გარკვეული რისკები.

სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლომ ასევე, მიუთითა შემდეგზე: 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრო-



მის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს № 158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდა-სახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. „რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“ (ციტირებულია: ლ. კასრაძე, სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრულობის საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი“ (ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო-სტატიათა კრებული. ავტ. კ. კორკელია 2011)).

პალატამ ასევე განმარტა, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, სანარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“.

აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს,

გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას. ამგვარი დათქმები გაბნეულია სხვადასხვა მუხლში, ასე მაგ. მუხლი მე-2, მე-4, მ. მე-11.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მოცემული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც – რა არ ჩაითვლება. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს სანარმოს, დანესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხედველო ორგანოს – ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადამწყვეტილებებსა და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციებს, რომელთაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილ იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისთვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად:

1. მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა);

2. შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშაკის მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებაში“ იგულისხმება:

– სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა;

– შრომის შინაგანანესის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით);

– დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;

– არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა“ (ციტირებულია: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის №158 კონვენციისა და №166 რეკომენდაციის ზოგადი მიმოხილვა, 89-ე პუნქტი; 1995წ. შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 82-ე სესია).

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ზემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გა-

თავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. შესაბამისად, პალატამ პასუხი უნდა გასცეს კითხვას: წარმოადგენს თუ არა მოსარჩელის ქმედებები საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ამ კითხვას უნდა გაეცეს ერთმნიშვნელოვნად უარყოფითი პასუხი.

ამდენად, პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობები შეწყდა სათანადო საფუძვლის გარეშე, რის გამოც, არსებობდა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №– ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება.

სამოქალაქო კოდექსის 408.1 მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა 2013 წლის 02 დეკემბერს, რითაც აპელანტს (მოსარჩელეს) მოესპო საშუალება, რომ ამ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე (2014 წლის 01 ივნისი) მიეღო შრომის ანაზღაურება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ მიიჩნია, რომ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ უნდა დაეკისრებოდა კომპენსაციის – 3 600 ლარის (6 თვის გასაცემი ხელფასი) გადახდა ზ-ის სასარგებლოდ; ხოლო მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ნაწილში, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობ-

რიგ-სამართლებრივი საფუძვლები არ არსებობდა, რადგან გასული იყო მოდავე მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა (გავიდა 2014 წლის 01 ივნისს).

სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა სსიპ „ს. კ. შ. ა-მ“, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში, ახალი გადანყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

კასატორი მიიჩნევს, რომ მას სასამართლომ არასწორად დააკისრა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის მტკიცების ტვირთი. კასატორის მოსაზრებით, მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება მართებულად იყო მითითებული როგორც ზ-ესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი. შესაბამისად, უსაფუძვლო იყო მსჯელობა ზ-ის წინასწარ გაფრთხილების გარეშე, მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების ფაქტის არარსებობის პირობებში გათავისუფლების თაობაზე.

კასატორმა ყურადღება გაამახვილა მისი მხრიდან წარმოდგენილი ოთხი მოწმის ერთგვაროვან ჩვენებაზე და აღნიშნა, რომ სამსახურში გამოცხადების მაკონტროლებელი მექანიზმის არარსებობის პირობებში, ობიექტურად შეუძლებელი იყო სხვა მტკიცებულების მოხმობა.

მოსარჩელის მოწმეთა ლ. მ-ისა და მ. გ-ის ჩვენებები ადასტურებდა მხოლოდ რამდენჯერმე გამოუცხადებლობის ფაქტს ავადმყოფობის მიზეზით, რაც არ გამორიცხავდა სხვა არასაპატიო გაცდენების არსებობას. კასატორი აღნიშნავს, რომ ლ. მ-ეს, როგორც მთავარი გუნდის სპორტულ დირექტორს არ გააჩნდა დასაქმებულის დროებითი გათავისუფლების უფლება, ხოლო აღნიშნულზე უფლებამოსილმა ერთადერთმა პიროვნებამ, კლუბის დირექტორმა ზ. კ-ემ დაადასტურა, რომ სამხარაძეს არასოდეს უთხოვია სამსახურიდან დროებით გათავისუფლება, მისი მხრიდან საპატიო მიზეზის გარეშე გამოუცხადებლობას ჰქონდა სისტემატიური ხასიათი. კასატორი მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე (საქმე №ას-911-1218-07), შრომის ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებით სასამართლო გადანყვეტილებაზე (№ას-873-1183-07) და ევროპის სოციალურ ქარტიაზე, რომლის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი ავალდებულებს დამსაქმებელს წინასწარ შეატყობინოს მუშაკს დასაქმების შეწყვეტის შესახებ და ამავდროულად, დანართის მე-2 ნაწილი გამორიცხავს ამ დებულების იმგვარ ინტერპრეტაციას რომელიც გაიგივებული შეიძლება იყოს მნიშ-

ვენელოვანი დარღვევის შემთხვევაში, სამსახურიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლებაზე აკრძალვასთან.

კასატორის განმარტებით კლუბის შინაგანანესი ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, როგორც ორი ან მეტი დღით გამოუცხადებლობის სამართლებრივ შედეგს. ასევე, კასატორს უხეშ დარღვევად მიაჩნია მოსარჩელის მხრიდან ე.წ. მანეჟის დარბაზში კლუბის სახელით გარეშე პირებთან ვარჯიშების ჩატარება.

კასატორი ასევე არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას ზიანის ანაზღაურების ნაწილში და მიუთითებს, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების ნაცვლად სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა სამოქალაქო კოდექსის 405-ე და 415-ე მუხლები.

კასატორის განმარტებით მისი, როგორც დამსაქმებლის ინტერესი აღნიშნულ შრომით ურთიერთობაში იყო კალათბურთელთა გუნდისათვის მოსარჩელის გამოცდილების გაზიარება. ამ ტიპის სამუშაოში დროის ფაქტორის დიდი მნიშვნელობიდან გამომდინარე არასაპატიო გაცდენა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას. სამოქალაქო კოდექსის 415-ე მუხლზე დაყრდნობით, გაცდენა უნდა შეფასდეს, როგორც მოქმედება, რომელმაც ხელი შეუწყო ზიანის წარმოშობას. შესაბამისად, სასამართლოს ზიანზე მსჯელობისას უნდა გაეთვალისწინებინა დაზარალებულის ბრალი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კასატორს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან უხეშად დაირღვა შრომითი ვალდებულებები, რაც მართებულად გახდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. სააპელაციო სასამართლოს მიერ არასათანადოდ შეფასდა საქმის მასალები რამაც განაპირობა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების დარღვევა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივლისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2015 წლის 28 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძველები და მიიჩნევს, რომ საკასა-

ციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილადაა ცნობილი დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2013 წლის 30 ივლისს ა(ა)იპ „საკალათბურთო კლუბი შსს აკადემიასა“ (დირექტორი ზ. კ-ე) და ზ-ეს შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ზ-ეს, როგორც მწვრთნელს, დაევა კლუბის 18 წლამდე კალათბურთელთა გუნდის ვარჯიში და სხვადასხვა სახის შეჯიბრებაში მათი სათამაშოდ გამოყვანა.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის თანახმად, მწვრთნელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება 750 ლარით.

ხელშეკრულების 5.1 მუხლის მიხედვით, მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2013 წლის 01 აგვისტოდან 2014 წლის 01 ივნისამდე. ხოლო, 5.4 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მწვრთნელს შეუწყვიტოს ხელშეკრულება, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, ასევე, ზნეობრივი და ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ მიმართული შეუფერებელი საქციელისათვის, რომელიც ლახავს კლუბისა და მთლიანად შინაგან საქმეთა სამინისტროს ინტერესებს.

უდავო გარემოებაა, რომ 2013 წლის სეზონის დასაწყისიდან, ზ-ე, მეორე მწვრთნელ ვ. ბ-თან ერთად, მიმაგრებული იყო 14-წლამდელთა გუნდზე, რომელსაც იმ სეზონში წაგება არ ჰქონდა და წარმატებით ასპარეზობდა საქართველოს პირველობაზე.

ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანებით, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, „ს. კ. შ. ა-ს“ მწვრთნელ ზ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 02 დეკემბრიდან.

ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ წესდების მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტი და „ს. კ. შ. ა-სა“ და ზ-ეს შორის 2013 წლის 30 ივლისს გაფორმებული ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი.

ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად ასევე, მიეთითა კლუბის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილება.

კასატორს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სადავოდ არ გაუხდია. შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მათ საკასაციო პალატისათვის სავალდებულო ძალა გააჩნიათ.

წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით სადავოდაა გამხდარი

ზ-ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობების არსებობა.

მოცემული დავის განხილვისას საკასაციო პალატა პირველ რიგში განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანებით, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის, ზ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2013 წლის 02 დეკემბრიდან. ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ წესდების მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტი და „ს. კ. შ. ა-სა“ და მწვრთნელს შორის 2013 წლის 30 ივლისის გაფორმებული ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი. ასევე, გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა კლუბის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილება.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანების მართლზომიერების კვლევას ართულებს ის გარემოება, რომ პრაქტიკულად, ბრძანება დასაქმებულის გათავისუფლების ნორმატიულ საფუძველს არ შეიცავს. მიუხედავად ამისა, სასამართლო, რომელმაც ყოველ კონკრეტულ საქმეზე უნდა აღასრულოს მართლმსაჯულება, ვალდებულია, თავად იკვლიოს და შეაფასოს სადავო ბრძანების მართლზომიერება შრომით სამართლებრივ სივრცეში მოქმედ ნორმატიულ აქტებთან მიმართებაში.

ამ თვალსაზრისით, აღსანიშნავია, რომ სამართალწარმოებაში შეჯიბრებითობის პრინციპის მოქმედების პირობებში, საქმის განმხილველი სასამართლოსათვის სავალდებულოა სარჩელის საფუძვლად მითითებული ფაქტების ერთობლიობა, რომლებიც ასაბუთებენ, ამართლებენ ფაქტობრივად მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას (სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები), რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, აღნიშნული განეკუთვნება სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს, რომლის განხორციელებისას სასამართლო არ არის შეზღუდუ-



ლი. სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ, რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეებს შორის და ამ ურთიერთობის მარგეულირებული სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს.

პირველ რიგში, საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს კასატორის იმ განმარტებას, რომ ზ-ე ააიპ „ს. კ. შ. ა-ს“ მწვრთნელის თანამდებობიდან გათავისუფლდა იმ საფუძველით, რომ კლუბში მოწვეული იყო კლუბის იმჟამინდელი სპორტული დირექტორის – ლ. მ-ის მიერ, რომელიც კლუბის არასწორი დაკომპლექტებისათვის და უარყოფითი შედეგების გამო დათხოვნილ იქნა კლუბიდან. კასატორის (მოპასუხე) მითითებით, მწვრთნელს უნდა ევარჯიშებინა სხვადასხვა ასაკობრივი კალათბურთელთა გუნდები. მოგვიანებით, გაირკვა, რომ ამგვარი ასაკობრივი გუნდების ჩამოყალიბების ნორმატიული საფუძველი არ არსებობდა. გარდა ამისა, მოსარჩელე პოლიციის აკადემიის სახელით ბავშვებს ავარჯიშებდა ტერიტორიულად სხვა ადგილას და კლუბის სახელს იყენებდა მხოლოდ სახელის გამოყენების მიზნით. ამასთან, მოსარჩელე სისტემატიურად არასაპატიოდ არ ცხადდებოდა სანვრთნელ ზაზაზე, რაც კასატორის მითითებით, უნდა შეფასდეს შინაგანანანისის უხემ დარღვევად (იხ., შესაგებელი; საკასაციო საჩივრის საფუძველები). ასევე, ყურადსაღებია უშუალოდ ბრძანებში მითითებული გარემოება იმის თაობაზე, რომ ზ-ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის (იხ., ბრძანების დადგენილებითი ნაწილი).

ყოველივე ზემოაღნიშნული საკასაციო პალატას აძლევს ლოგიკური, თანმიმდევრული და დასაბუთებული მსჯელობის საფუძველს მასზედ, რომ მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, სადავოდ გამხდარი ბრძანების კანონიერება უნდა შემომნდეს სადავო ბრძანების გამოცემის პერიოდში მოქმედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილის „ზ“ პუნქტთან მიმართებაში, რადგან ზ-ის სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლების მომენტისათვის (საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის 02 დეკემბრისათვის მოქმედი რედაქცია) მითითებული ნორმა ადგენდა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, რასაც, მოცემულ შემთხვევაში, ზ-ეს ედავება ააიპ „ს. კ. შ. ა-ა“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მითითებს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“

სის“ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლითაც დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება შეუნწყვიტოს დასაქმებულს.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია განხორციელდა თუ არა ზ-ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც თავის მხრივ, ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

ამ მიზნით, საკასაციო პალატა განმარტავს, 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 მუხ.).

ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოადგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, 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.

საკასაციო პალატის მითითებული მსჯელობიდან გამომდინარე, ვერ იქნება გაზიარებული კასატორის პოზიცია, რომ საქმის სააპელაციო წესით განმხილველმა სასამართლომ არასანო-

რად გაანაწილა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი და სამსახურში გამოცხადებისა და შინაგანანესით გათვალისწინებულ სხვა მოვალეობათა ჯეროვანი შესრულების დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარმოდგენის ვალდებულება, არასწორად გადააკისრა დამსაქმებელს.

ამავე მოსაზრებით არ იზიარებს საკასაციო პალატა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში ჩამოყალიბებულ მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეს უნდა ედასტურებინა სამსახურში სისტემატიურად გამოცხადების შესახებ ფაქტობრივი გარემოება.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მწვრთნელის (დასაქმებულის) სამსახურში გამოუცხადებლობა, რაც საფუძვლად ედება შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო, სამსახურიდან მის გათავისუფლებას, წარმოადგენს შესაგებლის ფაქტს, რომელი ფაქტიც სარწმუნოდ სწორედ მოპასუხემ უნდა დაადასტუროს.

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

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება, როგორც ზემოთაღნიშნა, გამოიხატა შემდეგში:

– მოსარჩელე სისტემატიურად არასაპატიოდ არ ცხადებოდა სწვრთნელ ბაზაზე, რითაც უხეშად დაირღვა შრომის შინაგანანესი.

– მწვრთნელს უნდა ევარჯიშებინა სხვადასხვა ასაკობრივი კალათურთელთა გუნდები. მოგვიანებით, გაირკვა, რომ ამგვარი ასაკობრივი გუნდების ჩამოყალიბების ნორმატიული საფუძველი არ არსებობდა.

ზემოთაღნიშნული გარემოებები, ვერ განიხილება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევად, შემდეგი მოსაზრებების გამო:

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ 2013 წლის 30 ივლისს ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-სა“ (დირექტორი ზ. კ-ე) და ზ-ეს შორის დაიდო

ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებით მხარეებს შორის წარმოიშვა ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა და მწვრთნელს დაევალა, 18 წლის ასაკამდე გუნდების ვარჯიში და სხვადასხვა შეჯიბრებებში სათამაშოდ გამოყვანა.

ხოლო საკითხი იმის შესახებ, არსებობდა თუ არა, რომელიმე კონკრეტული ასაკობრივი გუნდისათვის კონკრეტული ნორმატიული საფუძველი, წარმოადგენს კლუბის ადმინისტრაციის შიდა რეგულირების სფეროს და ამგვარი ნორმატიული საფუძვლის არარსებობის პირობებშიც კი, მაშინ როდესაც, მწვრთნელი ბავშვებს ავარჯიშებდა ხელშეკრულებით დადგენილი ასაკობრივი ზღვარის ფარგლებში, შინაგანანგის ანდა ხელშეკრულების დარღვევად ვერ შეფასდება. მით უფრო, ეს დარღვევა მწვრთნელს ბრალად ვერ შეერაცხება.

საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის (მოპასუხის) მეორე არგუმენტს ზ-ის მიერ სისტემატიურად, არასაპატიო მიზეზით, ვარჯიშების გაცდენასთან მიმართებით. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ როგორც ზემოთ აღინიშნა, აღნიშნული შესაგებლის ფაქტია, რომელიც სარწმუნოდ უნდა დაედასტურებინა მოპასუხეს (კასატორი).

იმ პირობებში, როდესაც სამსახურის ადმინისტრაცია არ ახორციელებდა თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვიანობას, მხოლოდ ამჟამად დასაქმებულ ადმინისტრაციის თანამშრომელთა ჩვენება, რომელიც წინააღმდეგობრივია მოცემულ საქმეზე დაკითხულ და სამსახურიდან უკვე გათავისუფლებულ პირთა ჩვენებებთან, საკმარის და უტყუარ მტკიცებულებად ვერ შეფასდება.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ყურადღებაა მისაქცევი ლ. მ-ის ჩვენებაზე, რომელსაც სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებამდე ეკავა კლუბის სპორტული დირექტორის თანამდებობა. მისი ჩვენებით დასტურდება, რომ ზ-ე, როგორც მწვრთნელი, სადავო პერიოდში მიმაგრებული იყო 14-წლამდელთა გუნდზე. ამავე პერიოდში, ზ-ე ავარჯიშებდა სხვა ახალგაზრდა კალათბურთელებს, ე.წ. „დიდუბის მანეჟის“ ბაზაზე. 14-წლამდელთა გუნდს „კლუბის“ ბაზაზე ვარჯიშები უტარდებოდათ კვირაში ორჯერ, სამშაბათს და ხუთშაბათს, საღამოს 20-საათიდან. დანარჩენ დღეებში ვარჯიშები ტარდებოდა „დიდუბის მანეჟში“. ლ. მ-ე უშუალოდ ფლობდა ვარჯიშების შესახებ ინფორმაციას, როგორც ზ-ისაგან, ისე, მეორე მწვრთნელის ვ. ბ-ისაგან. ნოემბრის თვეში ზ-ე მას რამდენიმეჯერ, დაახლოებით 3-4 ჯერ, გაეთავისუფლა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. იგი ხშირად ცხადდებოდა ვარჯიშებზე და მისგან იღებდა

ინფორმაციას. შედეგი კი იყო ის, რომ გუნდს წაგება არ ჰქონია.

მონმე მ. გ-ის ჩვენებით, რომელსაც ევალებოდა ორგანიზაციული საკითხების მოგვარება, მათ შორის, ყველა ასაკობრივი გუნდის საქმიანობის კონტროლი, დგინდებოდა, რომ იგი ხშირად ნახულობდა ზ-ეს ვარჯიშის დაწყებამდე. როცა ზ-ე ვერ მოდიოდა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, იგი წინასწარ ითხოვდა განთავისუფლებას, ანუ რეკავდა მათთან, თუმცა ეს იყო იშვიათი შემთხვევა. მონმის განმარტებით, სხვა არანაირი კონტროლი სამსახურში გამოცხადების თაობაზე დაწესებული არ ყოფილა. მონმემ უარყო ნოემბერში ზ-ის სამსახურში სისტემატური გამოუცხადებლობის ფაქტი. მისი განმარტებით, კონტრაქტის განმავლობაში ზ-ის მხრიდან სამსახურში სისტემატურად გამოუცხადებლობას ადგილი არ ჰქონია.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოთმითითებულ მონმეთა ჩვენებების უარყოფა იმ პირობებში, როდესაც სწორედ ისინი ახორციელებდნენ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ მენეჯმენტს, სახელდობრ, სადავო პერიოდში ლ. მ-ე იყო „კლუბის“ სპორტული დირექტორი, ხოლო მ. გ-ე – კლუბის ტექნიკური მენეჯერი. ფუნქციონალურად, სწორედ მათ ევალებოდათ ასაკობრივი გუნდების მწვრთნელების საქმიანობაზე კონტროლი, დაუსაბუთებელია.

ის მოტივი კი, თითქოს ორივე მათგანი გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების არაჯეროვანი შესრულების გამო, მოკლებულია ნორმატიულ საფუძველს, გამომდინარე იქიდან, რომ ლ. მ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №7 ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებით, რომელიც კანონიერ ძალაშია შესული (იხ., სუს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინებით. საქმე №ას-483-457-2015).

ამ ვითარებაში, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხეს, რომელიც წარმოადგენდა ტექნიკურად კარგად აღჭურვილ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სტრუქტურულ ერთეულს, სასამართლოსთვის უნდა წარედგინა სარწმუნო და დამაჯერებელი მტკიცებულებები, რითაც უტყუარად დაადასტურებდა კონკრეტულ რიცხვებში მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობას არასაპატიო მიზეზით.

ამასთან, მოპასუხის მხარეზე დაკითხულ მონმეთა მიუყერძობლობას ეჭვქვეშ ისიც აყენებდა, რომ თუკი ზ. ს-ის მხრიდან სამუშაო ადგილზე არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობას

სისტემატიური ხასიათი ჰქონდა, რატომ ერთხელაც არ იქნა მის მიმართ გამოყენებული შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა, რატომ არ მოსთხოვეს დასაქმებულს ახსნა-განმარტება ამ დარღვევებთან დაკავშირებით. მით უფრო, თუ გავითვალისწინებთ იმ გარემოებას, რომ ამგვარი დარღვევის შემთხვევაში, ადმინისტრაციის მხრიდან განსახორციელებელ ღონისძიებებს ეთმობოდა შინაგანანესის არაერთი მუხლი. კერძოდ, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 5.4 პუნქტის თანახმად, დამქირავებელი უფლებამოსილია მწვრთნელს შეუწყვიტოს ხელშეკრულება, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის...

ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ შინაგანანესის 8.2 მუხლის თანახმად, კლუბის შინაგანანესი კლუბსა და კლუბის წევრებს შორის დადებული ხელშეკრულების ნაწილია.

შინაგანანესის 6.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კლუბის წევრები ვალდებული არიან დროულად გამოცხადდნენ ბაზაზე, ხოლო „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დღის (დღის ნაწილის) საპატიო მიზეზით შესაძლო გაცდენის შემთხვევაში, წინასწარ აცნობონ კლუბის ხელმძღვანელობას. შინაგანანესის 7.3 მუხლის თანახმად, კლუბის წევრთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება შინაგანანესის უხეში დარღვევისათვის და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოთხოვნების შეუსრულებლობისათვის. შინაგანანესის 7.4 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კლუბის წევრს შეიძლება შეუწყდეს მასთან დადებული ხელშეკრულება ბაზაზე არასაპატიოდ გამოუცხადებლობის (ორი ან მეტი დღე) შემთხვევაში.

ზემოთ მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატას მიაჩნია, მოსარჩელესთან მიმართებით სახეზე არ იყო შინაგანანესის 7.4 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა.

ამდენად, კასატორის მიერ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე, როგორც ზ-ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე მითითება, მოკლებულია ფაქტობრივ-სამართლებრივ დასაბუთებას. მით უფრო, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულთან ხელშეკრულება გაფორმებული იყო 2014 წლის 01 ივნისამდე და მისი მოქმედების ვადა ექვს თვეში იწურებოდა. შესაბამისად, მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა, რომ სამომავლოდ მისთვის მისაღებ პირთან გაეფორმებინა ხელშეკრულება და მუდმივად არ ყოფილიყო შრომით ურთიერთობაში ზ-ესთან. აღნიშნული კი, შრო-

მითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის უსაფუძვლოების დამატებითი საფუძველია. საკასაციო პალატის ეს დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით (მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი რედაქციით), შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზნ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა, ვერ ადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი, შესაბამისად, არამართლზომიერია დაუსაბუთებელი საფუძველით პირის სამსახურიდან გათავისუფლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ზ-ეს არ ჩაუდენია მასზე დაკისრებულ



ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის გაფრთხილების, დამატებითი ვადის მიცემის ან კიდევ უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო.

აქვე, საკასაციო პალატა, მისთვის მინიჭებული ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბების უმნიშვნელოვანესი ფუნქციიდან გამომდინარე, მიზნაშენილიად მიიჩნევს წინამდებარე გადაწყვეტილებაში გამოყენებულ ნორმატიულ მასალასთან დაკავშირებით განმარტოს შემდეგი:

„ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით საქართველოს ნორმატიული აქტები იყოფა საქართველოს საკანონმდებლო და საქართველოს კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებად, რომლებიც ქმნის საქართველოს კანონმდებლობას. საქართველოს ნორმატიულ აქტებს განეკუთვნება აგრეთვე საქართველოს კონსტიტუციური შეთანხმება და საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება. კანონის აღნიშნული მუხლის დანაწესი იმაზე მიუთითებს, რომ საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება მხოლოდ მაშინ იქცევა საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილად თუ, საქართველოს გაცემული აქვს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე, რაც შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვა ფორმით, როგორცაა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერა, ხელშეკრულებაზე მიერთება, ხელშეკრულების რატიფიცირება და სხვ. („საერთაშორისო ხელშეკრულებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლი).

ამდენად, საქართველოს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე აუცილებელია, რომლის თაობაზეც გადანყვეტილებას იღებენ საქართველოს სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოები საქართველოს კონსტიტუციითა და ამ კანონით დადგენილი კომპეტენციის შესაბამისად. ამით კი, სახელმწიფო საერთაშორისო თანამეგობრობის წინაშე იღებს პიზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებას უზრუნველყოს კანონით დაცულ სფეროში ჩაურევლობა (ნეგატიური ვალდებულება) და უფლებათა დასაცავად შეიმუშავოს შესაბამისი ნორმატიული აქტები (პოზიტიური ვალდებულება).

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ეს თავად გასაჩივრებულ გადანყვეტილებაშია მითითებული 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფარგლებში 1982 წელს მიღებული №158

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ აქვს თანხმობა. შესაბამისად, იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის – სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების, დაფუძნება უმართებულოა.

თუმცა, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ვინაიდან განსახილველი დავის გადაწყვეტისათვის გამოყენებულ ძირითად ნორმატიულ აქტებს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსი და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, ამიტომ, მოცემული დავის გადაწყვეტის საბოლოო შედეგზე ზემოთ მითითებული ნორმატიული აქტის გამოყენებას ზეგავლენა ვერ ექნება.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება იმის თაობაზე, რომ სახეზე იყო ა(ა)იპ „ს. კ. შ. ა-ს“ კლუბის დირექტორის 2013 წლის 02 დეკემბრის №... ბრძანების ბათილობის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი სწორი და დასაბუთებულია, რაც გამოორიცხავს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძველს.

კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე მუხლით და

### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. სსიპ „ს. კ. შ. ა-ს“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1028-970-2015

3 თებერვალი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

### I. სასარჩელო მოთხოვნა და სარჩელის საფუძვლები

1. მ. ა-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხე ქალაქ  
ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ, რომლითაც მოითხო-  
ვა:

1.1. ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 02 დეკემ-  
ბრის №306 ბრძანების ბათილად ცნობა,

1.2. ა(ა)იპ „ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტა-  
დიონის“ დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა და

1.3. იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურე-  
ბა, ყოველთვიურად 700 ლარის ოდენობით 2014 წლის 02 დე-  
კემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მითითებულია, რომ  
მოსარჩელე ო-ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდო-  
მარის 2013 წლის 22 აპრილის №114 ბრძანების საფუძველზე  
დაინიშნა ა(ა)იპ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადი-  
ონის დირექტორის თანამდებობაზე. ქალაქ ო-ის მუნიციპალი-  
ტეტის მერის 18.08.2014წ-ის №84 ბრძანებით მოსარჩელე გა-  
თავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ო-ის რაიონული  
სასამართლოს 2014 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილების სა-  
ფუძველზე ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 01.12.2014წ-  
ის №301 ბრძანებით მოსარჩელე აღადგინეს ააიპ „ო-ის მუნიცი-  
პალიტეტის ცენტრალური სტადიონის“ დირექტორის თანამდე-  
ბობაზე. ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 02.12.2014წ-ის №306  
ბრძანების შესაბამისად იგი კვლავ გათავისუფლდა დაკავებუ-  
ლი თანამდებობიდან.

3. მოსარჩელემ სადავო ბრძანებაში მითითებული გათავი-

სუფლების სამართლებრივი საფუძვლები იურიდიულად დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ მიიჩნია.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ასევე მიუთითა, რომ ა(ა)იპ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის შიდა აუდიტორული შემოწმების საფუძველს წარმოადგენდა ქ. ო-ის მერის 2014 წლის 15 სექტემბრის №166 ბრძანება. შიდა აუდიტის აქტი თარიღდება 2014 წლის 27 სექტემბრით. აღნიშნულ პერიოდში მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო თანამდებობიდან და დავა მიმდინარეობდა სასამართლოში. საქართველოს კანონის სახელმწიფო შიდა ფინანსური კონტროლის 23-ე მუხლის შესაბამისად შიდა აუდიტორული ანგარიშის პროექტი ეგზავნება შიდა აუდიტის ობიექტს იმ მიზნით, რომ მან წარმოადგინოს საკუთარი მოსაზრება ანგარიშში დასმულ საკითხებზე. მოცემულ შემთხვევაში, შიდა აუდიტის ობიექტისათვის – მოსარჩელისათვის აუდიტის ანგარიში არ ჩაუბარებიათ და შესაბამისად, მოსარჩელისათვის არ მიუციათ საშუალება მიეცა ახსნა-განმარტება აუდიტის აქტში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით.

## **II. მოპასუხის პოზიცია**

4. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის 2014 წლის 27 სექტემბრის ა(ა)იპ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის აუდიტორული შემოწმების აქტში მითითებული მოსაზრებები.

მოპასუხის განმარტებით, ორგანიზაციას არ ჰქონდა დამტკიცებული 2014 წლის ძირითადი ფინანსური დოკუმენტი, რის გამოც, ვერ დადგინდა ორგანიზაციის დაფინანსების ფარგლებში განეული ხარჯების რეალურობა და მიზნობრიობა.

მოპასუხემ მიუთითა, რომ ორგანიზაციის ხარჯვით ნაწილში შესრულებული იყო ფინანსური ოპერაციები, რომელმაც გამოიწვია ხელფასის ფონდში და ზოგიერთ სხვა ხარჯვით ნაწილში შეუსაბამობა და გადახარჯვა, რითაც დაირღვა ორგანიზაციის წესდების მე-4 მუხლის 4.4 და 4.5 პუნქტები.

აუდიტის სამსახურის მოსაზრებით, 2014 წლის 01 იანვრიდან 01 სექტემბრის ჩათვლით ყველა გამოვლენილი დარღვევების გათვალისწინებით, ფინანსური ანგარიშგება შეფასდა მაღალი რისკის შემცველად.

ზემოთმითითებული და სხვა შიდა აუდიტის აქტით შეფასებული დარღვევების საფუძველზე დირექტორი მოსარჩელე გათავისუფლდა ა(ა)იპ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობიდან.

### **III. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებზე მითითება**

5. ო-ის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 2 დეკემბრის №306 ბრძანება მ. ა-ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილი იქნა ააიპ ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობაზე. დაევალა, ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიას, მოსარჩელეს აუნაზღაუროს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან იძულებით განაცდური ხელფასი, თვეში 700 ლარის ოდენობით (დაუქცივითავე), გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

### **IV. სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა**

6. გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიამ, რომელმაც მოითხოვა, ო-ის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

### **V. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები**

7. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილებით ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. გაუქმდა ო-ის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება მ. ა-ის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში და ამ ნაწილში, მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. სარჩელი, ააიპ ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდა. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

8. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2013 წლის 22 აპრილს ო-ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის №114 ბრძანების შესაბამისად, მ. ა-ე დაინიშნა ა(ა)იპ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობაზე.

9. 2014 წლის 18 აგვისტოს ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის №84 ბრძანებების შესაბამისად, მ. ა-ე გათავისუფლდა ა(ა)იპ ქა-

ლაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობიდან.

10. 2014 წლის 01 დეკემბრის ქ.ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის №301 ბრძანებების შესაბამისად, მ. ა-ე აღდგენილი იქნა ა(ა)იპ ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდა სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან იძულებით განაცდური ხელფასი.

11. 2014 წლის 02 დეკემბერს ქ.ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის №306 ბრძანების შესაბამისად, მ. ა-ე გათავისუფლდა ა(ა)იპ ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობიდან. გასაჩივრებულ ბრძანებას საფუძვლად დაედო ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის 2014 წლის 27 სექტემბრის შემოწმების აქტში მითითებული მოსაზრებები.

12. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისათვის, სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 30-ე მუხლით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი, მე-2 და მე-6 პუნქტებით, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით, 38-ე და 32-ე მუხლებით და მივიდა დასკვნამდე, რომ მ. ა-ის გათავისუფლება დანიშნვიდან მეორე დღეს, ყოველგვარი შეტყობინებისა და გაფრთხილების გარეშე, დაუშვებელი იყო.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, შიდა აუდიტის ანგარიშში ასახული მოსაზრებები არ ქმნიდა მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულების უპირობოდ შეწყვეტის საფუძველებს. ეს ანგარიში შედგა 2014 წლის 27 სექტემბერს, ე.ი. მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნამდე და მან მოიცვა 2014 წლის პირველი იანვრიდან 2014 წლის პირველი სექტემბრამდე განვლილი პერიოდი.

13. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშად დარღვევა. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბ-

რდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. პალატის მოსაზრებით, ამ ნორმის საფუძველზე, მხარეებს შორის ხელშეკრულება 2014 წლის პირველ დეკემბერს დაიდო და 2014 წლის პირველი იანვრიდან 2014 წლის პირველ სექტემბრამდე ამ ხელშეკრულების პირობებს მოსარჩელე ვერ დაარღვევდა.

ასეც რომ არ იყოს, აუდიტის ანგარიშის მიხედვით, დარღვევად არის მიჩნეული 2014 წლის „ძირითადი ფინანსური დოკუმენტის“ დაუმტკიცებლობა ე.წ. სახელფასო ფონდის გადახარჯვა, 1050 ლარით.

ამათგან, 600 ლარი გაიცა სახელფასო ფონდის, ყოველთვიურად, 100 ლარით გაზრდის ხარჯზე, ხოლო 450 ლარი, კი – ავანსად.

ამავე დასკვნის მიხედვით, ორგანიზაციამ არასწორად გამოიყენა საგადასახადო შეღავათი და ამის ხარჯზე, მოსარჩელემ ზედმეტად გასცა ხელფასი, 240 ლარი. დასკვნაში, ასევე, მითითებულია, ორგანიზაციის მიერ საშემოსავლო და ქონების გადასახადის გადახდის ვალდებულების თაობაზეც.

14. საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, გადასახადი არის ამ კოდექსის მიხედვით სავალდებულო, უპირობო ფულადი შენატანი ბიუჯეტში, რომელსაც იხდის გადასახადის გადამხდელი, გადახდის აუცილებელი, არაეკვივალენტური და უსასყიდლო ხასიათიდან გამომდინარე. ამ ნორმის მიხედვით, კუთვნილი საშემოსავლო და ქონების გადასახადის გადახდა ორგანიზაციის ვალდებულებაა და ამ ვალდებულების არსებობის გამო ორგანიზაციის დირექტორისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დაუშვებელია.

15. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

პალატის მოსაზრებით, ამ ნორმის საფუძველზე, ქალაქ ოის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონი უფლებამოსილია მუშაკებს დაუქვითოს ზედმეტად, მათ შორის, წინასწარ, ავანსად გაცემული თანხები. ამიტომ, მუშაკებისათვის ხელფასის ავანსად ან ზედმეტად გაცემით ორგანიზაციას ზიანი არ მისდგომია. მითუმეტეს, რომ ორგანიზაციის წესდების 4.2. მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სტადიონის თანამშრომლების შრომითი მოწყობა ხორციელდებოდა დირექტორის მიერ. ეს კი ნიშნავს, რომ დირექტორი უფლებამოსილი იყო მუშაკებისათ-



ვის ხელფასი ავანსადაც მიეცა.

16. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ დასკვნაში მითითებული არ არის, თუ რა იგულისხმება 2014 წლის ძირითად ფინანსურ დოკუმენტში. წესდების მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად კი, სტადიონს უნდა ეწარმოებინა, მხოლოდ, საფინანსო-ეკონომიკური საქმიანობის აღრიცხვა-ანგარიშგება, შეედგინა ბალანსი და წარედგინა მერიის შესაბამისი სამსახურისათვის. ის გარემოება, რომ მ. ა-ეს ზემოხსენებულ მუხლში მითითებული ვალდებულებები არ შეუსრულებია, აუდიტის დასკვნაში მითითებული არ არის. ამგვარად, დასკვნაში მითითებული ძირითადი დარღვევა არის ის, რომ მ. ა-ემ მუნიციპალიტეტის მერთან შეთანხმების გარეშე გაზარდა სახელფასო ფონდი 1050 ლარით. აღსანიშნავია, რომ თავად ამ თანხის გაცემის მიზნობრიობა სადავო არ არის.

17. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ წესდების 4.2. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სტადიონის დირექტორს სახელფასო ფონდი უნდა განესაზღვრა, მხოლოდ, მუნიციპალიტეტის მერთან შეთანხმებით. დადგენილია, რომ ეს ვალდებულება მ. ა-ემ დაარღვია. მიუხედავად ამისა, პალატამ მიიჩნია, რომ ამგვარი დარღვევისათვის დირექტორის სამუშაოდან გათავისუფლება არააადეკვატურად უნდა შეფასებულიყო, ვინაიდან ეს დარღვევა არ შეიძლებოდა მისი გათავისუფლების უპირობო საფუძველი გამხდარიყო. თუმცა, როგორც არ უნდა ყოფილიყო 2014 წლის იანვრიდან სექტემბრამდე ჩადენილი ქმედებები 2014 წლის დეკემბერში დადებული ხელშეკრულების გაუქმების საფუძველი ვერ გახდებოდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანება ბათილი იყო.

18. იმავდროულად, პალატამ აღნიშნა, რომ მ. ა-ე ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის არა მხოლოდ დაქირავებული პირი, არამედ – დირექტორი იყო.

სააპელაციო პალატის განმარტებით, დამფუძნებელსა და დირექტორს შორის არსებული ურთიერთობები სპეციფიკურია. ხელმძღვანელობითი საქმიანობა, არსებითად, წარმომადგენლობის ერთგვარი ფორმაა. ეს ნიშნავს, რომ ა(ა)იპ-ის დირექტორი დამფუძნებლის წარმომადგენელია და მის მიერ მინიჭებულ უფლებამოსილებებს ახორციელებს. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება და, მათ შორის, საზოგადოების ხელმძღვანელობა დაფუძნებულია ხელმძღვანელსა და დამფუძნებელთა, პარტნიორთა შორის განსაკუთრებულ ნდობაზე. ამის გამოცაა, რომ ხელმძღვანელისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტის

ერთ-ერთი უდავო საფუძველია მისთვის უნდობლობის გამოცხადება.

სააპელაციო პალატის მითითებით, არ შეიძლება საზოგადოების დირექტორი იყოს ის პირი, რომელსაც ერთადერთმა დამფუძნებელმა შეუწყვიტა ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება და რომლის მენეჯერული თვისებები დამფუძნებელს არა-დამაკმაყოფილებლად მიაჩნია. ამის გამო, პალატამ მიიჩნია, რომ მ. ა-ის მოთხოვნა დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, რაიონულმა სასამართლომ შეცდომით დააკმაყოფილა. თუმცა, პალატის მოსაზრებით, აპელანტის მოქმედებით მონინა აღმდგე მხარეს მიადგა ზიანი, რომელიც უნდა აუნაზღაუროს აპელანტმა.

პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტზე, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ვინაიდან სასამართლომ გასაჩივრებული ბრძანება ბათილად ცნო, მიღებული გადაწყვეტილება მ. ა-ისათვის განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე კანონიერია.

## **VI. კასატორის მოთხოვნა და კასაციის საფუძველები**

19. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა მ. ა-ემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის გაუქმების ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

20. საკასაციო პრეტენზია იმ გარემოებას ეფუძნება, რომ სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მოთხოვნები და გაცდა სააპელაციო საჩივრის ფარგლებს.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა ისეთ გარემოებაზე (დირექტორსა და დამფუძნებელს შორის არსებულ ურთიერთობის სპეციფიურობაზე), რაც აპელანტს არ მიუთითებია არც ერთი ინსტანციით საქმის განხილვისას. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლო არ მიუთითებს არც ერთ სამართლებრივ ნორმას, რომელსაც დაეყრდნო გადაწყვეტილების ამ ნა-

ნილში დასაბუთების დროს. რის გამოც, სასამართლო გადაწყვეტილების დასაბუთება გასაჩივრებულ ნაწილში იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

21. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლო სადაოდ არ მიიჩნევს, რომ მხარეებს შორის არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, გაუგებარია რა საფუძვლით გასცდა სააპელაციო სასამართლო შრომით კანონმდებლობას, მით უმეტეს, რომ აღნიშნულის დასაბუთებლად სამართლის არც ერთი კონკრეტული ნორმა არ მიუთითებია.

22. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლო წინააღმდეგობაში მოდის თავისივე მსჯელობასთან. ერთი მხრივ, სასამართლო მიიჩნევს, რომ რაიონულმა სასამართლომ სწორად შეაფასა დადგენილი ფაქტები და მართებულად მიუთითა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის, პირველი პუნქტი, 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი, მეორე და მეექვსე პუნქტების, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის, 38-ე და 32 მუხლების საფუძველზე, მოსარჩელის გათავისფულება დანიშნვიდან მეორე დღეს, ყოველგვარი შეტყობინებისა და გაფრთხილების გარეშე, დაუშვებელი იყო. მეორე მხრივ, უსაფუძვლოდ მიიჩნია, რომ ნდობის საკითხი შეიძლება გახდეს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და ამ საკითხს აკავშირებს თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობასთან, რაც სამართლებრივად დაუსაბუთებელია.

23. კასატორმა აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი. კერძოდ, კასატორმა მიუთითა, რომ დაუსაბუთებელი და გაურკვეველია, თუ რა მოტივით არ გამოიყენა სასამართლომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, მაშინ როდესაც აღნიშნული ნორმა გამოიყენა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების დასაბუთების მიზნით. თუმცა, ამ მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია (რომლის ოდენობაც სასამართლოს მიერ უნდა იყოს განსაზღვრული) განსხვავდება როგორც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით განსაზღვრული კომპენსაციის, ასევე შრომის კოდექსის 32-ე მუხლით გათვალისწინებული იძულებითი განაცდურისაგან.

## **სამოტივაციო ნაწილი:**

### **VII. საკასაციო პალატის დასკვნები:**

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 08 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესაბამისად, ხოლო 2015 წლის 09 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

25. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს.

26. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნება დაკავებული თანამდებობიდან მ. ა-ის გათავისუფლების შესახებ ეწინააღმდეგებოდა მოქმედ კანონმდებლობას, რის გამოც, გასაჩივრებული ბრძანება ბათილად მიიჩნია და დასაქმებულს მიაკუთვნა კომპენსაცია. თუმცა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უარი უთხრა, რაც საკასაციო პალატის მოსაზრებით, იმ გარემოებით იყო ნაკარნახევი, რომ არაკომერციული (არასამეწარმეო) იურიდიული პირის დირექტორი, როგორც დამფუძნებლის წარმომადგენელი მის მიერ მინიჭებულ უფლებამოსილებებს ახორციელებდა, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება და, მათ შორის, საზოგადოების ხელმძღვანელობა ეფუძნებოდა ხელმძღვანელსა და დამფუძნებელთა (პარტნიორთა და მისთ.) შორის განსაკუთრებულ ნდობას. ხელმძღვანელისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტის ერთ-ერთ უდავო საფუძველს კი, მისთვის უნდობლობის გამოცხადება წარმოადგენდა.

27. წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით მ. ა-ემ სადავოდ გახადა ა(ა)იპ ქალაქ ო-ის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობაზე მ-ა-ის აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილება, იმ საფუძველით, რომ საქმის განმხილველმა სააპელაციო სასამართლოს შემადგენლობამ იმსჯელა არაკომერციული (არაიურიდიული) პირის დამფუძნებელსა და მისივე დირექტორს შორის არსებული ურთიერთობის თავისებურებაზე, მათ შორის, ნდობაზე დამყარებული იმგვარი ურთიერთობის არარსებობაზე რაც, თავად დამფუძნებელსაც სადავოდ არ გაუხდია და საქმის განხილვის არცერთ ეტაპზე მასზე არ მიუთითებია. შესაბამისად, კასატორის

მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ამ ნაწილში, იურიდიულად დაუსაბუთებელია, რაც მისი გაუქმების სამართლებრივი საფუძველია.

28. საკასაციო საჩივრის საფუძვლების ანალიზის შედეგად პალატა მივიდა დასკვნამდე, რომ გასაჩივრებულ ნაწილში, კასატორმა დასაბუთებული სამართლებრივი შედაგება (პრეტენზია) წარმოადგინა, კერძოდ, მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიულ დაუსაბუთებლობაზე (საქართველოს სსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტი).

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

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

– 2013 წლის 22 აპრილს ო-ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის №114 ბრძანებით მ. ა-ე დაინიშნა ა(ა)იპ „ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის“ დირექტორის თანამდებობაზე.

– 18.08.2014წ-ის ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის №84 ბრძანებების შესაბამისად, მ. ა-ე გათავისუფლდა ა(ა)იპ „ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის“ დირექტორის თანამდებობიდან.

– ო-ის რაიონული სასამართლოს 30.10.2014წ-ის გადაწყვეტილების საფუძველზე ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 01.12.2014წ-ის №301 ბრძანებით მოსარჩელე აღადგინეს ა(ა)იპ „ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის“ დირექტორის თანამდებობაზე.

– ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 02.12.2014წ-ის №306 ბრძანების შესაბამისად იგი კვლავ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

30. დადგენილია, რომ მ. ა-ის გათავისუფლების სამართლებ-

რივ საფუძვლად სადავო ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის“ წესდების მე-4 მუხლის 4.1 პუნქტი და ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის 2014 წლის 27 სექტემბრის ა(ა)იპ „ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის“ შიდა აუდიტორული შემოწმების აქტი.

31. დადგენილია ის გარემოებაც, რომ ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 15.09.2014წ-ის №166 ბრძანების საფუძველზე შემოწმდა არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის (ს/კ: 237113039) საფინანსო სამეურნეო საქმიანობის 2014 წლის 01 იანვრიდან იმავე წლის 01 სექტემბრის პერიოდი. შიდა აუდიტის შემოწმების ანგარიშის მიხედვით ორგანიზაციის საქმიანობისათვის მაღალი რისკის შემცველად იქნა მიჩნეული გარკვეული საკითხები, რის გამოსასწორებლადაც ორგანიზაციას მიეცა წინადადებები.

საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის საქმიანობაში აღმოჩენილი და შიდა აუდიტის შემოწმების ანგარიშში მითითებული ორგანიზაციული საქმიანობისთვის რისკის შემცველი საკითხები მ-ა-ეს ბრალად ვერ შეერაცხებოდა, გამომდინარე იქიდან, რომ შემოწმება შეეხო 2014 წლის 01 იანვრიდან 2014 წლის 01 სექტემბრამდე პერიოდს. საქმის მასალებით კი, დადგენილია, რომ 18.08.2014წ-ის ქ. ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის №84 ბრძანებით მ. ა-ე გათავისუფლდა ა(ა)იპ „ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის“ დირექტორის თანამდებობიდან. მოგვიანებით კი, მითითებულ თანამდებობაზე მისი აღდგენა განხორციელდა ო-ის რაიონული სასამართლოს 30.10.2014წ-ის გადაწყვეტილების საფუძველზე გამოცემული ქ.ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 01.12.2014წ-ის №301 ბრძანებით. შესაბამისად, მხარეთა შორის ახალი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 01.12.2014წ-დან და ორგანიზაციაში ამ დრომდე წარმოშობილი ფინანსური და სხვა სახის დარღვევები, საფუძვლად ვერ დაედება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული (შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევა) სამართლებრივი საფუძვლით დაკავებული თანამდებობიდან მ. ა-ის გათავისუფლებას.

32. აქვე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქმეში წარ-

მოდგენილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის – ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის წესდების მიხედვით ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონი წარმოადგენს ო-ის მუნიციპალიტეტის მიერ შექმნილ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიულ პირს, წესდების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დაწესებულების დირექტორს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს დამფუძნებელი.

მართალია დამსაქმებელს/დამფუძნებელს სრული უფლება ჰქონდა შეემოსმებინა მის მიერ დაფუძნებული ორგანიზაციისა და მისი ხელმძღვანელის (დირექტორის) საქმიანობა. ასევე, მას ჰქონდა უფლება თანამდებობაზე დაენიშნა და გაეთავისუფლებინა ორგანიზაციის დირექტორი, თუმცა, მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო ნორმატიული აქტების საფუძველზე, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებისა, ო-ის მუნიციპალიტეტის მერია არ იყო შეუზღუდავი და არ სარგებლობდა აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დირექტორის გათავისუფლების ცალმხრივი ნების გამოსავლენად. დირექტორის გათავისუფლების საკითხის გადაწყვეტისას ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა ყოფილიყო მართლზომიერი და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით. რამდენადაც, მოცემულ საქმეზე არ დადასტურდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით დადგენილი საფუძველების არსებობა, სადავო ბრძანება, როგორც ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება, ბათილ გარიგებად იქნა ცნობილი.

33. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის იურიდიული შედეგის სამართლებრივი რეგულირება მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში, რომლის დანაწესებით, 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.

34. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ფაქტობრივ შეუძლებლობაზე არც მიუთითებია და აღნიშნული სარწმუნოდ არ დაუდასტურებია, კერძოდ, არ დასტურდება, რომ კონკრეტული სამუშაო ადგილი (ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამ-



დებობა) გაუქმდა რეორგანიზაციის ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლის გამო.

პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენის დამბრკოლებელ გარემოებად კი, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, იმის შესახებ, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის ერთ-ერთ უდავო საფუძველს უნდობლობის გამოცხადება წარმოადგენს, საკასაციო პალატა იურიდიულად დასაბუთებულ მსჯელობად და ამ ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საკმარის სამართლებრივ საფუძვლად ვერ მიიჩნევს.

საკასაციო პალატა განმარტავს, 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 პალატა განმარტავს, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მითითებული ნორმა მენარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის მატერიალურ საფუძვლად ინტერესთა კონფლიქტს, საზოგადოების საქმიანობის კეთილსინდისიერად გაძღოლის ვალდებულების დარღვევას მიჩნევს, რაც მოცემულ კონკრეტულ საქმეზე, მოპასუხეს არ მიუთითებია და ამდენად, მითითებული ნორმა დირექტორის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძვლად ვერ გამოდგება.

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

ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში, ა(ა)იპ ო-ის მუნიციპალი-

ტეტის ცენტრალური სტადიონის წესდება დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, რაიმე მატრიალურ საფუძველს არ შეიცავს, ხოლო დირექტორთან შრომითი ურთიერთობა მონერიგებული იყო მხოლოდ ქ.ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 01.12.2014წ-ის №301 ბრძანებით, ამიტომ ა(ა)იპ-ის დირექტორთან შრომითი ურთიერთობების სახელდობრ კი, ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობაზე გამწესება-გამონევისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მოსაწესრიგებლად უნდა ვიხელმძღვანელოთ სპეციალური კანონით – შრომის კოდექსით.

36. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები ადგენენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულიად 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.

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

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორად განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რადგან გადანყევტილებაში მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის მიზეზი ზემოაღნიშნული ნორმის არც ერთ დანაწესს არ შეესაბამება და ამდენად, სახეზეა ამ გადანყევტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტით განსაზღვრული წინაპირობა.

37. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სამართლო თვითონ მიიღებს გადანყევტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანყევტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები. რადგანაც

არ იკვეთება საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების წინაპირობები, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ უფლებამოსილია თავად გადაწყვიტოს დავა, კასატორის არამართლობიერად გათავისუფლების ფაქტის დადგენის გამო კი, მისი მოთხოვნა დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანად უნდა იქნეს მიჩნეული და დაკმაყოფილდეს.

### **VIII. სასამართლო ხარჯი**

38. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარე, ვინაიდან საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით სრულად დაკმაყოფილდა სარჩელი, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გაწეული სასამართლო ხარჯის – 300 ლარის ანაზღაურება.

39. მოსარჩელეს ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბაჟის სახით სულ, 550 ლარი. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოსარჩელე გათავისუფლებულია ბაჟის გადახდისაგან. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით 550 ლარი.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე მუხლით და

## გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. მ. ა-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ. ა-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 02 დეკემბრის №306 ბრძანება მ. ა-ის ა(ა)იპ ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მ. ა-ე აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური სტადიონის დირექტორის თანამდებობაზე.
5. ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისროს მ. ა-ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (ყოველთვიური ხელფასის – 700 ლარის ოდენობით (დაუქვითავი)), სამუშაოდან განთავისუფლების დღიდან (2014 წლის 02 დეკემბრიდან) სამუშაოზე აღდგენამდე;
6. ქალაქ ო-ის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისროს მ. ა-ის სასარგებლოდ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით 550 ლარი;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# პრომოთი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

## ბანრინება

№ას-115-111-2016

08 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

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

**აღწერილობითი ნაწილი:**

**I. სასარჩელო მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი გარემოებები:**

1. თ. ხ-მა, ლ. კ-იამ, ი. მ-მა (შემდეგში: „მოსარჩელები“ ან „მონინალმდეგე მხარე“) სარჩელი აღძრეს ა(ა)იპ „ბათუმის კორპუსის“ (შემდეგში: „მოპასუხე“ ან „აპელანტი“ ან „ა(ა)იპ-ი“) მიმართ და მოითხოვეს:

– ლ. კ-იას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ 2015 წლის 01 აპრილის №38 ბრძანების ბათილად ცნობა, ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილის ტოლფასს თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის – 2015 წლის 01 აპრილიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად, 1100 ლარის დაკისრება;

– ი. მ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ 2015 წლის 01 აპრილის №39 ბრძანების ბათილად ცნობა, ა(ა)იპ-ის კოორდინატორის ტოლფასს თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის – 2015 წლის 01 აპრილიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად, 750 ლარის დაკისრება;

– თ. ხ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ 2015 წლის 01 აპრილის №40 ბრძანების ბათილად ცნობა, ამხანაგობის კოორდინატორის ტოლფასს თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის – 2015 წლის 01 აპრილიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად, 750 ლარის დაკისრება.

**II. მოპასუხის პოზიცია:**

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელები სამუშაოდან გათავისუფლდნენ ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებებიდან (რეორგანიზაციის სახელწოდებით) გამომდინარე, ვინაიდან ა(ა)იპ-ში გაუქმდა ის თა-

ნამდებობები, რომლებზედაც მუშაობდნენ მოსარჩელები. შესაბამისად, მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რაც გამოორიცხავდა სარჩელის დაკმაყოფილებას.

### **III. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებზე მითითება:**

3. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 03 აგვისტოს გადაწყვეტილებით:

1. ლ. კ-იას, თ. ხ-ის, ი. მ-ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა;

2. ბათილად იქნა ცნობილი 2015 წლის 01 აპრილის №38 ბრძანება ლ. კ-იას ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილის ტოლფასს თანამდებობაზე და აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური ხელფასი 2015 წლის 01 აპრილიდან სამუშაოზე სრულად აღდგენამდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 1100 ლარის ოდენობით.

3. ბათილად იქნა ცნობილი 2015 წლის 01 აპრილის №39 ბრძანება ი. მ-ის ა(ა)იპ-ის ამხანაგობის კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ-ის ამხანაგობის კოორდინატორის ტოლფასს თანამდებობაზე და აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური ხელფასი 2015 წლის 01 აპრილიდან სამუშაოზე სრულად აღდგენამდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 750 ლარის დაანგარიშებით.

4. ბათილად იქნა ცნობილი 2015 წლის 01 აპრილის №40 ბრძანება თ. ხ-ის ა(ა)იპ-ის ამხანაგობის კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილი იქნა ა(ა)იპ-ის ამხანაგობის კოორდინატორის ტოლფასს თანამდებობაზე და აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური ხელფასი 2015 წლის 01 აპრილიდან სამუშაოზე სრულად აღდგენამდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 750 ლარის დაანგარიშებით.

### **IV. სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა:**

4. გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ და მოითხოვა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 03 აგვისტოს გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

### **V. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:**

5. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-

თა პალატის 2015 წლის 09 დეკემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული განჩინება დარჩა უცვლელად შემდეგ გარემოებათა გამო:

6. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ:

ლ. კ-ია 2012 წლის 3 დეკემბრიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მუშაობდა მოპასუხე ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 1100 ლარით. 2015 წლის 01 აპრილის №38 ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში მიეთითა ორგანიზაციული ცვლილებები – სამტაბო ერთეულის შემცირება.

7. ი. მ-ი მუშაობდა 2012 წლის 2 ოქტომბრიდან ა(ა)იპ-ის კოორდინატორის პოზიციაზე, 2015 წლის 5 იანვრიდან 2015 წლის 16 თებერვლამდე – ა(ა)იპ-ის მუნიციპალური ერთეულის მიხედვით კოორდინატორის პოზიციაზე, ხოლო 2015 წლის 16 თებერვლიდან 2015 წლის 01 აპრილამდე – ა(ა)იპ-ის კოორდინატორის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 750 ლარით. 2015 წლის 01 აპრილის №39 ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში მიეთითა ორგანიზაციული ცვლილებები – სამტაბო ერთეულის შემცირება.

8. თ. ხ-ი 2012 წლის 5 აპრილიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მუშაობდა ა(ა)იპ-ის კოორდინატორის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 750 ლარით. 2015 წლის 01 აპრილის №40 ბრძანებით ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში მიეთითა ორგანიზაციული ცვლილებები – სამტაბო ერთეულის შემცირება.

9. თვითმმართველი ქალაქის – ბათუმის საკრებულოს 2012 წლის 27 ივლისის №195 განკარგულებით დამტკიცებული ა(ა)იპ-ის წესდების თანახმად, ა(ა)იპ-ი არის „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) და „ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე თვითმმართველი ქალაქი ბათუმის მიერ შექმნილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, რომლის მართვაც ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობის და აღნიშნული წესდების შესაბამისად. წესდების მე-7 მუხლის თანახმად, „ბათუმის კორპუსის“ შემადგენლობაში სტრუქტურულად შედის ადმინისტრაცია (დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ბუღალტერი, იურისტი, მესყიდვების კოორდინატორი, ამ-



ხანაგობების კოორდინატორი, საქმეთა მმართველი), სამეურნეო განყოფილება, დაგეგმვისა და სამუშაოთა წარმოების განყოფილება.

10. ა(ა)იპ-ის 2012 წლის 27 ივლისის №2 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილის ფუნქციები, რომლებსაც წარმოადგენდა:

– ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების წარმოშობის, ჩამოყალიბების, საქმიანობისა და მისი განვითარების ხელშეწყობა; ორგანიზაციის სახელით ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობებთან, წევრებთან, მოსახლეობასთან ურთიერთობა და სასწავლო, სააგიტაციო-განმარტებითი მუშაობის განხორციელება; შესაბამის ორგანოებთან ერთად და საინიციატივო ჯგუფების მონაწილეობით მრავალბინიანი სახლების ტექნიკური პასპორტებისა და მრავალბინიანი სახლების ტექნიკური მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის მომზადება; ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების აღრიცხვის კოორდინაცია, ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების წევრთა სწავლების კოორდინაცია; ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების ხელშესაწყობად პროგრამებისათვის წინადადებების შემუშავება და დირექტორთან წარდგენა; ორგანიზაციის საქმიანობის შესახებ ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების ინფორმირებისა და საინფორმაციო მასალების გავრცელების უზრუნველყოფა; ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებზე დირექტორის ცალკეული დავალებებისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლება-მოვალეობების შესრულება.

11. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2012 წლის 27 ივლისის №2 ბრძანებით ასევე დამტკიცდა ამხანაგობების კოორდინატორების ფუნქციებიც, რომლებსაც წარმოადგენდა:

– საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად მონაწილეობის მიღება ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების წარმოშობის, ჩამოყალიბების, საქმიანობისა და განვითარების საკითხებში; სამსახურის სახელით ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობებთან, წევრებთან, მოსახლეობასთან ურთიერთობა და სასწავლო, სააგიტაციო-განმარტებითი მუშაობა; შესაბამის ორგანოებთან ერთად და საინიციატივო ჯგუფების მონაწილეობით მრავალბინიანი სახლების ტექნიკური პასპორტებისა და მრავალბინიანი სახლების ტექნიკური მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციის მომზადება; ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების აღრიცხვა, ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების ხელშეწყობის პროგრამებისა და მათთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებე-

ბის შესრულების მონიტორინგი; ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობების კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებზე ხელმძღვანელობის ცალკეული დავალებებისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლება-მოვალეობების შესრულება.

12. ქ. ბათუმის მერის 2013 წლის 22 აგვისტოს №582 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგი და თანამდებობრივი სარგოები, რომლის თანახმად, ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგი განისაზღვრა 41 საშტატო ერთეულით, რომელშიც შედიოდა ერთი დირექტორის მოადგილე და ოთხი ამხანაგობის კოორდინატორი.

13. ქ. ბათუმის მერის 2014 წლის 07 თებერვლის №69 ბრძანებით ცვლილებები შევიდა ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ ქ. ბათუმის მერის 2013 წლის 22 აგვისტოს №582 ბრძანებაში და ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგი განისაზღვრა 42 საშტატო ერთეულით კერძოდ, დაემატა დირექტორის მოადგილის კიდევ ერთი შტატი.

14. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2014 წლის 19 თებერვლის №15 ბრძანებით ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილეს, ლ. კ-ის დაევა-ლა ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობებთან დაკავშირებულ საქმიანობაზე კოორდინაცია.

15. ქ. ბათუმის მერის 2014 წლის 24 თებერვლის №95 ბრძანებით ცვლილება შევიდა ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ ქ. ბათუმის მერის 2013 წლის 22 აგვისტოს №582 ბრძანებაში და ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგი განისაზღვრა 43 საშტატო ერთეულით კერძოდ, ამჯერად დაემატა ამხანაგობის კოორდინატორის კიდევ ერთი საშტატო ერთეული.

16. ქ. ბათუმის მერის 2014 წლის 25 დეკემბრის №919 ბრძანებით კვლავ ცვლილება შევიდა ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ ქ. ბათუმის მერის 2013 წლის 22 აგვისტოს №582 ბრძანებაში და საშტატო განრიგი განისაზღვრა ამჯერად, 55 საშტატო ერთეულით, კერძოდ, დაემატა ამხანაგობის კოორდინატორების საშტატო ერთეულები მუნიციპალური ერთეულების მიხედვით.

17. 2015 წლის 20 მარტს, ა(ა)იპ-ის დირექტორის მიერ ჩატარდა თათბირი, სადაც ა(ა)იპ-ის ყველა თანამშრომელი წერილობით იქნა გაფრთხილებული ა(ა)იპ-ში მოსალოდნელ ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით სამუშაოდან გათავისუფლების და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

18. 2015 წლის 30 მარტს, ქ. ბათუმის მერის მიერ მიღებულ

იქნა №3/380 ბრძანება ა(ა)იპ-ის წესდებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე, რომლის თანახმად, ა(ა)იპ-ის წესდების მე-7 მუხლი, რომლითაც განსაზღვრული იყო სტრუქტურა, ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით:

სტრუქტურა და სტრუქტურაში შემავალი თანამშრომლების რაოდენობა და თანამდებობრივი სარგოების ოდენობა განისაზღვრება ქალაქ ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ დამტკიცებული საშტატო განრიგის შესაბამისად. თანამშრომელთა უფლებამოსილებები (თანამდებობრივი ინსტრუქციები) ა(ა)იპ-ის ფუნქციებიდან გამომდინარე განისაზღვრება დირექტორის სამართლებრივი აქტი-ბრძანებით. ა(ა)იპ-ის დირექტორს დაევალა აღნიშნული ბრძანებით განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად, კანონმდებლობით დადგენილი ლონისძიებების განხორციელება.

19. 2015 წლის 31 მარტს ქ. ბათუმის მერის მიერ მიღებული იქნა №226 ბრძანება ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ ქ. ბათუმის მერის 2013 წლის 22 აგვისტოს №582 ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე და ჩამოყალიბდა ა(ა)იპ-ის ახალი საშტატო განრიგი და თანამდებობრივი სარგოები, რომლის თანახმადაც, კვლავ გაიზარდა საშტატო ერთეული და ა(ა)იპ-ის საშტატო ერთეული განისაზღვრა 56 შტატით. აღნიშნული საშტატო განრიგით მასში შემავალი სტრუქტურული ერთეულები შეცვლილია და საშტატო განრიგი აღარ შეიცავს დირექტორის მოადგილის შტატს, მაგრამ დამატებულია განყოფილების უფროსების საშტატო ერთეულები.

20. სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტმა (მოპასუხე) განმარტა, რომ საწარმოში განხორციელებული ცვლილებების მიუხედავად ა(ა)იპ-ის ფუნქცია არ შეცვლილა, მოსარჩელეთა თანამდებობებით გათვალისწინებული საქმიანობის სახეები კვლავ ხორციელდება, თუმცა იგი სრულდება სხვადასხვა საშტატო ერთეულზე დასაქმებული პირების მეშვეობით და კონკრეტული საშტატო ერთეული, რომლითაც სრულად იქნებოდა გათვალისწინებული ადრინდელი სამუშაოს შესრულება საწარმოში აღარ არსებობს.

21. დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასებისას სააპელაციო სასამართლომ, რომ მოსარჩელების სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ქ. ბათუმის მერის 2015 წლის 31 მარტის №226 ბრძანებით დამტკიცებული ახალი საშტატო განრიგი და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

ამდენად, მხარეებს შორის ძირითადი სადავო საკითხია ა(ა)იპ-ში რეორგანიზაციის ჩატარება.

სადავო საკითხის დადგენისას სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით (შემდეგში: სსსკ-ი) გათვალისწინებული მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპებით, რომლის თანახმადაც, მოპასუხის საპროცესო ვალდებულებაა სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენით დაამტკიცოს, რომ რეალურად განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რასაც მოჰყვა მუშაკთა რიცხოვნობის შემცირება და მოსარჩელები სწორედ ამ ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან.

22. საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ი) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

23. მხარეთა ახსნა-განმარტებების, საქმეში წარმოდგენილი ა(ა)იპ-ის სამტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოების,

ასევე ა(ა)იპ-ის თანამშრომელთა თანამდებობრივი ფუნქციების განსაზღვრის თაობაზე წერილობითი მტკიცებულებებისა და მოსარჩელებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის საფუძველზე, პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების დროისათვის ადგილი ჰქონდა ა(ა)იპ-ის რეორგანიზაციას, რაც სამსახურების ცვლილებებში და სხვადასხვა სამსახურებში შტატების ოპტიმიზაციაში გამოიხატა.

საწარმოში არ არსებობს ახალი საშტატო ერთეულებით განსაზღვრული პოზიციების ფუნქციების განმსაზღვრელი რაიმე დოკუმენტი, რომლის შედგენის ვალდებულება საწარმოს დირექტორს გააჩნდა.

შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად იმგვარად შეიცვალა მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული პოზიციებისათვის წაყენებული მოთხოვნები, რომ მოსარჩელები მას ვეღარ აკმაყოფილებდნენ.

ამავდროულად, სასამართლომ განმარტა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულების სამსახურიდან გაშვების ერთერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება ან ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია შეიძლებოდა მიჩნეულიყო.

კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დადასტურდა რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი და არც ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ შესაბამის პოზიციებზე მოსარჩელების მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებულ თანამდებობებზე არსებული მოთხოვნებიდან განსხვავებული მოთხოვნების არსებობა, რასაც მოსარჩელები ვეღარ აკმაყოფილებდნენ.

საქმის მასალებით დადასტურდა საპირისპირო – შტატების გაზრდის ფაქტი. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ მიუთითა და ვერ დაადასტურა, რომ მისი მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის უფლება მართლზომიერად იყო გამოყენებული, ხოლო სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობის ნორმებს. ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოხატვაა, რომელსაც დასაქმებულთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსდევს.

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

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ვინაიდან ა(ა)იპ-ის გადაწყვეტილებები (ბრძანებები) მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილია, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც მოსარჩელები აღდგენილი იქნა ტოლფასს თანამდებობაზე, გამომდინარეობს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მოთხოვნებიდან და დასაბუთებულია.

25. სპე-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამონეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი განთავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. ამ გარემოების გათვალისწინებით, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც მოსარჩელებს აუნაზღაურდათ იძულებითი განაცდური ხელფასი 2015 წლის 01 აპრილიდან სამუშაოზე სრულად აღდგენამდე ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით, დასაბუთებულია.

#### **VI. კასატორის მოთხოვნა და კასაციის საფუძვლები**

25. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აპელანტმა გაასაჩივრა საკასაციო წესით, მოითხოვა მისი გაუქმება და მოცემულ საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

26. წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი ძირითადად ემყა-

რება იმავე გარემოებებსა და მოსაზრებებს, რასაც სააპელაციო საჩივარი, კერძოდ, კასატორი მიიჩნევს, რომ:

– სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ უფლება-მოვალეობები, რასაც მოსარჩელები ასრულებდნენ, თითქოსდა დღის წესრიგიდან არ ამოღებულა, კვლავ აქტიურია და იგი სრულდება სხვა საშტატო ერთეულების მეშვეობით.

– სასამართლომ არასწორად გამოიყენა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელი ვალდებულია ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობისას, არანაკლებ 30 დღით ადრე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით გააფრთხილოს დასაქმებული. მართალია, მითითებული მუხლი შეიცავს ასეთ ჩანაწერს თუმცა, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ასევე შესაძლებელია დამსაქმებელმა შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებული გააფრთხილოს 3 დღით ადრე. განსხვავება მდგომარეობს დასაქმებულისათვის გასაცემი კომპენსაციის ოდენობაში. 30 დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობა შეადგენს ერთი თვის შრომის ანაზღაურებას, ხოლო 3 დღით ადრე გაფრთხილებისას – 2 თვის შრომის ანაზღაურებას.

– გადაწყვეტილება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია ტოლფას სამუშაოზე მოსარჩელეთა აღდგენის ნაწილშიც, ვინაიდან ა(ა)იპ-ში ასეთი ტოლფასი თანამდებობები აღარ არსებობს. იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო ჩათვლიდა, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, გადაწყვეტილებაში აუცილებლად უნდა ყოფილიყო მსჯელობა, თუ კონკრეტულად რომელი თანამდებობები იყო მოსარჩელეთა მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობების ტოლფასი.

გარდა ამისა, სასამართლო არ მსჯელობს იმაზე თუ, ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ დამტკიცებული საშტატო განრიგით გათვალისწინებული რომელი თანამდებობის პირის ან პირთა მიერ, ასევე, რომელი სამსახურის მიერ ხორციელდება ამჟამად ის უფლება-მოვალეობები, რომლებსაც მოსარჩელები ასრულებდნენ გათავისუფლებამდე.

– კასატორი აღნიშნავს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება დამსაქმებელს, როგორც არასამენარმეო არაკომერციულ იურიდიულ პირს, აიძულებს მოსარჩელეთა სამუშაო ადგილზე აღდგენით დასაქმოს იმაზე მეტი ადამიანი, ვიდრე ეს განისაზ-



ღვრა დამფუძნებლის მიერ, თანაც იმ პირობებში, როდესაც სამტაბო ნუსხას ამტკიცებს ბათუმის მერია.

– გარდა ამისა, გამოუვალი მდგომარეობაა იმ თვალსაზრისითაც, რომ ლ. კ-იას ტოლფასს თანამდებობაზე აღდგენა ნიშნავს დამსაქმებლისთვის იძულებას დანიშნოს იგი იმ თანამდებობაზე, რა ფუნქციასაც ასრულებს დირექტორი და გადაუხადოს მას 1100 ლარი. რაც კასატორის მოსაზრებით, ნიშნავს ბათუმის მერიის ფუნქციებში უხემ ჩარევას.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

#### **VIII. საკასაციო პალატის დასკვნები:**

27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამონმებლად.

28. საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამონმა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი და მიიჩნევს, რომ იგი დაუშვებლად უნდა იქნეს მიჩნეული შემდეგ გარემოებათა გამო:

29. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სარჩელის საგანს გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენა და იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება წარმოადგენს.

30. მოცემულ საქმეზე დადგენილია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

– ლ. კ-ია 2012 წლის 3 დეკემბრიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მუშაობდა მოპასუხე ა(ა)იპ-ის დირექტორის მოადგილის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 1100 ლარით. 2015 წლის 01 აპრილის №38 ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

– ი. მ-ი მუშაობდა 2012 წლის 2 ოქტომბრიდან ა(ა)იპ-ის კოორდინატორის პოზიციაზე, 2015 წლის 5 იანვრიდან 2015 წლის 16 თებერვლამდე – ა(ა)იპ-ის მუნიციპალური ერთეულის მიხედვით კოორდინატორის პოზიციაზე, ხოლო 2015 წლის 16 თებერვლიდან 2015 წლის 01 აპრილამდე – ა(ა)იპ-ის კოორდინატორის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 750 ლარით. 2015 წლის 01 აპრილის №39 ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

– თ. ხ-ი 2012 წლის 5 აპრილიდან 2015 წლის 1 აპრილამდე მუშაობდა ა(ა)იპ-ის

კოორდინატორის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 750 ლარით. 2015 წლის 01 აპრილის №40 ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ორგანიზაციული ცვლილებები (საშტატო ერთეულის შემცირება), ქ. ბათუმის მერის 2015 წლის 31 მარტის №226 ბრძანებით დამტკიცებული ახალი საშტატო განრიგი და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

ამდენად, სადავოა ა(ა)იპ-ში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელეთა მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლზომიერება.

31. სადავო საკითხის მართლზომიერების შესწავლის მიზნით, საკასაციო პალატა მიუთითებს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და მე-3 პუნქტის სამართლებრივ დანაწესზე: „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა“.

32. მხარეთა ახსნა-განმარტებების, საქმეში წარმოდგენილი ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოების, ასევე ა(ა)იპ-ის თანამშრომელთა თანამდებობრივი ფუნქციების განსაზღვრის თაობაზე წერილობითი მტკიცებულებებისა და მოსარჩელებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის საფუძველზე, დადგენილია შემდეგი:

– ადგილი ჰქონდა ა(ა)იპ-ის რეორგანიზაციას, რაც სამსახურების ცვლილებებში და სხვადასხვა სამსახურებში შტატების ოპტიმიზაციაში გამოიხატა.

– საწარმოში არ არსებობს ახალი საშტატო ერთეულებით განსაზღვრული პოზიციების ფუნქციების განმსაზღვრელი რაიმე დოკუმენტი, რომლის შედგენის ვალდებულება საწარმოს დირექტორს გააჩნდა.

– არ დასტურდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად იმგვარად შეიცვალა მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული პოზიციებისათვის ნაყენებული მოთხოვნები, რომ მოსარჩელები მას ვეღარ აკმაყოფილებდნენ.

– არც რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი დადასტურდა და არც ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ შესაბამის პოზიციებზე მოსარჩელების მიერ რეორგა-

ნიზაციაში დაკავებულ თანამდებობებზე არსებული მოთხოვნებიდან განსხვავებული მოთხოვნების არსებობა, რასაც მოსარჩელები ვეღარ აკმაყოფილებდნენ.

საქმის მასალებით დასტურდება საპირისპირო, შტატების გაზრდის ფაქტი.

33. სკ-ის 115-ე მუხლის რომლის თანახმადაც, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შტატების შემცირების (რეორგანიზაცია) მოტივით.

საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად გათავისუფლდნენ თუ არა მოსარჩელები დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (30-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ამგვარი ნების გამოვლენას მიუხედავად იმისა რა ფორმით არსებობს იგი აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევა და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის სამ-

სახურიდან გაშვების ერთ-ერთ კანონისმიერ საფუძვლად რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრის არასაკმარისი კვალიფიკაცია შეიძლება იქნეს მიჩნეული, კერძოდ ის, რომ განახლებული ფუნქციების შედეგად იგი ვეღარ აკმაყოფილებს დაწესებულ მოთხოვნებს და ამდენად, დაკავებული თანამდებობისთვის შეუფერებელია. მოცემულ შემთხვევაში, ამგვარი გარემოებები, რაც სარჩელის უარყოფის საფუძველი შეიძლება იყოს, არ დადასტურდა.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავინყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს სანარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

34. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი).

ნიშანდობლივია, რომ შრომით სამართლებრივი 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 უკა-

ნონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

სსსკ-ის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც, მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელეთა მიმართ გადაწყვეტილების მიღება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარება დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მათი გათავისუფლების შესახებ. პალატა განმარტავს, რომ ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის ცალმხრივი ნების გამოხატვაა, რომელსაც დასაქმებულთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსდევს. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი.

35. ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგად ასევე სწორად იქნა გამოყენებული სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი: „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“.

ასევე, სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურ-

რება, სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

36. აღსანიშნავია ისიც, რომ საკასაციო პრეტენზია ემყარება იმავე გარემოებს, რასაც ემყარებოდა სააპელაციო საჩივარი, რომელთან დაკავშირებით დადგენილ იქნა იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რამაც ვერ უზრუნველყო სარჩელის უარყოფა.

37. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ იკვეთება საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობა, ვინაიდან ნორმის დანაწესით საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ: ა) საქმე მნიშვნელოვანია სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; გ) სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; დ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევებით, ვერც კასატორი მიუთითებს რაიმე ისეთ საპროცესო დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკისაგან განსხვავების არსებობის საფუძვლით, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან.

38. ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალ-

საზრისითაც, ვინაიდან შრომით სამართლებრივ დავებთან დაკავშირებით არსებობს სასამართლოს მიერ დადგენილი სტაბილური პრაქტიკა.

39. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, დაუშვას წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

40. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მეხამე ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 1,560.00 ლარის 70% – 1.092 ლარი.

#### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

#### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. ა(ა)იპ „ბ. კ-ს“ საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ ა(ა)იპ „ბ. კ-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით 2016 წლის 17 თებერვალს №... საგადახდო მოთხოვნით გადახდილი 1,560.00 ლარის 70% – 1.092 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.



# შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

## ბანკინება

№ას-151-147-2016

19 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო  
საქმეთა პალატა

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

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

### აღწერილობითი ნაწილი:

#### I. სასარჩელო მოთხოვნა და სარჩელის საფუძვლები:

1. ა-ემ (შემდეგში: მოსარჩელე ან აპელანტი ან დასაქმებუ-  
ლი) სარჩელი აღძრა მოპასუხე სს „პ-ის (შემდეგში: მოპასუხე ან  
მონინალმდეგე მხარე ან დამსაქმებელი) მიმართ, რომლითაც  
მოითხოვა: მოპასუხე ბანკის დირექტორის 2014 წლის 29 აპრი-  
ლის ბრძანების ბათილად ცნობა; მოსარჩელის აღდგენა მოპა-  
სუხე ბანკის ვაკის სერვის პუნქტში ფიზიკური პირების მრჩევე-  
ლის თანამდებობაზე; მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდუ-  
რის ანაზღაურების დაკისრება, 2014 წლის 29 აპრილიდან სასა-  
მართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

2. სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მითითებულია, რომ  
2007 წლის 21 დეკემბრიდან 2014 წლის 29 აპრილამდე მოსარ-  
ჩელე მუშაობდა მოპასუხე ბანკში. მისი საქმიანობა არაერთხელ  
გამხდარა მოპასუხე ბანკის ხელმძღვანელობის მხრიდან და-  
დებითი შეფასების საფუძველი.

2014 წლის 11 აპრილს, ვაკის სერვის პუნქტის კოორდინა-  
ტორმა სიტყვიერად შესთავაზა არჩევანი – პოზიცია დაეტოვე-  
ბინა 11 აპრილს ან თვის ბოლოს, 30 აპრილს.

მოსარჩელე გახდა პიროვნული შეუთავსებლობის მსხვერ-  
პლი. მან უარი განაცხადა საკუთარი ნებით თანამდებობის და-  
ტოვებაზე.

#### II. მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

4. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე ერთმანეთში ურევს  
2007 წელს, მის მიმართ, გამოსაცდელი ვადის დროს არსებულ  
გამონვევებს და მოთხოვნებს და დღევანდელი რეალობით მო-

ცემულ მდგომარეობას; 2007 წლიდან საქართველოს საბანკო სისტემა შეიცვალა, გაიზარდა, ასევე გაიზარდა კლიენტებისათვის მისაწოდებელი არასაბანკო პროდუქტების სია და სხვ. განსაკუთრებით ბოლო წლებში, განხორციელდა მთელი რიგი ტექნოლოგიური მიღწევები ამ სფეროში. როდესაც დასაქმებული დადგა ახალი გამოწვევების წინაშე, მისი უნარ-ჩვევები არასაკმარისი აღმოჩნდა დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებაში, რაც პირდაპირ გამოიხატა მოსარჩელის მხრიდან ბანკის მიერ დადგენილი გეგმის სისტემატურ ჩავარდნაში: 01 თვის წარმატებული მონაცემი ვერ გამოდგება იმის დასტურად, რომ მისი საქმიანობა და ბიზნეს უნარ-ჩვევები იყო საკმარისი.

5. მოპასუხემ კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით გააფრთხილა მოსარჩელე მისი გათავისუფლების შესახებ, გადაუხადა მას დადგენილი კომპენსაცია.

6. პიროვნული ანგარიშსწორების არსებობას მოპასუხე უარყოფს და აღნიშნულს ბანკის სტრატეგიისათვის მიუღებლად მიიჩნევს.

### **III. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებზე მითითება:**

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

### **IV. სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა:**

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მოსარჩელემ.

### **V. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:**

9. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 2007 წლის 12 სექტემბრიდან მუშაობდა მოპასუხე ბანკში სამომხმარებლო სესხების ექსპერტის, ბიზნეს სესხების ექსპერტის და ფიზიკური პირების მრჩევლის პოზიციებზე.

10. 2014 წლის 29 აპრილს, მოპასუხემ მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან, 2014 წლის 05 მაისიდან შრომითი ხელშეკრულების (შრომითი ურთიერთობის) შეწყვეტის შესახებ, რის შესახებაც, 2014 წლის 29 აპრილს, ელექტრონული წერილით შეატყობინა მას. შეტყობინებაში, გადაწყვეტილების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

11. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავდა დასაქმებულის მოვალეობების კონკრეტულ ჩამონათვალს, მოპასუხის განმარტება, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას და არ აკეთებდა პრეზენტაციებს, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველს ბუნდოვანს ხდიდა.

12. სააპელაციო პალატამ შრომით სამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურების გათვალისწინებით, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს, მოსარჩელის მითითებამ მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთი შეაბრუნა დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც დააკისრა მოსარჩელის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულება.

13. მოპასუხე მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძველად უთითებდა შემდეგს:

ა) მოსარჩელე ვერ ასრულებდა ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას;

ბ) მის მიერ ჩატარებული პრეზენტაციები იყო ცუდი;

გ) კლიენტებთან ურთიერთობაში იყო ფამილიარული.

14. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად აპელანტის ძირითად მტკიცებულებას წარმოადგენდა მონმეთა ჩვენებები. მონმის სახით დაკითხული ვაკის სერვის პუნქტის კოორდინატორის ნ. ხ-ის და ფიზიკური პირების დაკრედიტების კოორდინატორის გ. ნ-ის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში მიცემული ჩვენებები, რომელთა შინაარსით ირკვეოდა, რომ „ბოლო პოზიციაზე მოსარჩელის მუშაობის შედეგები იყო არაადამაკმაყოფილებელი, როგორც უშუალოდ საკრედიტო კუთხით, ისე კლიენტების მოზიდვის, ანაბრების სფეროს თუ ყოველკვარტალური პრეზენტაციის გაკეთების მხრივ; მითითებულ პერიოდში, მოპასუხე ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას მოსარჩელე ვერ ასრულებდა. მთლიან-

ნად ბანკში, იმავე პოზიციაზე დასაქმებული 14 თანამშრომლის მონაცემებში მოსარჩელის პირადი მაჩვენებელი საშუალოზე დაბალია (ბოლოდან მეორე). იგი, მისთვის მიცემულ დავალებებს (მითითებებს) ასრულებდა არასრულად, ამასთან, ზედაპირულად; კლიენტებთან ურთიერთობაში აკლდა თავდაჯერებულობა და კომპეტენტურობა; ამავე დროს, მათთან ურთიერთობაში იყო ზედმეტად ფამილიარული.

15. პალატის მოსაზრებით არ არსებობდა მონმეთა ჩვენებების გაზიარების საფუძველი, რადგან ნ. ხ-სა და მოსარჩელეს შორის იყო გარკვეული უთანხმოება, ასევე, ნ. ხ-ი და გ. ნ-ი უშუალოდ მონაწილეობდნენ მისი გათავისუფლების შესახებ საკითხის განხილვაში და გადაწყვეტილების მიღებაში.

16. ამასთან, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ბანკის მიერ დადგენილი გეგმის შეუსრულებლობა უპირობოდ არ შეიძლებოდა შეფასებულიყო არაკვალიფიციურ თანამშრომელად, მოსარჩელის მიჩნევის საფუძველი.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ იყო მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა თუ რა მეთოდით და რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა აღნიშნული გეგმის (მისალნევი შედეგების) შემუშავება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარება „გეგმა“; თანამშრომლის მიერ გეგმის შესრულებისას გასათვალისწინებელია გარეშე ფაქტორებიც, რასაც შესაძლოა ემოქმედა გეგმის სრულყოფილად შესრულებაზე (მაგალითად ფინანსური კრიზისი), რაც გამორიცხავს ბანკის თანამშრომლის ბრალს გეგმის არაჯეროვნად შესრულებაში. აღსანიშნავია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის ბანკის სხვა თანამშრომელთა მხრიდან გეგმის შესრულების შედეგები, რაც თვალნათელს გახდიდა გეგმის შეუსრულებლობაში რამდენად მიუძღვის ბრალი მოსარჩელეს და ხომ არ არის ეს გამონეული ზოგადად ბანკის ფინანსური პოლიტიკით, ან სხვა გარეშე ფაქტორებით.

17. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ განსახორციელებელ პრეზენტაციებს, მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ პრეზენტაციები განკუთვნილი იყო მხოლოდ ბანკის თანამშრომელთათვის და შეეხებოდა განვლილი პერიოდის შედეგების შეჯამებასა და მომავალი გეგმების დასახვას, შესაბამისად, აღნიშნულის განხორციელება სცდებოდა ფიზიკური პირების მრჩევლის ჩვეულებრივ საქმიანობას და მათი განუხორციელებლობა არ შეიძლებოდა განხილული ყოფილიყო დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობად, მის მიერ დაკავებულ თა-

ნამდებობასთან, ანდა შესასრულებელ სამუშაოსთან. ამასთან, საქმეში არ მოიპოვებოდა მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა, რომ პრეზენტაციების გაკეთება მოსარჩელეს ოფიციალურად ევალეზებოდა და რომ მოსარჩელის მიერ ჩატარებული პრეზენტაცია იყო ცუდი.

18. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება, რომ ბანკის თანამშრომლის მხრიდან კლიენტებისადმი მიმართვა სიტყვებით „ღმერთმა დაგლოცოს“ წარმოადგენს ფამილიარულ დამოკიდებულებას და გაითვალისწინა ის, რომ კლიენტების მომსახურების სფეროში მუშაობისას მუშაკს განსაკუთრებით მართებს სიტყვების მაქსიმალურად სწორად შერჩევა, ვინაიდან თითოეული სიტყვა კლიენტისთვის აღიქმება იმ ორგანიზაციის ნათქვამად, რომელსაც მუშაკი წარმოადგენს, თუმცა, მიმართვა „ღმერთმა დაგლოცოთ“ ქართულ საზოგადოებაში დამკვიდრებული ურთიერთობის სტანდარტებიდან და ფორმებიდან გამომდინარე, პალატის მოსაზრებით, არ შეიძლება შეფასდეს ფამილიარულ დამოკიდებულებად.

19. გარდა ზემოაღნიშნულისა, პალატამ ყურადღება გაამახვილა ნ. ხ-ის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში მიცემულ განმარტებაზე, სადაც მან აღნიშნა, რომ მოსარჩელე უფრო არ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს, ვიდრე ვერ ასრულებდა. პალატის მოსაზრებით, მონმის აღნიშნული ჩვენება გამორიცხავს მოსარჩელის არაკვალიფიციურობას. შესაბამისად, მოპასუხის მითითება მონმე ნ. ხ-ის ჩვენებაზე დაყრდნობით მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობასთან დაკავშირებით, გაზიარებული არ იქნა.

20. დამატებით პალატამ აღნიშნა, რომ საქმეში არ მოიპოვებოდა მტკიცებულება, რითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის მხრიდან ბანკში მუშაობის პერიოდში რაიმე დისციპლინარული გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. შესაბამისად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დადასტურდებოდა მოპასუხის მიერ აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტორივი გარემოებები: 2013 წლის ოქტომბრიდან 2014 წლის მაისამდე პერიოდში გეგმის არაჯეროვნად შესრულება, ბანკის თანამშრომლებისთვის პრეზენტაციის ცუდად ჩატარება და კლიენტისადმი სიტყვებით მიმართვა „ღმერთმა დაგლოცოთ“, აღნიშნული ქმედებები არ წარმოადგენდა საკმარის, სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეენწყვიტა არაკომპეტენტურობის და დაბალი კვალიფიკაციის საფუძველით.

21. საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს, ვინაიდან სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, საქმეზე არ იყო დადგენილი შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

ა) განაცდური ხელფასის ოდენობა – მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენდა იძულებით განაცდურის დაკისრება. შესაბამისად, დასაზუსტებელი იყო რა თანხას ითხოვდა მოსარჩელე განაცდურის სახით ყოველთვიურად და რამდენს შეადგენდა მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება მის გათავისუფლებამდე.

ბ) მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის არსებობა – თუ დადგინდება მოპასუხე ბანკის ვაკის სერვის პუნქტში ფიზიკური პირების მრჩევლის თანამდებობის არარსებობის ფაქტი, სასამართლოს შეფასების საგანი უნდა ყოფილიყო უკანონოდ გათავისუფლებული პირის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხი.

#### **VI. კასატორის მოთხოვნა და კასაციის საფუძვლები:**

23 გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და მოცემულ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების მოთხოვნით საკასაციო საჩივარი წარადგინა მონინა აღმდეგე მხარემ.

24. კასატორი გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითებს სსსკ-ის 394. „ე“ მუხლს.

25. კასატორი მიუთითებს, რომ მოცემული დავის განხილვისას დაირღვა სსსკ-ის მე-4 მუხლი.

26. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს არ გამოუკვლევია მოქმედებდა თუ არა მოპასუხე საბანკო სფეროში არსებული რეგულაციებისა და წესს-ჩვეულებების მიხედვით. ასრულებდა თუ არა იგი ჯეროვნად ფიზიკური პირის მრჩევლის პოზიციაზე არსებული მუშაკის ვალდებულებებს (თანამდებობრივი ინსტრუქციების მიხედვით). მით უფრო, იმის გათვალისწინებით, რომ ამ ვალდებულების შესრულებას სჭირდება არამართო კვალიფიკაცია, არამედ შესაბამისი უნარ-ჩვევები, რომელიც ეხმარება ამ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებს წარმატებით გაართვან თავი ახალ, კონკურენტუნარიან გარემოს და მისი საქმიანობით ბანკმა მიიღოს დადგენილი მინიმალური შემოსავალი. ამ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს უნდა გააჩნდეს არა მხოლოდ უმაღლესი განათლება და დიპლომი, არამედ კომუნიკაციის კარგი უნარი.

კასატორის მოსაზრებით, სასამართლო ერთმანეთში ურევს არაკვალიფიციურობასა და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს. მოსარ-

ჩელის თანდებობრივი მოვალეობა და შესასრულებელი სამუშაო გეგმა კვალიფიკაციასთან კავშირში არაა, ადამიანს შეიძლება ჰქონდეს უმაღლესი განათლება, მაგრამ არ გააჩნდეს პროფესიული და მარკეტინგული უნარ-ჩვევები და უნარი შეასრულოს დასახული სამუშაო გეგმა, კონკრეტულ შემთხვევაში 10 თვის უარყოფით შედეგზე აპელირებდა მოპასუხე.

– კასატორი მიუთითებს, რომ მოსარჩელე ვერ ასრულებდა სამუშაო გეგმას და მისი ფინანსური მაჩვენებელი იყო საშუალოზე დაბალი.

– კასატორი მიუთითებს, რომ მოსარჩელე ბიზნეს სესხების ექსპერტის პოზიციიდან კვლავ დაქვეითდა ფიზიკური პირების მრჩევლის პოზიციაზე. 2013 წლის 26 ივლისიდან იგი მუშაობდა ვაკის სერვის ცენტრში და საქმიანობდა ფიზიკური პირების მრჩევლის პოზიციაზე. მისი დაქვეითება განაპირობა ბიზნეს სესხების ექსპერტის თანამდებობასთან მისმა შეუსაბამობამ.

– კასატორი უთითებს, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც გამომწვეული იყო იმით, რომ მოსარჩელემ, დადგა რა ახალი გამომწვევების წინაშე, თავისი უნარ-ჩვევებით, არასაკმარისი კვალიფიკაციით თავი ვერ გაართვა, გაზრდილ მოთხოვნებს და მასზე დაკისრებულ ამოცანებს. მისი მუშაობის პერიოდის ანალიზი ცხადყოფს, რომ მისი მუშაობის შედეგი იყო არაადამაკმაყოფილებელი, როგორც უშუალოდ, საკრედიტო ისე, სხვა საბანკო პროდუქტების კუთხით.

უფრო მეტიც, კასატორი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს ხელი რომ არ შეშლოდა მომავალ საქმიანობაში, მას შესთავაზეს ხელშეკრულების ორმხრივად შეწყვეტა, რაზედაც მოსარჩელემ უარი განაცხადა. საბოლოოდ, მოპასუხე იძულებული გახდა სშკ-ის 37 „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაეთავისუფლებინა იგი დაკავებული თანამდებობიდან.

– კასატორი მიუთითებს მოსარჩელის ზედმეტად ფამილარულ დამოკიდებულებაზე კლიენტებთან ურთიერთობაში, აგრეთვე არაჯეროვანი პრეზენტაციების ჩატარებაზე.

31. კასატორის მოსაზრებით, მხარეთა შორის არასწორად გადანაწილდა მტკიცების ტვირთი, სახელდობრ, იგი არ ეთანხმება სასამართლოს იმ პოზიციას, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მუშაკის გათავისუფლების საფუძველების არსებობის მტკიცების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება, რადგან მიაჩნია, რომ მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილება არღვევს მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპებს (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები).



32. კასატორის მოსაზრებით, საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განსახილველად დაბრუნება არ იყო დავის ობიექტური გადაწყვეტა.

33. გარდა ამისა, უზუსტობებია სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებში, კერძოდ, არასწორია თითქოს მოსარჩელემ ელექტრონულად მიიღო შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ, რადგან მას დაზღვეული ფოსტით გაეგზავნა აღნიშნული ბრძანება და ჩაბარდა ხელზე.

სასამართლოს მითითება იმაზე თითქოს მხარეთა შორის არ არსებობდა დასაქმებულის მოვალეობათა სრული ჩამონათვალი, რაც ბუნდოვანს ხდიდა მოპასუხის მითითებას, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, კასატორს არასწორად მიაჩნია. ამ არგუმენტის საწინააღმდეგოდ კასატორი მიუთითებს შრომითი კონტრაქტის 3.2 მუხლზე, რომელიც მუშაკს ავალდებულებს გულისხმიერად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს თავისი მოვალეობები. ამასთან, დასაქმებულის შეხედულებით, ეს მოვალეობანი შეიძლება გაიზარდოს, შეიცვალოს ან შემცირდეს. კონტრაქტის 3.8 მუხლის თანახმად კი, მუშაკი ვალდებულია თავისი კვალიფიკაციის შესაბამისად შეასრულოს დასაქმებულის ყველა ბრძანება.

კასატორის მოსაზრებით არასწორია მითითება იმაზე, თითქოს პრეზენტაციების ჩატარების ვალდებულება მოსარჩელეს არ ეკისრებოდა და მიუთითებს შრომითი კონტრაქტის პირველ მუხლზე, რომლის თანახმად დასაქმებული თანახმაა შეასრულოს სამუშაო ინსტრუქციის, კონტრაქტისა და დებულების შესაბამისად.

იმ გარემოებაზე აპელირება, რომ მოსარჩელე ვერ ასრულებდა სამუშაო გეგმას შეიძლება თავად მოსარჩელის განმარტებითაც იქნეს მიჩნეული დადგენილად (სსსკ-ის 131-ე მუხლი), რადგან პროცესზე მოსარჩელე ცდილობდა მოეძებნა ის ობიექტური გარემოებები თუ, რატომ ვერ სრულდებოდა სამუშაო საფინანსო გეგმები მის მიერ.

34. კასატორი არ ეთანხმება მოწმეთა ჩვენების უარყოფასაც და აღნიშნავს, რომ მათი მოწვევა სასამართლოში სწორედ მოსარჩელის ინიციატივით განხორცილდა. ამასთან, მოწმეება ფიცის ქვეს მისცეს ჩვენება და რაიმე უსწორო ინფორმაცია სასამართლოსათვის მათ არ მიუწოდებიათ.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

#### **VII. საკასაციო პალატის დასკვნები:**

35. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქ-

მეთა პალატის 2016 წლის 19 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2016 წლის 08 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

36. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივი დასაბუთება, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო:

37. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

– მოსარჩელე 2007 წლის 12 სექტემბრიდან მუშაობდა მოპასუხე ბანკში სხვადასხვა პოზიციებზე: სამომხმარებლო სესხების ექსპერტი, ბიზნეს სესხების ექსპერტი და ფიზიკური პირების მრჩეველი.

– 2014 წლის 29 აპრილს, მოპასუხემ მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან, 2014 წლის 05 მაისიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

– შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

ზემოთ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, საკასაციო პალატისათვის სავალდებულო ძალა გააჩნიათ.

38. მოსარჩელემ სადავოდ გახადა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილება.

39. საკასაციო პალატა პირველ რიგში, აღნიშნავს, რომ საუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

40. საკასაციო პალატა მიუთითებს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტზე, რომლითაც დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის შემთხვე-

ვაში, შრომითი ხელშეკრულება შეუნყვიტოს დასაქმებულს.

41. კონკრეტულ შემთხვევაში, კასატორი მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტორივ საფუძვლად უთითებს შემდეგს:

ა) მოსარჩელე ვერ ასრულებდა ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას;

ბ) მის მიერ ჩატარებული პრეზენტაციები იყო ცუდი;

გ) კლიენტებთან ურთიერთობაში იყო ფამილიარული.

42. მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება ნორმის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი) შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც თავის მხრივ, სადავო გადაწყვეტილების ბათილობის ფაქტორივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

43. სადავო საკითხის კვლევის მიზნით, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხ.). თუმცა შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილებისას 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.

44. წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის ერთ-ერთი პრეტენზიაც სწორედ მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის არასწორ განაწილებას ეფუძნება. კასატორი მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის დამსაქმებლის მხარეს შებრუნებით დაირღვა მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის ძირეული პრინციპები (იხ., საკასაციო საჩივარი).

45. კასატორის მითითებულ პოზიციას საკასაციო აპალატა არ იზიარებს და აღნიშნავს, რომ სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი:

ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. მოცემულ შემთხვევაში, სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს, მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება.

შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, კასატორია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ, შრომითი მოვალეობების დარღვევისა და უნარ-ჩვევების არქონის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მას სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად შეერაცხებოდა.

ამდენად, ამ ნაწილში, კასატორმა ვერ დაასაბუთა სააპელაციო სასამართლოს მიერ საპროცესო ნორმების დარღვევა (სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილი).

46. კასატორი მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძვლად მიუთითებს იმავე გარემოებებზე, რაზედაც მიუთითებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელში, სახელდობრ:

ა) მოსარჩელე ვერ ასრულებდა ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას;

ბ) მის მიერ ჩატარებული პრეზენტაციები იყო ცუდი;

გ) კლიენტებთან ურთიერთობაში იყო ფამილიარული.

47. სსსკ-ის მე-4 მუხლის დანაწესით, სამართალწარმოება მიმდინარეობს მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, რომ მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები.

შეჯიბრებითობის პრინციპი მოიცავს მხარეთა საქმიანობას საქმის ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების სფეროში. მოთხოვნების თუ შესაგებლის ფაქტობრივი დასაბუთება ეკისრებათ თავად მხარეებს. მხარეებმა თვითონ უნდა განსაზღვრონ თუ რომელი ფაქტები დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს და რა კონკრეტულ გარემოებებს დაემყარება მათი შესაგებელი. შეჯიბრებითობის პრინციპის კონკრეტული გამოვლენაა სსსკ-ის 102-ე მუხლის დებულება, ამავე მუხლით განსაზღვრულია მტკიცებულებათა სახეები, რომლებიც მხარეებს შეუძლიათ, თავიანთი მოთხოვნების დასადასტურებლად გამოიყენონ. ჩამოთვლილი მტკიცებულებათაგან არც ერთს არ აქვს უპირატესი იურიდიული მნიშვნელობა. საბოლოოდ კი, მხარეთა მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს აფასებს სასამართლო მათ ერთობლიობაში სსსკ-ის 105-ე მუხლის მეორე ნაწილით მინიჭებული უფლებამოსილების საფუძველზე, მტკიცებულებათა შეფასება უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

48. სადავო ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად კასატორი ეყრდნობა მონმეთა ჩვენებებს, რომელიც საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ვერ დაედება საფუძველად დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, გამომდინარე იქიდან, რომ მოცემულ შემთხვევაში, კასატორი მოსარჩელეს ედავება ბანკის მიერ დადგენილი სამუშაო ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობას. ამ გარემოებების არსებობის დასადასტურებლად კი, ძირითად მტკიცებულებად მონმეთა ჩვენებები მით უფრო, მონმის სახით დაკითხული ვაკის სერვისის პუნქტის კოორდინატორის ნ. ხ-ის და ფიზიკური პირების დაკრედიტების კოორდინატორის გ. ნ-ის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში მიცემული ჩვენებები საკმარისი არ არის. მათი შინაარსით ირ-

კვევა, რომ „ბოლო პოზიციაზე მოსარჩელის მუშაობის შედეგები იყო არადადამაკმაყოფილებელი, როგორც უშუალოდ საკრედიტო კუთხით, ისე კლიენტების მოზიდვის, ანაბრების სფეროს თუ ყოველკვარტალური პრეზენტაციის გაკეთების მხრივ; მითითებულ პერიოდში, მოპასუხე ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას მოსარჩელე ვერ ასრულებდა. მთლიანად ბანკში, იმავე პოზიციაზე დასაქმებული 14 თანამშრომლის მონაცემებში მოსარჩელის პირადი მაჩვენებელი საშუალოზე დაბალია (ბოლოდან მეორე). იგი, მისთვის მიცემულ დავალებებს (მითითებებს) ასრულებდა არასრულად, ამასთან, ზედაპირულად“.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სსსკ-ით განსაზღვრულია მტკიცებულებათა ცალკეული სახეები, რომელთა შორისაა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, მონმეთა ჩვენებები. სსსკ-ის 140-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მონმედ შეიძლება იყოს ყოველი პირი რომლისთვისაც ცნობილია რაიმე საქმის შესახებ. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ დაკითხულ მონმეთა ჩვენების შინაარსი არ ქმნიდა დასაქმებულის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის დადგენისათვის ურყევ რწმენას. ამასთან, მონმეთა ჩვენებების გაზიარების საფუძველი არ არსებობდა იმ თვალსაზრისითაც, რომ ნ. ხ-სა და მოსარჩელეს შორის იყო გარკვეული უთანხმოება, ასევე, ნ. ხ-ი და გ. ნ-ი უშუალოდ მონაწილეობდნენ მისი გათავისუფლების შესახებ საკითხის განხილვაში და გადანყვეტილების მიღებაში. შესაბამისად, მათი ჩვენებები უტყუარ მტკიცებულებად მიჩნეული ვერ იქნებოდა. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მტკიცებულების გამოკვლევა უპირველესად გულისმობს მისი შინაარსის სრულყოფილ შესწავლა-ანალიზს, ხოლო შემდეგ მისი იურიდიული ძალის (დამაჯერებლობის, სანრმუნობის) შემოწმებას.

49. კასატორი არ ეთანხმება მონმეთა ჩვენების უარყოფას და აღნიშნავს, რომ მათი მონვევა სასამართლოში სწორედ მოსარჩელის ინიციატივით განხორცილდა. ამასთან, მონმეებმა ფიცის ქვეშ მისცეს ჩვენება და რაიმე უსწორო ინფორმაცია სასამართლოსათვის მათ არ მიუწოდებიათ.

კასატორის ამ პოზიციას მონმეთა ჩვენების უპირობოდ გაზიარების საფუძველად საკასაციო პალატა ვერ მიიჩნევს და აღნიშნავს, რომ მონმეთა ჩვენებები, ისევე როგორც სადავო გარემოების დასადასტურებლად წარმოდგენილი ნებისმიერი მტკიცებულებები ფასდება სასამართლოს მიერ სწორედ მათი უტყუარობისა და სანრმუნობის თვალსაზრისით. შესაბამისად, იმაზე მითითება თუ ვისი ინიციატივით იქნა სასამართლოში წარ-

მოდგენილი მტკიცებულება ან და დაკითხული მოწმე, მათ შეფასებაზე გავლენას არ ახდენს. განმსაზღვრელი სწორედ ის არის უყალიბებენ თუ არა ისინი მოსამართლეს შინაგან რწმენას და შესაბამისად, ადასტურებენ თუ არა სადავო ფაქტობრივ გარემოებებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ვერც ამ ნაწილში დაასაბუთა კასატორმა სააპელაციო სამართლოს მიერ საპროცესო ნორმების დარღვევა (სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილი).

50. ამასთან, საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპელაციო სამართლოს მსჯელობას იმ ნაწილში, რომლითაც პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ბანკის მიერ დადგენილი გეგმის შეუსრულებლობა უპირობოდ არ შეიძლებოდა შეფასებულიყო არაკვალიფიციურ თანამშრომლად, მოსარჩელის მიჩნევის საფუძველი.

საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველს ის დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა თუ რა მეთოდით და რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა აღნიშნული გეგმის (მისაღწევი შედეგების) შემუშავება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა „გეგმა“. მით უფრო, რომ აღნიშნული სუბიექტური ფაქტორია და ობიექტური კრიტერიუმების არსებობის გარეშე, მისი შესრულების რეალური შეფასება შეუძლებელია. საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპელაციო სამართლოს მსჯელობას იმ ნაწილში, რომ თუკი „გეგმა“ არ არის ზუსტად ჩამოყალიბებული, მაშინ თანამშრომლის მიერ მისი შესრულებისას გასათვალისწინებელია გარეშე ფაქტორებიც, რასაც შესაძლოა ემოქმედა გეგმის სრულყოფილად შესრულებაზე (მაგალითად ფინანსური კრიზისი), რაც გამორიცხავს ბანკის თანამშრომლის ბრალს გეგმის არაჯეროვნად შესრულებაში. აღსანიშნავია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის ბანკის სხვა თანამშრომელთა მხრიდან გეგმის შესრულების შედეგებიც, რაც თავლნათელს გახდიდა გეგმის შეუსრულებლობა რამდენად შეერაცხება ბრალად მოსარჩელეს და ხომ არ არის ეს გამოწვეული ზოგადად ბანკის ფინანსური პოლიტიკით, ან სხვა გარეშე ფაქტორებით.

ზემოთაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო მისი წილი მტკიცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომ გაექარწყლებინა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველად მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა.



51. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძვლად მოპასუხემ/კასატორმა მიუთითა მოსარჩელის მიერ უხარისხოდ ჩატარებულ პრეზენტაციებზეც.

საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული არგუმენტი ყოველგვარ დასაბუთებასაა მოკლებული. როგორც ეს საქმის მასალებითაა დადგენილი პრეზენტაციები განკუთვნილი იყო მხოლოდ ბანკის თანამშრომელთათვის და შეეხებოდა განვლილი პერიოდის შედეგების შეჯამებასა და მომავალი გეგმების დასახვას, შესაბამისად, აღნიშნულის განხორციელება სცდებოდა ფიზიკური პირების მრჩევლის ჩვეულებრივ საქმიანობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ იმ მოვალეობის ჯეროვანი შეუსრულებლობა, რომელიც არ შეიძლება დასაქმებულის სამუშაო ვალდებულებაში, არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტას. მით უფრო, აღნიშნული არ შეიძლება შეფასდეს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობად.

კასატორი არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას იმასთან დაკავშირებითაც, რომ საქმეში არ მოიპოვებებოდა მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა, რომ პრეზენტაციების გაკეთება მოსარჩელეს ოფიციალურად არ ევალდებოდა, თუმცა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი საწინააღმდეგო მოსაზრების არგუმენტირებულ დასაბუთებას არც ამ ნაწილში შეიცავს.

52. საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივ შეფასებას, რომ ბანკის თანამშრომლის მხრიდან კლიენტებისადმი მიმართვა სიტყვებით „ღმერთმა დაგლოცოს“ წარმოადგენს ფამილარულ დამოკიდებულებას და გასათვალისწინებელია ის, რომ კლიენტების მომსახურების სფეროში მუშაობისას მუშაკს განსაკუთრებით მართებს სიტყვების მაქსიმალურად სწორად შერჩევა, ვინაიდან თითოეული სიტყვა კლიენტისთვის აღიქმება იმ ორგანიზაციის ნათქვამად, რომელსაც მუშაკი წარმოადგენს, თუმცა, მიმართვა „ღმერთმა დაგლოცოთ“ ქართულ საზოგადოებაში დამკვიდრებული ურთიერთობის სტანდარტებიდან და ფორმებიდან გამომდინარე, არ შეიძლება შეფასდეს ფამილარულ დამოკიდებულებად.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ამ ნაწილშიც, საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია.

53. ხოლო რაც შეეხება, საქმის ხელახლა განსახილველად

პირველი ინსტანციის სასამართლოში დაბრუნების საკითხს, ამ ნაწილში, წარმოდგენილია დასაშვები და დასაბუთებული საკაცო-საცხო პრეტენზია (შედავება).

სსსკ-ის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუკი ადგილი აქვს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადანყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადანყვეტოს იგი. ამდენად, საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოსათვის უკან დაბრუნება, ისევე როგორც საქმეზე ახალი გადანყვეტილების მიღება, სააპელაციო სასამართლოს უფლებაა და არა ვალდებულება. მიუხედავად ამისა, აღნიშნული არ გულისხმობს სააპელაციო სასამართლოს შეუზღუდაობას, ნებისმიერი დაუსაბუთებელი გადანყვეტილების შემთხვევაში ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად დაუბრუნოს საქმე. ასეთი მიდგომა ეწინააღმდეგება რაციონალური მართლმსაჯულებისა და პროცესუალური ეკონომიის პრინციპებს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ნამდვილ აზრს, რითაც მოცემულ შემთხვევაში, შეზღუდულია სააპელაციო სასამართლო. ამიტომ, სააპელაციო სასამართლომ, რომელიც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, ასევე საქმის არსებითად განმხილველი სასამართლოა, პირველი ინსტანციის სასამართლოს საქმე უკან უნდა დაუბრუნოს მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში, როდესაც მას თავად რეალურად გაუჭირდება ფაქტობრივი გარემოებების დადგენა ან კონკრეტული საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, მართლაც მიზანშეწონილია საქმის უკან დაბრუნება (საკასაციო პალატის მითითებული მსჯელობა შესაბამისობაშია უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ ერთგვაროვან პრაქტიკასთან, იხ., სუს 10.12.2012წ-ის განჩინება საქმე №ას-657-618-2012).

54. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ სამოქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება გააუქმა საქმის გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დასადგენად, სახელდობრ, საქმის უკან დაბრუნების აუცილებლობა სააპელაციო სასამართლომ დაასაბუთა მასზე მითითებით, რომ დადგენას საჭიროებდა განაცდური ხელფასის ოდენობა და მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის არსებობა. ამ ფაქტების დადგენის აუცილებლობა კი, სააპელაციო სასამართლოს მითითებით განპირობებული იყო იმ

გარემოებით, რომ მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენდა იძულებით განაცდურის დაკისრება. შესაბამისად, დასაზუსტებელი იყო რა თანხას ითხოვდა მოსარჩელე განაცდურის სახით ყოველთვიურად და რამდენს შეადგენდა მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება მის გათავისუფლებაამდე. ამასთან ერთად, თუ დადგინდება მოპასუხე ბანკის ვაკის სერვის პუნქტში ფიზიკური პირების მრჩევლის თანამდებობის არარსებობის ფაქტი, სასამართლოს შეფასების საგანი უნდა ყოფილიყო უკანონოდ გათავისუფლებული პირის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხი.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, არ განეკუთვნება ისეთ გარემოებებს, რომელთა გამოც გამართლებული იქნებოდა საქმის უკან გადაზავნა. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს თავადვე შეეძლო დაედგინა მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, სამართლებრივად შეეფასებინა ისინი და გამოეყენებინა კანონის შესაბამისი ნორმები. ამას მოითხოვს გონივრულ ვადაში საქმის განხილვისა და პროცესუალური ეკონომიის ინტერესებიც, რის გამოც მოცემულ შემთხვევაში, მიზანშეუწონელია საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განსახილველად დაბრუნება.

ამდენად, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, გარემოებები, რომლებიც სააპელაციო სასამართლომ საქმის უკან დაბრუნების საფუძველად მიიჩნია, არ განეკუთვნება ისეთ გარემოებებს, რაც სააპელაციო სასამართლოს შესაძლებლობას ართმევდა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე თავად გადაეწყვიტა საქმე და არ დაებრუნებინა პირველი ინსტანციის სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად.

55. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მითითებული საპროცესო გარემოებები არ წარმოადგენს პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველს. სააპელაციო სასამართლოს თავად შეეძლო განეხორციელებინა ის საპროცესო მოქმედებები და დაედგინა საქმის ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა დადგენაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს დაავალა, მიეცა მათთვის სამართლებრივი შეფასება და გამოეტანა არსებითი გადანყევტილება საქმეზე.

56. საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია სამართლიანი სასამართლოს უფლება, რომელიც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის თანახმად, ადა-

მიანის ერთ-ერთი ძირითადი უფლებაა და მოიცავს ადამიანის უფლებას მისი საქმე განიხილოს სასამართლომ გონივრულ ვადაში, სწრაფად და ეფექტიანად (*Profitis and Others v. Greece*, §93; *Tierce v. San Marino*, §31; *Surmeli v. Germany [GC]*, §129; *Capuano v. Italy*, §§30-31; *Versini v. France*, §29), რაც წარმოშობს სახელმწიფოს ვალდებულებას იმგვარად მოაწყოს თავისი სამართლებრივი სისტემა, რომ სასამართლოებმა უზრუნველყონ თითოეული პირის უფლება გონივრულ ვადაში მიაღწიოს საბოლოო გადაწყვეტილებას დავაზე, რომელიც მისი სამოქალაქო უფლებებისა და მოვალეებების განხორციელებას ეხება (*Scordino v. Italy (no.1) [GC]* §183, *Surmeli v. Germany [GC]*, §129).

57. თუმცა, ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი მოითხოვს რა, რომ მართლმსაჯულება იყოს სწრაფი და ეფექტიანი, ხაზს უსვამს, რომ ამით არ უნდა დაზარალდეს მართლმსაჯულების სწორად (სათანადოდ) განხორციელების პრინციპი (*Von Maltzan and Others v. Germany (dec.) [GC]*, §132), რომელიც სამართლიანი სასამართლოს უფლების უფრო ზოგადი პრინციპია.

სამართლიანი სასამართლოს უფლებით დადგენილი სტანდარტის ჩრილში, სსსკ-ის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული, სასამართლო გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლების განხილვა, თვალსაჩინოს ხდის, რომ რამდენიმე მათგანი, კერძოდ: ა) საქმე განიხილა სასამართლოს არაკანონიერმა შემადგენლობამ; ბ) სასამართლომ საქმე განიხილა ერთ-ერთი მხარის დაუსწრებლად, რომელსაც არ მიუღია შეტყობინება კანონით დადგენილი წესით, ან მისი კანონიერი წარმომადგენლის გარეშე, თუ ასეთი წარმომადგენლობა კანონით იყო გათვალისწინებული; გ) გადაწყვეტილება გამოტანილია საქმეზე, რომელიც უწყებრივად სასამართლოს არ ექვემდებარება; დ) გადაწყვეტილება მიღებულია საქმის ზეპირი განხილვის საფუძველზე, რომლის დროსაც დარღვეულია პროცესის საჯაროობის წესები; ე) გადაწყვეტილებას ხელს არ აწერენ ის მოსამართლეები, რომლებიც გადაწყვეტილებაში არიან აღნიშნულნი; ვ) გადაწყვეტილება გამოტანილია იმ მოსამართლეების მიერ, რომლებიც საქმის განხილვაში ადრე მონაწილეობდნენ; ზ) საქმეში არ არის სასამართლოს სხდომის ოქმი – პირდაპირ გამომდინარეობს მართლმსაჯულების სწორად განხორციელების პრინციპიდან, მათ შორის, საქმის განხილვაში მხარის მონაწილეობის და სამართლიანი და საჯარო განხილვის ფუნდამენტური უფლებიდან, და ქმნის იმ შემთხვევას, როდესაც ცალსახაა, რომ საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს იმ სასამართლოს, სადაც მოხდა აღნიშნული დარღვევა.

თუმცა სსსკ-ის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული კიდეც ორი საფუძველი, კერძოდ: ა) გადანყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული; და ბ) გადანყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემონახვა შეუძლებელია – წარმოადგენს ისეთ საფუძვლებს, რომლებიც, საკასაციო სასამართლოს აზრით, იძლევა სსსკ-ის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, საქმის გარემოებების სრულყოფილი ანალიზის შედეგად და სამართლიანი სასამართლოს უფლების ჭრილში, საქმის პირველ ინსტანციაში დაბრუნების მართებულობა-არამართებულობის შეფასების საშუალებას.

58. სააპელაციო სასამართლოს მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოსთვის საქმის უკან დაბრუნების მართებულობის შეფასებისას, სასამართლომ, უპირველეს ყოვლისა, უნდა გაითვალისწინოს: (1) რა პროცესუალური გარემოებები მიუთითებენ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის უკან დაბრუნებაზე; (2) ამ გარემოებების გათვალისწინებით, რამდენად მიზანშეწონილია საქმის უკან დაბრუნება, და (3) ხომ არ გამოიწვევს ეს საქმის უსაფუძვლოდ გაჭიანურებას (იხ. სუსგ 2012 წლის 10 იანვარი, №ას-1118-1145-2011).

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

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება საქმის ხელახალი განხილვისათვის პირველი ინსტანციის სასამართლოში დაბრუნების ნაწილში და ამ ნაწილში, საქმე განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს.

37. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულება ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ

მუხლის მიხედვით. აღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მოცემულ საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა გადაწყვიტოს სასამართლო ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების საკითხიც.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. სს „პ-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 21 დეკემბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

## 4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა

### გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო სასამართლოს სახელით

№ას-1011-972-2014

16 ოქტომბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი

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

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

#### აღწერილობითი ნაწილი:

##### 1. სასარჩელო მოთხოვნა:

ე. გ-კ-ემ (შემდგომში – მოსარჩელე) მოითხოვა თვითმმარ-  
თველი ერთეულის, ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს  
(შემდგომში – მოპასუხე) 2014 წლის 17 იანვრის №... განკარგუ-  
ლების პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის ბათილად ცნობა, აა-  
იპ „ტ. მ-ის ს. ა-ის დაწესებულებათა გაერთიანების“ დირექტო-  
რის თანამდებობაზე აღდგენა, სამუშაოდან გათავისუფლების  
შესახებ განკარგულების გამოცემიდან საქმეზე საბოლოო გა-  
დანყვეტილების მიღებამდე მოპასუხისათვის იძულებითი გა-  
ნაცდურის სახით ყოველთვიურად 800 ლარის დაკისრება.

##### 2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ სარჩელში მითითებული გარემოებების წინააღ-  
მდეგ მიუთითა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონის  
მოთხოვნათა დაცვით გამოცემის თაობაზე და აღნიშნა, რომ მო-  
სარჩელის გათავისუფლებას საფუძვლად მისი მხრიდან კანონ-  
მდებლობის მოთხოვნათა დარღვევა დაედო.

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

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 3 აპრილის გა-  
დანყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

##### 4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წე-



სით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

**5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 2 ივლისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 17 იანვრის №... განკარგულება მოსარჩელის გათავისუფლების ნაწილში, ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2014 წლის 17 იანვრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დაეკისრა 800 (რვაასი) ლარის გადახდა, ხოლო თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში მოსარჩელეს უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

**6. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

6.1. პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ ააიპ ტ. მ-ის ს. ა-ის დაწესებულებათა გაერთიანება 2007 წლის 23 ოქტომბერს დააფუძნა ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ.

6.2. მოსარჩელე ამ დაწესებულების დირექტორი იყო 2013 წლის 18 იანვრიდან და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს.

6.3. ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ 2014 წლის 17 იანვრის №... განკარგულებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, აპელანტი გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან და, იმავე განკარგულებით, ორგანიზაციის ხელმძღვანელად დანიშნა ნ. შ-ა.

6.4. სააპელაციო პალატამ სამოქალაქო კოდექსის 34-ე მუხლის მე-4 ნაწილის, „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 და 7<sup>1</sup> პუნქტების, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, აღნიშნა, რომ აპელანტს უფლებამოსილება შეუწყვიტეს იმ მიზეზით, რომ ერთ-ერთი ბაღის გამგემ გაასხვისა მწყობრიდან გამოსული მაცივარი და რემონტის დროს მოჭრილი გამათბობელი, ხოლო მეორე ბაღში „ვიზუალური დათვალიერებით“ აღმოჩინდა, რომ „ნაშთად დარჩენილ პროდუქტებს შორის იყო მალფუჭებადი პროდუქტი“ კარაქი, ხორცი და კისელის ფხვნილი. უფლებამოსილების შეწყვეტას ძირითად საფუძველად დაედო 2013 წლის აპრილში ჩატარებული კონკურსის დროს, საკრებულოს

აზრით, გამოვლენილი დარღვევები.

6.5. საქმის მასალების შესწავლის შედეგად პალატა მივიდა დასკვნამდე, რომ გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებების თაობაზე რიგ შემთხვევაში, აპელანტი ინფორმირებული არ იყო, ამასთანავე, არც გადაცდომის ფაქტები დასტურდებოდა, რაც შეეხებოდა ჩატარებულ კონკურსს, მისი წესების დარღვევა ასევე ვერ დადგინდა, ხოლო საკრებულოს პოზიცია გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე არ იყო დასაბუთებული. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, აპელანტს თავისი მოვალეობები არ დაურღვევია და მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები არ არსებობდა.

6.6. სასამართლომ იხელმძღვანელა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7<sup>2</sup>, ასევე 7<sup>1</sup> პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილით და აღნიშნა, რომ საკრებულოს აპელანტი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე არც ერთი თვით და არც სამი დღით ადრე არ გაუფრთხილებია, რის გამოც დამსაქმებელმა დაარღვია კანონი, სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლის მე-4 ნაწილის, 50-ე და 54-ე მუხლის თანახმად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება იყო ბათილი.

6.7. პალატამ დამატებით აღნიშნა, რომ ხელმძღვანელობითი საქმიანობა, არსებითად, წარმომადგენლობის ერთგვარი ფორმაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ააიპ-ის დირექტორი დამფუძნებლის წარმომადგენელია და მის მიერ მინიჭებულ უფლებამოსილებებს ახორციელებს. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება და, მათ შორის, საზოგადოების ხელმძღვანელობა, დაფუძნებულია ხელმძღვანელსა და დამფუძნებელთა, პარტნიორთა შორის განსაკუთრებულ ნდობაზე. ამის გამოცაა, რომ ხელმძღვანელისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტის ერთ-ერთი უდავო საფუძველია მისთვის უნდობლობის გამოცხადება. ამდენად, პალატის შეფასებით, არ შეიძლებოდა საზოგადოების დირექტორი ყოფილიყო ის პირი, რომელსაც ერთადერთმა დამფუძნებელმა შეუნყვიტა ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება, შესაბამისად, აპელანტის მოთხოვნა დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

6.8. მიუხედავად აღნიშნულისა, პალატამ ჩათვლა, რომ საკრებულოს მოქმედებით აპელანტს მიაღდა ზიანი და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, კომპენსაციის სახით მოპასუხეს აპელანტის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა მიუღებელი ხელფასის – 800 ლარის გადახდა 2014 წლის 17 იანვრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

## **7. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება.

### **7.1. საკასაციო საჩივრის საფუძველები:**

7.1.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ დაადგინა, რომ არ არსებობდა არც ერთი საფუძველი, რაც სადავო განკარგულებით კასატორის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძველად დაედო, შესაბამისად, სავსებით კანონიერად იხელმძღვანელა სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით და ბათილად ცნო განკარგულება, რის თაობაზეც კასატორს პრეტენზია არ გააჩნია, თუმცა გაურკვეველია, თუ რა საფუძველი იხელმძღვანელა სასამართლომ მოსარჩელის მიმართ უნდობლობის გამოცხადების ნაწილში, რადგანაც გათავისუფლების შესახებ აქტის ბათილად ცნობის პირობებში, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლისა და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის საფუძველზე მოსარჩელე უნდა აღდგეს დაკავებულ თანამდებობაზე,

7.1.2. სასამართლომ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში დაარღვია კანონი, კერძოდ, არ გამოიყენა სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 408-ე მუხლები.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

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

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

1.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ეწინააღმდეგებოდა კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, რის გამოც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად მიიჩნია და დასაქმებულს მიაკუთვნა კომპენსაცია გათავისუფლების დროიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თუმცა, პალატამ არამართლზომიერად ჩათვალა მოსარჩელის მოთხოვნა დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, რასაც არ ეთანხმება კასატორი, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელის დაკ-

მაყოფილებაზე უარის თქმის მართლზომიერება წარმოადგენს.

1.2. საკასაციო საჩივრის საფუძვლების ანალიზის შედეგად პალატა მივიდა დასკვნამდე, რომ გასაჩივრებულ ნაწილში კასატორმა დასაბუთებული სამართლებრივი შედეგება წარმოადგინა, კერძოდ, მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან მატერიალური სამართლის ნორმის არასწორ გამოყენება-განმარტებაზე (სსსკ-ის 393.2 მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები) იმგვარად, რომ გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებები სადავო არ გაუხდია, თავის მხრივ, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში მოპასუხე მხარეს არ გაუსაჩივრებია.

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

1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

1.4.1. 2007 წლის 23 ოქტომბერს ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ დააფუძნა ააიპ „ტ. მ-ის ს. ა-ის დაწესებულებათა გაერთიანება“, რომლის დირექტორიც 2013 წლის იანვრიდან იყო მოსარჩელე.

1.4.2. ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 17 იანვრის №... განკარგულებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ორგანიზაციის ხელმძღვანელად დაინიშნა სხვა პირი.

1.5. როგორც უკვე აღინიშნა, შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, კანონშეუსაბამოდაა მიჩნეული, თუმცა სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე უარი დასაბუთებულია იმით, რომ ხელმძღვანელობითი საქმიანობა წარმომადგენლობის ერთ-ერთი ფორმაა, რომელიც ემყარება ხელმძღვანელსა და საზოგადოების დამ-

ფუძნებელთა (პარტნიორთა და მისთ.) შორის არსებულ განსაკუთრებულ ნდობას. რადგანაც ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის ერთ-ერთ უდავო საფუძველს უნდობლობის გამოცხადება წარმოადგენს, პალატამ დაასკვნა, რომ ერთადერთი დამფუძნებლის მიერ საზოგადოების დირექტორისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, მოსარჩელე არ შეიძლებოდა კვლავ დირექტორის პოზიციაზე აღმდგარიყო.

1.6. საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს კასატორის არგუმენტს სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან მატერიალური სამართლის ნორმის დარღვევის თაობაზე და განმარტავს, რომ სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იურიდიული პირი არის განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, რომელიც თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ. იურიდიული პირის ამ ზოგადი ცნების ქვეშ მოაიზრება როგორც სამენარმეო, ისე არასამენარმეო მიზნით შექმნილი კერძო სამართლის სფეროს დაქვემდებარებული ორგანიზაციული წარმონაქმნი, თუმცა სხვაობა, გარდა კომერციული მიზნისა, სამართლებრივ საფუძველებშიც იკვეთება, კერძოდ, არასამენარმეო იურიდიული პირის მიმართ მოთხოვნებს განსაზღვრავს სამოქალაქო კოდექსი (სსკ-ის 24.6 მუხლი).

1.7. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის საფუძველზე არასამენარმეო იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება ჯეროვნად შეაფასა, თუმცა, შრომითი ურთიერთობების მიმართ არ გაითვალისწინა, რომ არასამენარმეო იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობაზე გამწესება-გამონვევისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის რეგულირებისათვის სპეციალურ კანონს შრომის კოდექსი და არა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი წარმოადგენს (მაგ: კანონის 9<sup>1</sup> მუხლით განსაზღვრული საერთო კრების უფლება დირექტორის გამონვევაზე და სხვა).

1.8. ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები ადგენენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართვე-

ლოს 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.

1.9. მოცემულ შემთხვევაში უდავოდაა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 17 იანვრის №... განკარგულებით და გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად დამსაქმებელმა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე მიუთითა. საკრებულომ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი პირობების დარღვევის ფაქტი ვერ დაამტკიცა, რაც ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილობის საფუძველი გახდა. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორად განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რადგანაც გადაწყვეტილებაში მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის მიზეზი ზემოაღნიშნული ნორმის არც ერთ დანაწესს არ შეესაბამება, ამდენად, სახეზეა ამ გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული წინაპირობები.

1.10. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. რადგანაც არ იკვეთება საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების წინაპირობები, პალატა თვლის, რომ უფლებამოსილია თავად გადაწყვიტოს დავა, კასატორის არამართლზომიერად გათავისუფლების ფაქტის დადგენის გა-

მო კი, მისი მოთხოვნა დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

## **2. სასამართლო ხარჯები:**

2.1. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ტყიბულის მუნიციპალიტეტის 2014 წლის 17 იანვრის №... განკარგულების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში კასატორმა სახელმწიფო ბაჟის სახით სულ 550 ლარი გადაიხადა (100+150+300), იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოსარჩელე გათავისუფლებულია ბაჟის გადახდისაგან. ამავე კანონის 5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოპასუხე ასევე გათავისუფლებულია ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან.

2.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარე, ვინაიდან საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით სრულად დაკმაყოფილდა სარჩელი, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გაწეული სასამართლო ხარჯის – 550 ლარის ანაზღაურება.

2.3. რაც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებას, პალატა თვლის, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, არ არსებობს მოპასუხისათვის ხარჯების დაკისრების წინაპირობები.

## **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპრო-



ცესო კოდექსის 53-ე, 411-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :**

1. ე. გ-კ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 2 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის პირველი, მე-6 და მე-7 პუნქტები) მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. ე. გ-კ-ის სარჩელი თვითმმართველი ერთეული ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიმართ, ააიპ ტ. მ-ის ს. ა-ის დაწესებულებათა გაერთიანების დირექტორის თანამდებობაზე და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირად აღდგენის თაობაზე დაკმაყოფილდეს.
4. თვითმმართველი ერთეული ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს (ს/№...) ე. გ-კ-ის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 550 ლარის გადახდა.
5. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## საკიებელი

1. დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის წესი ..... 3
2. ხელფასის ანაზღაურება და პირგასამტეხლოს დაკისრება 19
3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის  
საფუძვლები ..... 33; 49; 68; 86; 100; 115; 138; 153; 176; 192; 209
4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის  
შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების  
ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა ..... 229