

უპრობითი ღაჟეჟი

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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე
2017, №3

Decisions of the Supreme Court of Georgia
on Civil Cases
(in Georgian)
2017, №3

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien
in Zivilsachen
(in der georgischen Sprache)
2017, №3

Решения Верховного Суда Грузии
по гражданским делам
(на грузинском языке)
2017, №3

გადაწყვეტილებების შერჩევასა
და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი **ქეთევან შინგელია**

ტექნიკური რედაქტორი **მარიკა მაღალაშვილი**

რედაქციის მისამართი: 0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების
ქ. №32, ტელ: 298 21 03; www.supremecourt.ge

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

1. ზოგადი დებულებანი

შრომითი კოდექსის მოქმედების სფერო

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-101-97-2016

15 ივლისი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ბ. ალავიძე (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. კ. ლემ (შემდგომში – მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი ან კასატორი) მიმართ მოპასუხის 2014 წლის 5 ნოემბრის №... ბრძანების ბათილად ცნობის, ა(ა)იპ „რ-ის“ დირექტორის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენისა და 2015 წლის 5 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის – 1 600 ლარის დაკისრების მოთხოვნით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ გარემოებებს: მოსარჩელე ა(ა)იპ „რ-ის“ (დამფუძნებელი რუსთავის თვითმმართველობა) დირექტორის თანამდებობაზე მუშაობდა 2011 წლის 9 ნოემბრიდან. 2014 წლის 25 ნოემბერს ჩაბარდა მოპასუხის 2014 წლის 30 ოქტომბრის №1/8266 წერილი და ამავე წლის 5 ნოემბრის №... ბრძანება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რა დროსაც დაირღვა შრომის კოდექსის მოთხოვნები, კერძოდ, იგი არ იქნა შეტყობინებული სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. გათავისუფლების შესახებ ინფორმაციის გადაცემის მიზნით 5 ნოემბერს დაუკავშირდნენ ტელეფონით, ხოლო გაფრთხილება და ბრძანება გადასცეს 25 ნოემბერს, რის გამოც დარღვეულ იქნა მისი უფლება, გაფრთხილებულიყო კა-

ნონით დადგენილ ვადებში. სადავო ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, თუმცა, კონკრეტულად რომელი გარემოება გახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მოსარჩელისათვის უცნობია, რეალურად მის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო პოლიტიკური აქტივობა, რამდენადაც მოსარჩელე ოპოზიციური პარტიის წევრია, რაც მიუღებელი იყო ადგილობრივი ხელისუფლებისთვის.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებლით მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ დირექტორის თანამდებობიდან მოსარჩელის განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს მის მიერ ჩადენილი ფინანსური დარღვევის ფაქტი, კერძოდ, ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2014 წლის 19 ნოემბრის №9 ბრძანებით 2014 წლის 20 ნოემბრიდან 1 დეკემბრის ჩათვლით ა(ა)იპ „რ-ში“ შერჩევით ცალკეულ სამეურნეო მოქმედებათა სისტემური და შესაბამისობის აუდიტორული შემოწმება ჩატარდა, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელემ გადაამეტა თანამდებობრივ უფლებამოსილებას: ბმა „ჩ-ს“ აღრიცხვაზე ა(ა)იპ-ში განცხადება გაკეთებულია 2014 წლის 2 ოქტომბერს, აღნიშნულის მიუხედავად, ამ ამხანაგობის თავმჯდომარეს ჩარიცხული აქვს მე-3 კვარტლის ივლისის, აგვისტოსა და სექტემბრის ნახალისება 240 ლარი 2014 წლის 31 ოქტომბერს, რაც გამოიხატა ბიუჯეტის სახსრების არამიზნობრივ გახარჯვაში. თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილება და ბრძანება მოსარჩელეს გაეგზავნა კანონით დადგენილ ვადებში, თუმცა, იმის გამო, რომ ვერ მოხერხდა გზავნილის მოსარჩელისათვის ფოსტის მეშვეობით გადაცემა, იგი ხელზე ჩაიბარა თავად მოსარჩელემ რუსთავის მერიაში, რაც დაფიქსირდა მისივე ხელმოწერით შესაბამის ყურნალში.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 21 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 5 ნოემბრის №... ბრძანება; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ „რ-ის“ დირექტორის თანამდებობაზე; ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას კ. ლ-ის სასარგებლოდ 2015 წლის 5 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის სახით დაეკისრა გადაუხდელი ხელფასის, თვეში 1 600 ლარის ანაზღაურება.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ (სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი) შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიას კ. ლის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახით გადაუხდელი ხელფასის ანაზღაურება 2016 წლის 5 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1 600 ლარის ოდენობით. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ იგი იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლით პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ კასატორი გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებას მატერიალური სამართლის ნორმის არასწორი გამოყენების საფუძვლით მოითხოვს და პრეტენზიას აცხადებს წინამდებარე დავის სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით არასწორად განხილვის, დასაქმებულის ინფორმირების წესის დარღვევულად არასწორად

მიჩნევისა და დაკავებული თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლის სასამართლოს მხრიდან არასწორად დადგენის თაობაზე. გარდა სამართლის ნორმათა არასწორი გამოყენებისა, კასატორი სადავოდ ხდის ასევე საქმეში არსებული მტკიცებულებების: რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის სადავო ბრძანებისა და საბიუჯეტო სახსრების არასწორი ხარჯვის თაობაზე შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის წერილის შეფასების საკითხს. კასატორის მიერ წარმოდგენილ პრეტენზიათა დასაშვებობა-დასაბუთებულობის შემოწმების მიზნით პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ქვემდგომი სასამართლოების მხრიდან დადგენილ, წინამდებარე დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.1.1. თვითმმართველი ქ. რუსთავის საკრებულოს თავმჯდომარის 2011 წლის 9 ნოემბრის №... ბრძანებით, კ. ლ-ე დანიშნული იყო ა(ა)იპ „რ-ის“ დირექტორის თანამდებობაზე და დანიშვნის მომენტისათვის მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 200 ლარს, ხოლო გათავისუფლების მომენტისათვის – 1 600 ლარს;

1.1.2. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის №... ბრძანებით, ა(ა)იპ „რ-ის“ დირექტორი კ. ლ-ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2014 წლის 5 ნოემბრიდან და მიეცა კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით;

1.1.3. გათავისუფლების ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი, ხოლო მოპასუხე დასაქმებულის გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძვლად მიიჩნევს მის მიერ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას, რაც გამოიხატა საბიუჯეტო სახსრების არასწორ ხარჯვაში. ამ გარემოებას ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერია ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის მიმართ მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის წერილობით მიმართვაზე, რომელშიც ნათქვამია, რომ ა(ა)იპ „რ-ში“ დაფიქსირდა ფინანსური დარღვევის ფაქტი, ასევე, ამ მიმართვის საფუძველზე ჩატარებულ „ცალკეულ სამეურნეო მოქმედებათა სისტემური და შესაბამისობის აუდიტორული შემოწმების“ შედეგებზე ამყარებს.

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

ბულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესულურ 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. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ზემოხსენებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

1.3. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის არგუმენტს იმის თაობაზე, რომ ა(ა)იპ „რ-ის“ დირექტორის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერება ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალწარმოების წესით განსახილველი საკითხია, ხოლო ქვემდგომმა სასამართლოებმა დავა სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით არასწორად განიხილეს. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, საერთო სასამართლოები ადმინისტრაციული სამართალწარმოების წესით განიხილვენ საქმეებს იმ სამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებით, რომლებიც გამომდინარეობენ ადმინისტრაციული სამართლის კანონმდებლობიდან. განსახილველი სადავო სამართალურთიერთობის ერთ-ერთი მხარე, მოპასუხე – ქ. რუსთავის მთავრობა უდავოდ წარმოადგენს ადმინისტრაციულ ორგანოს, მაგრამ, დავაში ადმინისტრაციული ორგანოს მონაწილეობა მას თავისთავად ვერ აქცევს ადმინისტრაციული სასამართლოს ქვემდებარედ. სამართალსუბიექტურობასთან ერთად სავალდებულოა, რომ დავა გამომდინარეობდეს ადმინისტრაციული სამართლის კანონმდებლობიდან, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული აქტი ემყარებოდეს სწორედ ამ უკანასკნელს და თავისი შინაარსით პასუხობდეს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტისათვის დადგენილ მოთხოვნებს. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მხოლოდ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი. ამდენად, განსჯადობის საკითხის შემოწმებისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ქ. რუსთავის მთავრობის მიერ გამოცემული აქტი ემყარება და გამომდინარეობს თუ არა ადმინისტრაციული სა-

მართლის კანონმდებლობიდან.

1.3.1. საქმეში არსებული მასალებით ირკვევა, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი „რ-ი“ დაფუძნებულია თვითმმართველი ქ. რუსთავის საკრებულოს მიერ საქართველოს კონსტიტუციის, „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, სამოქალაქო კოდექსის, თვითმმართველი ქ. რუსთავის საკრებულოს დებულებისა და „ბინათმესაკუთრეთა ამხანაგობის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე. კასატორი საკუთარ პოზიციას ასაბუთებს იმით, რომ ა(ა)იპ-ის დაფუძნება განხორციელდა ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის მე-20 და 106¹ მუხლების შესაბამისად, ამასთანავე, სახეზეა „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული სუბიექტი – „თანამდებობის პირი“. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული თავისთავად არ ნიშნავს იმას, რომ ყველა ის აქტი, რომელიც მიღებული იქნება თვითმმართველი ორგანოს, როგორც დამფუძნებლის მიერ იურიდიული პირის წესდებით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად ან დამფუძნებელსა და იურიდიულ პირს შორის ურთიერთობის დასარეგულირებლად, წარმოადგენს ადმინისტრაციულ აქტს. პალატა განმარტავს, რომ საჯარო სფეროს მარეგულირებელი ზემოხსენებული ნორმები თვითმმართველი ერთეულის უფლებადამდგენი ნორმებია, ხოლო „თანამდებობის პირის“ ცნებასთან მიმართებით შეიძლება ითქვას, რომ იგი მხოლოდ ამ კანონის მიზნებთან შესაბამისობაში განმარტება და ვერ გახდება გადამწყვეტი საქმის ადმინისტრაციულ დავად მიჩნევისათვის, არამედ, ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია ის, რომ თავად ა(ა)იპ-ის შექმნა სამოქალაქო სამართლის სფეროს მიეკუთვნება და მისი კომპეტენცია და საქმიანობის წესი რეგულირებულია სამოქალაქო კანონმდებლობითა და ა(ა)იპ-ის წესდებით (იხ. წესდების 1.3. და 1.4. პუნქტები). სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სახელმწიფო ორგანოებისა და საჯარო სამართლის იურიდიული პირების კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობები სხვა პირებთან ასევე წესრიგდება სამოქალაქო კანონებით, თუკი ეს ურთიერთობები, სახელმწიფოებრივი ან საზოგადოებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, არ უნდა მოწესრიგდეს საჯარო სამართლით. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონზეც (გათავისუფლების დროს მოქმედი რედაქცია) და განმარტავს, რომ აღნიშნული კანონი აწესრიგებს სა-

ჯარო სამსახურის ორგანიზების სამართლებრივ საფუძვლებს, საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს და საჯარო მოსამსახურის სამართლებრივ მდგომარეობას. ამავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს იმ სახელმწიფო დაწესებულებათა ჩამონათვალს, რომელში სამსახურიც ითვლება საჯარო სამსახურად. ამ ჩამონათვალში არაკომერციული იურიდიული პირი გათვალისწინებული არ არის. ამასთან, მოსარჩელის თანამდებობა მითითებული არ არის საქართველოს პრეზიდენტის 2001 წლის 21 ივლისის №286 ბრძანებულებით დამტკიცებულ საჯარო სამსახურის თანამდებობათა რეესტრში, მოსარჩელის სამსახურებრივი უფლებამოსილება არ უტოლდება საჯარო მოსამსახურის უფლებამოსილებას, რაც შეეხება თავად გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების შემოწმებას, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ბრძანება ასევე სამოქალაქო სამართლის სფეროს მიკუთვნებული ურთიერთობიდან გამომდინარეობს და ქვემდგომმა სასამართლოებმა სავსებით მართებულად იხელმძღვანელეს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი სამართალწარმოების პრინციპებით (დამატებით იხ. სუსგ №ბს-1756-1712(კ-10), 7 აპრილი, 2011 წელი).

1.4. მთლიანობაში გადაწყვეტილების კანონიერების დადგენის კუთხით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ უპირველესად უნდა განიმარტოს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნება, ორგანიზაციული სტრუქტურა, მოიძებნოს ამ სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები და მათი ზოგადი ანალიზის საფუძველზე შეფასდეს ხელმძღვანელი პირის გათავისუფლების მართლზომიერება.

1.4.1. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სადავო გარემოებების სამართლებრივი კვალიფიკაცია, მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმების მოძიება და გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება სასამართლოს პეროგატივაა, იმგვარად, რომ არ არის ვალდებული, გაიზიაროს მხარეთა პოზიციები მათ მიერ მითითებული და დამტკიცებული ფაქტების სამართლებრივ შეფასებასთან დაკავშირებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე მუხლით გათვალისწინებულია მხარის ვალდებულება, სასამართლოს მოახსენოს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებზეც თავის მოთხოვნას ამყარებს და მოთხოვნის შინაარსი. მიზანშეწონილია, თუ მხარეები მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველზეც მიუთითებენ (პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი), თუმცა ეს გავლენას არ ახდენს დავის შედეგზე (იხ. სუსგ №ას-877-825-2010, 28 დეკემბერი, 2010 წელი).

1.4.2. ზემოთ განვითარებული მსჯელობის პარალელურად, საკასაციო პალატა მიუბრუნდება მთავარ საკითხს – არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერებას და ამ მხრივ შრომის კანონმდებლობის გამოყენების პერსპექტივას, რომელზე მსჯელობისასაც, როგორც უკვე აღინიშნა, უნდა შეფასდეს ა(ა)იპ-ის, როგორც სოციალური წარმონაქმნის ბუნება და მისი მომწესრიგებელი ნორმები. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნებას სამოქალაქო კოდექსი დამოუკიდებლად არ გვთავაზობს და მისი არსი ასახულია იურიდიული პირის განმსაზღვრელ ზოგად დეფინიციაში, რომელიც არის შესაბამისი მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, იგი თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ (სკ-ის 24.1 მუხლი). სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმები ადგენენ იურიდიული პირის რეგისტრაციის წესსა და პირობებს და მიუთითებენ მენარმე სუბიექტის რეგისტრაციისათვის სპეციალური კანონით („მენარმეთა შესახებ“) განსაზღვრულ მოთხოვნებზე, თუმცა, ამავე კოდექსის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იურიდიული პირი, რომლის მიზანია არასამეწარმეო საქმიანობა, უნდა დარეგისტრირდეს ამ კოდექსით დადგენილი წესით. არასამეწარმეო იურიდიული პირის ორგანიზაციული მოწყობის დეტალური პირობები არ არის კოდექსში მოცემული და ის მთლიანად დისპოზიციურ მონესრიგებას ექვემდებარება, რამდენადაც კანონის 35-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ამ საკითხის რეგულაციას დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებას – წესდებას უკავშირებს, თავის მხრივ, ბუნებრივია, დაცულია იურიდიული პირის რეალური ფუნქციონირებისათვის სავალდებულო ნიშანიც – ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის არსებობა. დამფუძნებელს (წევრს) შეუძლია ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დაანსოს ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა (სკ-ის 35.1 მუხლი), რომლის ნამდვილობაც დამოკიდებულია იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციაზე, ანუ ამ შემთხვევაშიც, რეგისტრაცია კონსტიტუციური მნიშვნელობის მატარებელია და წარმოადგენს მესამე პირთა უფლებადაცვა დანაწესს.

1.4.3. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მე-წარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებულია სამე-წარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხები. ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობის მოწესრიგების სამართლებრივ საფუძვლებს, კერძოდ, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

1.4.4. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს საწარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე გამწესებას. პირის დანიშვნის ცნება მოიაზრებს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებული ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი, განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი, რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე გამწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა და რომლის თაობაზეც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო.

1.4.5. დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით ზემოთ მოხმობილი ნორმებიდან გამომდინარე, უნდა აღინიშნოს, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ მუხლი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას: ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა; ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა; გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვა-

ლება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა. პირველ ორ შემთხვევასთან მიმართებით (მარეგისტრირებელი ორგანოს მიმართ ცალმხრივი ნების გამოვლენა) კანონი მოითხოვს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) დადგენილი წესით შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობას (კანონის მე-9 მუხლის 7² პუნქტი). კანონის ეს უკანასკნელი დათქმა დღის წესრიგში აყენებს იმ კითხვაზე პასუხის გაცემის აუცილებლობას, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისათვის გამოიყენება თუ არა შრომის კოდექსის ნორმები. პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომით-სამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება სასამართლო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილით რეგლამენტირებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამენარმეთო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება არასამენარმეთო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწევი ვალდებულია, განიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, როგორც უკვე აღინიშნა, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვა-

ლისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნას მოძიებული.

1.5. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი – „მენარმეთა შესახებ“ არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს ურთიერთობა ახლოს. მსგავს მონესრიგებას შეიცავს ამ კუთხით სამოქალაქო კოდექსის 35.2 და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 9.2 მუხლები (დამატებით იხ. გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის 1.4.5. პუნქტი). თუ გადავავლებთ თვალს სამოქალაქო კოდექსით დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმებს, არა ერთ მსგავსებას ვნახავთ, კერძოდ:

1.5.1. სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. საკაციო პალატა განმარტავს, რომ დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მონესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ, მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-

ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია. მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ ა(ა)იპ-ის დამფუძნებელს (წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს) შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.

1.5.2. საკასაციო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ არასამენარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას ასევე გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველმყოფი მოთხოვნები, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შევბუღებაზე და სხვა, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნას მოწესრიგებული არასამენარმეო იურიდიული პირის წესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით.

1.6. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი (გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული), რამდენადაც სააპელაციო პალატამ მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმად, დავის გადაწყვეტისას არასწორად გამოიყენა შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმები და არასწორად მიიჩნია მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება არამართლობიერად. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-

ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები, რამდენადაც კასატორის ნება, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონშესაბამისია (გამომდინარე სკ-ის 720.1 მუხლიდან), რაც თავისთავად გამორიცხავს მოსარჩელის იმ მოთხოვნათა დაკმაყოფილებასაც, რომლებიც მის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას შეეხება.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია. ამავე კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში მოსარჩელე ასევე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

2.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ განეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა. თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

2.3. საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის პროპორციულად (4 000 X 4% + 4 000 X 5%, თანახმად, სსსკ-ის 41.1 მუხლის „კ“ ქვე-

პუნქტისა) იმ ხარჯების გადახდა, რომლისგანაც სააპელაციო და საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე გათავისუფლებული იყო მოპასუხე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. კ. ლ-ის სარჩელი ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის 2014 წლის 5 ნოემბრის №... ბრძანების ბათილად ცნობის, დაკავებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.
4. კ. ლ-ეს (პ/№...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300693150) სასარგებლოდ დაეკისროს 380 ლარის გადახდა.
5. კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი კოდექსის მოქმედების სფერო

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-302-287-2016

15 ივლისი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ბ. ალავიძე (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

**1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი სა-
ფუძვლები:**

1.1. ლ. ბ-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხა-
რე) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ქ. ბათუმის მერიის (შემ-
დგომში – მოპასუხე, აპელანტი ან კასატორი) მიმართ და მოით-
ხოვა სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ქ. ბა-
თუმის მერიის 2015 წლის 23 აპრილის ბრძანების ბათილად ცნო-
ბა, ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა და იძუ-
ლებითი განაცდურის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ გარემოებებს: 2012 წლის 12
ივლისს ქ. ბათუმის საკრებულოს №... ბრძანებით შეიქმნა ა(ა)იპ
„ბ-ი“ და იმავე დღეს ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორად დაინიშნა მო-
სარჩელე, ხოლო 2015 წლის 23 აპრილის №... ბრძანებით გათავი-
სუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე სამუშა-
ოდან გათავისუფლდა პოლიტიკური ნიშნით. ის გათავისუფლე-
ბამდე გაფრთხილებულ იქნა, რომ არ მისულიყო „ნაციონალუ-
რი მოძრაობის“ ოფისში, შესაბამისად, მისი გათავისუფლების
საფუძველიც სწორედ ამ გაფრთხილების დარღვევა და პარტი-
ის ზოგიერთ წარმომადგენელთან მეგობრობაა. მოპასუხეს მო-
სარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება არ დაუსაბუთებია, რაც
უკანონოა.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებლით მოპასუხე არ დაე-
თანხმა სარჩელს და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოით-

ხოვა. შესაგებლის თანახმად, მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით. „ბ-ი“ არასამენარმეო იურიდიული პირია, რომლის საქმიანობასა და ხელმძღვანელობაზე უფლებამოსილი პირის დანიშვნა-გათავისუფლებაზე გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსი და კანონი „მენარმეთა შესახებ“. სანარმოს ხელმძღვანელის გათავისუფლების უფლება აქვს დამფუძნებელს. მოსარჩელე ქ. ბათუმის მერის მიერ დანიშნული იყო უვადოდ და მისი გათავისუფლება ქ. ბათუმის მერს შეეძლო ნებისმიერ დროს, შესაბამისად, მერმა სწორად გამოიყენა საკუთარი უფლებამოსილება და მოსარჩელე გაათავისუფლა სამსახურიდან.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი ქ. ბათუმის მერიის 2015 წლის 23 აპრილის ბრძანება მოსარჩელის ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორობიდან გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნა დაკავებულ თანამდებობაზე. ქ. ბათუმის მერიას მოსარჩელის სასარგებლოდ 2015 წლის 23 აპრილიდან დაეკისრა გასამრჯელოს, თვეში – 1 600 ლარის (საგადასახადო განაკვეთის გათვალისწინებით) ანაზღაურება.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

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

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 თებერვლის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

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

სამოტივაციო ნაწილი:

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

1. გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და ახალი გა-

დანყვეტილების მიღების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო სასამართლოს განხილვის საგანს არასამენარ-მეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, მისი სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების კანონიერების შემოწმება წარმოადგენს. ამ თვალსაზრისით, სააპელაციო პალატამ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე დაყრდნობით მიიჩნია, რომ მოპასუხემ დაარღვია ა(ა)იპ-ის დირექტორთან შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის წესი, კერძოდ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი შეუტყობინებლობით, ასევე, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე ბრძანების გამოცემით მან გამოავლინა ბათილი ნება (სკ-ის 54-ე მუხლი), რაც სარჩელის დაკმაყოფილებას დაედო საფუძვლად. კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს და პრეტენზიას გამოთქვამს მატერიალური სამართლის ნორმის არასწორი გამოყენება-განმარტების თვალსაზრისით.

1.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე ნორმის შემდგომი ნაწილები გვთავაზობენ იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, თუ რა მიიჩნევა კანონის დარღვევად, რომელთა შორისაა სამართლის ნორმის არასწორი გამოყენება და/ან არასწორი განმარტება, ასევე, მტკიცების საგანში შემაჯავლი გარემოებების საპროცესო ნორმათა დარღვევით დადგენა (სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები). გარდა აღნიშნულისა, საპროცესო კანონმდებლობა ადგენს გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლების ჩამონათვალს და 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი ამგვარ წინაპირობად მიიჩნევს გადაწყვეტილების იურიდიულად არასაკმარის დასაბუთებას.

1.3. საკასაციო საჩივრის პრეტენზიათა არსებობობა-დასაბუთებულობის, ასევე, გასაჩივრებული განჩინების მატერიალური კანონიერების შემოწმების მიზნით, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ქვემდგომი სასამართლოების მიერ დადგენილ, წინამდებარე დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.3.1. მოსარჩელე იყო ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორი.

1.3.2. ქ. ბათუმის მერმა, 2015 წლის 23 აპრილის №... ბრძანე-

ბით, ლ. ბ-ი წინასწარი გაფრთხილებისა და დასაბუთების გარეშე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

1.4. საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ ზემოხსენებულ გარემოებებს სავალდებულო ძალა გააჩნიათ თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა, რამდენადაც კასატორს ისინი საკასაციო საჩივრით სადავოდ არ გაუხდია.

1.5. როგორც უკვე აღინიშნა, წინამდებარე დავის ფარგლებში მსჯელობის საგანს სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან შრომის კოდექსის ნორმების გამოყენების კანონიერება წარმოადგენს. ამ საკითხის შეფასებისას, საკასაციო პალატა უპირველესად, ყურადღებას საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის №ას-1011-972-2014 გადაწყვეტილებაში ჩამოყალიბებულ განმარტებაზე გაამახვილებს. მართალია, მითითებულ საქმეში საკასაციო სასამართლომ დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში შეაფასა, თუმცა, განსხვავებით განსახილველი საქმისაგან, №ას-1011-972-2014 სამოქალაქო საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება დამსაქმებლის ნების ბათილად ცნობის ნაწილში კანონიერ ძალაში იყო შესული, რადგანაც გადაწყვეტილება მოპასუხეს (დამსაქმებელს) არ გაუსაჩივრებია (სსსკ-ის 264.2 მუხლი), არამედ საკასაციო პრეტენზია წარდგენილ იქნა მხოლოდ დასაქმებულის მიერ, რომელიც არ ეთანხმებოდა სააპელაციო სასამართლოს მტკიცებას იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებლის ბათილი ნების მიუხედავად არ არსებობდა დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობა. ასეთ ვითარებაში, სამართალწარმოებაში მოქმედი საუარესოდ შებრუნების დაუშვებლობის პრინციპის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არსებობდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შესაძლებლობა. სწორედ ეს საკითხი განსახვავებს განსახილველ დავას საკასაციო პალატის მიერ უკვე გადაწყვეტილი დავისაგან, რის გამოც, არ არსებობს ამ ეტაპზე საკასაციო პალატის მიერ ზემოხსენებულ გადაწყვეტილებაში მოყვანილი სამართლებრივი დასაბუთების გამოყენების წინაპირობები.

1.6. ზემოთ განვითარებული მსჯელობის პარალელურად, საკასაციო პალატა მიუბრუნდება მთავარ საკითხს – არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობიდან გაათავისუფლების მართლზომიერებას და ამ

მხრივ შრომის კანონმდებლობის გამოყენების პერსპექტივას, რომელზე მსჯელობისასაც, უპირველესად უნდა განიმარტოს არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნება, ორგანიზაციული სტრუქტურა, მოიძებნოს ამ სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები და მათი ზოგადი ანალიზის საფუძველზე შეფასდეს ხელმძღვანელი პირის გათავისუფლების კანონიერების საკითხი, კერძოდ:

1.6.1. არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნებას სამოქალაქო კოდექსი დამოუკიდებლად არ გვთავაზობს და მისი არსი ასახულია იურიდიული პირის განმსაზღვრელ ზოგად დეფინიციაში, რომელიც არის შესაბამისი მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, იგი თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ (სკ-ის 24.1 მუხლი). სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმები ადგენენ იურიდიული პირის რეგისტრაციის წესსა და პირობებს და მიუთითებენ მენარმე სუბიექტის რეგისტრაციისათვის სპეციალური კანონით („მენარმეთა შესახებ“) განსაზღვრულ მოთხოვნებზე, თუმცა, ამავე კოდექსის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იურიდიული პირი, რომლის მიზანია არასამენარმეო საქმიანობა, უნდა დარეგისტრირდეს ამ კოდექსით დადგენილი წესით. არასამენარმეო იურიდიული პირის ორგანიზაციული მოწყობის დეტალური პირობები არ არის კოდექსში მოცემული და ის მთლიანად დისპოზიციურ მოწესრიგებას ექვემდებარება, რამდენადაც კანონის 35-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ამ საკითხის რეგულაციას დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებას – წესდებას უკავშირებს, თავის მხრივ, ბუნებრივია, დაცულია იურიდიული პირის რეალური ფუნქციონირებისათვის სავალდებულო ნიშანიც – ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის არსებობა. დამფუძნებელს (წევრს) შეუძლია ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დაანესოს ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა (სკ-ის 35.1 მუხლი), რომლის ნამდვილობაც დამოკიდებულია იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციაზე, ანუ ამ შემთხვევაშიც, რეგისტრაცია კონსტიტუციური მნიშვნელობის მატარებელია და წარმოადგენს მესამე პირთა უფლებადამცავ დანაწესს.

1.6.2. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თა-

ნახმად, ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მე-წარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებულია სამე-წარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხები. ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობის მონესრიგების სამართლებრივ საფუძვლებს, კერძოდ, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და სანარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

1.6.3. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს სანარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე გამწესებას. პირის დანიშვნის ცნება მოიაზრებს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებელი ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი, განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი, რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე გამწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა და რომლის თაობაზეც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო.

1.6.4. დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით ზემოთ მოხმობლი ნორმებიდან გამომდინარე, უნდა აღინიშნოს, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ პუნქტი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას: ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა; ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა; გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგ-

ზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა. პირველ ორ შემთხვევასთან მიმართებით (მარეგისტრირებელი ორგანოს მიმართ ცალმხრივი ნების გამოვლენა) კანონი მოითხოვს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) დადგენილი წესით შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობას (კანონის მე-9 მუხლის 7² პუნქტი). კანონის ეს უკანასკნელი დათქმა დღის წესრიგში აყენებს იმ კითხვაზე პასუხის გაცემის აუცილებლობას, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისათვის გამოიყენება თუ არა შრომის კოდექსის ნორმები. პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომით-სამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილით რეგლამენტირებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწევი ვალდებულია, განიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, როგორც უკვე აღინიშნა, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება

შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნას მოძიებული.

1.7. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი – „მენარმეთა შესახებ“ არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას სანარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს ურთიერთობა ახლოს. მსგავს მონესრიგებას შეიცავს ამ კუთხით სამოქალაქო კოდექსის 35.2 და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 9.2 მუხლები. თუ გადავავლებთ თვალს სამოქალაქო კოდექსით დავალეების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმებს, არა ერთ მსგავსებას ვნახავთ, კერძოდ:

1.7.1. სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალეების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალეებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. საკაციო პალატა განმარტავს, რომ დავალეება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალეებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოადგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალეების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მონესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ, მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალეება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალეების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთან-

ხმება ამ უფლებებზე უარის შესახებ ბათილია. მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ ა(ა)იპ-ის დამფუძნებელს (ნესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს) შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.

1.7.2. საკასაციო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ არასამენარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას ასევე გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველმყოფი მოთხოვნები, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შევბუღებაზე და სხვა, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნას მოწესრიგებული არასამენარმეო იურიდიული პირის ნესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით.

1.8. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი (გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული), რამდენადაც სააპელაციო პალატამ მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმად დავის გადაწყვეტისას არასწორად გამოიყენა შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმები და არასწორად მიიჩნია მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება არამართლობიერად. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილვე-

ლად დაბრუნების საფუძვლები. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები, რამდენადაც კასატორის ნება, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონშესაბამისია (გამომდინარე სკ-ის 720.1 მუხლიდან), რაც თავისთავად გამოირიცხავს მოსარჩელის იმ მოთხოვნათა დაკმაყოფილებასაც, რომლებიც მის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას შეეხება.

1.8.1. საკასაციო პალატა დამატებით ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 24 დეკემბრის განჩინებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა რა მოსარჩელის მიერ წარდგენილი კერძო საჩივარი, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიექცა იმ ნაწილში, რომლითაც ლ. ბ-ი აღდგენილ იქნა დაკავებულ თანამდებობაზე და მოპასუხეს დაეკისრა მისთვის გასამრჯელოს – თვეში 1 600 ლარის (დაბეგვრის შემდეგ დარჩენილი თანხის) ანაზღაურება 2015 წლის 23 აპრილიდან 3 თვის განმავლობაში. საკასაციო სასამართლო წინამდებარე გადაწყვეტილებით დადგენილი სამართლებრივი შედეგიდან გამომდინარე, მიიჩნევს, რომ აღარ არსებობს ქვემდგომი სასამართლოს ამ განჩინების ძალაში დატოვების პროცესუალური წინაპირობა. საკასაციო პალატა აქვე განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 409-ე მუხლის კონტექსტში, იგი არ იკვლევს და შესაბამისად, წინამდებარე გადაწყვეტილების მსჯელობის საგანი ვერ გახდება საკითხი იმის თაობაზე, ზემოსხენებული განჩინება აღსრულებული თუ არა, ან ხომ არ არსებობს მიკუთვნებული ხელფასის კასატორისათვის დაბრუნების წინაპირობები, ვინაიდან ამგვარი მოთხოვნა ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიას საკასაციო სასამართლოში არ დაუყენებია.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია. ამავე კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში მოსარჩელე ასევე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდი-

საგან.

2.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ განეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა. თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

2.3. საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის პროპორციულად (4 000 X 4% + 4 000 X 5%, თანახმად, სსსკ-ის 41.1 მუხლის „კ“ ქვეპუნქტისა) იმ ხარჯების გადახდა, რომლისგანაც სააპელაციო და საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე გათავისუფლებული იყო მოპასუხე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 თებერვლისა და 2015 წლის 24 დეკემბრის განჩინებები და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

3. ლ. ბ-ის სარჩელი ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიის მიმართ ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 23 აპრილის ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკ-

მაყოფილდეს.

4. ლ. ბ-ს (პ/№...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო საზინა“, ბანკის კოდი თლEშჩE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300693150) სასარგებლოდ დაეკისროს 380 ლარის გადახდა.

5. კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია.

6. საკასაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

2. შვებულება

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-131-127-2016

23 სექტემბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ა. ვ-ემ (შემდგომში – მოსარჩელე, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიისა (შემდგომში – თავდაპირველი მოპასუხე) და ა(ა)იპ „ბ-ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, დამსაქმებელი ან მონინალმდეგე მხარე) მიმართ და მოითხოვა, კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევით მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების გამო, თავდაპირველი მოპასუხისათვის ორი თვის შრომის ანაზღაურების – 3 000 ლარის დაკისრება; დამსაქმებლის 2014 წლის 4 დეკემბრის №... ბრძანების გაუქმება და ა(ა)იპ-ისათვის ანაზღაურებადი შვებულების თანხის – 1 650 ლარის, ასევე, ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის – 3 300 ლარის, ხოლო, თავდაპირველი მოპასუხისათვის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, პირგასამტეხლოს – 368 ლარის დაკისრება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ გარემოებებს: 2012 წლის 17 ივლისს მოსარჩელე დაინიშნა ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1 650 ლარით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). 2012 წლის 14 ნოემბერს დასაქმებულმა დაწერა განცხადება შვებულებით სარგებლობის შესახებ და წერილობით აცნობა ქ. ბათუმის მერს დირექტორის მოადგილისათვის მისი მოვალეობის დროებით შესრულების დავალდებულების თაობაზე. მოპასუხე მერიამ, შრო-

მის კოდექსის 38-ე მუხლის მოთხოვნათა დარღვევით, სამი დღით ადრე წერილობით შეუტყობინებლად გაათავისუფლა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან და მის ნაცვლად დანიშნეს სხვა პირი, რის შესახებაც მოსარჩელისათვის მოგვიანებით გახდა ცნობილი, შესაბამისად, მას არ ანაზღაურებია კანონით გათვალისწინებული ორი თვის კომპენსაცია. ქ. ბათუმის მერმა დამსაქმებლის ხელმძღვანელობას დაავალა, გაეუქმებინათ უკვე გამოცემული (20 დღით ადრე) ბრძანება მოსარჩელის ფასიან შვებულებში გასვლის შესახებ, გარდა ამისა, დამსაქმებულს არ უსარგებლია წინა ორი წლის ანაზღაურებადი შვებულებით, რაც შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილითაა გარანტირებული.

2. მოპასუხეების პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებლით მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს და განმარტეს, რომ დასაქმებულის, როგორც არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გათავისუფლება განხორციელდა სამოქალაქო კოდექსისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების სრული დაცვით, რაც შეეხება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მიითებებს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლზე, იგი ადგენს დამსაქმებლის უფლებას, 3 დღით ადრე წერილობით აცნობოს დასაქმებულს გათავისუფლების შესახებ, წინააღმდეგ შემთხვევაში, გათავისუფლებულ პირს უფლება აქვს, მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ, დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლების შესახებ წინასწარი შეუტყობინებლობის გამო, დასაქმებულს მიადგა ზიანი.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გაუქმდა ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორის 2014 წლის 4 დეკემბრის №... ბრძანება და ა(ა)იპ „ბ-ს“, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა ანაზღაურებადი შვებულების თანხის – 1 650 ლარისა და 2 თვის კომპენსაციის – 3 300 ლარის ანაზღაურება, ხოლო სასარჩელო მოთხოვნა 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციისა და ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის თანხის დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წე-

სით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება ანაზღაურებადი შვებულების თანხის – 1650 ლარის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მოსარჩელის მოთხოვნა ანაზღაურებადი შვებულების თანხის – 1650 ლარის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით ანაზღაურებადი შვებულების თანხის – 1 650 ლარის დაკისრების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება (იხ. საკასაციო საჩივარი, ასევე, საკასაციო სასამართლოს 04.03.2016წ. განჩინება ა(ა)იპ „ბ-ის“ საკასაციო საჩივრის განუხილველად დატოვების თაობაზე).

სამოტივაციო ნაწილი:

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

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლით განსაზღვრულია გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები, რაც მიუთითებს ზემდგომი სასამართლოს ვალდებულებაზე, მომჩივანი მხარის პრეტენზიის არსებობის შემთხვევაში გაარკვიოს, სახეზე ხომ არ არის ნორმაში ჩამოთვლილ პირობათაგან ერთ-ერთი (ან რამდენიმე), რაც თავისთავად ამ საფუძვლით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წინაპირობას ქმნის, ნორმით გათვალისწინებულთაგან კი, ერთ-ერთს წარმოადგენს შემთხვევა, როდესაც გადაწყვეტილე-

ბა იურიდიულად საკმარისად არ არის დასაბუთებული (სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი).

1.2. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის მსჯელობის საგანს დასაქმებულისათვის გამოუყენებელი შვებულების საკომპენსაციო თანხის ანაზღაურებაზე უარის თქმის მართლობიერება წარმოადგენს. სააპელაციო სასამართლომ მოთხოვნის ამ ნაწილში სარჩელის საფუძვლიანობა იმ დასაბუთებით უარყო, რომ, მიუხედავად არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის შვებულებაში გასვლის კანონისა და წესდების მოთხოვნათა შესაბამისად განხორციელებისა (ბრძანება მიჩნეულ იქნა კანონიერად და არ არსებობდა მისი გაუქმების წინაპირობები), მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება არ შეიცავდა მითითებას შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“, „ვ“-ით და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ ხელშეკრულების შეწყვეტის რომელიმე საფუძველზე. ამავე კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილი კი, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას სწორედ ზემოხსენებული ერთ-ერთი საფუძვლის არსებობას უკავშირებდა. კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების აღნიშნულ მსჯელობას და მიიჩნევს, რომ არსებობს მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი.

1.3. იმ საკითხის გარკვევამდე, არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელს უფლებამოსილების ვადამდე შეწყვეტისას, გააჩნია თუ არა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე, ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1.3.1. ა(ა)იპ „ბ-ის“ წესდების მე-5 მუხლის მე-2-3 პუნქტების, მე-6 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, „ბ-ს“ ხელმძღვანელობს დირექტორი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს თვითმმართველი ქალაქის ბათუმის საკრებულო. საწარმოს დირექტორი ამტკიცებს დაწესებულების თანამშრომელთა შვებულებაში გასვლის განრიგს;

1.3.2. თვითმმართველი ქ. ბათუმის საკრებულოს თავმჯდომარის 2012 წლის 12 ივლისის №... განკარგულებით მოსარჩელე დაინიშნა ა(ა)იპ ქ. ბ-ის დირექტორად. აღნიშნულ თანამდებობაზე მისი სახელფასო ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1 650 ლარს;

1.3.3. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2014 წლის 14 ნოემბრის №...

ბრძანებით, მოსარჩელეს მიეცა კუთვნილი შვებულება 2014 წლის 17 ნოემბრიდან 2014 წლის 18 დეკემბრის ჩათვლით;

1.3.4. ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის 17.11.2014წ. №... ბრძანებით კასატორი გათავისუფლდა ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორის თანამდებობიდან და მის თანამდებობაზე დაინიშნა ზ. ნ-ე;

1.3.5. ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერმა 01.12.2014წ. წერილით მიმართა ა(ა)იპ „ბ-ის“ ახალ დირექტორს, სადაც აღნიშნა, რომ 17.12.2014წ. №... ბრძანებით კასატორი გათავისუფლებული იყო ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორის თანამდებობიდან, შესაბამისად, უნდა გაუქმებულიყო ის ბრძანება, რომლითაც ყოფილი დირექტორი გავიდა შვებულებაში. არაკომერციული იურიდიული პირის ახალი დირექტორის 04.12.2014წ. №... ბრძანებით, მისი ძალაში შესვლის დღიდან გაუქმდა ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორ ა. ვ-ის 2014 წლის 14 ნოემბრის №... ბრძანება მისი კუთვნილ შვებულებაში გასვლის თაობაზე. ამასთანავე, კასატორს 01.12.2014წ. წერილის პასუხად, დამსაქმებლის ახალმა დირექტორმა 04.12.2014წ. წერილით უარი განუცხადა სამშვებულებო თანხის ანაზღაურებაზე იმ მიზეზით, რომ ქ. ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის 17.11.2014წ. №... ბრძანებით, ა. ვ-ე გათავისუფლდა დირექტორის თანამდებობიდან;

1.3.6. ა(ა)იპ-ის ახალი დირექტორის მიერ 04.12.2014წ. №... ბრძანება წარმოადგენს ბათილ ნებას (ამ ნაწილში ქვემდგომი სასამართლოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში, თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 264-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებისა. იხ. წინამდებარე საქმეზე საკასაციო პალატის 04.03.2016წ. განჩინება).

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

1.5. შესაფასებელი საკითხის სრულყოფილი ანალიზისათვის, ასევე, საკასაციო სასამართლოს, როგორც ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის დამდგენი ინსტანციის როლიდან გამომდინარე, პალატა აღნიშნავს შემდეგს:

1.5.1. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის შრომითი (სოციალური) უფლებების დადგენისა და ამ მხრივ შრომის კანონმდებლობის გამოყენების პერსპექტივაზე მსჯელობის მიზნით, უნდა განიმარტოს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნება, ორგანიზაციული სტრუქტურა, მოიძებნოს ამ სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები და მათი ზოგადი ანალიზის საფუძველზე შეფასდეს ხელმძღვანელი პირის სტატუსი. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ცნებას სამოქალაქო კოდექსი დამოუკიდებლად არ გვთავაზობს და მისი არსი ასახულია იურიდიული პირის განმსაზღვრელ ზოგად დეფინიციაში, რომელიც არის შესაბამისი მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, იგი თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ (სკ-ის 24.1 მუხლი). სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმები ადგენენ იურიდიული პირის რეგისტრაციის წესსა და პირობებს და მიუთითებენ მენარმე სუბიექტის რეგისტრაციისათვის სპეციალური კანონით („მენარმეთა შესახებ“) განსაზღვრულ მოთხოვნებზე, თუმცა, ამავე კოდექსის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იურიდიული პირი, რომლის მიზანია არასამეწარმეო საქმიანობა, უნდა დარეგისტრირდეს ამ კოდექსით დადგენილი წესით. არასამეწარმეო იურიდიული პირის ორგანიზაციული მოწყობის დეტალური პირობები არ არის კოდექსში მოცემული და ის მთლიანად დისპოზიციურ მოწესრიგებას ექვემდებარება, რამდენადაც კანონის 35-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ამ საკითხის რეგულაციას დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებას – წესდებას უკავშირებს, თავის მხრივ, ბუნებრივია, დაცულია იურიდიული პირის რეალური ფუნქციონირებისათვის სავალდებულო ნიშანიც – ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის არსებობა. დამფუძნებელს (წევრს) შეუძლია ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დაანესოს ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა (სკ-ის 35.1 მუხლი), რომლის ნამდვილობაც დამოკიდებულია იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციაზე, ანუ ამ შემთხვევაშიც, რეგისტრაცია კონსტიტუციური მნიშვნელობის მატარებელია და წარმოადგენს მესამე პირთა უფლებადამცავ და-

ნაწესს.

1.5.2. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მენარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებულია სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხები. ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობის მოწესრიგების სამართლებრივ საფუძვლებს, კერძოდ, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

1.5.3. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს საწარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე გამწესებას. პირის დანიშვნის ცნება მოიაზრებს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებელი ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი, განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი, რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე გამწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა და რომლის თაობაზეც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო.

1.5.4. დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით ზემოთ მოხმობილი ნორმებიდან გამომდინარე, უნდა აღინიშნოს, რომ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ პუნქტი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას: ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა; ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მი-

ერ ნების გამოვლენა; გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა. პირველ ორ შემთხვევასთან მიმართებით (მარეგისტრირებელი ორგანოს მიმართ ცალმხრივი ნების გამოვლენა) კანონი მოითხოვს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) დადგენილი წესით შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობას (კანონის მე-9 მუხლის 7² პუნქტი). კანონის ეს უკანასკნელი დათქმა დღის წესრიგში აყენებს იმ კითხვაზე პასუხის გაცემის აუცილებლობას, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისათვის გამოიყენება თუ არა შრომის კოდექსის ნორმები. პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომით-სამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილით რეგლამენტირებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწევი ვალდებულია, განიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, როგორც უკვე აღინიშნა, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე

განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნას მოძიებული.

1.5.5. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი – „მენარმეთა შესახებ“ არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს ურთიერთობა ახლოს. თუ გადავავლებთ თვალს სამოქალაქო კოდექსით დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმებს, არა ერთ მსგავსებას ვნახავთ, კერძოდ: სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. საკაციო პალატა განმარტავს, რომ დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ, მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესა-

ხებ ბათილია. მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ ა(ა)იპ-ის დამფუძნებელს (წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს) შეუძლია ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.

1.5.6. საკასაციო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ არასამენარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას ასევე გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველმყოფი მოთხოვნები, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შევბუღებაზე და სხვა (იხ. ასევე „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის II „დ“ ქვეპუნქტი), რაც, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნას მონესრიგებული არასამენარმეო იურიდიული პირის წესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით. თუკი ამგვარ პირობებზე მხარეთა შეთანხმების ფაქტი არ დგინდება, ასეთ შემთხვევაში, დირექტორის სოციალური უფლებების რეგულირებისათვის გამოყენებული უნდა იქნას როგორც ეროვნული, ისე – საერთაშორისო კანონმდებლობით გარანტირებული დასაქმებულის დაცვის მინიმალური სტანდარტის დამდგენი დანაწესები.

1.6. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების მხოლოდ შრომით სამართლებრივ ქრილში განხილვის თაობაზე და მიიჩნევს, რომ ამ შემთხვევაში, სასამართლომ არასწორად იხელმძღვანელა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით (ამ საკით-

ხის შეფასებისას, საკასაციო პალატა, უპირველესად, ყურადღებას საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის №ას-1011-972-2014 განჩინებაში ჩამოყალიბებულ დასკვნებზე გაამახვილებს. მართალია, მითითებულ საქმეში საკასაციო სასამართლომ დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში შეაფასა, თუმცა, განსხვავებით განსახილველი საქმისაგან, №ას-1011-972-2014 სამოქალაქო საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება დამსაქმებლის ნების ბათილად ცნობის ნაწილში კანონიერ ძალაში იყო შესული, რადგანაც გადაწყვეტილება მოპასუხეს (დამსაქმებელს) არ გაუსაჩივრებია (სსსკ-ის 264.2 მუხლი), ამასთან, საკასაციო პრეტენზია წარდგენილ იქნა მხოლოდ დასაქმებულის მიერ, რომელიც არ ეთანხმებოდა სააპელაციო სასამართლოს მტკიცებას იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებლის ბათილი ნების მიუხედავად, არ არსებობდა დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობა. ასეთ ვითარებაში, ვინაიდან საპროცესო სამართალში აღიარებულია საუარესოდ შებრუნების აკრძალვის პრინციპი, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არსებობდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შესაძლებლობა). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა მიმართულია პირის სოციალური უფლების დაცვისაკენ, შესაბამისად, საკასაციო პალატა წინამდებარე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის 1.5.6. პუნქტში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, განმარტავს, რომ კორპორაციული მართვის ფარგლებში ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების (წერილობითი ან/და ზეპირი ნებისას) სოციალური საკითხების რეგულირების თვალსაზრისით შეიძლება გამოყენებულ იქნას შრომის კოდექსის სწორედ ის ნორმები, რომლებიც ამ უფლებებს ადგენენ, თუმცა მათი რეალიზაციის მატერიალური საფუძველი მხოლოდ ამ კანონით არ შემოიფარგლება. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ-ის დირექტორს გააჩნია შრომის კოდექსის V თავით რეგლამენტირებული უფლება, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შევებულებით – ნელინადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით (შკ-ის 21.1 მუხლი), თუკი მასთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულება განსხვავებულ რეგულაციას არ ითვალისწინებს (ამავე ნორმის შემდგომი დანაწესები), ამასთანავე, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, ვინაიდან დირექტორის გათავისუფლების საფუძველი არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე წინაპირობაა, არამედ დავალების მიმცემის ცალმხრივი ნებაა, გამოუყენებელი შეე-

ბულების ანაზღაურების საკითხის ამავე კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით შეზღუდვა კანონის სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის მიზეზით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების საკითხი სრულად ექცევა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის რეგულაციის სფეროში (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 22.02.1995 დადგენილებით, ძალაშია 22.06.1997 წლიდან), რომლის პირველი მუხლით დადგენილია მისი გამოყენების სფერო, თუმცა იგი არ არის ამომწურავი და დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, მოცემული ჩამონათვალით კონვენციის მოქმედების შეზღუდვა მისი სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს, იგი მიღებულია 1936 წელს მაშინ, როდესაც მრავალი სპეციალიზაცია და საქმიანობის სახე არ არსებობდა (იხ. სუსგ №ას-1222-1073-10, 13 იანვარი, 2011 წელი. მოხმობილ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო პალატის მხრიდან „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის ფართო განმარტება და არ დაუშვა განსახილველად დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი). ამავე კონვენციის მე-6 მუხლით რეგლამენტირებულია შემდეგი: პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს. განსახილველი ნორმის თანახმად, დასაქმებულისათვის მინიჭებული გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლების რეალიზაციისათვის ერთობლივად უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები:

ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება;

ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა;

გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება.

1.7. კონვენციის მე-3 მუხლი უფლების მქონე პირის კომპენსაციად განიხილავს ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრული ხერხით გამოთვლილ ჩვეულებრივ ჯილდოს შესაბამისი ფულადი ეკვივალენტის დამატებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში ან ჯილდოს, რომელიც განსაზღვრულია კოლექ-

ტიური შეთანხმებით. კონვენციის დებულებათა სწორი ანალიზისათვის საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, პარალელი გაავლოს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრული საკითხის მონესრიგებასთან. შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს შვედულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვედულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამ მხრივ, ეროვნული კანონმდებლობა ანებს კონვენციის მე-2 მუხლით დადგენილ (1-წლიანი უწყვეტი მუშაობა) უფლების მოპოვების სტანდარტზე დაბალ სტანდარტს, ხოლო 24-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილია, რომ შვედულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის თანამდებობაზე გამწესებისა და მისი გამონვევის თარიღების გათვალისწინებით, პალატა თვლის, რომ მოთხოვნა სრულად ექცევა, როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით აღიარებული მონესრიგების ზემოხსენებულ სტანდარტში და კონვენციის მე-3 მუხლით განსაზღვრული „ჯილდოს“ გამოანგარიშების წესი მოცემულია შრომის კოდექსის 26-ე მუხლში, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის სამუშაოებზე ანაზღაურება განისაზღვრება შვედულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვედულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

1.8. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. ვინაიდან არ არსებობს მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევისა თუ დამატებითი ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის წინაპირობები, პალატა თვლის, რომ უფლებამოსილია, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე.

1.8.1. უდავოა, რომ კასატორს მოპოვებული აქვს ფასიანი შვედულებით სარგებლობის უფლება; იგი დამსაქმებლის ინიციატივით გათავისუფლდა ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებო-

ბიდან; თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე დირექტორს კუთვნილი შვებულებით არ უსარგებლია. გარდა ამისა, სააპელაციო პალატამ დაადგინა და მხარეებს სადავო არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ კასატორის შრომის ანაზღაურება იყო ფიქსირებული და თვეში 1 650 ლარს შეადგენდა (ხელფასი – 1 650 ლარი დირექტორს საშემოსავლო გადასახადის გარეშე განესაზღვრა, იხ. სარჩელი), ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორის მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კასატორი შრომის ანაზღაურებიდან გამომდინარე მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია, თუმცა, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მან საკასაციო საჩივრის შემოტანის დროს საკუთარი ინიციატივით გადაიხადა სახელმწიფო ბაჟი 300 ლარის ოდენობით.

2.2. ამ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა თვლის, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 42-ე მუხლის ანალოგიით გამოყენების გზით (სსსკ-ის მე-7 მუხლი) მას სრულად უნდა დაუბრუნდეს არასწორად გადახდილი ბაჟი.

2.3. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. დასახელებული ნორმისა და საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, პალატა თვლის, რომ კასატორის მოწინააღმდეგე მხარეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის გადახდა (იხ. სსსკ-ის 39.1 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი).

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7, 42-ე, 55-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. ა. ვ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

3. ა. ვ-ის სარჩელი ა(ა)იპ „ბ-ის“ მიმართ 2014 წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდეს.

4. ა(ა)იპ „ბ-ს“ (ს/№...) ა. ვ-ის (პ/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს 2014 წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის – 1 650 ლარის ანაზღაურება საგადასახადო კანონმდებლობით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით.

5. კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია, შესაბამისად, ა. ვ-ეს (პ/№...) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ 29.01.2016წ. №... საგადახდო დავალებით არასწორად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 300 ლარი.

6. ა(ა)იპ „ბ-ს“ (ს/№...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის გადახდა.

7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

3. შრომის ანაზღაურება

პირგასამტეხლოს დაკისრება ანაზღაურების დაყოვნებისათვის

ბანძინება

№ას-268-255-2016

27 ოქტომბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
პ. ქათამაძე (მომხსენებელი),
ე. გასიტაშვილი

დავის საგანი: პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლომ, 2013 წლის 19 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ბათილად ცნო სსიპ „თ.პ.ს.ც-ს“ დირექტორის 2011 წლის 22 თებერვლის ბრძანება ნ. გ-ას (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, მონინალმდევე მხარე) სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ და იგი აღადგინა სსიპ „თ.პ.ს.ც-ს“ უფლებამონაცვლე სსიპ პროფესიულ კოლეჯ „მ-ში“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, კასატორი) პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დააკისრა იძულებითი განაცდური – 650 ლარი, 2011 წლის 22 თებერვლიდან 2012 წლის 10 აპრილამდე, ყოველთვიურად ოდენობით. ასევე ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%, 2011 წლის 22 თებერვლიდან 2012 წლის 10 აპრილამდე.

2. აღნიშნული გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაში შევიდა 2014 წლის 7 აპრილს.

3. კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით 2014 წლის 10 ივლისს მოპასუხემ მოსარჩელის ანგარიშზე 11 707.56 ლარი ჩარიცხა.

4. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ. მან მოითხოვა, მოპასუხისთვის, მის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო, პირგასამტეხლოს, 6 828 ლარის, დაკისრება იმ საფუძვლით, რომ 2012 წლის 10 აპრილიდან 2014 წლის

4 სექტემბრამდე მოპასუხემ მისთვის იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორება 785 დღით დააყოვნა (საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის 31.3 მუხლი).

5. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან მოთხოვნის გამომრიცხველ შესაგებელში აღნიშნა, რომ სასამართლოს ზემოთ დასახელებული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან 1 თვის ვადაში მან აანაზღაურა შესაბამისი თანხა. შესაძლოა, მოსარჩელე კომპენსაციასა და სასამართლო დავის პერიოდში წარმოშობილი „დაყოვნების“ ცნებას ერთმანეთში ურევედეს. მოსარჩელის მოთხოვნებზე სასამართლომ უკვე იმსჯელა და გადაწყვეტილება მიიღო, ამიტომ მას უფლება არ ჰქონდა, სარჩელი ხელახლა აღეძრა.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 5 081 ლარის გადახდა. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის 31.3 მუხლი.

7. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 25 იანვრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

9. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. მისი განმარტებით, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ვადაგადაცილების ყოველი დღისთვის, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს ოდენობა გადაუხდელი თანხის 0.07%-ით არის განსაზღვრული და მისი მოთხოვნა მოსარჩელის კანონისმიერი უფლებაა, შესაბამისად, მოპასუხე ვალდებული იყო, მოსარჩელისათვის გადაეხადა თითოეული დაყოვნებული დღისათვის 8 883 ლარის 0.07%, რაც ჯამში 5 081 ლარს ($6.22 * 817$) შეადგენდა. მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა, პირვანდელი სარჩელის ფარგლებში დაყოვნებული თანხის 0.07% აღსრულებამდე მოეთხოვა, თუმცა, რადგან აღსრულებამდე არ მოითხოვა, ეს იმას არ ნიშნავდა, რომ მან ეს უფლება დაკარგა.

10. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო

ნესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.

11. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

11.1 სშკ-ის 31-ე მუხლის სააპელაციო სასამართლოსეული განმარტება არა მარტო ეწინააღმდეგება ამ მუხლის ნორმატიულ შინაარსს, არამედ სამართლის ზოგადი პრინციპების უარყოფას წარმოადგენს. სშკ-ის მე-7 თავი (31-ე-34-ე მუხლები) არეგულირებს იმ პირების შრომის ანაზღაურების ნებს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში საქმიანობენ, რა დროსაც საწარმო კისრულობს ვალდებულებას, რომ დასაქმებულს ყოველთვიურად აუნაზღაუროს ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო, როგორც ჩვეულებრივ რეჟიმში, ასევე, იძულებითი მოცდენის დროს (საწარმოო ციკლის შეფერხებისას), ამასთან, მას უფლება აქვს, დაუქვითოს ზედმეტად გადახდილი თანხა და საბოლოო ანგარიშსწორება მოახდინოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას. ეს სშკ-ის მე-7 თავით განსაზღვრული იმ სამართალურთიერთობის ჩამონათვალის წრეა, რომელიც დასაქმებულის სამსახურებრივი საქმიანობის ფარგლებში რეგულირდება. მითითებულ ჩამონათვალში არ შედის ის ურთიერთობა, რომელიც სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ წარმოიშობა და არც ის ურთიერთობა, რომელიც თანამდებობაზე აღდგენის შემდეგ წარმოიშობა. აღნიშნულ ურთიერთობებს შრომის კოდექსი სხვა თავებში განერილი ნორმებით არეგულირებს, რომლებსაც კავშირი არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დროს საწარმოში წარმოქმნილ ურთიერთობებთან და სამართლებრივი რეგულირების სხვა სფეროს განეკუთვნება;

11.2 სშკ-ის 31.3 მუხლი მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, რომელიც მას წარმოეშობა ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების თანხების დაყოვნების გამო. ამ შემთხვევაში, კანონმდებელი ადგენს, რომ ანაზღაურება გულისხმობს ფულადი ერთეულით გამოხატული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობას, რომელიც უნდა გაიცეს თვეში ერთხელ მაინც. იმ შემთხვევაში, როდესაც საწარმო (დამსაქმებელი) დაგვიანებს ხელფასის გაცემას, მაშინ მას დასაქმებულის სასარგებლოდ დაერიცხება პირგასამტეხლო ყოველ დაყოვნებულ დღეზე 0.07%. კანონის აღნიშნული ჩანაწერის მიხედვით, სადავო ინტერპრეტაციის საფუძველი არ არსებობს იმის შესახებ, რომ იგივე მოსარჩელესთან მიმართებით მოპასუხეს ხელფასის დაგვიანებისა და დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე არ უდავია. ამდენად, თუკი პირგასამტეხლოს დაკისრება შრომის ანაზღაურებას არ უკავშირდება, ე.ი. მოსარჩელე არ იყო და არც

შეიძლება იყოს სშკ-ის 31.3 მუხლით გათვალისწინებული სამართალური თიერთობის სუბიექტი. დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს გამოყენების მეორე საფუძველს, რომელზეც კანონის ნორმა მიუთითებს, წარმოადგენს სანარმოს მხრიდან ანგარიშსწორებით გათვალისწინებული ანგარიშსწორების დაგვიანება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე არ განეკუთვნება სშკ-ის 31.3 მუხლით გათვალისწინებული სამართალური თიერთობის სამართალსუბიექტს და ქვემდგომი ინსტანციის სამართლოებმა იგი ასეთად არასწორად მიიჩნიეს.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 27 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

13. საქმის მასალების გაცნობა, მათი შესწავლა და ანალიზი, ასევე, მხარეთა მოსაზრებების ზეპირი მოსმენით შემოწმება, საკასაციო სასამართლოს შესაძლებლობას აძლევს, გამოიტანოს დასკვნა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის უარყოფის თაობაზე.

14. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). 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. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენებისა და განმარტების კუთხით დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) წარმოადგინა.

15. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა 2011 წლის 22 თებერვლიდან უკვე შეწყვეტილი იყო და მას სასამართლოში სარჩელი ჰქონდა აღძრული მოპასუხის წინააღმდეგ სამუშაოზე აღდგენისა და 2011 წლის 22 თებერვლიდან 2012 წლის 10 აპრილამდე, ყოველთვიურად 650 ლარის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების,

ასევე, აღნიშნული პერიოდისათვის ანგარიშსწორების დაყოფნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, დაყოფნებული თანხის 0.07%-ის, ანაზღაურების მოთხოვნით. სასამართლომ 2013 წლის 19 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სრულად დააკმაყოფილა სარჩელი. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაში შევიდა 2014 წლის 7 აპრილს.

16. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი მოთხოვნა წარმოადგენს პირის სამართლის ნორმით/ნორმებით უზრუნველყოფილ უფლებას კონკრეტული მოვალისაგან მოითხოვოს შესრულება (ასევე მოქმედებისაგან თავის შეკავებაც სსკ-ის 316.1 მუხლი). ამ უფლების ძალით კრედიტორს (მოსარჩელეს) კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით კონკრეტული მიზნის მისაღწევად, მხოლოდ ერთხელ შეუძლია აღძრას სარჩელი. მოსარჩელე თვითონ განსაზღვრავს დავის საგანს, ანუ მოთხოვნის ფარგლებს (სსსკ-ის 3.1. მუხლი), შესაბამისად, სასამართლოც ამ ფარგლებითაა შეზღუდული (სსსკ-ის 248-ე მუხლი). მოსარჩელეს 2013 წლის 19 ნოემბრის გადაწყვეტილებით დამთავრებულ პროცესშივე შეეძლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოფნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოფნების ყოველი დღისათვის დაყოფნებული თანხის 0.07%) დაკისრება მოეთხოვა, რაც არ გაუკეთებია. აქვე პალატა ყურადღებას ამახვილებს სსსკ-ის 266-ე მუხლის შინაარსზე, რომელიც გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ მხარეებს უფლებას უკარგავს, ხელახლა განაცხადონ სასამართლოში იგივე სასარჩელო მოთხოვნები იმავე საფუძველზე. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ თავდაპირველად აღძრული სარჩელით მოითხოვა, რომ მოპასუხეს ანგარიშსწორების დაყოფნების ყოველი დღისათვის დაყოფნებული თანხის 0.07% დაკისრებოდა 2011 წლის 22 თებერვლიდან 2012 წლის 10 აპრილამდე. სასამართლომ მისი ეს მოთხოვნა დააკმაყოფილა. ამჟამად განსახილველი სარჩელით მოსარჩელე იმავე მოთხოვნას აყენებს, იმავე საფუძველით. წინა სარჩელისგან განსხვავება მხოლოდ ასანაზღაურებელი თანხის დროის მონაკვეთშია, რაც დაუშვებელია.

17. გარდა ამისა, პალატას მიაჩნია, რომ მოთხოვნა დაუსაბუთებელია იმ საფუძველითაც, რომ არ არის განხორციელებული იმ ნორმებით (სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები და 31-ე მუხლის მესამე ნაწილი) გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

2012 წლის 10 აპრილიდან 2014 წლის 4 სექტემბრამდე იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%), 6 828 ლარის დაკისრების მოთხოვნა სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მესამე ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;

ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს.

გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება – მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შედილიან ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი).

18. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) ყოველდღეა. განსახილველ შემთხვევაში, შრომის ანაზღაურების დაყოვნების გამო, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა 2011 წლის 22 თებერვლიდან 2012 წლის 10 აპრილამდე დაეკისრა და 2014 წლის 10 ივლისს აუნაზღაურდა. რაც შეეხება 2012 წლის 10 აპრილიდან 2014 წლის 10 ივლისამდე დროის მონაკვეთში მითითებული თანხის ანაზღაურების დაყოვნების გამო აღძრულ მოთხოვნას, სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, რადგან იგი უკვე აღარ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას – შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო დაყოვნებული თანხის პროცენტის ანაზღაურების შესახებ. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვლებით სადავო პერიოდში მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა, მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან ვერ გაიგივდება, რადგან, რეალურად, ზემომითითებული დროის მონაკვეთში მოსარჩელე შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი კი აღარ არის, არამედ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვლი-

ლებით მის სასარგებლოდ დადგენილი თანხის დაყოვნების სუბიექტია და ეს ვითარება მას სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული კანონისმიერი საურავის მიღების უფლებას არ ანიჭებს.

19. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და უარყოფილი უნდა იქნეს.

20. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

21. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. მითითებული ნორმის მიხედვით, იმ შემთხვევაში, როდესაც საკასაციო სასამართლო გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი ვალდებულია, შეცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილებაც. ამ დროს მხედველობაში მიიღება არა მარტო საკასაციო საჩივრი-

სათვის გადახდილი ბაჟი, არამედ, ის ხარჯებიც, რომლებიც გაიღეს მხარეებმა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებში საქმეთა განხილვისას.

22. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოპასუხეს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბაჟი 203.24 ლარი, ხოლო საკასაციო საჩივარზე – 300 ლარი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ამ უკანასკნელს, როგორც წაგებულ მხარეს, კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კასატორის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 503.24 ლარის, გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „მ-ს“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 ივნისის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ნ. გ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

4. ნ. გ-ას, სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „მ-ს“ სასარგებლოდ, დაეკისროს 503.24 ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო

უვადო შრომითი ხელშეკრულება

განჩინება

№ას-1083-1020-2015

15 აპრილი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი გა-
ნაცდურის ანაზღაურება, სამსახურში აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. კ-ე (შემდეგში: დასაქმებული, ყოფილი დიეტ-ექთანი, მოსარჩელე ან მოწინააღმდეგე), 2005 წლიდან მუშაობდა ბაგა-ბაღში ექთნად, ხოლო 2011 წლის 18 იანვრიდან, „შ-ის“ (შემდეგში: დამსაქმებელი, ბაგა-ბაღების გაერთიანება, მოპასუხე ან კა-სატორი) დირექტორის №22 ბრძანებით, დაინიშნა დიეტ-ექ-ტნად.

2. დამსაქმებლის №29 ბრძანებით, 2014 წლის 3 იანვარს, მო-სარჩელე კვლავ დაინიშნა დიეტ-ექთნად და მასთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №49 (საქართველოს შრომის კოდექ-სი, შემდეგში სშკ, მე-6 მუხლი).

3. დასაქმებულთან, ისევე, როგორც სხვა თანამშრომლებ-თან, ფორმდებოდა ერთნაირი შრომითი ხელშეკრულებები, რის გამოც, ყოველწლიურად, მორიგი ბრძანების საფუძველზე, ხელახლა ინიშნებოდნენ ისინი. დამსაქმებლის 2014 წლის 31 დე-კემბრის №71 ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა სამ-სახურიდან, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნ-ქტის საფუძველზე და დამსაქმებლის დებულებისა და წესდე-ბის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველ-ზე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

4. წინამდებარე განჩინების მე-3 პუნქტში მითითებული წეს-

დება დამტკიცებულია შუახვევის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2014 წლის 3 სექტემბრის №06-67 ბრძანებით; წესდების მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით, ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექტორი სამტატო ნუსხას ამტკიცებს მუნიციპალიტეტის გამგეობის თანხმობით.

5. ბაგა-ბალების გაერთიანებაში 2015 წლიდან ჩატარებული რეორგანიზაციით, 2014 წლის 1 იანვარს დამტკიცებული სამტატო ნუსხისგან განსხვავებით, მედდა დიეტოლოგის 2 სამტატო ერთეულის ნაცვლად, 2015 წელს დამტკიცებული სამტატო ნუსხით, დარჩა მედდა დიეტოლოგის 1 სამტატო ერთეული, ანუ მედდა დიეტოლოგის 1 სამტატო ერთეული შემცირდა და შემოღებული იქნა ექიმის 1 სამტატო ერთეული.

6. ბაგა-ბალებში მედდა-დიეტოლოგის 1 სამტატო ერთეულზე გაერთიანების დირექციამ უპირატესობა მიანიჭა მედდა-დიეტოლოგს ნ. ფ-ეს, რომელიც 1977 წლიდან მუშაობდა ბაგა-ბალების მედდად, ხოლო 2011 წლის 18 იანვრიდან – დიეტ-ექთნად.

7. დასაქმებულმა 2015 წლის 11 თებერვალს სარჩელი აღძრა ბაგა-ბალების გაერთიანების წინააღმდეგ, მისი სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნით.

8. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

9. რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-6 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და, დავის მოწესრიგებისას, გამოიყენა სშკ-ის მე-2, მე-5, მე-8 და 37-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) მე-4, 102-ე და 105-ე მუხლები.

10. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებლის №71 ბრძანება დიეტ-ექთნის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ უკანონო იყო, ასევე ისიც, რომ დასაქმებულთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული და ყოველწლიურად მისი გაგრძელება ფორმალური ხასიათის იყო. სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელესთან ფორმდებოდა ვადიანი, ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა განახლება ხდებოდა ყოველი მომდევნო წლის დასაწყისში. ასეთივე ხელშეკრულება გაფორმდა მასთან 2014 წლის 3 იანვარს, რომელსაც ვადა გაუვიდა იმავე წლის 31 დეკემბრს. დასაქმებულმა იცოდა, რომ მასთან ფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რასაც ის ფაქტიც ადას-

ტურებდა, რომ მან, 2014 წლის 24 დეკემბერს, განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს და შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება სთხოვა. გაერთიანების დირექტორმა დასაქმებულს აღარ გაუგრძელა შრომითი ხელშეკრულება 2015 წლის 1 იანვრიდან, რისი უფლებაც მას სშკ-ის მე-5 მუხლით ჰქონდა.

11. სასამართლომ კანონიერად მიიჩნია, რომ ბაგა-ბაღების გაერთიანების დირექტორის №71 ბრძანება, რის გამოც არ არსებობდა მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

12. მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

13. დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი შემდეგ საფუძვლებს ემყარებოდა:

13.1. მცდარი იყო სასამართლოს დასკვნა, რომ დასაქმებული 2005 წლიდან გათავისუფლებამდე, მათ შორის, 2011 წლის 18 იანვრიდან დიეტ-ექტნად მუშაობისას, ერთწლიან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან. მოსარჩელის განმარტებით, დამკვიდრებული პრაქტიკა ხელშეკრულებების ყოველწლიურად განახლება, რაც ფორმალური ხასიათის იყო, არ იცვლებოდა შინაარსობრივად და, ფაქტობრივად, ერთი დღითაც კი არ წყდებოდა დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა;

13.2. ბაგა-ბაღში რეალურად რეორგანიზაცია არ მომხდარა, დიეტ-ექტნის პოზიცია არ გაუქმებულა, ანუ მოპასუხის ქმედება ააიპ-ის წესდებით გათვალისწინებულ მიზნებსა და ამოცანებს ეწინააღმდეგებოდა;

13.3. დასაქმებული, სშკ-ის მე-6 მუხლით, უვადო შრომით ხელშეკრულებაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან და, ვადის გასვლის საფუძვლით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონო იყო.

14. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 აგვისტოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის №71 ბრძანება დიეტ-ექტნის გათავისუფლების შესახებ, იგი აღადგინეს პირვანდელ სამუშაოზე და, მის სასარგებლოდ, 2015 წლის 1 იანვრიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მიუღებელი ხელფასის სახით, თვეში 230 ლარი.

15. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების 1-6 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებე-

ბი და დამატებით აღნიშნა, რომ დასაქმებული ბაგა-ბაღში და მის სამართალმემკვიდრე ბაგა-ბაღების გაერთიანებაში მუშაობდა 2005 წლიდან, შესაბამისად, მოპასუხესთან (და მის წინამორბედთან) მისი მუშაობა 5 წელს აღემატებოდა.

16. სასამართლომ განმარტა, რომ საწარმოთა უფლებამონაცვლეობა არის სპეციფიკური სამართლებრივი ურთიერთობა და იგი გამომდინარეობს კანონიდან. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 38-ე მუხლის (არასამენარმეო იურიდიული პირის რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია) ¹¹ პუნქტის თანახმად: „არასამენარმეო იურიდიული პირის გაყოფა (დაყოფა-გამოყოფა) შერწყმა (გაერთიანება) და ლიკვიდაცია ხორციელდება მენარმე სუბიექტის ლიკვიდაციისათვის, რეორგანიზაციისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“ (30.05.2013. №651). აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმ საკითხის გასარკვევად, რეორგანიზაციამდე არსებული ბაგა-ბაღის (სადაც მოსარჩელე იყო დასაქმებული) სამართალმემკვიდრე არის თუ არა რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილი ააიპ ბაგა-ბაღების გაერთიანება, სსკ-ის 38-ე მუხლისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის (შემდეგში მენარმეთა კანონი) ¹⁴ მუხლის (საწარმოს რეორგანიზაცია) პირველი პუნქტის თანახმად: საწარმოს რეორგანიზაციის სახეებია: გარდაქმნა, შერწყმა (გაერთიანება, მიერთება) გამოყოფა; ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის ბოლო წინადადების თანახმად: „საწარმო, რომელმაც საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო არის თავდაპირველი საწარმოს (საწარმოების) სამართალმემკვიდრე“. სასამართლომ დაასკვნა, რომ თავად კანონმა განსაზღვრა, რეორგანიზაციამდე არსებული საწარმოების სამართალმემკვიდრედ – ახალი საწარმო-ააიპ ბაგა-ბაღების გაერთიანება.

17. სასამართლომ აღნიშნა, 2011 წლიდან შეიქმნა ბაგა-ბაღების გაერთიანება ააიპ-ის სამართლებრივი ფორმით, შესაბამისად, წინამორბედი ბაგა-ბაღი, როგორც დამოუკიდებელი სუბიექტი ამ თარიღიდან აღარ არსებობდა და ის შუახვევის მუნიციპალიტეტის ბაგა-ბაღებთან ერთად შეერწყა ააიპ შ-ას. დასაქმებული მოპასუხე ბაგა-ბაღში და მის სამართალმემკვიდრე ააიპ ბაგა-ბაღების გაერთიანებაში მუშაობდა 2005 წლიდან, შესაბამისად, იგი უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან (სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილი და ¹³ ნაწილი).

18. სშკ-ის მე-6 მუხლის ¹³ ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრო-

მითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული მუხლის შენიშვნის მიხედვით, ამ მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის შესაბამისად, დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება, მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად, დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. სშკ ამოქმედდა 2010 წლის 27 დეკემბერს, ხოლო მითითებული ცვლილება (12.06.2013 №729) ამოქმედდა 04.07.2013 წელს.

19. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის დასაქმების ხანგრძლივობა მოჰასუხე ბაგა-ბაღში და შემდეგ მის სამართალმემკვიდრე ააიზ ბაგა-ბაღების გაერთიანებაში 9 წელზე მეტს შეადგენდა. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება მიჩნეული უნდა ყოფილიყო უვადოდ, რადგან მოსარჩელე ბაღში 5 წელზე მეტი მუშაობდა. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით, რაც გასაჩივრებული ბრძანების გაუქმების საფუძველს წარმოადგენდა.

20. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებული უნდა აღდგენილიყო გაერთიანების ბაგა-ბაღის დიეტ-ექთნად და, მის სასარგებლოდ, მოჰასუხეს უნდა დაკისრებოდა, 2015 წლის 1 იანვრიდან, მის სამუშაოზე აღდგენამდე, მიუღებელი ხელფასი თვეში – 230 ლარი.

21. სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვა-

ნელა სსკ-ის 38-ე, 408-ე მუხლებით, მენარმეთა შესახებ კანონის 14^ე მუხლით; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო აქტის მე-6 მუხლით; 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლით; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით; სშკ-ის პირველი, მე-6, 37-ე, 38-ე და 44-ე მუხლებით.

22. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვევტილება საკასაციო ნესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადანყვევტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა.

23. კასატორი შემდეგ პრეტენზიებზე უთითებს:

23.1. გასაჩივრებული გადანყვევტილება წინააღმდეგობრივია, ვინაიდან ერთი მხრივ, სასამართლო აცხადებს, რომ მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია ან ტოლფასი სამუშაო, ან აღდგეს იმ ადგილზე, სადაც გათავისუფლებამდე მუშაობდა, მაგრამ სასამართლოს გადანყვევტილებით მოსარჩელე აღდგენილია გაუქმებულ საშტატო ერთეულზე, რადგან საშტატო ნუსხიდან გარკვევით ჩანს, რომ დიეტ-ექთნის 2 საშტატო ერთეულიდან ერთი გაუქმებულია, რასაც ყოფილი დიეტ-ექთანაც არ უარყოფდა; სასამართლომ არც იმაზე იმსჯელა, არსებობს თუ არა ტოლფასი სამუშაო, რომელზედაც შესაძლებელი იქნებოდა მოსარჩელის დასაქმება.

23.2. მცდარია სასამართლოს დასკვნა, რომ ააიპ ბაგა-ბაღების გაერთიანება წარმოადგენს წინამორბედი ბაგა-ბაღის სამართალმემკვიდრეს, რადგან საქმის მასალებით არ ჩანს, თუ რა ორგანიზაციული ფორმით არსებობდა წინა ბაგა-ბაღი, ხოლო ააიპ-ის სადამფუძნებლო დოკუმენტებში მსგავსი ჩანაწერი არ არსებობს. ამდენად, სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა არ გამომდინარეობს საქმის მასალებიდან. გასაჩივრებული გადანყვევტილებით არასწორადაა განმარტებული სშკ-ის მე-6 მუხლი და მისი დამატებები, დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა მოსარჩელის უწყვეტად მუშაობაზე მოპასუხესთან იმ პირობებში, როდესაც ბაგა-ბაღების გაერთიანება შეიქმნა 2011 წელს და აქედან ხუთი წელი არ არის გასული. ამდენად, დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არ შეიძლება ჩაითვალოს უვადაოდ.

23.3. სასამართლომ არ შეაფასა მოსარჩელის განცხადება (იხ. ამ განჩინების მე-10 პუნქტი).

24. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულია წარმოებაში სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასამ-

ვებობის შესამონმებლად, ხოლო 2016 წლის 15 იანვრის განჩინებით, დასაშვებად ცნო სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 პუნქტის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის დასაბუთებულობის შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი მოტივაციით:

25. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); უზენაეს სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადის პრეტენზია დასაბუთებულია დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, რის გამოც, სწორედ ამ ნაწილში დამატებითი კვლევისათვის საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

26. საკასაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნას, რომელიც დასაქმებულთან გაფორმებულ ხელშეკრულებას განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიიჩნევს (იხ. ამ განჩინების 18-19 პუნქტები), რადგან შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილია (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი), შესაბამისად, საკასაციო საჩივრის საფუძველს, რომელიც ამ განჩინების 23.2. ქვეპუნქტშია მითითებული, საკასაციო სასამართლო სამართლებრივად დაუსაბუთებლად მიიჩნევს და ამ ნაწილში კასატორის პრეტენზიას არ აკმაყოფილებს.

27. კასატორის პრეტენზიასთან დაკავშირებით, (იხ. განჩინების 23.1. ქვეპუნქტი), საკასაციო სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია, სააპელაციო სასამართლომ დამატებით გამოიკვლიოს და შეაფასოს, დასაქმებულის აღდგენა რამდენად არის

შესაძლებელი პირვანდელ სამუშაოზე, რათა საქმეზე მიღებული საბოლოო გადაწყვეტილება აღსრულებაუნარიანი იყოს და არ წარმოიქმნას სხვა ისეთი დავის საფუძველი, რომელიც განსახილველი საქმის სამართალწარმოების ფარგლებში უნდა გადაწყდეს საპროცესო ეკონომიის, სწრაფი და ეფექტიანი მართლმსაჯულების ინტერესების გათვალისწინებით.

28. აქვე საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს უზენაესი სასამართლოს მიერ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის გამოყენების საკითხზე, კერძოდ, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

29. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად სააპელაციო სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს ზემოხსენებული გარემოება და შეაფასოს, რადგან მითითებული ფაქტის დადგენა მნიშვნელოვანია საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად, რათა სოციალური სამართლიანობის პრინციპით შეფასდეს დამსაქმებლის ქმედება, ამასთან, გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ, აღსრულებადი იყოს. სსსკ-ის 412-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, ამავე ნორმის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე,

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408.3-ე, 410-ე, 412-ე მუხ-

ლებით და

და ა დ გ ი ნ ა :

1. ა(ა)იპ „შ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ნ. კ-ის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 აგვისტოს გადაწყვეტილება და ამ ნაწილში საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად;
3. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 აგვისტოს გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად;
4. კასატორს სახელმწიფო ბაჟი გადახდელი აქვს;
5. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო

გადანყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-354-339-2016

1 ივლისი, 2016 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ლ. გ-მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო ტექნიკური ცენტრი „დ-ს“ (შემდგომში –

მოპასუხე, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა მხარეთა შორის 2013 წლის 1 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის ბათილად ცნობა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის ნაწილში, მოპასუხე ორგანიზაციაში საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენა და 2013 წლის 31 დეკემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრება თანამდებობრივი სარგოს – თვეში 938 ლარის ოდენობით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ გარემოებებს: მოსარჩელე 1985 წლიდან დასაქმებული იყო სს „თ-ში“ სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2004 წელს, როდესაც მოპასუხემ შეიძინა საწარმო, იგი პრესამასახურის უფროსის თანამდებობაზე იყო დანიშნული და აგრძელებდა საქმიანობას, მათ შორის მოპასუხის ხელძღვანელობის პირობებში. ბოლო წლების განმავლობაში ხდებოდა ვადიანი (1-წლიანი) ხელშეკრულებების გაფორმება, რომელიც გრძელდებოდა ახალი ხელშეკრულებით. მოსარჩელე სამუშაოს ასრულებდა ჯეროვნად, თუმცა კადრების რეორგანიზაციის პროცესიდან გამომდინარე, მოპასუხე დაწესებულების დირექტორის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ახლო ნათესავების დასაქმებას, რასაც მოსარჩელის გათავისუფლება მოჰყვა შედეგად. ბოლო ვადიანი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან გაფორმდა 2013 წლის 1 ოქტომბერს და მისი მოქმედების ვადა 2013 წლის 31 დეკემბრით განისაზღვრა, ამ ვადის ამონურვის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელებულა. მოპასუხემ, მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე კადრის შერჩევის მიზნით, ჩაატარა კონკურსი, თუმცა, არ გაითვალისწინა, რომ ეს პოზიცია არ წარმოადგენდა საჯარო თანამდებობას და არც დასაქმებული იყო საჯარო მოხელე. გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღით ადრე დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის მოადგილე და ადამიანური რესურსების მართვის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელი მოსარჩელეს აძლევდნენ რეკომენდაციას კონკურსის წესით თანამდებობის დაკავების თაობაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებლით მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო იმ დასაბუთებით, რომ შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან გაფორმდა გარკვეული ვადით და მოსარჩელე დასაქმდა „დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის“ სტატუსით, თანახმად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23.2 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტისა, შესაბამისად, მოსარჩელე

თანამდებობიდან კანონის მოთხოვნათა დაცვით, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გათავისუფლდა. შრომითი ხერლშეკრულების 4.1. პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების ვადა, რომელიც ამ გარიგების არსებითი პირობაა და იგი ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: „კანონმდებლობით დადგენილი კონკურსის წესით ვაკანტური თანამდებობის დაკომპლექტებამდე, მაგრამ, არაუმეტეს 2013 წლის 31 დეკემბრისა“. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის კანონის მოთხოვნათა დაცვით შეწყვეტის გამო, სახეზე არ არის შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული დამსაქმებლის ბრალი, რაც სარჩელის დაკმაყოფილებას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილშიც გამოორიცხავს. მოგვიანებით, 2015 წლის 28 აპრილს სასამართლოს განცხადებით მომართა მოპასუხემ და დამატებით მიუთითა მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე (შკ-ის 38-ე მუხლი).

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 20 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

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

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი 2013 წლის 1 ოქტომბრის №... შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის ბოლო წინადადებაში მოცემული სიტყვები „მაგრამ არაუგვიანეს 2013 წლის 31 დეკემბრისა“, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის 1 იანვრიდან 2014 წლის 26 აგვისტომდე – ყოველთვიურად 938 ლარის ოდენობით. მოსარჩელის მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით

სით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე ნორმის შემდგომი ნაწილები გვთავაზობენ იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, თუ რა მიიჩნევა კანონის დარღვევად, რომელთა შორისაა სამართლის ნორმის არასწორი გამოყენება და/ან არასწორი განმარტება (სსსკ-ის 393.2 მუხლი). საკასაციო საჩივრის შესწავლით პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ კასატორი გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებას ძირითადად სწორედ იმ საფუძვლით მოითხოვს, რომ გადაწყვეტილება ემყარება არასწორ სამართლებრივ დასაბუთებას, ასევე, გამოყენებულ ნორმათა არასწორ განმარტებას. იმის შესამოწმებლად, თუ რამდენად დასაშვებია შედავება იქნა წარმოდგენილი კასატორის მხრიდან, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს წინამდებარე დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ გარემოებებზე:

1.1.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ 1985 წლიდან მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან.

1.1.2. 2013 წლის 1 ოქტომბერს მხარეთა შორის დაიდო №... შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, დასაქმებულს დაევალა საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსი სპეციალისტის მოვალეობის დროებით შესრულება.

1.1.3. ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის შესაბამისად, იგი მოქმედებდა კანონმდებლობით დადგენილი კონკურსის წესით ვაკანტური თანამდებობის დაკომპლექტებამდე, მაგრამ არაუგვიანეს 2013 წლის 31 დეკემბრისა.

1.1.4. დამსაქმებლის საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის პირველმა სპეციალიზებულმა შემადგენლობამ მოხსენებითი ბა-

რათით მიმართა გენერალური დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებელს, რომლის თანახმადაც, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის პირველი სპეციალიზებული შემადგენლობის მიერ დადგენილების საფუძველზე მოსარჩელე არ იქნა შერჩეული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე, რის გამოც დირექტორს ეთხოვა, მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.1.5. 2014 წლის 1 იანვრიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეუბნის საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ცალკე ბრძანება არ მოცემულა.

1.2. სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი, ზემოხსენებული გარემოებების თაობაზე კასატორს დასაბუთებული შედეგება არ წარმოუდგენია, შესაბამისად, წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ ამ გარემოებებს სავალდებულო ძალა გააჩნიათ, თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა.

1.3. საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისას სააპელაციო პალატამ დაარღვია მოთხოვნის მარეგულირებელი მატერიალური სამართლის ნორმები. ბათილად ცნო რა შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის დათქმა ხელშეკრულების მოქმედების ვადასთან მიმართებით, პალატამ საკუთარი მოსაზრება დაამყარა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილს. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებას იმის თაობაზე, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მოხმობილი ნორმა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის წარმოადგენდა სპეციალურ დანაწესს და იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა გაფორმდა ვაკანტური თანამდებობის კონკურსის წესით დაკომპლექტებამდე, ხელშეკრულების მოქმედების 2013 წლის 31 დეკემბრამდე ვადით შებოჭვა გაუმართლებელი იქნებოდა.

1.4. მითითებული საკითხის სწორი კვალიფიკაციის მიზნით, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს დამსაქმებლის ორგანიზაციულ-სამართლებრივ ფორმაზე. მოცემული დავის ფარგლებში დამსაქმებლად გვევლინება საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც, სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მართალია, კერძო სამარ-

თლებრივ ურთიერთობებში აღჭურვილია სამოქალაქო კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებითა და მოვალეობებით, თუმცა, მისი შექმნისა და საქმიანობის რეგულირება ხდება სპეციალური ნორმატიული აქტების საფუძველზე. „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი არის შესაბამისი კანონით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით ან კანონის საფუძველზე სახელმწიფო მმართველობის ორგანოს ადმინისტრაციული აქტით შექმნილი, საკანონმდებლო და სახელმწიფო მმართველობის ორგანოებისაგან განცალკევებული ორგანიზაცია, რომელიც სახელმწიფოს კონტროლით დამოუკიდებლად ახორციელებს პოლიტიკურ, სახელმწიფოებრივ, სოციალურ, საგანმანათლებლო, კულტურულ და სხვა საჯარო საქმიანობას, აგრეთვე ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი აღმასრულებელი ორგანოს ნორმატიული აქტით შექმნილი, სახელმწიფო მმართველობის ორგანოებისაგან განცალკევებული ორგანიზაცია, რომელიც სახელმწიფოს კონტროლით დამოუკიდებლად ახორციელებს სოციალურ, საგანმანათლებლო, კულტურულ და სხვა საჯარო საქმიანობას. დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ სახელმწიფო კონტროლის ფარგლებში სახელმწიფო ამოცანათა განსახორციელებლად შექმნილი ორგანიზაციული წარმონაქმნის ფუნქციონირებისათვის გამოსაყენებელ ნორმათა სპექტრი სამოქალაქო კანონმდებლობით არ შემოიფარგლება. საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან მიმართებით შრომის კოდექსის გამოყენებისას გასათვალისწინებელია ამ კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის დათქმა, რომლის თანახმადაც, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამ თვალსაზრისით მხედველობაშია მისაღები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 11¹ მუხლი, რომლის პირველი პუნქტის თანახმადაც, ამ კანონის 29-ე–32-ე მუხლების მოქმედება აგრეთვე ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე, გარდა იმ საჯარო სამართლის იურიდიული პირისა, რომელიც ეწევა კულტურულ, საგანმანათლებლო ან რელიგიურ საქმიანობას, და ეროვნულ მარეგულირებელ ორგანოსთან არსებული მომხმარებელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველის თანაშემწის დანიშვნის წესისა. ის გარემოება, რომ კასატორი კანონით გათვალისწინებულ გამოწვევის არ წარმოად-

გენს (ნორმაში ჩამოთვლილი სუბიექტები), დასტურდება თავად სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ხოლო სპეციალური კანონის ზემოთ მოხმობილი ნორმებით მოწესრიგებული თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნის ორგანიზაციული საკითხები. კანონის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამდებობაზე უკონკურსოდ შეიძლება დაინიშნონ დროებით მოვალეობის შემსრულებლები იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს. ნორმის მე-2 პუნქტი იმპერატიული ხასიათისაა და ადგენს დროებითი მოვალეობის შემსრულებელი პირის უკონკურსოდ დანიშვნის ვადას, რომელიც „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ კონკურსის წესით დასაკავებელი ვაკანტური თანამდებობისას არა უმეტეს 1 წლით, ხოლო, კონკურსის წესით შესავსებ სხვა თანამდებობაზე – არა უმეტეს 3 თვით განისაზღვრება. ამავე პუნქტში კანონმდებელი ადგენს, რომ იმავე თანამდებობაზე განმეორებით დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა დაუშვებელია.

1.5. მხარეთა შორის უდავოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა არ შედის იმ თანამდებობათა ნუსხაში, რომელთა მიმართაც დროებით მოვალეობის შესრულების 1-წლიანი ვადა ვრცელდება, შესაბამისად, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ მოსარჩელესთან 2013 წლის 1 ოქტომბერს დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის დათქმა – „ხელშეკრულება მოქმედებს კანონმდებლობით დადგენილი კონკურსის წესით ვაკანტური თანამდებობის დაკომპლექტებამდე, მაგრამ არაუგვიანეს 2013 წლის 31 დეკემბრისა“ განპირობებულია კანონის იმპერატიული დანაწესით და არ არსებობს შრომითი ხელშეკრულების ამ დებულების ბათილად ცნობის სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველი. აქვე გასათვალისწინებელია ის უდავო გარემოება, რომ მოსარჩელე საკონკურსო კომისიის მიერ არ იქნა შერჩეული ვაკანტურ თანამდებობაზე დასასაქმებლად.

1.6. 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. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორი სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების იმ ნაწილ-

საც, რომლითაც დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება მის მიერ ადრე დაკავებულ თანამდებობაზე სხვა პირის კონკურსის წესით დანიშვნამდე. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც უტყუარად დგინდება, რომ მოსარჩელის მოცდენას, მით უფრო დამსაქმებლის ბრალით არ ჰქონია ადგილი, კასატორისათვის არც იძულებითი განაცდურის დაკისრების წინაპირობა არსებობს.

1.7. რაც შეეხება დამსაქმებლის პოზიციას სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე, საკასაციო სასამართლო ამ საკითხის შეფასებას არ შეუდგება, რადგანაც, ზემოაღნიშნული მსჯელობით მიღწეული ის იურიდიული შედეგი, რასაც კასატორი სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრებისას ისახავდა მიზნად, შესაბამისად, ხანდაზმულია თუ არა სარჩელი ამ საკითხის გამოკვლევა კასატორის უფლებრივ მდგომარეობაზე დამატებით გავლენას არ მოახდენს.

1.8. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც მტკიცებულებათა შეფასება, ასევე, მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების დამატებით დადგენა თუ საქმის ქვემდგომი სასამართლოსათვის დაბრუნების სხვა წინაპირობები არ იკვეთება, პალატა მიიჩნევს, რომ უფლებამოსილია, თავად გადაწყვიტოს დავა. წინამდებარე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები.

2. სასამართლო ხარჯები:

2.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 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. ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწივს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

2.2. საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 367,67 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო-ტექნიკური ცენტრი „დ-ს“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 თებერვლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

3. ლ. გ-ის სარჩელი სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო-ტექნიკური ცენტრი „დ-ს“ მიმართ ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის ნაწილობრივ ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

4. ლ. გ-ს (პ/№...) სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო-ტექნიკური ცენტრი „დ-ს“ (ს/№...) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 367,67 ლარის ანაზღაურება.

5. საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

6. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი სელექციის შედეგად
კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის
ბამო**

ბანჩინება

№ას-941-891-2015

29 იანვარი, 2016 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დ. ს-ა (შემდეგში მოსარჩელე, დასაქმებული, შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორი ან მეორე კასატორი), 2012 წლის 20 ივლისიდან, შპს-ში „ს-ა“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, საწარმო ან პირველი კასატორი), წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მიიღეს კურიერად, ხოლო იმავე წლის 14 აგვისტოდან მუშაობდა სპეციალისტად. დამსაქმებელმა, 2013 წლის 1 თებერვალს, დასაქმებულთან, როგორც ერთ-ერთი რაიონული საფოსტო განყოფილების სპეციალისტთან, ერთთვიანი შრომითი ხელშეკრულება გააფორმა წერილობით, რომლის 5.2. ქვეპუნქტით განისაზღვრა, რომ მხარეთა შორის პრეტენზიების არარასებობის შემთხვევაში, ხელშეკრულების ვადის გასვლისას, მისი მოქმედების ვადა გაგრძელდებოდა ავტომატურად ერთი თვით, ყოველ ჯერზე, ამავე ხელშეკრულების პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შრომის შინაგანანესი („საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს ორგანული კანონი, შემდეგში სშკ, მე-6 მუხლი; იხ. შრომითი ხელშეკრულება).

2. საწარმოს გენერალური დირექტორის №15-01/231 ბრძანებით, 2013 წლის 21 ნოემბერს, დამტკიცდა საწარმოში კონკურსის ჩატარებისა და საკონკურსო მუშაობის წესი (იხ. ბრძანება). 2013 წლის 23 ოქტომბერს, გენერალური დირექტორის №15-01/203 ბრძანებით დამტკიცდა საწარმოს საფოსტო დეპარტამენტის საფოსტო სერვის ცენტრის მენეჯერის და ამავე

ცენტრის ოპერატორის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და ძირითადი მოვალეობები (იხ. ბრძანება). კონკურსის გავლა დაევაღათ, როგორც მოქმედ თანამშრომლებს, ასევე, თანამდებობაზე პრეტენდენტ პირებს.

3. დამსაქმებელმა, 2014 წლის 21 იანვარს, წერილობით შეატყობინა დასაქმებულს, რომ იმავე წლის 31 იანვრის ბრძანებით, იგი 1 თებერვლიდან გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან. დასახელებული ბრძანებით სამსახურიდან გათავისუფლდა სხვა თანამშრომელიც – ნ. ა-ა (შემდეგში: სხვა თანამშრომელი, მეორე მოსარჩელე ან დასაქმებული).

4. დასაქმებულმა, 2014 წლის 31 იანვარს და 11 თებერვალს, განცხადებით მიმართა საწარმოს და ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება მოითხოვა; იგივე მოთხოვნით, 2014 წლის 10 თებერვალს დამსაქმებელს მიმართა მეორე დასაქმებულმაც, რომელიც მუშაობდა საწარმოში რეგიონალური სამსახურის ერთ-ერთი ფილიალის №... საფოსტო სერვისცენტრის ოპერატორად (იხ. ამ განჩინების მე-2 პუნქტი).

5. დამსაქმებელმა, 2014 წლის 19 თებერვალს, წერილობით უპასუხა დასაქმებულს, კერძოდ, აუნყა, რომ გამოცხადებული კონკურსის პირობების შესაბამისად, მის მიერ მიღებული ტესტირების შედეგები არ შეესაბამებოდა საწარმოს შესაბამისი საფოსტო სერვისცენტრის ოპერატორისათვის განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

6. წინამდებარე განჩინების პირველ პუნქტში დასახელებულმა დასაქმებულმა 2014 წლის 27 თებერვალს, ხოლო მესამე პუნქტში მითითებულმა მეორე დასაქმებულმა – იმავე წლის 12 მარტს, სარჩელი აღძრეს საწარმოს წინააღმდეგ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 13 ივნისის განჩინებით ორივე დასაქმებულის სარჩელი დამსაქმებლის წინააღმდეგ გაერთიანდა ერთ სამოქალაქო საქმედ და მიენიჭა №2/3065-14 (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ, 182-ე მუხლის მე-4 ნაწილი). საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ორივე დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 31 იანვრის ბრძანება, რომლის საფუძველზეც სამსახურიდან გათავისუფლდნენ დასაქმებულები, ამ უკანასკნელთა სასარგებლოდ საწარმოს დაეკისრა კომპენსაციის, თი-

თოეულისათვის 5000 ლარის გადახდა (იხ. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი).

8. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების 1-5 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და დავის მოსაწესრიგებლად იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით, ევროპის სოციალური ქარტიის მე-10 მუხლით, სშკ-ის მე-9 და 38-ე მუხლებით.

9. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შესაფასებელი იყო დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული კონკურსის კანონიერება და მისი შედეგების ადეკვატურობა დასაქმებულთა გათავისუფლების საფუძვლიანობისათვის, კერძოდ, სანარმოსა და დასაქმებულს შორის ბოლო ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 1 თებერვალს და, როგორც მოპასუხე მიუთითებდა, ყოველთვიურად გრძელდებოდა ხელშეკრულების 5.1. და 5.2. პუნქტების შესაბამისად (იხ. განჩინების პირველი პუნქტი).

10. სასამართლომ უდავო გარემოებად მიიჩნია, რომ ორივე დასაქმებულთან, 2013 წლის 5 ივლისიდან (სშკ-ის ახალი რედაქციის ამოქმედების დღიდან), შრომითი ხელშეკრულება უნდა დადებულიყო არანაკლებ 1 წლის ვადით, რადგან ამ დროიდან ამოქმედებული კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნა იმპერატიულად მოითხოვდა აღნიშნულს (სშკ-ის მე-6 მუხლის 1 და 1¹ პუნქტები). ამასთან, არ დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელები დაქირავებული იყვნენ დროებითი სამუშაოს შესასრულებლად, რაც დამსაქმებელს აძლევდა უფლებას, რომ ერთ წელზე ნაკლები ვადით მიეღო თანამშრომელი სამსახურში. შესაბამისად, 2014 წლის 31 იანვარს, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებები გრძელდებოდა.

11. სასამართლომ აღნიშნა, რომ როდესაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, დამსაქმებელი აცხადებს კონკურსს, მისი შედეგები შეიძლება იმგვარი იყოს, რომ დასაქმებული გათავისუფლდეს თანამდებობიდან. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეებს შორის დადებულ ხელშეკრულებებში არ იყო მითითება, რომ დამსაქმებელი შეამონმუბდა დასაქმებულის კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებს, გამოცდის ან კონკურსის წესით. ასევე, არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელები, შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, თავიდანვე იყვნენ ინფორმირებული, რომ მათი საქმიანობა წარმოადგენდა ისეთ მნიშვნელოვან, ცოდნასა და სიანხლებზე ორიენტირებულ საქმიანობას, რომ გამოცდების ჩაუბარებლობას, შესაძლოა, მოჰყოლოდა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

12. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმის გარემოებებით არ დასტურდებოდა, რომ დამსაქმებელი, მიიჩნევდა რა მნიშვნელოვნად დასაქმებულების მაღალ კვალიფიკაციას, მათი პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან პრომითი უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისათვის რაიმე სახის საგანმანათლებლო ან პრაქტიკულ საქმიანობას ენეოდა. არ დადასტურდა, რომ დასაქმებულებს საშუალება ჰქონდათ, დამსაქმებლის ინიციატივით და მისივე ხარჯით, გაეწყოთ რაიმე სახის შრომითი კურსები ან კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის სწავლება.

13. სასამართლომ განმარტა, რომ ტექნოლოგიური პროგრესის კვალობაზე, კერძო საწარმოებს შორის არსებული კონკურენციის პირობებში, ხშირად აუცილებელი ხდება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, მისი შრომითი უნარ-ჩვევების დახვეწა და ახალ, გააზრებულ და დასაბუთებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანა. თუ არა მენარმის ყოველდღიური მონდომება, რომ კონკურენტულ გარემოში მიაღწიოს თავისი მომსახურების ან პროდუქციის ეფექტურ რეალიზებას, მაშინ, როდესაც გახსნილი და თავისუფალი ბაზარი ყოველდღიურად ზრდის კონკურენტების ოდენობას, ტექნოლოგიების განვითარება, სახელმწიფო რეგულაციების სიმკაცრე, შესაძლოა გადაულახავ წინააღმდეგობად გადაიქცეს. კონკურენტუნარიანობის გაზრდის ერთ-ერთ საშუალებას დასაქმებულთა უნარ-ჩვევების მაქსიმალური დახვეწა წარმოადგენს, მომსახურების დონით სხვა საწარმოსთან უპირატესობის მოპოვება და სასიამოვნო სერვისის შეთავაზება მომხმარებლისათვის. სწორედ, ამგვარად უნდა იქნეს გააზრებული თავისუფალი და კონკურენტული ბაზრის პრინციპები. ამასთან ერთად, მენარმეს მოეთხოვება, რომ კარგად დაასაბუთოს, ერთი მხრივ, დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების დინამიური საჭიროება და, მეორე მხრივ, შექმნას თავისი ხარჯითა და ინიციატივით პირობები, რაც დასაქმებულებს მისცემდა საშუალებას, რომ მომზადებული შეხვედრილიყვნენ ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შეფასებას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სახეზე იყო დასაქმებულებისათვის მხოლოდ მოვალეობების დაკისრება, იმგვარი პირობების შექმნა, რომ ისინი ყოველგვარი განგრძობადი წვრთნის გარეშე შეხვდნენ საკვალიფიკაციო გამოცდებს, რაც შრომის კოდექსის სულისკვეთებას ეწინააღმდეგებოდა.

14. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ხელოვნურად შექმნა ისეთი პირობები, რომ მუშაკთა გათავისუფლების

კანონით გათვალისწინებული საფუძველი „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან“ (სმკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი) წარმოეჩინა. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ფარგლებში, ნებისმიერი ხელოვნური მიზეზის შემოტანა, რაც მუშაკის გათავისუფლების საფუძველი გახდებოდა და ეწინააღმდეგებოდა შრომის კოდექსის სულისკვეთებას, რაც უკანონო და დაუშვებელი იყო.

15. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საერთაშორისო აქტებით დადგენილია შრომითი კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების ამაღლების შესაძლებლობა, თუმცა, იქვე მითითებულია, რომ სახელმწიფოს ვალდია, შექმნას სათანადო პირობები დასაქმებულთა პროფესიული პროგრესისათვის. სახელმწიფოს ვალდებულება არ უნდა იქნეს გაგებული იმდაგვარად, რომ ყოველი მუშაკის გადამზადება დაევალოს სახელმწიფო სტრუქტურებს. პირიქით, სახელმწიფომ უნდა შეუქმნას დამსაქმებელს საშეღავათო პირობები, რომ სწორედ, ეს უკანასკნელი იყოს დაინტერესებული და მოტივირებული, თავისი შეხედულებით და საჭიროებიდან გამომდინარე, განახორციელოს სათანადო სწავლებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესწავლა-გაღრმავების სისტემები, რაც უზრუნველყოფს მეორე და უმნიშვნელოვანესი ღირებულების – მუშაკის სტაბილური დასაქმების უფლების რეალიზებას.

16. სასამართლომ განმარტა, რომ აუცილებელია გათვალისწინებული იქნეს დამსაქმებლის კანონიერი უფლება – მოითხოვოს და სამსახურში იყოლიოს ის პროფესიონალები, რომლებიც შეძლებენ მასზე დაკისრებული მოთხოვნების განხორციელებას, თუმცა უდავოა, რომ სამსახურში უკვე მიღებული თანამშრომლის გათავისუფლება ისეთი მიზეზით, რომელიც შრომითი ხელშეკრულებით არაა გამჭვირვალედ და ცხადად გათვალისწინებული, დაუშვებელია.

17. სასამართლომ, ასევე, ყურადღება გაამახვილა სმკ-ის მე-9 მუხლზე: „შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით“. ამრიგად, დამსაქმებელს აქვს კანონიერი შესაძლებლობა, კარგად გაერკვეს დასაქმებულის შრომით შესაძლებლობებში და ისე დადოს მასთან ხელშეკრულება.

18. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია ასევე, იმ გარემოებას, რომ სადავო კონკურსის პირობების თანახმად, კონკურსი მიმდინარეობდა დასაქმებულებსა და უცხო, საწარმოში დაუსაქმებელ პირებს შორის. რეალურად, კონკურსის გამოცხადებით, მოპასუხემ ვაკანტურად გამოაცხადა მოსარჩელეთა სამუშაო ადგილები, რითაც ფაქტობრივად უგულვებლყო შრომის კოდექსის მოთხოვნები.

19. სასამართლომ განმარტა, რომ მისაღები და გამჭვირვალე პროცედურების შესაბამისად, მხოლოდ დასაქმებულთან შეთანხმებით ჩატარებული საკვალიფიკაციო გამოცდების არასაპატიო გაუვლელი შეიძლება მიჩნეულიყო გათავისუფლების საფუძვლად. ამასთან, დამსაქმებელს სარწმუნოდ უნდა დაესაბუთებინა კვალიფიკაციის შესაბამისობის შემომწების საჭიროება კონკურენტული გარემოს და მომსახურების გაუმჯობესების აუცილებლობის გათვალისწინებით. გარდა ამისა, დამსაქმებელს უნდა შეექმნა პირობები, რომ დასაქმებულს შესაძლებლობა ჰქონოდა კვალიფიკაცია ამაღლებინა და მომზადებულიყო გამოცდისათვის. სასამართლომ აღნიშნა, რომ გამოცდები უნდა ჩატარებულიყო მხოლოდ დასაქმებულებისათვის და მესამე პირებს საწარმოს გარე წრიდან კონკურსში თანაბარი მონაწილეობის უფლება არ უნდა მისცემოდ.

20. სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა გამოცდების აუცილებლობა, ამასთან, მან არ შექმნა დასაქმებულებისათვის შესაბამისი პირობები და მესამე პირებს მისცა საშუალება პირდაპირ კონკურენტიაში შესულიყვნენ დასაქმებულებთან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლების პროცედურა და შესაბამისი გადაწყვეტილებები იყო უკანონო.

21. სასამართლომ, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე დაყრდნობით, აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, მოპასუხეს დაკისრებოდა კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელეთა სასარგებლოდ.

22. საწარმომ და ამ განჩინების პირველ პუნქტში მითითებულმა დასაქმებულმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილება. დამსაქმებელმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა. დასაქმებულმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო 1.3 პუნქტის გაუქმება, რომლითაც,

მის სასარგებლოდ, სანარმოს დაეკისრა კომპენსაციის 5000 ლარის გადახდა და ამ ნაწილში ახალი გადანყვეტილების მიღება (იხ. სააპელაციო საჩივრები). მეორე დასაქმებულს საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება არ გაუსაჩივრებია.

23. სანარმოს სააპელაციო საჩივარი შემდეგ საფუძვლებს ემყარებოდა:

23.1. არასწორია სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოპასუხეს არ ჰქონდა კონკურსის ჩატარების საფუძველი. დამსაქმებელი მოგებაზე ორიენტირებული სანარმოა, გადამზადებული და მაღალკვალიფიციური კადრების ყოლა მის ერთ-ერთ უმთავრეს ინტერესს წარმოადგენს. საქალაქო სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ სანარმომ წინასწარ გადაამზადა დასაქმებულები და საკონკურსო შერჩევის ეტაპზე, ქულათა მიხედვით, მოქმედ თანამშრომლებს უპირატესობა მიანიჭა სხვა კონკურენტებთან შედარებით.

23.2. მცდარია სასამართლოსეული მსჯელობა შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების ვადებთან დაკავშირებით. ორგანიზაციაში დაიწყო რებრენდინგის პროცესი, რამაც სტრუქტურული ცვლილება გამოიწვია, შესაბამისად, დაინერგა ახალი მეთოდოლოგია, რაც კონკურსის ჩატარების წინაპირობა გახდა.

24. დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტებს მოიცავდა:

24.1. საქალაქო სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაცია არ შეესაბამება იმ ზიანს, რომელიც მას სანარმოს უკანონო ქმედებით მიადგა. დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა 625 ლარს, ხოლო უკანონო გათავისუფლებიდან გასული იყო 12 თვე, უნდა ანაზღაურებულიყო 7500 ლარი. მოპასუხემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება, შესაბამისად, გადასახდელი კომპენსაცია უნდა შეესაბამებოდეს სანარმოს მიერ უკანონო ბრძანების მიღებიდან სასამართლოს მიერ საბოლოო გადანყვეტილების მიღებამდე გასულ პერიოდს.

25. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 ივნისის გადანყვეტილებით სანარმოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა და, მის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს დაეკისრა საკომპენსაციოდ 7500 ლარის გადახდა.

26. სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მათ მიერ დაკავებულ თანამდე-

ბობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

27. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც უკავშირდებოდა დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვდა შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანი იყო მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეწყდომოდა შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოსპობოდა საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეზღუდვოდა შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შექმნოდა გარკვეული რისკები.

28. სასამართლომ მიიჩნია, რომ შესაფასებელი იყო დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული კონკურსის კანონიერება, რაც სხვა გარემოებებთან ერთად, გულისხმობდა კონკურსის პროცესის მართლზომიერების შეფასებას.

29. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სანარმოს გენერალური დირექტორის 2013 წლის 23 ოქტომბრის №15-01/203 ბრძანებით (იხ. ამ განჩინების მე-2 პუნქტი), სერვის ცენტრის ოპერატორის ძირითადი მოვალეობები განისაზღვრა შემდეგნაირად: სერვის ცენტრის კლიენტებისათვის საფოსტო მომსახურების გაწევა; კლიენტების საფოსტო პროდუქტებზე/მომსახურებაზე ინფორმაციის მიწოდება და მათი საჭიროების ანალიზი და კონსულტაცია; კლიენტების მაღალი სტანდარტით მომსახურება. ამავე ბრძანების თანახმად, სერვის ცენტრის ოპერატორი შემდეგ უნარ-ჩვევებს უნდა ფლობდეს: სამუშაოს დაგეგმვისა და ორგანიზების უნარი; მომსახურების ხარისხზე და კლიენტზე ორიენტირებულობა; დეტალებზე ორიენტირებულობა; კომუნიკაციის უნარი; გამართულად მეტყველება; დროის მართვა; გუნდური მუშაობა და პროგრამაში, მონაცემთა ბაზაში სწრაფად მუშაობის უნარი.

30. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სანარმოს საკონკურსო კომისიის 2014 წლის 10 იანვრის №11 ოქმში აღნიშნულია, რომ მეორე დასაქმებულმა (იხ. განჩინების მე-3 პუნქტი) მიიღო დაბალი შეფასება, რაც, გულისხმობდა, რომ მან ვერ დააკმაყოფილა სერვისცენტრის ოპერატორის პოზიციისათვის განსაზღვრული მოთხოვნები. დადგენილია, რომ ოქმი არ შეიცავდა შესაბამის დასაბუთებას. სანარმოს გენერალური დირექტორის 2014 წლის 19 თებერვლის წერილის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მიღებული შედეგები არ შეესაბამებოდა საფოსტო სერვის ცენტრის

ოპერატორისათვის განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, რომელიც დამტკიცდა საწარმოს გენერალური დირექტორის №15-01/203 ბრძანებით. დასაქმებულის მოთხოვნის მიუხედავად, აღნიშნული წერილი არ შეიცავდა მითითებას, თუ რომელი საკვალიფიკაციო მოთხოვნა ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ.

31. სასამართლომ განმარტა, სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებული მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი და აღნიშნა, რომ, იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის სადავო იყო გამოცემული ბრძანების მართლზომიერება, აღნიშნული საკითხი მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენდა. შესაბამისად, სწორედ დამსაქმებელს უნდა დაედგინებინა, კონკურსის შედეგად მოსარჩელეთა კვალიფიკაციისადმი შესაბამისობის შემოწმების კონკურენტული გარემოებები.

32. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელებმა წარმატებით გაიარეს კონკურსის სამი ეტაპი და საკონკურსო კომისიამ, საკონკურსო მოთხოვნების არდაკმაყოფილების საფუძველად, ორივე დასაქმებულისადმი მიიჩნია კონკურსის მეოთხე ეტაპის – გასაუბრების ეტაპის არადაამაკმაყოფილებელი შეფასება.

33. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ მოპასუხეს არ წარუდგენია და შესაბამისად, საქმეში არ მოიპოვებოდა კონკურსანტებთან (მოსარჩელებთან) გასაუბრების ოქმი, რაც კონკურსის გასაუბრების ეტაპის (პროცესის) ამსახველ უმთავრეს მტკიცებულებას წარმოადგენდა. იმ პირობებში, როდესაც სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მტკიცების ტვირთის განაწილების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება მოპასუხე მხარის მტკიცების ტვირთში შემავალ გარემოებას წარმოადგენდა, დამსაქმებელს არ წარუდგენია არცერთი მტკიცებულება, რომლითაც დადგინდებოდა, საფოსტო სერვის ცენტრის ოპერატორის საკონკურსო პოზიციაზე, მოსარჩელებმა რომელი საკვალიფიკაციო მოთხოვნა ვერ დააკმაყოფილეს, ან რაში მდგომარეობდა მათი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. შესაბამისად, არ დასტურდებოდა კონკურსის პროცესის მართლზომიერება.

34. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საკონკურსო გასაუბრების გაუმჭვირვალე პროცესი და მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვე-

ვების შეფასების არანათელი კრიტერიუმები არ გამოორიცხავდა მოსარჩელებებისადმი დისკრიმინაციული მოპყრობის შესაძლებლობას და საფუძველს ქმნიდა დასაბუთებული ვარაუდისათვის, რომ მოპასუხემ უფლება (კონკურსის შედეგების შეფასება) არამართლზომიერად გამოიყენა. მით უფრო, როდესაც დასაქმებულებმა ტესტურ ნაწილს წარმატებით გაართვეს თავი, მათ პირად საქმეში კი ვალდებულებათა არაჯეროვანი შესრულების დამადასტურებელი მტკიცებულებები არ მოიპოვებოდა, ხოლო გასაუბრების ეტაპი, რომელიც აბსოლუტურად გაუმჭვირვალედ მიმდინარეობდა, მისი მართლზომიერად ჩატარების პრეზუმფციას არ ქმნიდა.

35. სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ, სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული თავისუფლდება სამსახურიდან კვალიფიკაციის ელემენტზე მითითებით, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია, დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი დაკისრებული ვალდებულებების შესრულებას თავს ვერ ართმევდა, ხოლო იმ შემთხვევაში, როდესაც მითითებული გარემოება მხოლოდ გასაუბრების გზით მოწმდება, ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენის გზით უნდა დაადასტუროს, თუ რაში გამოიხატა დასაქმებულის მიერ საკუთარი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება ან იმ უნარ-ჩვევების ნაკლებობა, რომლის გამოც, იგი დაკავებულ თანამდებობასთან შეუფერებლად იქნა ცნობილი. განსახილველ შემთხვევაში, კი, დამსაქმებელს ასეთი მტკიცებულებები არ წარუდგენია.

36. სასამართლომ აღნიშნა, იმ პირობებში, როდესაც საქმის მასალებით არ იყო დადასტურებული დასაქმებულთა (პირველი და მეორე მოსარჩელები) კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა, მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, 2014 წლის 31 იანვრის №15-02/101 ბრძანების გამოცემის ფაქტობრივი საფუძველი. შესაბამისად, აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება კანონიერი იყო და ამ ნაწილში იგი უცვლელად უნდა დარჩენილიყო.

37. სასამართლომ აღნიშნა, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება

და მოპასუხეს, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 5000 ლარის ოდენობით, მოსარჩელეთაგან მხოლოდ პირველმა გაასაჩივრა და მისი სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნას წარმოადგენდა კომპენსაციის გაზრდა 7500 ლარამდე. ამდენად, პირველი მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნიდან გამომდინარე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) 248-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, სასამართლო მოკლებული იყო შესაძლებლობას, ემსჯელა პირველი დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე აღდგენასთან დაკავშირებით, შესაბამისად სასამართლოს მსჯელობისა და შეფასების საგანს წარმოადგენდა მხოლოდ დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის მიზანშეწონილობა.

38. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დამსაქმებელს სადავოდ არ გაუხდია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრებოდა ერთი თვით და ხელშეკრულების 5.1. და 5.2. პუნქტების თანახმად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის პრეტენზიების არარსებობის შემთხვევაში, ხელშეკრულების ვადის გასვლისას, მისი მოქმედების ვადა გრძელდებოდა ავტომატურად, ერთი თვით, ყოველ ჯერზე. ავტომატურად ვადა არ გაგრძელდებოდა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის იარსებებდა პრეტენზიები. სასამართლომ აღნიშნა, რომ რეალურად, აღნიშნული პირობა წარმოადგენდა უვადო ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელ პირობას, რადროსაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სხვა პირობებთან ერთად, დამოკიდებული იყო მხარეთა მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი/აღებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებაზე და შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მხოლოდ გარკვეული პრეტენზიების არსებობა წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. ეს ნიშნავდა იმას, რომ სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობილი ბრძანების არსებობის პირობებში, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობები გაგრძელდებოდა ავტომატურ რეჟიმში.

39. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებული საქალაქო სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობის არასათანადოობას ასაბუთებდა იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ სასამართლოს მხედველობაში უნდა მიეღო უკანონო ბრძანების მიღებიდან სასამართლოს მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე გასული პერიოდი და მისი ხელფასის გათვალისწინებით, საწარმოს უნდა დაკისრებოდა 7500 (12

თვის ხელფასი – 625 X 12+7500) ლარის კომპენსაცია.

40. სასამართლომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე განმარტა, რომ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული სამუშაოდან 2014 წლის 1 თებერვალს გათავისუფლდა, ხოლო სააპელაციო სასამართლომ საბოლოო გადაწყვეტილება საქმეზე 2015 წლის 22 ივნისს მიიღო, სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა, დამსაქმებლისათვის 7500 ლარის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ დასაბუთებული იყო და უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

41. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა სანარმომ, ხოლო დასაქმებულმა შეეგებებულა საკასაციო საჩივარი წარადგინა.

42. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი, ასევე, მის მიერ 2015 წლის 26 ოქტომბერს წარმოდგენილი დამატებითი საკასაციო საჩივარი დამყარებულია შემდეგზე:

42.1. სასამართლოს მიერ აღნიშნული საქმის წარმოებაში მიღება მნიშვნელოვანი იქნება ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის, ვინაიდან დავიდან გამომდინარე, კოლიზიაში მოდის ადამიანის შრომის კონსტიტუციური უფლება და დამსაქმებლის ინტერესი, განახორციელოს ეკონომიკური საქმიანობა მაღალკვალიფიციური კადრების დახმარებით. კასატორის მტკიცებით, სააპელაციო სასამართლომ უგულვებელყო კერძო სანარმოს კანონიერი ინტერესი, თავისუფალი ეკონომიკური საქმიანობის ფარგლებში მოახდინოს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლება და ჩატარებული ტესტირების საფუძველზე, ობიექტურად მიიღოს გადაწყვეტილება თანამშრომელთა დანინაურების, დაქვეითების ან გათავისუფლების საკითხების შესახებ.

42.2. სანარმოს მიერ ტესტირების ჩატარების საფუძველი სამართლებრივად იყო დარეგულირებული. მხარეებმა მიიღეს შესაბამისი გადაამზადება, გაეცნენ ტესტირების ნიმუშებს, ჰქონდათ უფრო ნაკლები ზღვარი დანესებული, მიუხედავად ამისა ვერ შეძლეს საბოლოო ეტაპის, გასაუბრების გადალახვა. ფსიქოლოგის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით ისინი ვერ შეძლებდნენ იმ ღონისძიებების გატარებას, რისი დანერგვაც მიმდინარეობდა ორგანიზაციაში. აღნიშნულ შედეგებზე ინფორმაცია მოცემული იყო ელექტრონულად და მისი ნახვა შეეძლო ინდივიდუალური მომხმარებლის პაროლით თითოეულ დაინტერესებულ პირს, რასაც მხარეები გაეცნენ. კასატორის მტკიცებით, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მიღებული შედეგების პროპორციულად შესთავაზეს სხვა ალტერნატიუ-

ლი სამუშაო ადგილი ორგანიზაციაში, იგივე ხელფასის ოდენობით, რაზეც მან უარი განაცხადა.

42.3. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ იმსჯელა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შემონმების შესახებ და გააკეთა არანორი სამართლებრივი დასკვნა იმის შესახებ, რომ საწარმო არ იყო უფლებამოსილი ჩაეტარებინა საკვალიფიკაციო გამოცდები დასაქმებულებისათვის. კასატორი უთითებს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს აწესრიგებს, როგორც მოქმედი კანონმდებლობა, ისე ინდივიდუალური ან კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები და შრომის შინაგანანესი, რომლითაც პირდაპირაა განსაზღვრული, რომ ორგანიზაციის დირექტორის გადაწყვეტილებით შეიძლება ატესტაცია განხორციელდეს, რომლის შედეგიც შეიძლება საფუძველად დაედოს დასაქმებულის დანინაურებას, დაქვეითებას ან გათავისუფლებას, შესაბამისად, უსაფუძვლოა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა, რომ მხარეებს შორის არ ყოფილა წინასწარი შეთანხმება საკვალიფიკაციო გამოცდების ჩატარებისა და მისი თანმდევი იურიდიული შედეგების შესახებ. კასატორის მოსაზრებით, სასამართლომ სათანადოდ არ შეისწავლა მხარის მიერ წარდგენილი წერილობითი მტკიცებულებები, რომლებშიც ნათლად ჩანს, რომ დასაქმებულები, საწარმოს შრომის შინაგანანესის მე-15 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ვალდებული იყვნენ დირექტორის გადაწყვეტილების შესაბამისად, საკვალიფიკაციო გამოცდები გაეარათ, რომელიც იურიდიულ შედეგს წარმოშობდა.

42.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა აგებულია სამართლის ისეთ ზოგად პრინციპებზე, როგორცაა შრომის თავისუფლება, თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის უფლება. აუცილებელია გაივლოს ზღვარი ადამიანის კონსტიტუციურ უფლებასა და დამსაქმებლის ეკონომიკურ ინტერესს შორის, რადგან მუდმივი ეკონომიკური განვითარების პირობებში, აუცილებელია დამსაქმებელს უფლება ჰქონდეს თავისი შეხედულებისამებრ პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება და ორგანიზებულ საკვალიფიკაციო გამოცდაში მონაწილეობის მიღება მოსთხოვოს დასაქმებულს, რათა შემდგომში დამსაქმებელმა კვალიფიკაციურ გუნდთან ერთად შეძლოს თავისი ეკონომიკური მიზნების რეალიზება. უსაფუძვლოა სასამართლოსეული მსჯელობა, რომ დამსაქმებელმა ხელოვნურად შექმნა დასაქმებულისათვის ისეთი პირობები, რომ შემდგომ ადვილად გაეთავისუფლებინა დაკავებული თანამდებობიდან. გა-

დანყვეტილებაში ვარაუდის სახით მითითებული აღნიშნული მსჯელობა, არ შეესაბამება სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობას.

42.5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 2.13 პუნქტში სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა იმ გარემოებას, რომ სადავოდ ქცეული კონკურსის ჩატარებით, საწარმომ ფაქტობრივად უგულებელყო შრომის კოდექსის მოთხოვნები. საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩატარებით, საწარმოს არ დაურღვევია საქართველოს კანონმდებლობა, ტესტირება ჩატარდა, როგორც საწარმოში დასაქმებულებს, ისე შრომითი ბაზრის მონაწილე სხვა პირებს. კასატორის მტკიცებით, უსაფუძვლოა სასამართლოს მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ კონკურსის გამოცხადებით, დამსაქმებელმა ვაკანტურად გამოაცხადა მოსარჩელეთა სამუშაო ადგილები და შეზღუდა მათი კონსტიტუციური უფლებები. ტესტირების ჩატარებამდე საწარმოში დასაქმებული პირები ესწრებოდნენ ადმინისტრაციის მიერ ორგანიზებულ კვალიფიკაციის ასამაღლებელ კურსებს, ასევე, ისინი წინასწარ გაეცნენ მოსალოდნელი ტესტირების ნიმუშებს, შესაბამისად, დასაქმებულებმა ისარგებლეს პრივილეგირებული მდგომარეობით, სხვა გარეშე პირებთან შედარებით, რასაც ის ფაქტიც ამყარებს, რომ ქულების შედეგებიდან გამომდინარე, მინიმალური ზღვარი მოქმედი თანამშრომლისათვის უფრო ნაკლები იყო, ვიდრე სამუშაოს მაძიებლისათვის.

43. დასაქმებულის შეგებებული საკასაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტებზეა დამყარებული:

43.1. სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა მისი მოთხოვნის შინაარსი კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით, რის გამოც არასწორად დადგინდა გადასახდელი თანხა.

43.2. დასაქმებული სააპელაციო საჩივარში უთითებდა, რომ კომპენსაცია შესაბამისი უნდა ყოფილიყო დასაქმებულისათვის მიყენებული ზიანის იმ ოდენობისა, რაც იარსებებდა სასამართლოს მიერ მიღებული საბოლოო გადაწყვეტილების დროისათვის.

43.3. კასატორის განმარტებით, 7500 ლარი ახსენა მხოლოდ იმ კონტექსტში, რომ საჩივრის შედგენის მომენტისათვის გადასახდელი კომპენსაცია სწორედ ამ თანხას შეადგენდა, თუმცა, მისი მოთხოვნა იყო საკომპენსაციო თანხა განსაზღვრულიყო იმ დროის შესაბამისად, რაც იქნებოდა გასული დამსაქმებლის მიერ მისი უფლებების დარღვევის დღიდან საქმეზე სასამართლოს მიერ საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების დღემდე.

43.4. კასატორის განმარტებით, უზენაესმა სასამართლომ მისთვის გადასახდელი კომპენსაცია უნდა განსაზღვროს იმ ოდენობით, რაც უნდა მიეღო გათავისუფლების დღიდან საბოლოო ინსტანციის სასამართლოს მიერ შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღების დღემდე. კასატორის განმარტებით, მისი ხელფასი შეადგენდა 625 ლარს და მისთვის ასანაზღაურებელი თანხის მოცულობა 21 თვეზე არის 13 125 ლარი.

44. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, 2015 წლის 12 ოქტომბერს, წარმოებაში მიიღო საწარმოს საკასაციო საჩივარი, ხოლო იმავე წლის 4 ნოემბერს - დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე, დასაშვებობის შესამონმებლად, ხოლო 4 დეკემბრის განჩინებით, შრომით დავასთან დაკავშირებული ორივე საკასაციო განაცხადი დასაშვებად ცნო, სსსკ-ის 391-ე მუხლის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლოს, წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრისა და შეგებებული საკასაციო განაცხადის, საქმეში განთავსებული მტკიცებულებების შესწავლისა და გაანალიზების შედეგად, მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, როგორც დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი, ისე დასაქმებულის განაცხადი, შემდეგი მოტივაციით:

45. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); უზენაეს სასამართლოს მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადებით, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის პრეტენზიების ნაწილი დასაბუთებულია, რის გამოც ისინი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს;

46. საკასაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნას, რომელიც დასაქ-

მებულთან გაფორმებულ ხელშეკრულებას განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიიჩნევს (იხ. ამ განჩინების 38-ე პუნქტი), რადგან შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემადგენელი ნაწილია (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი), ასევე, ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ იგი შეზღუდული იყო სააპელაციო საჩივრის ფარგლებით, რის გამოც ვერ იმსჯელებდა დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე (იხ. ამ განჩინების 37-ე პუნქტი). საკასაციო სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია განმარტოს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო აღგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება. სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სააპელაციო სასამართლოს არ მიეცა შესაძლებლობა, ემსჯელა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტიდან გამომდინარე, განსახილველ დავაში, დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, თუმცა, საკასაციო სასამართლოს მნიშვნელოვნად მიაჩნია შრომითი დავების განხილვის დროს, საერთო სასამართლოების ყურადღება გაამახვილოს შრომითი ურთიერთობის მონესრიგებისას კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მართებულ გამოყენებაზე.

47. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას, რაც უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად (იხ. ამ განჩინების 27-ე პუნქტი), თუმცა, სწორედ ამ ბალანსის დასაცავად და შესანარჩუნებლად, საკა-

საციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამატებით კვლევასა და შეფასებას საჭიროებს გარკვეული საკითხები, კერძოდ, უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება, ამასთან, მნიშვნელოვანია, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესი, რომელიც შრომის კონსტიტუციური თავისუფლების მომწესრიგებელი ნორმის ნაწილია, „სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას“, ხოლო მე-3 პუნქტით, შრომითი უფლებების დაცვა ორგანული კანონით განისაზღვრება. ევროპის სოციალური ქარტიის (ESC, /შესწორებული/, სტრასბურგი 3.05.1996წ., საქართველოს პარლამენტის 01.07.2005წ. №1876-რს დადგენილებით (გამოქვეყნებულია სსმ, 82, 13/07/2005) სავალდებულოდ არის აღიარებული მისი კონკრეტული მუხლები, თუმცა, ამ ეტაპზე, საქართველოს არ აქვს აღებული ვალდებულება ქარტიის 24-ე მუხლზე – უფლება დაცვაზე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში), პირველი მუხლით დადგენილია შრომის უფლება, რომელიც მხარეებს, შრომის ეფექტური განხორციელების მიზნით, კონკრეტულ ვალდებულებებს აკისრებს, ხოლო მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტით აღიარებულია თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების მიღების უფლება.

48. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა.

49. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს დამ-

საქმებლის პრეტენზიაზე, რომელიც ამ განჩინების 42-ე პუნქტშია მითითებული და სააპელაციო სასამართლოს მჯგულობისა და დასკვნების (იხ. განჩინების 26-31 პუნქტები) შემონგების შედეგად, მიაჩნია, რომ გასაჩივრებულ გადანყვებილებაში არ არის ასახული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილის – შრომის შინაგანანესით მონესრიგებული საკითხები, რაც სააპელაციო სასამართლოს მისცემდა შესაძლებლობას, დაედეგინა, რა ინფორმაციას ფლობდა დასაქმებული, როგორ იყო მხარეთა შორის დარეგულირებული ურთიერთობა.

50. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საკონკურსო პროცესის მართლზომიერებისა და კანონიერებაზე მჯგულობისას (იხ. ამ განჩინების 28-36), სააპელაციო სასამართლოს მიერ არ არის გამოკვლეული და შეფასებული, თუ რა ქმედებები განხორციელა დამსაქმებელმა კონკურსის გამოცხადებამდე, იცნობდა თუ არა დასაქმებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, საკონკურსო პირობებს. აღნიშნული საკითხის შესწავლა და შეფასება, მნიშვნელოვანია, არა მხოლოდ იმიტომ, რომ ამაზე მოპასუხე უთითებს როგორც შესაგებელსა და სააპელაციო საჩივარში, ისე საკასაციო საჩივარში, არამედ, საკონკურსო პროცესისა და მისი შედეგების შეფასება ერთიანი პროცესისა, რომელიც მოიცავს შესაბამისი აქტით, დამსაქმებლის მიერ კონკურსის გამოცხადებას, საკონკურსო-საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ჩამოყალიბებასა და გაცნობას პრეტენდენტთათვის, ყველა მოსამზადებელ სამუშაოს კონკურსის მომზადებიდან დაწყებული, მისი ჩატარების პროცედურისა და შედეგების დადგენის, გასაჩივრების უფლების ჩათვლით.

51. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მჯგულობა, რომელიც ამ განჩინების 34-ე პუნქტშია ასახული და უკავშირდება საკონკურსო გასაუბრების გაუმჭვირვალე პროცესს, დასაქმებულებისადმი დისკრიმინაციული მოპყობის შესაძლებლობას და ვარაუდს, რომ მოპასუხემ კონკურსის შედეგების შეფასების უფლება არამართლზომიერად გამოიყენა, დაუსაბუთებელია იმ წინაპირობების შესწავლისა და განალიზების გარეშე, რაც უძლოდა კონკურსს, კონკურსანტების ინფორმირებას (იხ. ამ განჩინების 48-49 პუნქტები), მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც სასარჩელო მოთხოვნა ეფუძნება იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ დასაქმებულს აქვს დამსაქმებლის მიერ გადაცემული სიგელი ტესტირებაში ნაჩვენები საუკეთესო შედეგისათვის, ხოლო მოპასუხე შესაგებელში, სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო განაცხადში აპელირებს, რომ მოსარჩელისათვის 2013 წლის 20 იანვარს გადაცემული სიგელი

სხვა სპეციფიკას ეხება და არ უკავშირდება საკონკურსო პირობებსა და მოთხოვნებს. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, რომელიც მტკიცების ტვირთს უკავშირდება (იხ. ამ განჩინების 31-ე პუნქტი), გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოპასუხის იმ არგუმენტების გამოკვლევისა და შეფასების გარეშე, რომლებიც ეხება საკონკურსო ნესების მომზადებას, გამოცემას, კონკურსანტებისათვის იმ კრიტერიუმების გაცნობას, რაც პრეტენდენტთა შეფასების საფუძველი გახდა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დაუდგენელია ფაქტები, თუ რა ფორმით და ნესით იყო ინფორმირებული დასაქმებული მოსალოდნელი კონკურსისა და მისი შედეგების შესახებ, თუ საერთოდ არ იყო ინფორმირებული ამის თაობაზე.

52. დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე სრულიად ბუნებრივია შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით. სამენარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და ნინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილება და სამენარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების – თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარების – ხელშეწყობა მოხდეს. აღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ, დასაქმებულის უფლებასთან ერთად, იცოდეს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთებული საფუძველი, უნდა გამოიკვლიოს დამსაქმებლის მენეჯმენტის გადაწყვეტილების – განსახილველ შემთხვევაში, ჩატარებული საკვალიფიკაციო ატესტაციის თაობაზე დასაქმებულის ინფორმირების საკითხი, რათა შემდეგ დადგინდეს, რა მოთხოვნები იყო წაყენებული დასაქმებულისადმი, რამდენად მოულოდნელი იყო მისთვის დამსაქმებულის გადაწყვეტილება საკვალიფიკაციო

მოთხოვნებისა და საკონკურსო პირობების შესახებ.

53. საკასაციო სასამართლო, სსსკ-ის 102-ე, 105-ე მუხლებზე მითითებით, კვლავაც ხაზგასმით აღნიშნავს შრომითი დავის განხილვისას „favor prestatoris“ პრინციპის გამოყენებაზე (იხ. ამ განჩინების 48-ე მუხლი), ასევე, საქმეში არსებული მტკიცებულებების შემონმების ფარგლებში, შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბებისას, ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტობრივ გარემოებასაც, რომ დასაქმებულს არ გაუსაჩივრებია სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში უარყოფილი სარჩელი.

54. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად სააპელაციო სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს, ასევე, დამსაქმებლის პოზიცია, რომ მან დასაქმებულს შესთავაზა იგივე ხელფასის შენარჩუნებით სხვა სამუშაო, რაზედაც ეს უკანასკნელი არ დაეთანხმა, რამაც შესაძლოა გააბათილოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა სსსკ-ის 115-ე მუხლზე მითითებით (სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ბოლო აბზაცი). აღნიშნული ფაქტების დადგენა მნიშვნელოვანია საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად, რათა სოციალური სამართლიანობის პრინციპით შეფასდეს დამსაქმებლის ქმედება, განსახილველ შემთხვევაში, კონკურსის გამოცხადებიდან მისი ჩატარების შედეგების ჩათვლით, რაც ასევე მნიშვნელოვანია დასაქმებულის საკასაციო განაცხადის განხილვის კონტექსტშიც, რომლის საკასაციო პრეტენზია, ასევე, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და წინამდებარე განჩინების სამოტივაციო ნაწილში ჩამოყალიბებული მითითებების ფარგლებში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ კონკრეტული ფაქტების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად უნდა გადაწყდეს, თუკი არამართლზომიერად ჩატარდა კონკურსი, დასაქმებულისათვის მისაღები კომპენსაცია უნდა განისაზღვროს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად ცნობილი ბრძანების გამოცემიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (ყოველთვიურად 625.00 ლარი), როგორც ამას სარჩელით ითხოვდა დასაქმებული, თუ კონკრეტული ფაქტების შესწავლისა და დასკვნების გამოტანის შემდეგ, სხვა პერიოდი განისაზღვრება კომპენსაციის გასაცემად ან უარყოფილი იქნება დასაქმებულის მოთხოვნა.

55. სსსკ-ის 412-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, ამავე ნორმის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გადაწყვეტილების არასაკმარისი იურიდიული დასაბუთებულობის გამო.

წინამდებარე განჩინების 46-53 პუნქტებში განვითარებული მსჯელობისა და მითითებული ფაქტების გამოკვლევის ნაწილში, რადგან საკასაციო სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, თავად დაადგინოს ახალი ფაქტები და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები; მოდავე მხარეთა შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის მართებულ შეფასებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად, რაც, საკასაციო საჩივრების ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. დ. ს-ას შეგებებული საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება და საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს შპს „ს-ის“ სააპელაციო საჩივრისა და დ. ს-ას შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ხელახლა განსახილველად;
4. შპს „ს-ას“ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვს;
5. დ. ს-ა გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
6. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაკისრებული
ვალდებულების უსაზღვრად დარღვევის გამო**

**სამუშაოზე აღდგენა გათავისუფლების პრკანების
ბათილად ცნობისას**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-761-720-2015

15 დეკემბერი, 2015 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის (შემდგომში – განათლების მინისტრის) 2010 წლის 22 სექტემბრის №1/კ-657 ბრძანებით თ. გ-ე (შემდგომში – დასაქმებული, დირექტორის მ/შემსრულებელი ან კასატორი) დაინიშნა სსიპ ქალაქ თბილისის მე-60 საჯარო სკოლის (შემდგომში – საჯარო სკოლა) დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე.

2. აღნიშნულ ბრძანებაში ცვლილება შევიდა მინისტრის 2012 წლის 26 მარტის №1/კ-336 ბრძანებით, რომელიც შინაარსობრივად წინა ბრძანების ტექსტს იმეორებს და მხოლოდ სარედაქციო ცვლილებებს ეხება.

3. 2013 წლის 9 ივნისს საჯარო სკოლაში ჩატარდა სამეურვეო საბჭოს არჩევნები. არჩევნების ჩატარების მეორე დღეს, სკოლის დირექტორის კაბინეტში, ამ უკანასკნელსა და პედაგოგ ხ. წ-ს შორის შედგა საუბარი სამეურვეო საბჭოს არჩევნების შესახებ, რა დროსაც დირექტორის მ/შემსრულებელი დაინტერესდა, პედაგოგმა მისცა თუ არა არჩევნებში ხმა ერთ-ერთ პრეტენდენტს, ე. ქ-ეს.

4. სამეურვეო საბჭოს არჩევნებიდან სამი თვის შემდეგ, 2013 წლის 25 სექტემბრის თარიღით შედგა სამეურვეო საბჭოს ოქმი №2, რომლის თანახმად, საბჭომ იმსჯელა ნ. კ-ას უფლებამოსი-

ლების შეწყვეტის თაობაზე და მიიღო გადაწყვეტილება საბჭოს წევრად ე. ჩის რეგისტრაციის თაობაზე.

5. განათლების სამინისტროს შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნით (შემდეგში – შიდა აუდიტის დასკვნა) რეკომენდაცია მიეცა განათლების მინისტრს, რომ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის (შემდეგში – ზოგადი განათლების კანონი) 49-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად: 1. საჯარო სკოლას მიეცეს ნერილობითი გაფრთხილება; 2. საჯარო სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებელი გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან; 3. დასკვნის მასალები, შემდგომი რეაგირების მიზნით, გადაეცეს სამართალდამცავ ორგანოს.

6. შიდა აუდიტის დასკვნის საფუძველზე, განათლების მინისტრის 2013 წლის 13 დეკემბრის №1/კ-1290 ბრძანებით (შემდეგში სადავო ბრძანება) დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

7. სამსახურიდან გათავისუფლებულმა დირექტორის მ/შემსრულებელმა 2014 წლის 14 იანვარს სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს განათლების სამინისტროს წინააღმდეგ და მოითხოვა მე-6 პუნქტში მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

8. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

9. სასამართლომ მიუთითა „საქართველოს შრომის კოდექსის“ (შემდეგში – შრომის კოდექსი) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე, მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილებზე, ზოგადი განათლების კანონის 38-ე მუხლზე, 49-ე მუხლის პირველ, მე-2, მე-6 ნაწილებზე, 35-ე მუხლის მე-2 და მე-7 პუნქტებზე, 42-ე მუხლის მე-6 პუნქტზე, განათლების მინისტრის 2006 წლის 17 იანვრის №30 ბრძანების მე-18 მუხლზე, „საქართველოს საარჩევნო კოდექსის“ (შემდეგში-საარჩევნო კოდექსი) მე-2 მუხლის „ჰ“ პუნქტზე, განათლების მინისტრის 2010 წლის 30 აგვისტოს №80/6 ბრძანებით დამტკიცებულ სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსის (შემდეგში სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსი) მე-3 მუხლზე და აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში უნდა შეფასებულიყო საჯარო სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებლის ქმედება სამეურვეო საბჭოს არჩევნებთან დაკავშირებით.

10. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმის მასალებში წარმოდგენილი იყო განათლების სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნა,

საჯარო სკოლის მოსწავლის მშობლის – თ. ფ-ისა და პედაგოგ ხ. ნ-ის, ასევე, თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებები.

11. აღნიშნული მტკიცებულებებით დასტურდებოდა, რომ დასაქმებული აცნობიერებდა, სამეურვეო საბჭოს არჩევნებში მის უკანონო ჩარევას, ასევე, მისი დაინტერესების უკანონობას ისეთი საკითხით, როგორც იყო, სამეურვეო საბჭოს არჩევნებისას თუ ვინ აირჩია პედაგოგმა (იხ. დასაქმებულის ახსნა-განმარტებითი ბარათი), თუმცა, მიუხედავად ამისა, მან თავის სამუშაო კაბინეტში დაიბარა პედაგოგი და მოსთხოვა განმარტება, თუ ვის სასარგებლოდ მისცა ხმა და ხომ არ უღალატა თავის მეგობარ ე. ქ-ეს.

12. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს ფუნქციებს, რაც მიუთითებდა ამ ორგანოს განსაკუთრებულ როლზე. სასამართლომ აღნიშნა, უდავო იყო, რომ სამეურვეო საბჭო წარმოადგენდა დირექტორის მაკონტროლებელ ორგანოს, რომელსაც შეეძლო, შრომითი ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში, ხელშეკრულება შეენიშნა სკოლის დირექტორისათვის; ასეთ პირობებში, ცხადია, არსებობდა ცდუნების შესაძლებლობა, რომ დირექტორი ჩარეულიყო სამეურვეო საბჭოს არჩევნებში, ლობირება გაენიშა სასურველი კანდიდატებისათვის და ამით უზრუნველყო მისთვის ლოიალური სამეურვეო საბჭოს დაკომპლექტება.

13. ამრიგად, სასამართლოს მითითებით, დასაქმებულისათვის უდავოდ იყო ცნობილი, რომ ნებისმიერი ჩარევა სამეურვეო საბჭოს წევრის არჩევნებში იყო უკანონო და შესაძლოა მას მძიმე შედეგები მოჰყოლოდა.

14. სასამართლომ განმარტა, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდებოდა, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელი დაინტერესებული იყო სამეურვეო საბჭოს არჩევნების ბედით. მისივე ახსნა-განმარტებით დგინდებოდა, რომ არჩევნებამდეც ესაუბრა პედაგოგ ხ. ნ-ს და იცოდა, რომ მან არჩევნებზე მხარი დაუჭირა ე. ქ-ეს. აღნიშნული ადასტურებდა, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელი ერეოდა საარჩევნო პროცესში, მხარს უჭერდა გარკვეულ პირებს და, არჩევნების ჩატარების შემდეგ, აზუსტებდა ხმის მიცემის შედეგებს.

15. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელმა გადაამეტა თავის უფლებამოსილებას, დაარღვია დადგენილი ნორმები და უხეშად ჩაერია სამეურვეო საბჭოს არჩევნებში. აღნიშნული ქმედებით დაირღვა ზოგადი განათლების კანონის ფუნდამენტური პრინციპი – საჯარო სკოლაში ფუნქციე-

ბის სხვადასხვა ინსტიტუციებს შორის გადანაწილების შესახებ. სკოლის მართვა ხორციელდება სკოლის დირექტორის, სამეურვეო საბჭოს, განათლების სამინისტროსა და სხვა სუბიექტების მონაწილეობით, ისე, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს ურთიერთკონტროლი საჯარო სკოლის უმნიშვნელოვანესი ფუნქციების განსახორციელებლად.

16. სასამართლოს აზრით, განათლების მინისტრის 2006 წლის 17 იანვრის №30 ბრძანება „საქართველოს საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს წევრების არჩევის, მათთვის უფლებამოსილების შეწყვეტისა და რეგისტრაციის წესის შესახებ“ დებულების დამტკიცების თაობაზე (შემდეგში – სამეურვეო საბჭოს დებულება) პირდაპირ და არაორაზროვნად მიუთითებდა, რომ სკოლის დირექციას ეკრძალებოდა სამეურვეო საბჭოს არჩევნების პროცესში ჩარევა ან/და ხელის შეშლა.

17. სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დირექტორის მ/შემსრულებლმა დაარღვია განათლების მინისტრის ბრძანება, ასევე, დაარღვია სკოლის დირექტორის ეთიკის წესები და სტანდარტები. მისმა ქმედებამ, პირადი მიზნების მისაღწევად, მის მიმართ გააჩინა მიკერძოებულობის ეჭვები, კითხვები კოლეგების, მასწავლებლებისადმი სამართლიანი და ღირსეული დამოკიდებულების საკითხებზე. დასაქმებულის მოქმედებით გამოიკვეთა, რომ მან პირადი მიზნებისათვის გამოიყენა თანამდებობრივი პრივილეგიები და უპირატესობა.

18. სასამართლომ განსაკუთრებული ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ ზოგადი განათლების კანონი, ასევე, სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსი ყურადღებას ამახვილებდა დირექტორის პასუხისმგებლობაზე, წარმოადგინოს სკოლა სხვა პირებთან ურთიერთობაში, უზრუნველყოს, კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესაბამისად, ზოგადი განათლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიზნების მიღწევისა და ამ პოლიტიკის შესაბამისი სიახლეებისა და ცვლილებების განხორციელებისათვის. სამეურვეო საბჭოს დაკომპლექტებისას, დირექტორის მ/შემსრულებლის ჩარევით, უგულვებლყოფილ იქნა კანონის მიზანი, დირექტორი და სამეურვეო საბჭო ურთიერთგამიჯნული და დამოუკიდებელი ყოფილიყო ერთმანეთისაგან. ამასთან, სამეურვეო საბჭო უფლებამოსილია, აკონტროლოს დირექტორის საქმიანობა, რაც შეუძლებელი იქნება, თუ არ დაკომპლექტდა დირექტორისაგან დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი პირებით.

19. სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებზე და დასაქმებულის განმარტებაზეც,

რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია, მისი მაკომპრომენტირებული ჩანაწერი საჯარო გახდა მას შემდეგ, რაც დირექტორის მ/შემსრულებელმა თავად მიმართა განათლების სამინისტროს, უკანონოდ ჩატარებული სამეურვეო საბჭოს სხდომის მასალების შესწავლისა და შესაბამისი რეაგირებისათვის.

20. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმეში წარმოდგენილი განათლების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა ეხებოდა სწორედ დირექტორის მ/შემსრულებლის მიერ წამოწეული პრობლემის შესწავლას, კერძოდ, მოკვლეული იყო 2013 წლის 25 სექტემბრით დათარიღებული სამეურვეო საბჭოს რიგგარეშე სხდომის საკითხი, გამოვლინდა დარღვევები და გაცა შესაბამისი რეკომენდაციები.

21. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ 2013 წლის 25 სექტემბრით დათარიღებული ოქმი ნამდვილად შეიცავდა საეჭვო საკითხებს, მასში მოხსენიებულმა პირთა ნაწილმა უარყო სხდომაში მონაწილეობა. დარღვევა, თუ ის დადასტურდებოდა, სცდებოდა მხოლოდ დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხებს და შეიცავდა სისხლისსამართლებრივი ქმედების ნიშნებს, თუმცა, სასამართლო დაინტერესდა, სამინისტროს აქტებში რამდენად ადეკვატურად აისახა დარღვევა და შეფასდა თუ არა სამეურვეო საბჭოს სხდომის ოქმის სავარაუდო გაყალბების ფაქტი.

22. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნით, აუდიტმა, პირველ რიგში, იმსჯელა 25 სექტემბრით დათარიღებული სხდომის ოქმის კანონიერებაზე, დაადგინა, რომ რეალურად არ ჩატარებულა სხდომა და გასცა რეკომენდაცია, წერილობითი გაფრთხილება მიეღო საჯარო სკოლას, ხოლო დასკვნის მასალები გადაგზავნოდა სამართალდამცავ ორგანოებს (იხ. ამ განჩინების მე-5 პუნქტი).

23. სასამართლომ მიიჩნია, რომ განათლების სამინისტროს შიდა აუდიტის სამსახურმა სრულყოფილად გამოიკვლია, როგორც დირექტორის მ/შემსრულებლის მიმართ არსებული, ასევე, მის განცხადებაში ასახული. სამეურვეო საბჭოს გარკვეულ წევრთა მიერ ჩადენილი, სავარაუდო დარღვევები. ამასთან, შიდა აუდიტის სამსახურის რეკომენდაცია სამეურვეო საბჭოს 2013 წლის 25 სექტემბრის ოქმის სავარაუდო გაყალბებაზე იყო ადეკვატური და თანაზომიერი. ამრიგად, სასამართლოს მითითებით, არ დასტურდებოდა დასაქმებულის მითითება, რომ მხოლოდ ცალმხრივად, მისი ინტერესების საზიანოდ, მომზადდა შიდა აუდიტის დასკვნა. საქმის მასალებით ჩანდა, რომ დასკვნა იყო ობიექტური და არ ემსახურებოდა ვინმეს დასჯას ან

გამართლებას.

24. სასამართლომ მიიჩნია, რომ განათლების სამინისტროს 2013 წლის 13 დეკემბრის ბრძანება დირექტორის მ/შემსრულებლის თანამდებობიდან გათავისუფლებაზე დასაბუთებული იყო და არ არსებობდა მისი გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი.

25. დასაქმებულმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, სააპელაციო სასამართლოს მიერ, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

26. სააპელაციო საჩივარი დაემყარა შემდეგ საფუძველებს:

26.1. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი გახდა შიდა აუდიტის 2013 წლის 10 დეკემბრის დასკვნის ბოლო ჩანაწერი. აღნიშნული ჩანაწერით დგინდება, რომ დარღვეულია, განათლების მინისტრის 2006 წლის 17 იანვრის №30 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს შესახებ დებულების მე-18 მუხლის მე-5 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა და მე-9 პუნქტის მოთხოვნები, რომლის თანახმადაც, სკოლის დირექციას ეკრძალება სამეურვეო საბჭოს არჩევნების პროცესში ჩარევა და წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაციაში მონაწილეობა, ასევე, დარღვეულია განათლების მინისტრის 2010 წლის 30 აგვისტოს №80/ნ ბრძანებით დამტკიცებული სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2, მე-4, მე-18 პუნქტის მოთხოვნები, რომლის მიხედვით სკოლის დირექტორი სამართლიანობის დაცვის მაგალითია, იცავს საქართველოს კანონმდებლობას და ამ კოდექსით დადგენილ ნორმებს, სკოლის დირექტორი არ აყენებს მასწავლებელსა და სკოლაში დასაქმებულ სხვა პირებს რაიმე სახის შეურაცხყოფას და არ ახდენს მათზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას.

26.2. აუდიტის დასკვნაში მითითებულ დარღვევასთან დაკავშირებით, დასაქმებულმა განმარტა, რომ სამეურვეო საბჭოს შესახებ დებულების მე-18 მუხლის მე-5 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი, სკოლის დირექციას უკრძალავს წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაციაში მონაწილეობას. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი იმის მტკიცებულება, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელი ეწეოდა წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაციას. საქალაქო სასამართლოში დაკითხულმა მოწმეებმა (მ. მ-მა, ლ. მ-მა, ნ. ჯ-მა, ჯ. დ-ემ, ქ. კ-ემ, ნ. ბ-მა, რ. მ-მა) დაადასტურეს, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელი არ ერეოდა წინასაარჩევნო პროცესებში.

26.3. აუდიტის დასკვნაში მითითებულ დარღვევასთან და-

კავშირებით დასაქმებულმა განმარტა, რომ სამეურვეო საბჭოს შესახებ დებულების მე-18 მუხლის მე-9 პუნქტი სკოლის დირექციას უკრძალავს საბჭოს არჩევნების პროცესში (არჩევნების მიმდინარეობისას) ჩარევას ან/და ხელშეშლას. საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი იმის მტკიცებულება, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელი ამ პროცესში ერეოდა ან/და ხელს უშლიდა არჩევნებს. არსებული მტკიცებულებებით, სკოლის პედაგოგ თ. მ-ის, ქ. ლ-ის, მ. ხ-ის, გ. გ-ის ახსნა-განმარტებებით დასტურდება, რომ ასეთი რამ არ ყოფილა. დირექტორის მ/შემსრულებელი იმ ფაქტზეც უთითებდა, რომ სკოლაში სამეურვეო საბჭოს არჩევნებს ესწრებოდა სამინისტროს წარმომადგენელი და თბილისის ვაკე-საბურთალოს რესურსცენტრის წარმომადგენელი შ. უ-ე, რომელსაც არჩევნების მიმდინარეობის თაობაზე, შენიშვნა არ გამოუთქვამს დარღვევის არარსებობის გამო

26.4. დასაქმებულმა ყურადღება გაამახვილა იმ სამი სახის დარღვევაზეც, რომლებზეც საუბარი იყო შიდა აუდიტის დასკვნაში, კერძოდ:

1. 2013 წლის 25 სექტემბრის კრების №2 ოქმის გაყალბებაზე;

2. დირექტორის მხრიდან სამეურვეო საბჭოს წევრებზე ზეწოლაზე;

3. საარჩევნო ბიულეტენების დაზიანებაზე.

26.5. დასაქმებულის განმარტებით, სამეურვეო საბჭოს არჩევნები საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე არსებულ სკოლებში და, მათ შორის, მის საჯარო სკოლაშიც ჩატარდა 2013 წლის 9 ივნისს. არც მანამდე და არც შემდეგ, დირექტორის მ/შემსრულებლისათვის არავის გამოუთქვამს პრეტენზია 2013 წლის ნოემბრამდე.

26.6. დასაქმებულის განმარტებით, სამეურვეო საბჭოს წევრებზე მისი ზეწოლის ფაქტის დასადასტურებლად მითითებულია სკოლის პედაგოგ ხ. ნ-ის მიერ უკანონოდ მოპოვებული ფარული ვიდეო-აუდიო ჩანაწერზე, რაც არ შეიძლებოდა მტკიცებულებად განხილულიყო.

26.7. დასაქმებულის მითითებით, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ სამეურვეო საბჭოს წევრის – ნ. კ-ასათვის უფლებამოსილების შეწყვეტა და ახალ წევრად ე. ჩ-ის არჩევის საკითხი ეხება არა მას, არამედ სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარე ნ. მ-სა და საბჭოს მდივანს – ნ. კ-ს, რომლებმაც გააყალბეს 2013 წლის 25 სექტემბრის კრების ოქმი №2.

26.8. შიდა აუდიტის დასკვნაში მითითებულ დარღვევასთან

დაკავშირებით, რომელიც ეხება დირექტორის მ/შემსრულებლის მიერ სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2, მე-4 და მე-18 პუნქტების დარღვევას, დასაქმებულის განმარტებით, საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულება.

27. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 მაისის განჩინებით დირექტორის მ/შემსრულებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

28. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა ამ განჩინების 1-6 პუნქტებში მითითებული, ასევე, საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი სხვა ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასება.

29. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უპირველეს ყოვლისა, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის დათხოვნისას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

30. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც სადავო ბრძანებიდან ირკვევა, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – შრომის კოდექსი) 37.1. მუხლის „ზ“ პუნქტის თანახმად. მოხმობილი ნორმის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

31. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად მიიჩნია საჯარო სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებლის ქმედება სამეურვეო საბჭოს არჩევნებთან დაკავშირებით, რამაც გამოიწვია სამეურვეო საბჭოს შესახებ დებულების მე-18 მუხლის მე-5 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტისა და მე-9 პუნქტის მოთხოვნის დარღვევა, ასევე, სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2, მე-4 და მე-18 პუნქტების მოთხოვნების დარღვევა.

32. სამეურვეო საბჭოს შესახებ დებულების მე-18 მუხლის შესაბამისად, წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაციაში მონა-

წილების მიღების უფლება არა აქვთ: ა) საარჩევნო კომისიის წევრებს; ბ) სკოლის დირექციას; გ) დამკვირვებლებს და დამხმარე პერსონალს ... სკოლის დირექციას ეკრძალება სამეურვეო საბჭოს არჩევნების პროცესში ჩარევა ან/და ხელის შეშლა. სკოლის დირექტორის ეთიკის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2, მე-4 და მე-18 პუნქტების თანახმად: სკოლის დირექტორი თავისი ფუნქციების შესრულებისას დამოუკიდებელი, კეთილსინდისიერი და მიუკერძოებელია ... სკოლის დირექტორი ხელს უწყობს ზოგადი განათლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიზნების მიღწევასა და ამ პოლიტიკის შესაბამისი სიახლეებისა და ცვლილებების განხორციელებას; სკოლის დირექტორი თავისი საქმიანობის შესრულებისას სამართლიანობის, ურთიერთპატივისცემის, ადამიანის უფლებათა დაცვის, ჯანსაღი ცხოვრების წესისა და გარემოს დაცვის მაგალითია... სკოლის დირექტორი იჩენს თანაბარ ყურადღებას მოსწავლის, მშობლის, მასწავლებლის ან სკოლაში დასაქმებული სხვა პირის მიმართ განურჩევლად სქესის, რასის, ენის, რელიგიის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების, შეზღუდული შესაძლებლობისა თუ სხვა ნიშნისა ... სკოლის დირექტორი არ იყენებს პროფესიულ ან ინსტიტუციურ პრივილეგიებს პირადი მიზნებისათვის ... სკოლის დირექტორი არ აყენებს მოსწავლეს, მშობელს, მასწავლებელსა და სკოლაში დასაქმებულ სხვა პირს რაიმე სახის შეურაცხყოფას და არ ახდენს მათზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას.

33. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შიდა აუდიტის დასკვნაზე, რომლითაც დადგინდა, რომ 2013 წლის 9 ივნისს ჩასატარებელ სამეურვეო საბჭოს არჩევნებამდე ერთი კვირით ადრე, სკოლის თანამშრომელმა მ. მ-მა, რომელიც დირექტორის ბიძაშვილია, ხ. წ-ს უთხრა, რომ დირექტორის დავალებით მას ხმა უნდა მიეცა ე. ქ-ისათვის, ხოლო, მისი სადამრიგებლო კლასის მოსწავლეთა მშობლებს – ე. თ-ისათვის. ხ. წ-მა 2013 წლის 7 ივნისს მოიწვია მშობელთა კრება, რომელსაც ესწრებოდა დაახლოებით 25 მშობელი და უთხრა, რომ სამეურვეო საბჭოს არჩევნებზე, დირექტორის დავალებით, ხმა უნდა მიეცათ ე. თ-ისათვის. 2013 წლის 9 ივნისს საჯარო სკოლაში ჩატარდა სამეურვეო საბჭოს არჩევნები; არჩევნების ჩატარებიდან მე-2 დღეს, 10 ივნისს, სკოლის დირექტორის კაბინეტში შედგა საუბარი პედაგოგ ხ. წ-სა და სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებელს შორის, კერძოდ, ხ. წ-ს ინფო-მენეჯერმა შეატყობინა, რომ სკოლის დირექტორი მას ელოდებოდა კაბინეტში. რო-

დესაც დირექტორის კაბინეტში შევიდა, მას დახვდა დირექტორი და მისი მოადგილე ქ. ი-ე. საუბარი ეხებოდა უკვე შემდგარ სამეურვეო საბჭოს არჩევნებს. დირექტორის მ/შემსრულებელი დაინტერესდა, ხ. წ-მა მისცა თუ არა არჩევნებში ხმა ერთ-ერთი პრეტენდენტის – ე. ქ-ის სასარგებლოდ. ხ. წ-ის სადამრიგებლო კლასის მოსწავლეთა მშობლების – თ. ფ-ასა და ნ. კ-ის ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ სამეურვეო საბჭოს არჩევნებამდე რამდენიმე დღით ადრე, კლასის დამრიგებელმა მოიწვია მშობელთა კრება, სადაც მან მშობლებს განუცხადა, რომ სამეურვეო საბჭოს არჩევნებზე ხმა უნდა მიეცათ დირექტორის სასურველი კანდიდატისათვის ე. თ-ისათვის. სკოლის დირექტორის მოადგილე ქ. ი-ის ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ დირექტორის კაბინეტში ყოფნისას შემოვიდა პედაგოგი ხ. წ-ი. დირექტორსა და პედაგოგს შორის სამეურვეო საბჭოს არჩევნებთან დაკავშირებით საუბარი გადაიზარდა კამათში. დირექტორი საყვედურობდა პედაგოგს, რომ მან ხმა არ მისცა მის მეგობარს, რომელიც, თავის მხრივ, საწინააღმდეგოს ამტკიცებდა. ხ. წ-მა აღნიშნული ფაქტის დასამტკიცებლად ხელი ცარიელ ფურცელზე მოაწერა, დირექტორმა კი, მისი ხელმოწერა შეადარა სხვა ხელმოწერებს. მას ზუსტად არ ახსოვს ხ. წ-ის ხელმოწერა რას შეადარეს. ქ. ი-ე განმარტებაში აღნიშნავს, რომ დირექტორის კაბინეტში (ზუსტ დროს ვერ იხსენებს) შემოვიდა საარჩევნო კომისიის თავმჯდომარე, რომელმაც შემოიტანა საარჩევნო მასალა, წებოვანი ლენტი გადააკრა და მოათავსა დირექტორის კაბინეტში არსებულ სეიფში.

34. ამდენად, აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში მოცემული ფაქტობრივი გარემოებებით დადასტურდა, რომ სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებელი სამეურვეო საბჭოს წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაციაში მონაწილეობდა და ჩაერია სამეურვეო საბჭოს არჩევნების პროცესში.

35. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, რომ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის საწინააღმდეგოდ, მტკიცების ტვირთი, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელი სამეურვეო საბჭოს წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაციაში არ მონაწილეობდა და არჩევნების პროცესში არ ჩარეულა, გადავიდა დასაქმებულზე, რომელმაც სათანადო მტკიცებულებებზე დაყრდნობით ვერ დაადასტურა ეს გარემოებები. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელს უნდა დაემტკიცებინა ის გარემოება მაინც, რომ ხ. წ-ის მიერ 2013 წლის 7 ივნისს მოწვეულ მშობელთა კრებაზე, რომელსაც ესწრებოდა დაახლოებით 25 მშობელი, არ დამდგარა საკითხი სამეურვეო საბჭოს არ-

ჩვენებზე, დირექტორის დავალებით, ე. თ-ისათვის ხმის მიცემის თაობაზე. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ისეთ ვითარებაში, როდესაც ორმა მშობელმა დაადასტურა სადავო გარემოება, დასაქმებულს შეეძლო 23 მშობლისაგან რამდენიმე მანაც დაესახელებინა მონმეებად, რომლებიც იმ ორი მშობლისაგან განსხვავებულად განმარტავდნენ აღნიშნულ ფაქტს. რაც შეეხება დასაქმებულის მიერ მონვეულ მონმეებს, ისინი ვერ ადასტურებდნენ სადავო გარემოებებს. სასამართლომ აღნიშნა ისიც, დირექტორის მ/შემსრულებლის კომპეტენციის ფაქტი არ იყო განხილვის საგანი.

36. სასამართლომ განმარტა, რომ ასევე უნდა შეფასებულიყო, სამეურვეო საბჭოს წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაცი-აში მონაწილეობის მიღება და საბჭოს არჩევნების პროცესში ჩარევა ან/და ხელის შეშლა, იყო თუ არა დასაქმებულის სამუშაოდან გაათავისუფლების გონივრული, ლეგიტიმური საფუძველი. შესაბამისად, სასამართლოს უნდა დაედგინა, დასაქმებულის ქმედებები, რამდენად იყო მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკმარისი საფუძველი.

37. სასამართლოს მოსაზრებით, 36-ე პუნქტში მითითებულ საკითხს ერთმნიშვნელოვნად დადებითი პასუხი გაეცა, იქიდან გამომდინარე, რომ საარჩევნო კოდექსის მე-2 მუხლის „31“ პუნქტის თანახმად, წინასაარჩევნო აგიტაცია არის ამომრჩეველთა მოწოდება საარჩევნო სუბიექტის/საარჩევნო სუბიექტობის კანდიდატის მხარდასაჭერად ან სანინალმდეგოდ, აგრეთვე, ნებისმიერი საჯარო მოქმედება, რომელიც ხელს უწყობს ან ხელს უშლის მის არჩევას, ან/და, რომელიც შეიცავს წინასაარჩევნო კამპანიის ნიშნებს, მათ შორის, წინასაარჩევნო ღონისძიების ორგანიზებაში/ჩატარებაში მონაწილეობა, საარჩევნო მასალების შენახვა ან გავრცელება, მხარდამჭერთა სიებზე მუშაობა, პოლიტიკური პარტიების წარმომადგენლობებში ყოფნა.

38. სამეურვეო საბჭოს დებულება პირდაპირ და არაორაზროვნად მიუთითებს, რომ სკოლის დირექციას ეკრძალება სამეურვეო საბჭოს არჩევნების პროცესში ჩარევა ან/და ხელის შეშლა.

39. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს ფუნქციებზე, რაც მიუთითებდა ამ ორგანოს განსაკუთრებულ როლზე, კერძოდ, ზოგადი განათლების კანონის 38-ე მუხლის თანახმად, სამეურვეო საბჭო: ა) ამ კანონის 42-ე მუხლით გათვალისწინებული წესით, სიითი შემადგენლობის უმრავლესობით ირჩევს სკოლის დირექტორს, რომელსაც რეგისტრაციაში ატარებს საქართველოს განათლებისა და

მეცნიერების სამინისტრო. ... ბ) სკოლის დირექტორის წარდგინებით ამტკიცებს სკოლის ბიუჯეტს, აგრეთვე, ამტკიცებს დირექტორის მიერ მომზადებულ წლიურ ანგარიშს და უზრუნველყოფს მის საჯაროობას. ... ე) აკონტროლებს სკოლის დირექციის მიერ ფინანსების ხარჯვასა და ქონების განკარგვას; ვ) უფლებამოსილია, შრომითი ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულება შეუწყვიტოს სკოლის დირექტორს ... კ) უფლებამოსილია, მოსთხოვოს სკოლის დირექტორს, ვადამდე შეუწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება მასწავლებელს ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას, საალმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენისას და კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში; ლ) დისციპლინური გადაცდომების განხილვის მიზნით, სკოლის წესდებით გათვალისწინებული წესით ირჩევს დისციპლინურ კომიტეტს, რომლის შემადგენლობაში შედის თანაბარი რაოდენობის მასწავლებელი, მშობელი და საშუალო საფეხურის მოსწავლე... მ) ითანხმებს სკოლის დირექტორის მიერ წარმოდგენილ სკოლის წესდების პროექტს. ამავე კანონის 42-ე მუხლის თანახმად, „სამეურვეო საბჭო საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ წარდგენილ, კონკურსგავლილ დირექტორობის კანდიდატთაგან ირჩევს დირექტორს სიითი შემადგენლობის უმრავლესობით, ფარული კენჭისყრით, თავისუფალი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე“. ამდენად, სამეურვეო საბჭო წარმოადგენს დირექტორის მაკონტროლებელ ორგანოს, რომელსაც შეუძლია შრომითი ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში, ხელშეკრულება შეწყვიტოს სკოლის დირექტორთან.

40. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები და შეფასებები, რომლებიც წინამდებარე განჩინების 12-18 პუნქტებშია მითითებული.

41. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები შეწყვიტა სათანადო საფუძვლით, რის გამოც არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი. ამ მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობა კი, თავის მხრივ, გამოორიცხავს დასაქმებულის დანარჩენი, თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

42. სააპელაციო სასამართლომ განჩინების მიმღები ერთ-ერთი მოსამართლე დარჩა განსხვავებულ აზრზე. მისი მოსაზრებით, პალატა უსაფუძვლოდ დაეყრდნო იმ მტკიცებულებას, რო-

მელიც მოცემულ საქმეში ადგენდა ძირითად ფაქტებს.

43. მოსამართლის განსხვავებულ აზრში მითითებულია:

43.1. საქმეზე დადგენილი თითქმის ყველა ფაქტი გამომდინარეობს სამინისტროსა და აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის, ა. ო-ის, 2013 წლის 10 დეკემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველად მითითებული იმავე დეპარტამენტის დასკვნიდან. ამ მტკიცებულების (დასკვნის) უკრიტიკოდ გაზიარება წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში – სსსკ) 105-ე მუხლის დარღვევას, მოხმობილი ნორმის პირველი ნაწილით სასამართლოსთვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა“, ხოლო მეორე ნაწილით: „სასამართლო აფასებს მტკიცებულებას თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ“. მოსამართლის განსხვავებული აზრის მიხედვით, არ მომხდარა აუდიტის დასკვნის „ყოველმხრივი განხილვა“, კერძოდ, მისი მოპოვებისა და შექმნის ხასიათის შეფასება.

43.2. განათლების მინისტრის 2012 წლის 3 მაისის №89/ნ ბრძანებით დამტკიცებული შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, დეპარტამენტს უფლება აქვს, „ჩამოართვას ახსნა-განმარტება ან/და მიიღოს ინფორმაცია იმ პირებისაგან, რომლებიც არ არიან სამინისტროს სისტემის თანამშრომლები, მათი თანხმობის არსებობის შემთხვევაში“. იმავე პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით, დეპარტამენტს უფლება აქვს, „გამოიძახოს სამინისტროს ნებისმიერი თანამშრომელი შესაბამისი ინფორმაციის ან განმარტების მიღების მიზნით“. მოსამართლის განსხვავებულ აზრში მითითებულია, რომ შიდა აუდიტის დასკვნა მთლიანად ემყარება სწორედ ასეთი განმარტებების შედეგად შეგროვებულ ცნობებს. მოსამართლემ მიიჩნია, რომ პალატას უნდა შეეფასებინა, შიდა აუდიტის სამსახურმა რამდენად მოიპოვა ეს ინფორმაცია კანონის მოთხოვნების დაცვით. მინისტრის ბრძანება კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტია, ანუ იგი უნდა შეესაბამებოდეს საკანონმდებლო აქტებს, მათ შორის იმ აქტებს, რომლებიც განსაზღვრავენ პირის მიერ შესაბამისი სახელმწიფო უწყებებისათვის ახსნა-განმარტების მიცემის წესს ანუ მოწმის მიერ ჩვენების მიცემას. ყველა საკანონმდებლო აქტი განსაზღვრავს, რომ მოწმედ პირის დაკითხვისას (და შიდა აუდიტის მიერ პირების გამოკითხვა, მათ შორის, მათი დაბარების გზით, შინაარსობრი-

ვად სხვა არაფერია თუ არა მათი მოწმედ დაკითხვა, მიუხედავად იმისა, რომ ამ პროცედურას შეიძლება სხვა სახელწოდება ჰქონდეს, მაგალითად, „გამოკითხვა“) იგი გაფრთხილებული უნდა იქნეს ცრუ ჩვენების მიცემისათვის პასუხისმგებლობის შესახებ. ამის გამო, მოწმის ჩვენების მტკიცებულებითი მნიშვნელობა იმით განისაზღვრება, რომ იგი გაფრთხილებულია ცრუ ჩვენების მიცემისათვის პასუხისმგებლობის შესახებ. ნებისმიერი სხვა ჩვენებისა, თუ განმარტების მტკიცებულებითი მნიშვნელობა მეტად დაბალია, თუ მისი მიმცემი პირი არაა გაფრთხილებული პასუხისმგებლობის შესახებ. ზემოხსენებული დებულება არ განსაზღვრავს აუდიტის დეპარტამენტის უფლებას, გააფრთხილოს ვინმე ცრუ ჩვენების შესახებ და არც თავად დასკვნაშია აღნიშნული, რომ რომელიმე პირი გააფრთხილეს, აქედან გამომდინარე, ნებისმიერი ასეთი პირის ჩვენების მტკიცებულებითი მნიშვნელობა მეტად მცირეა, განსაკუთრებით იმ პირებისა, რომლებიც სისტემის მუშაკები არიან და შიდა აუდიტის სამსახურის წინაშე გამოძახებისას ყოველთვის იმყოფებიან იმის შიშის ქვეშ, რომ მათ მიმართ შეიძლება რაიმე ღონისძიება იქნეს გამოყენებული.

43.3. მოსამართლემ განსხვავებულ აზრში განსაკუთრებით გაამახვილა ყურადღება შიდა აუდიტის დასკვნის იმ ნაწილზე, სადაც საუბარი იყო სამეურვეო საბჭოს მდივან კ-ის მიერ პედაგოგ ნ-ზე განხორციელებული ზეწოლის ფარული ჩანაწერის წარმოდგენაზე და იმაზე, რომ პედაგოგი ნ-ი დასთანხმდა ფარულ ჩანაწერას.

43.4. მოსამართლემ განსხვავებულ აზრში მიუთითა: „თვით ის ფაქტი, რომ შიდა აუდიტის სამსახური ცდილობს სასწავლო დანესებულებაში – სკოლაში, სადაც განათლებას იღებენ ბავშვები, მტკიცებულებები შეაგროვოს ისეთი გზით, როგორცაა სხვა პირის მიერ მისთვის გადაცემული ფარული ვიდეოჩანაწერი, წარმოადგენს როგორც საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლის, ისე 42-ე მუხლის მე-7 ნაწილის და მთელი რიგი საერთაშორისო კონვენციების დარღვევას. მით უფრო, რომ არაა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომ ფარული ჩანაწერის ნებართვა სასამართლომ გასცა. ამდენად, გადაბირებულ პედაგოგ ნ-ისა და ამ ქმედებაში მონაწილე სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარე კ-ის ჩვენების გაზიარება დაუშვებელია, ვინაიდან ისინი უშუალოდ მონაწილეობდნენ მტკიცებულებათა უკანონო მოპოვებაში. ამასთან კ-მა ამ ფაქტის შესახებ მაშინ დაიწყო საუბარი, როცა, რამდენიმე თვის შემდეგ, თავად იგი იქნა მხილებული სამეურვეო საბჭოს საქმიანობისას დარღვევებში და

მხოლოდ ამის შემდეგ წარმოადგინა ეს ჩანაწერი, ასევე, მისცა ახსნა-განმარტებები და არა ამ ფაქტის უშუალოდ შეტყობის-თანავე“.

43.5. განსხვავებულ აზრში მოსამართლემ მიუთითა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 5 აგვისტოს გადაწყვეტილებაზე – *Ramanauskas V. Lithuania*, სადაც საქმეზე, აბზაცი 54, სასამართლომ განმარტა: „ფარული აგენტების გამოყენება შეიძლება დაშვებულ იქნეს იმ პირობით, რომ ეს ექვემდებარება ცხად შეზღუდვებს და გარანტიებს, საჯარო ინტერესი ვერ გაამართლებს პოლიციის პროვოკაციის შედეგად მიღებულ მტკიცებულებებს, ვინაიდან ასეთის დაშვება ეჭვმიტანილს დაუქვემდებარებდა იმის რისკს, რომ იმთავითვე პირდაპირ ჩამორთმეოდა სამართლიანი სასამართლოს უფლება“.

43.6. განსხვავებულ მოსაზრებაში მოსამართლე აღნიშნავს: „პალატა ასევე ყურადღებას მიაქცევს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2005 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილებაში საქმე – *Sciacca V. Italy* განვითარებულ მსჯელობაზე და მისი გათვალისწინებით მიიჩნია, რომ ფარული ჩანაწერის უნებართვო გაკეთებითა და ამ ჩანაწერის ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მტკიცებულების სახით გამოყენებით, დაირღვა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლი“.

43.7. ამდენად, ნ-ისა და კ-ის, როგორც დაინტერესებული პირების ახსნა-განმარტება, არ შეიძლება იქნეს გაზიარებული. რაც შეეხებათ სხვა პირებს, რომლებიც დასკვნაში არიან მოხსენიებული, მაგალითად, მ. მ-ი, თ. ფ-ა, ნ. კ-ი, არ დასტურდება, მათი ჩვენებები მიცემულია თუ არა მათი ცრუ ჩვენების მიცემისათვის პასუხისმგებლობის შესახებ გაფრთხილების პირობით. ამის გარეშე კი, მათი ჩვენება არაფრით განსხვავდება მათი ჩვეულებრივი საუბრისაგან მეგობრებთან ან ნოტარიუსთან შესრულებული წერილობითი განცხადებისაგან.

43.8. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსამართლემ განსხვავებულ აზრში მიუთითა, რომ შიდა აუდიტის დასკვნაში მითითებული ფაქტები არ უნდა გაეზიარებინა სააპელაციო პალატას, ვინაიდან დასკვნის ნაწილი უკანონოდ მოპოვებულ მტკიცებულებას ემყარება, ხოლო ნაწილი კი არაა წარმოდგენილი საპროცესო წესით, მონმის ჩვენების სახით. მათ გარეშე კი, არ დგინდება გადაცდომის ჩადენის ფაქტი.

44. დასაქმებულმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებს მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

44.1. კასატორის მითითებით, სასამართლომ ყურადღება გა-

ამახვილა მხოლოდ განათლების სამინისტროს დაინტერესებულ თანამშრომლების, კერძოდ, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარ სპეციალისტ ლ. წ-ისა და სამმართველოს უფროს თ. გ-ის დასკვნაზე, ასევე, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის ა. ო-ის მოხსენებით ბარათზე, რომელიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, განათლების მინისტრის 2013 წლის 13 დეკემბრის №1კ/1290 ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა. დასაქმებულს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არ შეაფასა ის მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებდა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ინსპექტირების სამმართველოს დასკვნას, ასევე, აბათილებდა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროს ა. ო-ის მოხსენებით ბარათსა და განათლების მინისტრის 2013 წლის 13 დეკემბრის №1კ/1290 ბრძანებას.

44.2. კასატორი უთითებს, რომ სსსკ-ის 105-ე მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს საქმის ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რაც უხეშად დაარღვია სასამართლომ, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სხვაგვარი გადაწყვეტილება იქნებოდა მიღებული სასამართლოს პალატის ორი წევრის მიერ; საკასაციო სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ერთი მოსამართლის განსხვავებული აზრი.

44.3. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის ბოლო ნაწილზე. კასატორს მიაჩნია, რომ არ დაურღვევია სამეურვეო საბჭოს დებულების მე-18 მუხლი, მე-5 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი და მე-9 მუხლი, რადგან მოხმობილ ნორმებში არ არის საუბარი სამეურვეო საბჭოს არჩევის, მისთვის უფლებამოსილების შეწყვეტისა და რეგისტრაციის წესის დარღვევაზე. კასატორი უთითებს 2013 წლის 25 ოქტომბრის №2 კრების ოქმზე, რომელიც გაყალბდა. ამის გამო დირექტორის მ/შემსრულებელს მიმართეს საბჭოს წევრებმა, რათა სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარისა და მდივნისაგან აეცილებინათ შემდგომი შესაძლო გაყალბება. ეს ფაქტი დირექტორის მ/შემსრულებელმა აცნობა როგორც რესურსცენტრს, ისე სამინისტროს შიდა აუდიტის სამსახურს. კასატორი კონკრეტულ მოწმეთა განმარტებებზე უთითებს საკასაციო საჩივარში.

44.4. საკასაციო საჩივარში, დასაქმებული უთითებს მისი გათავისუფლების პოლიტიკურ მოტივებზე, სამინისტროს დაინტერესებულთა, გათავისუფლებინა დირექტორის მ/შემსრულებელი პოზიციიდან, რადგან სამინისტროს მაღალი თანამდებობის პირის ახლობლისათვის სჭირდებოდათ ეს ვაკანსია და ამისთვის გამოიყენეს თანამშრომლები.

44.5. კასატორი უთითებს, რომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებებში არაა შეფასებული მტკიცებულებები – მოწმეთა განმარტებები, რომელთა გაანალიზება დაადასტურებდა დასაქმებულის პოზიციას, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელს არ მიუღია მონაწილეობა სამეურვეო საბჭოს არჩევნებში, არ ჩარეულა პროცესში, არ მიუღია მონაწილეობა წინასაარჩევნო აგიტაციასა და პროპაგანდაში, არც არჩევნების ჩატარებისთვის შეუშლია ხელი.

44.6. კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლო ვერ ასაბუთებს, რომ დირექტორის მ/შემსრულებელი ჩაერია სამეურვეო საბჭოს არჩევნებში, ლობირება გაუწია მისთვის სასურველ კანდიდატებს. სასამართლო ვალდებულია გადაწყვეტილებებში დაეყრდნოს საქმეში არსებულ უტყუარ მტკიცებულებებს და არა ვარაუდებს.

44.7. კასატორი აღნიშნავს, რომ ზოგადად არჩევნებით დინტერესებას კანონი დარღვევად არ მიიჩნევს, თუმცა, თითქოსდა დირექტორის მ/შემსრულებელი წინასწარ ხვდებოდა პედაგოგს და ეუბნებოდა, ვისთვის უნდა მიეცა ხმა, ეს სააპელაციო სასამართლოს არასწორი ვარაუდია და ვერც მის დამადასტურებელ მტკიცებულებაზე უთითებს. სასამართლო ვალდებული იყო, შეეფასებინა, თუ რამდენად სწორად, კანონის დაცვით, მიუკერძოებლად და ობიექტურად მოქმედებდა სამინისტროს შიდა აუდიტის სამსახური ინფორმაციის მოპოვებისას.

44.8. კასატორის მითითებით, პედაგოგის მიერ კანონის გვერდის ავლითაა მოპოვებული ფარული აუდიო – ვიდეო ჩანაწერი, ანუ სასამართლოს განჩინების გარეშე, რაც დაუშვებელ მტკიცებულებას წარმოადგენს და რაზეც აპელირებდა კიდეც დასაქმებული, თუმცა, სასამართლომ იგი უტყუარ მტკიცებულებად მიიღო, რაც სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან არის კანონის უხეში დარღვევა.

44.9. კასატორს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ უხეშად დაარღვია სსსკ-ის მე-4 მუხლის მოთხოვნა, აგრეთვე, 391-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

45. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2015 წლის 27 ივლისის განჩინებით დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში მიიღო, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო იმავე წლის 1 ოქტომბრის განჩინებით დასაშვებად ცნო იგი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. საკასაციო სასამართლოს 2015 წლის 19 ნოემბრის განჩინებით,

დადგინდა საკასაციო საჩივრის არსებითი განხილვა ზეპირი მოსმენით, მხარეთა მონაწილეობით, იმავე წლის 1 დეკემბერს.

46. საკასაციო სასამართლოში გამოცხადებულმა მხარეებმა საკუთარი პოზიციები შემდეგნაირად წარმოაჩინეს:

46.1. კასატორმა და მისმა წარმომადგენელმა ისაუბრეს წინამდებარე განჩინების 44-ე პუნქტში დასახელებულ გარემოებებზე. კასატორის წარმომადგენელმა ყურადღება გაამახვილა, რომ სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილება დაამყარა ისეთ მოწმეთა ჩვენებებზე, ანუ ისეთ მტკიცებულებებზე, რომელთაც არ ჰქონდათ მტკიცებითი ძალა; ასევე მიუთითა ფაქტობრივ გარემოებაზე, რაზეც საქმის განხილვისას, ყველა სასამართლო ინსტანციაში აპელირებდა, კერძოდ, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე, მათ შორის მე-60 საჯარო სკოლაშიც, 2013 წლის 9 ივნისს ჩატარდა სამეურვეო საბჭოს არჩევნები, ამის შემდეგ შედგა ოქმი, დათარიღებული იმავე წლის 25 ოქტომბრით, რომლის კანონიერება დადგა ეჭვქვეშ და ამაზე თავად კასატორმა მიმართა აუდიტის სამსახურსა და სკოლის რესურსცენტრს რეაგირებისათვის და გადაუგზავნა მასალები. ივნისიდან ნოემბრამდე არავის გამოუთქვამს პრეტენზია და ეჭვი არჩევნების თაობაზე, თუკი მართლაც იყო ზეწოლა პედაგოგებზე, როგორც დუმდნენ ისინი 5 თვის მანძილზე. კასატორს ბრალი დაედო იმ ქმედებაში, რომელიც მას არ ჩაუდენია (იხ. ამ განჩინების მე-3, მე-4, 26.5, 26.7., 44.3 ქვეპუნქტები). საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვისას, თავად კასატორმა განმარტა, რომ დღესაც მოქმედებს სამეურვეო საბჭოს იგივე შემადგენლობა და გაუგებარია, თუკი მისი ზეწოლით გაყალბდა ოქმი, რატომ არ დაიშალა საბჭოს შემადგენლობა, რატომ არ ანულირდა ის შედეგები, მით უმეტეს, ასეთი პრეცედენტი იყო 112-ე საჯარო სკოლაში, რატომ ფუნქციონირებს საბჭო კვლავაც იგივე საეჭვო რეპუტაციის მქონე წევრთა შემადგენლობით. ყოფილმა დირექტორის მ/შემსრულებელმა აღნიშნა, რომ 2012 წლის 17 ოქტომბრიდან 2013 წლის 13 დეკემბრამდე მის წინააღმდეგ მიზანმიმართული დევნა ხორციელდებოდა, ფინანსური შემოწმებაც ჩატარდა, არავითარი დარღვევა არ დადასტურდა, ასეთი ქმედებები, შესაძლოა, განპირობებული იყო ამ განჩინების 44.4 ქვეპუნქტში მითითებული გარემოებით. კასატორმა აღნიშნა, რომ არავინ მიაქცია ყურადღება, რომ საარჩევნო დოკუმენტაცია დაზიანებული არ იყო, მან დაუზიანებელი კონკვერტები გადასცა სასამართლოს. კასატორმა ყურადღება გაამახვილა, რომ პედაგოგის მიერ ფარული ჩანაწერის გამოყენების ლეგიტიმაცია მოახდინა განათლების სამინისტრომ, რაც თავისთავად

უღირსი ფაქტი და სამარცხვინო პრეცედენცია საგანმანათლებლო სივრცეში, მიუხედავად იმისა, თუ რა მიზანს ემსახურებოდა ასეთი ჩანაწერის გაკეთება. სასამართლოს შეკითხვის პასუხად, საჯარო სკოლისადმი გაცემული რეკომენდაციის მე-3 პუნქტის (იხ. ამ განჩინების მე-5 პუნქტი) შესრულებასთან დაკავშირებით, კასატორმა მხარემ, აღნიშნა, რომ არავითარი რეაგირება არ მომხდარა.

46.2. განათლების სამინისტროს წარმომადგენელმა უსაფუძვლოდ მიიჩნია საკასაციო საჩივარი და აღნიშნა, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ამასთან აღნიშნა, რომ შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნა ეხება არა კასატორის გათავისუფლებას, არამედ სამეურვეო საბჭოს ოქმის გაყალბებას. შიდა აუდიტის დეპარტამენტი ვერ განახორციელებდა ვერანაირ რეაგირებას, გარდა იმისა, რაც აღნიშნულია მის დასკვნაში, ვერ გაათავისუფლებდა სამეურვეო საბჭოს, ვერ ჩაერეოდა სკოლის შიგნით ურთიერთობებში. დასკვნით სრულყოფილად არის შესწავლილი მასალები, სკოლის თანამშრომლები და მშობლები ადასტურებენ იმ ფაქტებს, რაც მათ განმარტებებშია. სამინისტროს წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ აუდიტის დასკვნაში მითითებული პირები, რომელთაც მოკვლევის დროს მისცეს განმარტებები, არ დაკითხულან სასამართლოში. სამინისტროს წარმომადგენელმა განმარტა, რომ კანონით „სამეურვეო საბჭო საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ წარდგენილ, კონკურსგავლილ დირექტორობის კანდიდატთან ირჩევს დირექტორს სიითი შემადგენლობის უმრავლესობით, ფარული კენჭისყრით, თავისუფალი და თანასწორი არჩევნების საფუძველზე“ (ზოგადი განათლების კანონის 42-ე უხლის მე-2 ნაწილი). კასატორი იყო დირექტორის მ/შემსრულებელი და „ახალი დირექტორის არჩევამდე ან საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დირექტორის დანიშვნამდე დირექტორის უფლებამოსილებებს ახორციელებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დანიშნული დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი“ (ზოგადი განათლების კანონის 44-ე მუხლის მე-3 ნაწილი). სამეურვეო საბჭო არჩეული იქნა 2014 წლის 5 სექტემბერს, კასატორი მაინც გათავისუფლდებოდა ამ დღეს თანამდებობიდან, ეს ფაქტობრივი გარემოება მნიშვნელოვანია კასატორის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, რომელიც ეხება სამუშაოზე აღდგენას. შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში გამოყენებული ფარული ჩანაწერი არ ყოფილა ამ სამსახურის ინიციატივა, პედაგოგმა გააკეთა ასეთი ჩანაწერი, მხოლოდ მას არ ეფუძნება ქვემდგომი

სასამართლოების გადაწყვეტილებები, ასევე იყო მოწმეთა განმარტებები, რომლებიც ასახულია აუდიტის დასკვნაში. სასამართლოს შეკითხვის პასუხად, საჯარო სკოლისადმი გაცემული რეკომენდაციის მე-3 პუნქტის (იხ. ამ განჩინების მე-5 პუნქტი) შესრულებასთან დაკავშირებით, განათლების სამინისტროს წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ მას ინფორმაცია არ გააჩნია.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმის მასალების შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, საკასაციო საჩივარი საფუძვლიანია და იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

47. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

48. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს კასატორის პრეტენზიაზე, რომლებიც წინამდებარე განჩინების 41.1.-41.6 ქვეპუნქტებშია მითითებული და აღნიშნავს, რომ სსსკ-ის 102-ე და 105-ე მუხლებით დადგენილია მოდავე მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების, მტკიცებულებათა დასაშვებობისა და მათი შეფასების სტანდარტი. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლის განსხვავებულ აზრს, რომელიც მითითებულია ამ განჩინების 43.1, 43.2 ქვეპუნქტებში და განმარტავს, რომ თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამის მტკიცებულებაზე. განსახილველ შემთხვევაში, აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა, რომელიც საფუძვლად დაედო კასატორის გათავისუფლებას სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებლის პოზიციიდან, მთლიანად ემყარება იმ პირთა განმარტებებს, რომელთა ნაწილი თავად იყო იმ პროცესის მონაწილე, რომლის შედეგადაც მიიღეს

სადავოდ ქცეული სამეურვეო საბჭოს არჩევნების ოქმი, ამასთან, შიდა აუდიტის დეპარტამენტისათვის წერილობითი განმარტებების მიცემისას, შესაბამისი პირები არ ყოფილან გაფრთხილებული ცრუ, ან არასწორი ინფორმაციის, ან განმარტების გამო, შესაძლო პასუხისმგებლობის თაობაზე. დეპარტამენტის დასკვნას საფუძვლად დაედო ისეთ პირთა განმარტებები, რომელთაც, საპროცესო კანონმდებლობის თანახმად, მტკიცებითი ძალა არ გააჩნიათ. სასამართლოს უნდა შეეფასებინა საქმის მასალებში არსებული მტკიცებულებები მათი ერთობლიობით, სასამართლომ არ იმსჯელა და სამართლებრივი შეფასების გარეშე დატოვა მოსარჩელის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე წარდგენილ მოწმეთა განმარტებები, რომელთაც ჩვენებაზე უარის თქმის, თავის არიდების ან ცრუ ჩვენებისათვის, სისხლის სამართლის კოდექსის 370-ე მუხლის საფუძველზე გაფრთხილებით, ჩამოართვეს ხელწერილები (იხ. საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 14 აპრილის მოსამზადებელი სხდომის ოქმი და იმავე წლის 14 მაისის მთავარი სხდომის ოქმი). სააპელაციო საჩივარში, დასაქმებული სწორედ ამ მოწმეთა ჩვენებებზე აპელირებდა, როდესაც უთითებდა, რომ არ დასტურდებოდა მისი მონაწილეობა წინასაარჩევნო კამპანიასა და აგიტაციაში. გასაჩივრებულ განჩინებაში, მითითებულია შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაზე და იმ საფუძველებზე (ე.წ. „გამოკითხვაში“ მონაწილე სამეურვეო საბჭოს წევრებზე), რასაც დაეყრდნო აუდიტის დასკვნა. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა წინასაარჩევნო კამპანიაში კასატორის მონაწილეობასა და მის დაინტერესებაზე არჩევნების შედეგებით, რადგან ასეთი ფაქტობრივი გარემოებები არ დასტურდება შესაბამისი მტკიცებულებებით, რის გამოც კასატორის პრეტენზია ამ ნაწილში საფუძვლიანია. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს მითითება, რომ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის საწინააღმდეგოდ, სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებელმა ვერ შეძლო მისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება (იხ. გასაჩივრებული განჩინება), მან თავისი მოქმედებით გადაამეტა უფლებამოსილებას, სამართლებრივ საფუძველსაა მოკლებული და არ უნდა იქნეს გაზიარებული. საკასაციო სასამართლო აღნიშნულ დასკვნამდე მიდის საქმის მასალებში წარმოდგენილი მტკიცებულებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე და ასევე იმ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, რომ სამეურვეო საბჭოს არჩევნების შესაძლო გაყალბების თაობაზე, სკოლის დირექტორის მ/შემსრულებელს 2013 წლის 15 ოქტომბერს მიმართა საბჭოს რამდენიმე წევ-

რმა წერილობითი განცხადებით, ხოლო კასატორმა საქმის მასალები, იმავე დღეს, შემდგომი რეაგირებისათვის, გადაუგზავნა განათლების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტსა და ვაკე-საბურთალოს რაიონის საგანმანათლებლო რესურსცენტრს. მითითებულის გარდა, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მტკიცებულებათა ერთობლიობით, მათი ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის, კანონმდებლობისა და შინაგანი რწმენით შეფასების საფუძველზე (სსსკ-ის 105-ე მუხლი), სააპელაციო სასამართლოს უნდა ემსჯელა იმ ფაქტობრივ გარემოებებზეც, რომ კანონმდებლობის მიხედვით, სკოლის სამეურვეო საბჭოს ერთ-ერთმა წევრმა-მშობელმა, როდესაც საკუთარი შვილი სასწავლებლად გადაიყვანა სხვა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, რაც საფუძველად დაედო მისი უფლებამოსილების შეწყვეტას და, რიგითობის პრინციპით, შემდეგი წევრის არჩევას, რა მიზანი უნდა ჰქონოდა საბჭოს ოქმის გაყალბებას, როდესაც იმთავითვე იყო ცნობილი, თუ ვის მოუწევდა რიგითობით წევრად რეგისტრაცია. ასეთი მსჯელობა და სამართლებრივი შეფასება გასაჩივრებულ განჩინებაში არაა ჩამოყალიბებული. აღნიშნულთან ერთად, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა ის ფაქტიც, რომ 2013 წლის 9 ივნისს ჩატარებული არჩევნები, იმავე წლის 15 ოქტომბერს, 5 თვის შემდეგ გახდა სადავო. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს, რომ სკოლის დირექტორის მიერ ე.წ. უფლებამოსილების გადამეტების ჩადენიდან სასამართლო დავის განხილვის დროისათვის, არ შესრულებულა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნით გაცემული რეკომენდაციის მესამე ნაწილი – საქმის მასალების სამართლადამცავი ორგანოებისათვის გადაგზავნის თაობაზე (იხ. ამ განჩინების მე-5, 46.1., 46.2. ქვეპუნქტები), ხოლო ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ სამეურვეო საბჭო, დღესაც იმავე შემადგენლობით აგრძელებს მუშაობას, უთითებს, რომ სავარაუდოდ გაყალბებული ოქმის გამო, რეაგირება არ მომხდარა იმ პირთა მიმართ, ვინც შესაძლოა უშუალოდ დაარღვია პროცედურები. სამეურვეო საბჭოს იგივე შემადგენლობით მუშაობის ფაქტი არ უარუყვია განათლების სამინისტროს წარმომადგენელს, მან მხოლოდ აღნიშნა, რომ არ ფლობს ინფორმაციას. საკასაციო სასამართლო ამ გარემოებებზეც ამახვილებს ყურადღებას, რადგან ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების გამართულად ფუნქციონირება უდავოდ არის სამინისტროს კომპეტენციისა და ინტერესის საგანი კანონმდებლობიდან გამომდინარე: „სკოლაზე სახელმწიფო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო“ (ზოგადი განათლების კანონის 49-ე მუხლის პირვე-

ლი ნაწილი).

49. კასატორის პრეტენზიასთან დაკავშირებით, რომელიც ამ განჩინების 41.7 ქვეპუნქტშია მითითებული და ეხება შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში ფარული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერის გამოყენებას, საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლის განსხვავებულ აზრს და აღნიშნავს, რომ მითითებულ მტკიცებულებას იურიდიული ძალა არ გააჩნია (სსსკ-ის 103-ე მუხლის მე-3 ნაწილი). საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სწორედ სახელმწიფო კონტროლის კანონით დადგენილ ფარგლებში (ზოგადი განათლების კანონის 49-ე მუხლის პირველი ნაწილი), მოცემულ შემთხვევაში, განათლების სამინისტროს, არათუ არ უნდა მიეღო, არამედ დაუშვებლად უნდა მიეჩნია უკანონოდ მოპოვებული მტკიცებულება, რომელიც ხელყოფს არა მხოლოდ იმ ადამიანის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით გარანტირებულ პირადი კომუნიკაციის უფლებას, რომლის წინააღმდეგაც არის მიმართული ფარული ჩანაწერი, არამედ არამართლზომიერი ქცევის სტანდარტს ამკვიდრებს დაწესებულებაში, ხელს უწყობს საზოგადოებრივი აზრის ფორმირებას, რომ თითოეული ადამიანის პირადი უფლება, უფლება კომუნიკაციაზე, შესაძლებელია, უკანონოდ გასაჯაროვდეს, საკითხი კიდევ უფრო მგრძობიარე და დელიკატურია იმის გათვალისწინებით, რომ საქმე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებას, არაერთი მოზარდი თაობის აღმზრდელებს ეხება და პედაგოგის მიერ კოლეგისადმი, რომელიც იმავდროულად ადმინისტრაციული უფლებამოსილების განმახორციელებელია, არამართლზომიერ დამოკიდებულებას ასახავს. დაუშვებელია, დაწესებულება არალეგიტიმური გზით ცდილობდეს სხვა პირის შესაძლო არამართლზომიერი ქმედების დამტკიცებას. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ფარული ჩანაწერის გამოყენებასთან დაკავშირებით, განმარტა: „ინდივიდმა კერძო საუბრები უნდა აწარმოოს იმის ეჭვისა და შიშის გარეშე, რომ საიდუმლო ჩანაწერს ვინმე მისი ნებართვის გარეშე და ნების საწინააღმდეგოდ გამოიყენებს... კერძო სფეროში ჩარევის დროს, ჩარევა გამართლებული და დასაბუთებული უნდა იყოს უპირატესი საყოველთაო ინტერესის არსებობით, ანუ ჩარევის მართლზომიერების დადგენის მიზნით, უნდა შეფასდეს, არსებობს თუ არა ისეთი დაცვის ღირსი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა დგას“ (იხ. სუსგ №ას-1155-1101-2014, 4 მაისი, 2015 წელი).

50. ზემოხსენებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ, დასაბუთებულია პრეტენზია სადავო ბრძანების – №1/კ-1290 [13.12.2013] ბათილად ცნობის ნაწილში. ბათილად ცნობილი ბრძანებით კასატორი უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, აქვე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ იგი დროებით იყო დანიშნული დირექტორის მ/შემსრულებლად, შესაბამისად, ბათილად ცნობილი ბრძანების არარასებობის პირობებში, კასატორი იმუშავებდა სამეურვეო საბჭოს მიერ დირექტორის არჩევნებამდე, რაც მოწინააღმდეგე მხარის – განათლების სამინისტროს წარმომადგენლის განმარტებით, ჩატარდა 2014 წლის 5 სექტემბერს (იხ. ამ განჩინების 46.2 ქვეპუნქტი), აღნიშნული ფაქტი არც კასატორს უარუყვია.

51. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე დამატებით უნდა იქნეს გამოკვლეული სააპელაციო სასამართლოს მიერ, რადგან დაუდგენელია, თუ რა თანხას შეადგენდა დირექტორის მ/შემსრულებლის ანაზღაურება მისი გათავისუფლების დროიდან, 2013 წლის 13 დეკემბრიდან, სამეურვეო საბჭოს არჩევნების ჩატარებამდე – 2014 წლის 5 სექტემბრამდე. აღნიშნული ფაქტის დადგენა სცილდება საკასაციო სასამართლოსათვის საპროცესო კანონმდებლობით მინიჭებულ კომპეტენციას. კასატორის მოთხოვნა, დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში დაუსაბუთებელია, რადგან იგი ამ პოზიციას იკავებდა მ/შემსრულებლის სტატუსით, ხოლო საჯარო სკოლის დირექტორთა არჩევნები, წარდგინება და გამწესება ზოგადი განათლების კანონით დადგენილი წესით ტარდება. განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი, რის გამოც საარჩევლო მოთხოვნის ეს ნაწილი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 257-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 372-ე, 399-ე მუხლებით, 408-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებით, 410-ე, 411-ე, 412-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე შ ი ტ ა :

1. თ. გ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობ-

რიც;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 მაისის განჩინება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. თ. გ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2013 წლის 13 დეკემბრის №1/კ-1290 ბრძანება თ. გ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

5. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 25 მაისის განჩინება მოსარჩელისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში და საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად;

6. სარჩელი თ. გ-ის სსიპ ქალაქ თბილისის მე-... საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

7. კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულია;

8. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაკისრებული
ვალდებულების უსაზღვრად დარღვევის გამო**

განჩინება

№ას-1159-1090-2015

3 მაისი, 2016 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე,
ე. გასიტაშვილი**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2012 წლის 1 აგვისტოს ა. ჯ-სა (შემდეგში მოსარჩელე, მო-
წინააღმდეგე მხარე, დასაქმებული) და შპს „ჯ. მ-ს“ (შემდეგში
მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი, სანარმო) შო-
რის დაიდო №378 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად
იგი დასაქმდა ფეროშენადნობთა ქარხნის მეტროლოგიის სამ-
სახურის ელ. მონტიორად [საქართველოს ორგანული კანონის
„საქართველოს შრომის კოდექსის“ შემდეგში შრომის კოდექ-
სის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილი].

2. ხელშეკრულების პირობების თანახმად, ხელშეკრულება
დაიდო განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო ყოველთვიურ თანამდე-
ბობრივ სარგოდ განისაზღვრა 580 ლარი [შრომის კოდექსის მე-
6 მუხლის მე-9 პუნქტი].

3. დამსაქმებლის 2015 წლის 18 მარტის №1101კ ბრძანებით,
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწი-
ლის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით, ა.ჯ. გათავისუფლდა დაკავე-
ბული თანამდებობიდან, ბრძანების შესაბამისად მას შრომითი
ხელშეკრულება შეუწყდა 2015 წლის 23 მარტს. ხელშეკრულე-
ბის შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა სანარმოს ეკონომიკური
უსაფრთხოების დირექტორის მოადგილის 2015 წლის 9 მარტის
№15/476 სამსახურებრივი ბარათი.

4. 2014 წლის 31 მარტს დასაქმებულმა მიმართა დამსაქმე-
ბელს მისი სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლის და-
საბუთების მოთხოვნით [შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4
პუნქტი] .

5. დამსაქმებელი სანარმოს დირექტორის 2015 წლის 8 აპრი-

ლის №49-27-07 წერილით დასაქმებულს განემარტა, რომ ის სამსახურიდან გათავისუფლდა სამსახურში ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის გამო, რითაც მან დაარღვია შრომითი ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის მოთხოვნები და „ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის წესების“ მე-3 მუხლის პირობები.

6. 2015 წლის 20 თებერვალს ფეროშენადნობთა ქარხნის დაცვის სამსახურისა და ზესტაფონის შს რაიონული სამმართველოს თანამშრომლების მიერ ერთობლივად გატარებული ღონისძიებების შედეგად გამოვლენილ იქნა ფეროშენადნობთა ქარხნის მეტროლოგიის სამსახურის დასაქმებული, რომელსაც ექსპერტიზის დასკვნის საფუძველზე დაუდგინდა ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტი.

7. ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 21 თებერვლის დადგენილებით დასაქმებული ნარკოტიკული საშუალება „მარიხუანას“ მოხმარების გამო, ცნობილ იქნა ადმინისტრაციულ სამართალდამრღვევად და ადმინისტრაციულ სახდელად 500-ლარიანი ჯარიმა დაეკისრა.

8. სანარმოს 2014 წლის 17 იანვრის №13 ბრძანებით დამტკიცდა ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის №HR/14/001 სახელმძღვანელო, რომელიც დაეგზავნა ყველა სტრუქტურულ ქვედანაყოფს.

9. ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის №HR/14/001 სახელმძღვანელოს 3.1. პუნქტში მითითებულია, რომ დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულების მიზნით, კომპანიის სამუშაო ტერიტორიაზე მყოფი დასაქმებული ყოველთვის ფხიზელი უნდა იყოს. ის არ უნდა ფლობდეს ან/და მოიხმარდეს ალკოჰოლს ან ნარკოტიკულ ნივთიერებებს და არ უნდა იყოს მისი ზემოქმედების ქვეშ. 3.2. პუნქტის თანახმად, ნარკოტიკების ან ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ მყოფი დასაქმებული არ დაიშვება სამუშაოზე და მის მიმართ გამოყენებული იქნება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები. დოკუმენტის 10.1.2. პუნქტის მიხედვით, სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე უწყების მიერ დადასტურების შემთხვევაში – კომპანია უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა. კომპანიის ტერიტორიაზე დასაქმებულის მიერ ნარკოტიკული ნივთიერების გამოყენების ან/და ფლობის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე უწყების მიერ დადასტურებული ფაქტის (თუ დასაქმებული ფლობს, მოიხ-

მარს, ყიდულობს, ყიდის) შემთხვევაში – კომპანია უფლებამოსილია, დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს მასთან შრომითი ხელშეკრულება (10.1.3. პუნქტი).

10. 2015 წლის 23 აპრილს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, მან სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვა.

11. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებელი წარადგინა შემდეგი საფუძვლებით:

11.1. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი იყო სანარმოს დირექტორის 2014 წლის 17 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული წესების დარღვევა. აღნიშნული წესი თავისი შინაარსით არის შინაგანანესი, რომლის დაცვა სავალდებულოა სანარმოში დასაქმებულთათვის.

11.2. ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნა აისახება ადამიანის ფსიქოემოციურ მდგომარეობაზე, მის ქცევაზე, რაც სახიფათო შეიძლება იყოს სანარმოო საქმიანობის პროცესში დასაქმებულთათვის.

12. შესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, სასამართლომ დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-9 პუნქტებში მითითებული გარემოებები. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ დასაქმებული სანარმოში მუშაობის პროცესში არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ და მას სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, სანარმოს ტერიტორიაზე არ მიუღია ნარკოტიკული საშუალება, შესაბამისად არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულება და სანარმოს შინაგანანესი. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-5, 37-ე, 44-ე, 53-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე, 409-ე, 411-ე მუხლები, ასევე საქართველოს კონტიტუციის 42-ე მუხლი.

13. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ შემდეგ ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძვლებზე მითითებით:

13.1. სასამართლო განხილვის შედეგად ვერ დადგინდა თუ სად და რა ვითარებაში მოიხმარა ნარკოტიკული ნივთიერება დასაქმებულმა, შესაბამისად, სასამართლომ არანორად დაადგინა, რომ დასაქმებული სანარმოში მუშაობის პროცესში არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ.

13.2. სასამართლომ არასწორად განმარტა ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის სახელმძღვანელოს 3.1. და 10.1.3 პუნქტები. სახელმძღვანელო ცალკე რეგულირებას ითვალისწინებს ნარკოტიკებთან დაკავშირებით და ასეთი ფაქტის გამოვლენას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უპირობო საფუძვლად განსაზღვრავს.

14. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

15. სააპელაციო სასამართლომ მთლიანად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები.

16. პალატამ დამატებით დაადგინა, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელე საწარმოს ტერიტორიაზე სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს იმყოფებოდა ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ. შრომითი ხელშეკრულებისა და ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის სახელმძღვანელო დოკუმენტის შესაბამის პუნქტებში კი, ცალსახადაა მითითებული, რომ დასაქმებული კომპანიის ტერიტორიაზე არ უნდა ფლობდეს, მოიხმარდეს ნარკოტიკულ (ასევე ალკოჰოლურ) საშუალებას და სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, მუშაობის პროცესში არ უნდა იმყოფებოდეს მისი ზემოქმედების ქვეშ, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ გამოვლინდა. დასაქმებულს არ დაურღვევია საწარმოს შრომის შინაგანაწესი და მხოლოდ ზოგადად ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტი არ არის საკმარისი საფუძველი მისი სამსახურიდან განთავისუფლებისა.

17. პალატამ ყურადღება გაამახვილა, შემდეგ გარემოებაზეც: საქმის მასალებით დგინდება, რომ დასაქმებული წლების მანძილზე მუშაობდა საწარმოში, დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა კეთილსინდისიერად და კვალიფიციურად, საწარმოს ადმინისტრაციას მის მიმართ არასდროს გამოუყენებია დისციპლინური და მატერიალური სასჯელები. პალატის განმარტებით, მხოლოდ საწარმოს ეკონომიკური უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის ბარათის საფუძველზე სასამართლო ვერ დაადგინდა, რომ მოსარჩელე არაჯეროვნად ასრულებდა მოვალეობებს, რასაც შეიძლება გამოენჭია მისი სამსახურიდან განთავისუფლება.

18. პალატის მოსაზრებით, იმ პირობებში, როცა დადგენილია მხარეებს შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა, დამსაქმებელს უნდა ჰქონოდა მოსარჩელის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი – დასაქმებულის მიერ შრომითი შინაგანანენის არა უბრალოდ დარღვევა, არამედ იმ ხარისხის დარღვევა, რაც გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

19. აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა შემდეგი დასაბუთებით:

19.1. სასამართლომ არასწორად განმარტა „ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის სახელმძღვანელოს“ 3.1 და 10.1.3 მუხლები. ზემოხსენებული სახელმძღვანელოს 3.1. მუხლი პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ კომპანიის სამუშაო ტერიტორიაზე მყოფი დასაქმებული ყოველთვის ფხიზელი უნდა იყოს. მეორე წინადადება კი, განმარტავს, რომ დასაქმებული არ უნდა მოიხმარდეს ნარკოტიკულ ნივთიერებებს, ხოლო ნარკოტიკული ნივთიერების ნაწილში ამ სახელმძღვანელოს 10.1.3. პუნქტი პირდაპირ უშვებს გამონაკლისს და უკვე ალკოჰოლური ნივთიერების გარეშე მხოლოდ ნარკოტიკულ ნივთიერებაზე განმარტავს: კომპანიის ტერიტორიაზე დასაქმებულის მიერ (ანუ იმ პირის მიერ ვინც ზოგადად დასაქმებულია კომპანიის ტერიტორიაზე) ნარკოტიკული ნივთიერებების გამოყენების ან/და ფლობის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე უწყების მიერ დადასტურებული ფაქტის (თუ დასაქმებული ფლობს, მოიხმარს, ყიდულობს, ყიდის) შემთხვევაში – კომპანია უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა.

19.2. სასამართლომ გადაწყვეტილებით მთლიანად საფუძველი გამოაცალა იმ დოკუმენტს, რომელიც კომპანიის მენეჯმენტის მიერ იქნა შემუშავებული და შესაბამისად ის შედეგი, რომლის მიღწევაც სურდა კომპანიის ხელმძღვანელობას გადაწყვეტილების ძალაში დატოვებით შეუძლებელი იქნება. ყველა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი საკანონმდებლო ბაზა დამყარებულია იმ ძირითად პრინციპზე, რომ დასაქმებულისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს უსაფრთხო სამუშაო გარემო. სწორედ უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად იქნა დანერგილი ეს წესი. კასატორი საწარმოს საწარმოო პროცესი ძალიან სახიფათოა და დასაქმებულები, გარდა იმისა, რომ უნდა იყვნენ პროფესიულად მომზადებულები, ასევე აუცილებელია, მუდმივად იყვნენ ფხიზლად მდგომარეობაში, წინააღმდეგ შემთხვევაში, რისკის

ქვემ დააყენებენ არა მხოლოდ საკუთარ ჯანმრთელობას და სიცოცხლეს, არამედ სანარმოში დასაქმებულთა რამდენიმე ასეული ადამიანის სიცოცხლეს. ნარკოტიკული ნივთიერების მომხმარებლის არაადეკვატურად მოქცევის რისკი მაღალია, რის გამოც, სანარმოს მენეჯმენტის გადანყვეტილებით ნარკოტიკების მოხმარებელთა მიმართ დადგინდა ალკოჰოლის მომხმარებელთათვის დადგენილი დანაწესისგან განსხვავებული რეგულაცია.

21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 2 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

22. საქმის მასალების გაცნობა, მათი შესწავლა და ანალიზი, ასევე, საკასაციო საჩივრის მოტივების ზეპირი მოსმენით შემოწმება, საკასაციო სასამართლოს შესაძლებლობას აძლევს გამოიტანოს დასკვნა საჩივრის უსაფუძვლობის თაობაზე.

23. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ ძირითადად სამართლებრივად სწორად შეაფასა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებები და გასაჩივრებული გადანყვეტილება სწორად დატოვა ძალაში, სახელდობრ:

23.1. დამსაქმებელმა დასაქმებულთან 2012 წლის 1 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა შრომის ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო {შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი“}.

23.2. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ წარმოადგენდა დამსაქმებლის მიერ ზოგადად, არაშრომითი მოვალეობის შესრულებისას, ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტი, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევას. მან ვერ დაასაბუთა, ასევე თუ რატომ მიიღო ხელშეკრულების შეწყვეტის გა-

დანყვეტილება და რატომ არ გამოიყენა იმავე შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური ზემოქმედების ნაკლებად მკაცრი ღონისძიებები, მით უფრო, რომ დასაქმებული წარსულში არ ყოფილა შემჩნეული შრომითი მოვალეობების დარღვევაში.

23.3. საკასაციო, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დამსაქმებელმა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა სანარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, მოიხმარა ნარკოტიკული საშუალება, არ იყო საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრომითი მოვალეობა უხეშად დაარღვია. ამის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის 2015 წლის 18 მარტის ბრძანება უკანონო იყო, რადგანაც უპირველეს ყოვლისა, არ იყო განხორციელებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობა, დასაქმებულის მიმართ მანამდე არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა („დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;“). რასაკვირველია, დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული წესები და აცნობოს ისინი დასაქმებულს {შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი}, მაგრამ მას არა აქვს უფლება შინაგანანესში ისეთი დებულება გაითვალისწინოს, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან შრომის კოდექსს. მოცემულ შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულების და შინაგანანესის ის დებულება, რომელსაც დაეყრდნო დამსაქმებელი, ბათილია, რადგანაც ის ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მესამე ნაწილს („შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“) და მე-13 მუხლის მეოთხე ნაწილს. დასაქმებულმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა და ამისათვის მას სასამართლოს დადგენილებით ადმინისტრაციული სახდელად შეეფარდა 500-ლარიანი ჯარიმა. დამსაქმებელმა კი, იმავე დარღვევის ჩადენისათვის დისციპლინური წესითაც დასაჯა დასაქ-

მებუღი და დაითხოვა სამსახურიდან, მიუხედავად იმისა რომ ამ ფაქტს შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება, ან შეუსრულებლობა არ გამოუნვევია და რაიმე სახის ზიანი არ მიუყენებია სანარმოსათვის. დასაქმებულის განთავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტი მკაცრადაა განსაზღვრული კანონით. შეწყვეტის საფუძველი აუცილებლად შრომით ურთიერთობასთან უნდა იყოს კავშირში. მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლება დასაქმებულს ექნებოდა მაშინ, თუ სასამართლო დასაქმებულის მიმართ გამოიყენებდა ადმინისტრაციული სახდელის სახით ადმინისტრაციულ პატიმრობას, რაც გამოორიცხავდა სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას {შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „კ“ ქვეპუნქტი}. ამით კანონმდებელმა ხაზი გაუსვა იმას, რომ არათუ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის, არამედ დანაშაულის ჩადენაც კი არაა საკმარისი საფუძველი შრომითი ურთიერთობის შესანყვეტად, თუ ის არ იწვევს შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობას! განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს ერთ და იგივე დარღვევის ჩადენისათვის ორჯერ მოეკითხა, რაც დაუშვებელია.

24. ამრიგად სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა, შესაბამისად, არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სსსკ-ის 393-ე-394-ე მუხლებით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლები.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 399-ე, 372-ე, 410-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. შპს „ჯ. მ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 სექტემბრის განჩინება;
3. კასატორს სახელმწიფო ბაჟი გადახდელი აქვს;
4. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაკისრებული
ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო**

**გადანყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ას-127-123-2016

13 ივნისი, 2016 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატის
შემადგენლობა: ნ. ბაქაქუერი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
ბ. ალავეიძე**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. კ-ემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიმართ და მოითხოვა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და ზიანის ანაზღაურება შემდეგი დასაბუთებით:

2. 2009 წლის 1 დეკემბერს მოსარჩელესა და სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მ. კ-ე მუშაობდა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ზესტაფონის რაიონულ განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) პოზიციაზე და აღნიშნულ ხელშეკრულებაზე თანდართული სამუშაო აღწერილობის თანახმად, ევალებოდა სხვადასხვა საქმიანობის განხორციელება, მათ შორის, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დებულების შესაბამისად, დოკუმენტაციის მომზადება და შუამდგომლობა სასამართლოში არასრულწლოვან და სრულწლოვან პირთა მეურვის ან მზრუნველის დანიშვნის თაობაზე, შეილად აყვანის საქმის წარმოებისას შეილად აყვანის შესახებ დასკვნის მომზადება სასამართლოში წარსადგენად, გასაშვილებელი ბავშვის ინტერესის დაცვა, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დებულების შესაბამისად ზომების მიღება ბავშვის უფლებების დარღვევის შემთხვევებზე; მონიტორინგი მეურვეების, მზრუნველების და ქონების მეურვეების, მიმღები ოჯახის საქმიანობაზე და ა.შ.

3. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2015 წლის 19

მარტის №04-195/კ ბრძანებით მ. კ-ესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება მისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ მოქალაქე ვ. შ-ის მიმღებ მშობლად რეგისტრაციისათვის კანონმდებლობით დადგენილი პირობების უხეში დარღვევა, რაც გამოვლინდა ამ უკანასკნელის საქმის მასალების შესწავლისას, თუმცა მოსარჩელის განმარტებით, დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობით დასაბუთებაში არ მიუთითებია დასაქმებულის მიერ კონკრეტულად რა მოვალეობები იქნა დარღვეული. შესაბამისად, არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი,

4. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა მოქალაქე ვ. შ-ის განცხადებაში და სააგენტოს უფლებამოსილი პირის მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტების გამოკვლევის შედეგად სააგენტოს მიერ აღმოჩენილი დარღვევების გამო, რომელთა შესახებ თავად მოსარჩელესაც ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება. მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა სააგენტოს უფლებამოსილი კომისიის მითითების შესაბამისად, იმ საფუძველით, რომ მოსარჩელის მიერ ვ. შ-ის მიმღებ მშობლად რეგისტრაციის გადაწყვეტილების მომზადებისას არ იქნა გათვალისწინებული სააგენტოს განკარგულებაში არსებული მნიშვნელოვანი ინფორმაცია ვ. შ-ისა და მისი ოჯახის შესახებ, რომელიც ეჭვქვეშ აყენებდა მიმღებ მშობლად ვ. შ-ის რეგისტრაციის მართებულობას. მოსარჩელემ თავად აღიარა, რომ მან იცოდა წარსულში ვ. შ-ის დაავადების თაობაზე და ვერ გაითვალისწინა, რომ მომავალში კვლავ შეიძლებოდა იგივე დაავადება (დი აგნოზი) დადგენოდა განმცხადებელს, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

5. ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილებით მ. კ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ მომსახურების სააგენტოს 2015 წლის 19 მარტის №04-195/კ ბრძანება მ. კ-ან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში; მ. კ-ე აღდგენილ იქნა დაკავებულ თანამდებობაზე 2012 წლის 19 ოქტომბრის ბრძანების საფუძველზე უვადოდ გათავისუფლებამდე მოქმედი ხელშეკრულების შესაბამისად; მოპასუხე სსიპ მომსახურების სააგენტოს მ. კ-ის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან (2015

წლის 19 მარტიდან) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 650 (ექვსას ორმოცდაათი) ლარი ყოველთვიურად; მ. კ-ის სასარჩელო მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებისა და პრემიის (მიუღებელი შემოსავლის) მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

6. ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტომ.

7. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 11 თებერვლის განჩინებით სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა ზესტაფონის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება.

8. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

9. მ. კ-ე 2009 წლის პირველი დეკემბრიდან განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული იყო სააგენტოს ზესტაფონის რიონულ განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 650 ლარს. სააგენტოს დირექტორის 2015 წლის 19 მარტის ბრძანებით მ. კ-ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

10. მ. კ-ის სამუშაოდან გათავისუფლება გამოიწვია მის მიერ ვ. შ-ის განცხადების საფუძველზე განხორციელებულმა ქმედებებმა, კერძოდ:

11. 2011 წლის 2 დეკემბერს ვ. შ-ემ სააგენტოსგან მოითხოვა დედობილად რეგისტრაცია. მან სააგენტოს წარუდგინა 2011 წლის 1 დეკემბერს შპს „ჯეო-ჰოსპიტალის“ მიერ გაცემული ჯანმრთელობის ცნობა, რომლის თანახმად ვ. შ-ე იყო ჯანმრთელი.

12. 2011 წლის პირველ დეკემბრამდე ვ. შ-ე იღებდა პენსიას შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის გამო, ვინაიდან დაავადებული იყო დეპრესიული ტიპის შიზო-აფექტური აშლილობით.

13. 2011 წლის პირველ დეკემბრამდე ვ. შ-ის ოჯახი რეგისტრირდებოდა სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში და იღებდა საარსებო შემწეობას.

14. ვ. შ-ის ოჯახის საცხოვრებელი პირობები, სხვადასხვა სახელმწიფო დაწესებულებებსა (მათ შორის – სააგენტოს) და საქ-

ველმოქმედო ორგანიზაცია „ევრიჩაილდს“ შორის 2011 წლის 6 ივნისს გაფორმებული მემორანდუმის საფუძველზე შეამონმა ამავე ორგანიზაციის თანამშრომელმა, ქ. ც-ემ, თუმცა მის მიერ შედგენილ შესაბამის დასკვნებს ხელი მოაწერა მ. კ-ემ ისე, რომ უშუალოდ არ გადაუმონებია დასკვნებში მითითებული გარემოებები.

15. სააგენტოს 2011 წლის 27 დეკემბრის №02/372 გადაწყვეტილებით ვ. შ-ეს მიენიჭა მიმღები მშობლის სტატუსი.

16. ვ. შ-ე ისე მოიხსნა მიმღებ მშობლად რეგისტრაციიდან, რომ არ მომხდარა მისთვის ბავშვის შეთავაზება.

17. გარდა მხარეთა შორის სადავო ფაქტისა, მ. კ-ის მიერ სამსახურებრივი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების სხვა შემთხვევები არ დაფიქსირებულა და 2015 წლის 19 მარტამდე რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა.

18. პალატამ განმარტა, რომ ზოგადად ქმედების სამართლებრივი შედეგები უნდა განისაზღვროს სამართლის იმ ნორმების საფუძველზე, რომლებიც მოქმედებდა ქმედების განხორციელების დროს. შესაბამისად, მ. კ-ის მიერ განხორციელებული სადავო მოქმედებების სამართლებრივი შედეგებზე სასამართლომ გაავრცელა საქართველოს შრომის კოდექსის 2011 წლის დეკემბერში მოქმედი რედაქცია.

19. ამავე პერიოდში მოქმედ „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30-ე, 31-ე მუხლებზე, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2010 წლის 26 თებერვლის №51/ნ ბრძანებით დამტკიცებული მინდობით აღზრდის პროცედურებისა და ფორმების მე-5 მუხლზე დაყრდნობით სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ვ. შ-ის 2011 წლის 2 დეკემბრის განცხადების საფუძველზე შესაბამისი დასკვნები უშუალოდ უნდა მოემზადებინა სოციალურ მუშაკს, რომლის საფუძველზეც მიუწვევობისა და მზრუნველობის ორგანო ჯერ მიიღებდა გადაწყვეტილებას ვ. შ-ეს დედობლად რეგისტრაციის, ხოლო შემდეგ – ბავშვის მინდობით აღზრდის შესახებ.

20. პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ. კ-ეს თავისი ვალდებულება არ შეუსრულებია, ამდენად, მან დაარღვია სააგენტოსთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები.

21. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლზე და Ultima Ratio-ს პრინციპზე, რომელიც იცავს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლითა და სხვა საკანონმდებლო აქტებით აღიარებულ შრომის უფლებას. ამ პრინციპის

თანახმად, დასაქმებულის გათავისუფლება დაიშვება მხოლოდ მაშინ, თუ მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე უფრო მსუბუქი ხასიათის სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნას მისი სიხშირის, სიმძიმისა და შედეგობრივი თვალსაზრისით.

22. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში, მართალია, მ. კ-ემ დაარღვია შრომითი მოვალეობა, თუმცა ეს დარღვევა იყო ერთეული შემთხვევა და მას არ მოჰყოლია არცერთი პირის უფლებების (ინტერესების) შელახვა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მ. კ-ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი სახის – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამოყენების საფუძვლები. შესაბამისად, სახეზე იყო შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტა და მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა დამსაქმებლის ბრალით.

23. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტომ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 13 ნოემბრის განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილება.

24. კასატორის განმარტებით, 2011 წლის 2 დეკემბერს სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ზესტაფონის რაიონულ განყოფილებას განცხადებით მიმართა მოქალაქე ვ. შ-ემ და შეავსო დედობილად რეგისტრაციის მსურველ პირთა განცხადების ფორმა. 2011 წლის 27 დეკემბერს ზესტაფონის რაიონულმა განყოფილებამ მიიღო გადაწყვეტილება ვ. შ-ისათვის მიმღები მშობლის სტატუსის მინიჭების შესახებ. ვ. შ-ე მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსით დებულობდა სახელწიფო გასაცემელს 2011 წლის 1 დეკემბრამდე, რის შემდგომაც მას შეუწყდა პენსიის დარიცხვა. აღნიშნული გარემოებიდან გამომდინარე, კასატორის აზრით, ვ. შ-ისათვის დედობილის სტატუსის მინიჭება განხორციელდა კანონდარღვევით, რადგან: ა) მ. კ-ე თავად არ გაცნობია ვ. შ-ის ოჯახის პირობებს, ისე მოაწერა ხელი სხვა პირის მიერ მომზადებულ დასკვნებს; ბ) ვ. შ-ე იყო ფსიქიკური აშლილობით დაავადებული და გ) მისი ოჯახი რეგისტრირდებოდა სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში.

25. საკასაციო საჩივრის ავტორის განცხადებით, მ. კ-ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მასზე დაკისრებული ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების მიმართ გულგრილ და ზერელე დამოკი-

დებულებას, ვინაიდან მოქალაქე ვ. შ-ისთვის მიმღები მშობლის სტატუსის მინიჭების გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არ იქნა გათვალისწინებული ვ. შ-ის ოჯახის შესახებ სააგენტოს რაიონულ განყოფილებაში არსებული ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ 2011 წლის 1 დეკემბრამდე ოჯახის წევრების ფულად შემოსავალს შეადგენდა შშმ პირებისთვის განკუთვნილი სახელმწიფო გასაცემელი და საარსებო შემწეობა, რომლითაც ოჯახი სარგებლობდა 2006 წლის სექტემბრის თვიდან 2011 წლის ნოემბრის თვის ჩათვლით და, მიუხედავად იმისა, რომ 2011 წელს მოქმედი კანონმდებლობით არ არსებობდა რაიმე სახის შეზღუდვა სოციალურად დაუცველ პირებზე მიმღები მშობლის სტატუსის მინიჭებასთან დაკავშირებით, თავად ფაქტი, რომ ოჯახი იყო საარსებო შემწეობის მიმღები, ეჭვქვეშ აყენებდა ვ. შ-ის ოჯახში აღსაზრდელის განთავსების შემთხვევაში, მისთვის ნორმალური ოჯახური გარემოს შექმნის შესაძლებლობას.

26. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მ. კ-ემ უხეშად დაარღვია საკუთარი შრომითი ვალდებულებები, რის გამოც არსებობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. საკასაციო საჩივრის ავტორის აზრით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება დამყარებულია გარემოებებზე, რომლებიც არ იქნა სათანადოდ გამოკვლეული და შეფასებული, რის გამოც იგი ექვემდებარება გაუქმებას.

27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 15 თებერვლის განჩინებით, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

28. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 6 ივნისის განჩინებით სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 ნოემბრის განჩინებაზე დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

29. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველის შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს საკასაციო საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 ნოემბრის განჩინება და საქმეზე მიღებულ იქნას ახალი გადაწ-

ყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ:

30. მოცემულ საქმეში სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოსარჩელემ, როგორც სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს თანამშრომელმა, დაარღვია სააგენტოსთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები, თუმცა აღნიშნული დარღვევა არ წარმოადგენდა ისეთი ხასიათის დარღვევას, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (უხეში დარღვევა), შესაძლებელია გახდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი სახის – სამუშაოდან პირის გათავისუფლების – გამოყენების საფუძველი.

31. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით, რომლებიც აღწერილია წინამდებარე გადაწყვეტილების 9-17 პუნქტებში, მხარეებს არ წარმოუდგენიათ დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია. შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის თანახმად, ისინი სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსთვის.

32. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, მართებულია მიიჩნია თუ არა სააპელაციო სასამართლომ, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა არ წარმოადგენდა ისეთი სახის დარღვევას, რომელიც შესაძლებელია გახდეს გათავისუფლების საფუძველი.

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

34. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

35. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლობიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულის-

ხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აძლევს.

36. სწორედ აღნიშნულ მიზნის განხორციელებას ემსახურება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში.

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

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

39. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არა-

არსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას.

40. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში უნდა გამოკვლეულ იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.

41. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე მუშაობდა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ზესტაფონის რაიონული განყოფილების მთავარ სპეციალისტად (იურისტად).

42. „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო (შემდგომში „სააგენტო“) ახორციელებს მეურვეობასა და მზრუნველობას გასაშვილებელ და მინდობით აღსაზრდელ ბავშვებზე. მისი უპირველესი ფუნქციაა ხელი შეუწყოს ბავშვის ოჯახურ გარემოში აღზრდას, უზრუნველყოს შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის სისტემის გამართული ფუნქციონირება და შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის პროცედურებში მონაწილე ყველა პირის უფლებათა დაცვა.

43. სააგენტო აღნიშნულს ახორციელებს სააგენტოს (და მისი ტერიტორიული ორგანოების) თანამშრომლების მეშვეობით, რომლებსაც ევალებათ მათ სამოქმედო ტერიტორიაზე მინდობით აღზრდას დაქვემდებარებული პირისა და ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველი პირის გამოვლენა, მათი რეგისტრაცია და აღნიშნულ პირთა შესახებ ინფორმაციის სისტემატიზება; ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველი პირისა და მინდობით აღსაზრდელის შეფასება; ბავშვის საჭიროებებისა და ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველ პირთა შესაძლებლობების თაობაზე კვლევის ჩატარება და დასკვნების მომზადება, რომელთა საფუძველზეც მიიღება გადაწყვეტილებები მინდობით აღზრდის მსურველ პირთა რეგისტრაციისა და ბავშვის მინდობით აღსაზრდელად გადაცემის შესახებ (იხ. „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 და 31-ე მუხლები).

44. ბავშვის უფლებებისა და საუკეთესო ინტერესების დაცვის თვალსაზრისით მინდობით აღსაზრდელად გადაცემის შესახებ გადაწყვეტილების უდიდესი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, უმნიშვნელოვანესია სრულყოფილი და სწორი ინფორმაციის მოგროვება და მისი გულდასმით გაანალიზება, რათა მხედველობის მიღმა არ დარჩეს არცერთი მნიშვნელოვანი გარემოე-

ბა, რომელმაც შესაძლებელია დააზიანოს მინდობით აღსაზრდე-
ლის ინტერესები.

45. ამ პროცესში, ისევე როგორც, ბავშვის უფლებებთან და-
კავშირებული ნებისმიერი გადანყვეტილების მიღებისას ყვე-
ლა გარემოების გამოკვლევა უნდა მოხდეს ბავშვის საუკეთესო
ინტერესის გათვალისწინებით, ბავშვის უპირატესი ინტერესის
ჭრილში, რაც პროცესში ჩართული ყველა მოქმედი პირის მხრი-
დან განსაკუთრებულ ყურადღებას, გულისხმიერებასა და კე-
თილსინდისიერებას მოითხოვს.

46. როგორც უკვე აღინიშნა, მოცემულ შემთხვევაში მოსარ-
ჩელე სააგენტოს ტერიტორიულ ორგანოში დასაქმებული იყო
მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) თანამდებობაზე და მას-
თან დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ბავშვის
უფლებებისა და ინტერესების დაცვა სააგენტოს საქმიანობის
სფეროში შემავალი სხვადასხვა პროცედურების განხორციელე-
ბისას (მეურვისა და მზრუნველის დანიშვნა, მშობლის უფლე-
ბის ჩამორთმევა, შვილად აყვანა, ბავშვზე ძალადობის შემთხვე-
ვების გამოვლენა, ბავშვის მინდობით აღსაზრდელად მიმღები
ოჯახის საქმიანობის მონიტორინგი) მოსარჩელის უმთავრეს მო-
ვალეობას წარმოადგენდა (იხ. სარჩელი, შრომის ხელშეკრულე-
ბა).

47. კონკრეტულად ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველ
პირთა რეგისტრაციის პროცედურასთან დაკავშირებით (რაც წი-
ნამდებარე დავის საგანს შეადგენს) მოსარჩელის სამსახურებ-
რივ მოვალეობებში შედიოდა ასეთ პირთა და მათი ოჯახების
პირველადი და სრული შეფასების შედეგად სააგენტოს სოცია-
ლური მუშაკების მიერ მომზადებული დასკვნების შემოწმება
და პოტენციური დედობის/მამობის რეგისტრაციის შესა-
ხებ გადანყვეტილების პროექტის მომზადება.

48. ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველ პირთა რეგისტრა-
ციის პროცესი გულისხმობს აღნიშნულ პირთა შესახებ ყოველ-
მხრივი, ამომწურავი და სარწმუნო ინფორმაციის მოპოვებასა
და ანალიზს. შესაბამისად, ამ პროცესში გამოვლენილმა ყოველ-
გვარმა შეუსაბამობამ იურისტის ყურადღება უნდა მიიპყროს.

49. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ დადგინი-
ლია, რომ სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლება გამოინ-
ვია მის მიერ ვ. შ-ის განცხადების საფუძველზე განხორციელე-
ბულმა ქმედებებმა, კერძოდ: 2011 წლის 2 დეკემბერს ვ. შ-ემ
მიმართა სააგენტოს ზესტაფონის რაიონულ განყოფილებას და
მოითხოვა ბავშვის მინდობით აღსაზრდელად მიმღებ პირად რე-
გისტრაცია. მან სააგენტოს წარუდგინა 2011 წლის 1 დეკემბერს

შპს „ჯეო ჰოსპიტალის“ მიერ გაცემული ცნობა, რომლის თანახმად, ვ. შ-ე იყო ჯანმრთელი. 2011 წლის 1 დეკემბრამდე ვ. შ-ე იღებდა პენსიას შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის გამო, ვინაიდან დაავადებული იყო დეპრესიული ტიპის შიზო-აფექტური აშლილობით. 2011 წლის 1 დეკემბრამდე ვ. შ-ის ოჯახი რეგისტრირდებოდა ასევე სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში და იღებდა საარსებო შემწევობას.

50. „შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-7 მუხლის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის შესაბამისად, დედობილი/მამობილი არ შეიძლება იყოს პირი, რომელსაც ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო (შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო მიერ დამტკიცებული დაავადებათა სიის მიხედვით) არ შეუძლია ბავშვის აღზრდა. იმავე პერიოდში მოქმედი, „მინდობით აღზრდის პროცედურებისა და ფორმების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2010 წლის 26 თებერვლის №51/ნ ბრძანების დამტკიცებული, მინდობით აღზრდის პროცედურების მე-4 მუხლის შესაბამისად კი, ასეთია ყველა დაავადება ან ტრამვა, რომელმაც გამოიწვია მნიშვნელოვნად გამოსატყუი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მინიჭება.

51. სარჩელში, ასევე საქმის მასალებში დაცულ ახსნა-განმარტებაში, რომელიც 2014 წლის 24 ნოემბერს წარდგენილია სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს სახელზე, მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ვ. შ-ემ სააგენტოს ზესტაფონის რაიონულ განყოფილებას დედობილად რეგისტრაციის მოთხოვნით პირველად მიმართა დაახლოებით 2011 წლის ოქტომბერში. ამ დროისათვის ვ. შ-ის ოჯახი დარეგისტრირებული იყო სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში, ხოლო ვ. შ-ეს ჰქონდა მნიშვნელოვნად გამოსატყუი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სტატუსი (დიაგნოზი: „დეპრესიული ტიპის შიზოაფექტური აშლილობა“). შშმ სტატუსი დადგენილი იყო 2011 წლის 1 დეკემბრამდე, მორიგი გადამოწმების თარიღი იყო 2011 წლის 17 ნოემბერი. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, ვ. შ-ეს განემარტა (ზეპირად), რომ იგი ვერ მოაპოვებდა უფლებას მიმღები მშობლის სტატუსის მინიჭების შესახებ, რის შემდეგაც მან განცხადება აღარ დაწერა. 2011 წლის 2 დეკემბერს ვ. შ-ემ კვლავ მიმართა ზესტაფონის განყოფილებას და განაცხადა, რომ დაწერა განცხადება სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრაციის გაუქმების შესახებ. ასევე განაცხადა, რომ აღარ გაიარა სამე-

დიცინო შემონმება 2011 წლის 17 ნოემბერს, იგი ჯანმრთელია და წარმოადგინა ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ. ზემოაღნიშნული ცნობისა და განცხადების საფუძველზე პრაქტიკანტი სოციალური მუშაკის, თ. ზ-ს მიერ განხორციელდა ვ. შ-ის ოჯახის პირველადი და სრული შეფასებები, მომზადდა დასკვნები სააგენტოს ზესტაფონის განყოფილების სოციალური მუშაკის ქ. ც-ის ხელმოწერით, რომელთა საფუძველზეც ვ. შ-ეს მიენიჭა მიმღები მშობლის სტატუსი (იხ. ახსნა-განმარტებითი ბარათი).

52. სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის №04-303/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2015 წლის 27 თებერვლის №3 სხდომის ოქმში მითითებულია, რომ სააგენტოს ზესტაფონის განყოფილებაში დაცული იყო ინფორმაცია, რომლის თანახმად, „... 2011 წლის 1 დეკემბრამდე ვ. შ-ის ოჯახის წევრების ფულად შემოსავლებს შეადგენდა მოქალაქე ვ. შ-ისა და თ. შალამბერიძის შშმ პირებისათვის განკუთვნილი სახელმწიფო პენსია და საარსებო ფულადი შემწეობა, რომლითაც ოჯახი სარგებლობდა 2006 წლის სექტემბრის თვლიდან 2011 წლის ნოემბრის თვის ჩათვლით... 2011 წლის 1 დეკემბრის მდგომარეობით ოჯახმა გაურკვეველი მიზეზების გამო უარი განაცხადა „სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში“ რეგისტრაციაზე, ხოლო პირადად შემ არ გაიარა სამედიცინო ექსპერტიზა. შესაბამისად 2011 წლის 1 დეკემბრიდან მას მოეხსნა სახელმწიფო პენსია. ამასთან ვ. შ-ის ოჯახის პირველადი და სრული შეფასების ფორმებში ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ არსებული ინფორმაცია რადიკალურად განსხვავდება „სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში“ დაცული ინფორმაციისგან...“.

53. მოსარჩელის ახსნა-განმარტების შესაბამისად, მას არათუ გამოორჩა ზემოაღნიშნული გარემოებები, არამედ პირიქით, იცოდა კიდევ მათ შესახებ (იხ. სარჩელი, ახსნა-განმარტებითი ბარათი). მიუხედავად ამისა, მან არ განახორციელა არანაირი მოქმედება, რათა გამოერკვია წარმოქმნილი შეუსაბამობის მიზეზი. კერძოდ, როგორ მოხდა, რომ 2011 წლის 1 დეკემბრამდე წლების განმავლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი 2011 წლის 2 დეკემბერს სააგენტოში განცხადების შეტანისას „ჯანმრთელი“ აღმოჩნდა და სოციალური მუშაკის პირველადი და ოჯახის სრული დახასიათებითაც ოჯახის მდგომარეობა და საცხოვრებელი პირობები არ შეესაბამებოდა 2011 წლის 1 დეკემბრამდე არსებულ სტატუსს „ღატაკი“; ხომ არ იყო შეუსა-

ბამოზა ადრე მინიჭებულ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სოციალურად დაუცველი პირის სტატუსსა და რეალობას ან 2011 წლის დეკემბერში სოციალური მუშაკის მიერ მომზადებულ შეფასებებში ასახულ ინფორმაციასა და რეალობას შორის. ხოლო თუ სოციალური მუშაკის მიერ მომზადებული ინფორმაცია შესაბამისობაში იყო რეალურ ვითარებასთან და 2011 წლამდე არსებული სტატუსები მიღებულ იქნა არასწორ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, ხომ არ ქმნიდა ეს საფუძველს განმცხადებლის მინდობით აღსაზრდელად მიმღებ პირად რეგისტრაციისათვის შეუსაბამო კანდიდატად მიჩნევისათვის.

54. საკასაციო პალატა ხასგასმით აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში საქმე ეხება ბავშვის უმნიშვნელოვანეს ინტერესს აღიზარდოს ჯანსაღ ოჯახურ გარემოში და ნებისმიერმა დარღვევამ პოტენციური დედობილ/მამობილისა და ოჯახური გარემოს შეფასების პროცესში შეიძლება გამოუსწორებელი ზიანი გამოიწვიოს. ასეთ ვითარებაში, გამამართლებელ საფუძველს არ წარმოადგენს ის არგუმენტი, რომ განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი ჯანმრთელობის ცნობა პირის შეზღუდულ შესაძლებლობაზე აღარ მიუთითებდა, ხოლო სოციალურად დაუცველი პირის სტატუსი 2011 წელს არ წარმოადგენდა მინდობით აღსაზრდელად მიმღებ პირად რეგისტრაციაზე უარის თქმის ფორმალურ საფუძველს. ეჭვქვეშ იყო მინდობილი ინფორმაციის სარწმუნოების საკითხი და ეს მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენდა ისეთი გადაწყვეტილების მიღებისას, რომელიც ეხებოდა ბავშვის ინტერესებს.

55. ამიტომ, იურისტის მხრიდან ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასებისას საკმარისი არ არის მხოლოდ ის ფაქტი, რომ დარღვევის შემთხვევამდე მის მიერ მოვალეობებიდან გადაცდომა არ დაფიქსირებულა; არც ის ფაქტი, რომ დარღვევის შედეგად არავინ დაზარალებულა (რადგან მინდობით ბავშვის აყვანა არ მომხდარა). ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს ასეთი სახის გულგრილობას და ზერელე დამოკიდებულებას იმის მხრიდან, ვინც პასუხისმგებელია ბავშვის უსაფრთხო და შესაფერის გარემოში განთავსებაზე და ასეთი მუშაკის მიერ საკუთარი მაღალი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას.

56. სსიპ სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოს თითოეული თანამშრომელი უნდა აცნობიერებდეს, რომ ის იმყოფება მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურში და ამ პასუხისმგებლობისათვის შესაფერისი გულისხმიერებით აანალიზებდეს

იმ რისკებს, რაც უკავშირდება ბავშვის შეუფერებელ გარემოში განთავსებას. ასეთი რისკებისა და საკუთარი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობა ან მათ მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება, რაც გამოვლინდა სათანადო გამოკვლევის გარეშე ისეთი პირის მინდობით აღმზდელად რეგისტრაციაში გატარებით, რომლის შესაბამისობასთან დაკავშირებითაც არსებობდა საფუძვლიანი ეჭვის ნიშნები, წარმოადგენს ისეთი შინაარსის დარღვევას, რომელიც მიუღებელია ბავშვებზე მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოში დამრღვევის შემდგომი საქმიანობის გაგრძელების მიზნებისათვის. შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთ ხასიათის დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში შესაძლებელია გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული წარმოადგენს დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. სოციალური მომსახურების სააგენტო კი ის დანესებულებაა, რომლის ფუნქციონირებისთვისაც თანამშრომლის მიერ მომზადებული დასკვნისა და შეფასებების სანდოობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს. შეიძლება ითქვას, რომ სააგენტოს თანამშრომლების მიერ მომზადებული დასკვნებისა და შეფასებების სანდოობა ის ქვაკუთხედი, რომელსაც თავად სააგენტოს რეპუტაცია და მის მიმართ საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ნდობა ეფუძნება. ამიტომ საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააგენტოს იურისტის მიერ სააგენტოს განკარგულებაში არსებულ ინფორმაციაში შეუსაბამობების აღმოუჩენლობა და მათზე სათანადო რეაგირების არმობდენა წარმოადგენდა მისი მოვალეობების უხეშ დარღვევას და სააგენტოს მიერ გამოყენებული ზომა სამსახურიდან გათავისუფლების სახით იყო დარღვევის სრულად ადექვატური.

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

58. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სამართლებრივად მართებულად არ შეაფასა და მოცემულ საქმეზე მიიღო დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება, რის გამოც სსიპ სოციალური მომსახურების საა-

გენტოს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 ნოემბრის განჩინების გაუქმებით მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება მ. კ-ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

ბ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 ნოემბრის განჩინება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ. კ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან; გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაკისრებული
ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო**

სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

№ას-98-94-2016

26 ივლისი, 2016 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა**

**შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე**

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმება, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. შპს „ს-სა“ (შემდეგში დამსაქმებელი, მოპასუხე, საწარმო ან მეორე კასატორი) და ზ. ა-ეს (შემდეგში დასაქმებული, მოსარჩელე ან პირველი კასატორი) შორის, 2011 წლის 10 ნოემბერს, დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №403, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა ზესტაფონში საწარმოს №22 ავტოგასამართ სადგურზე, ცვლის უფროსის თანამდებობაზე, 2 თვიანი გამოსაცდელი ვადით.

2. დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა 507 აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში. ორთვიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულება გაგრძელდა უვადოდ („საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქართველოს ორგანული კანონი, შემდეგში სშკ, მე-6 მუხლი; იხ. შრომითი ხელშეკრულება).

3. 2013 წლის 1 მარტს, მხარეთა შორის არსებულ შრომით ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილება, რომლის საფუძველზეც დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურება – 1 საათისათვის 2.79 აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში.

4. საწარმოს დირექტორის, 2015 წლის 27 მარტის, №47გ/ავ ბრძანებით, 26 მარტიდან, დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და შეწყდა მასთან შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული ბრძანების ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენდა საოპერაციო დეპარტამენტის ხელმძღვანელის 2015 წლის 27 მარტის მოხსენე-

ბითი ბარათი.

5. 2015 წლის 1 აპრილს დასაქმებულმა განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს, მოითხოვა სამუშაოდან გათავისუფლების დასაბუთება. 2015 წლის 14 აპრილს საწარმომ მოსარჩელეს აცნობა, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი იყო საოპერაციო დეპარტამენტის ხელმძღვანელის და ავტოგასამართი სადგურის მენეჯერის მოხსენებითი ბარათები, რომლებშიც აღნიშნული იყო, რომ დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები, კერძოდ: სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს ეძინა სამუშაო ადგილზე, ასევე, კამათი და დაპირისპირება ჰქონდა ავტოგასამართი სადგურის თანამშრომლებთან.

6. მოსარჩელეს, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, 2014 წლის ოქტომბერში და 2015 წლის 14 თებერვალს, სამსახურებრივი ვალდებულების შესრულებისას, ძილის გამო, ორჯერ დაედო დისციპლინური სახდელი და ჯარიმის სახით ხელფასის 20%-დაექვეთა.

7. ავტოგასამართი სადგურის შინაგანანგისა და აგს ცვლის უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, ცვლის უფროსის ძირითადი ვალდებულებაა სანგავის გაყიდვის ორგანიზება მაღალ დონეზე, რა დროსაც, სხვა საკითხებთან ერთად, მისი მოვალეობაა სააღრიცხვო ბლანკებში ჩანაწერების შეტანა, ოპერატიული ანგარიშების შედგენა, საანგარიშო ყურნალის შევსება და ანგარიშის წარდგენა. მას ეკრძალება ძილი სამუშაო ადგილას. მეორე (ღამის) ცვლაში, ცვლის უფროსს უფლება აქვს დაისვენოს, მათ შორის, თავის ოთახში, დადგენილი გრაფიკით, 15-30 წუთით, 02:00-დან 02:15 საათამდე.

8. 2014 წლის იანვრის ბოლოს, დამსაქმებელმა, შინაგანანგის შესაბამისად, სამუშაოზე არ დაუშვა ნასვამი დასაქმებული, რის გამოც მათ შორის მოხდა სიტყვიერი კონფლიქტი, რამაც გარკვეული დროით გამოიწვია ავტოგასამართი სადგურის მუშაობის შეჩერება.

9. 2015 წლის 14 თებერვალს, დღისით, მოსარჩელე არ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას, ვინაიდან იგი ისვენებდა და, სოფელში გამგზავრებამდე, საკუთარ ავტომობილში სანგავის ჩასასხმელად, შეიარა საწარმოს №22 ავტოგასამართ სადგურზე, სადაც შეესწრო ფაქტს, რომ უფროსი ოპერატორი დამლაგებელს აძლევდა შენიშვნას, ხოლო ეს უკანასკნელი ტიროდა. დასაქმებული გამოესარჩლა დამლაგებელს და ოპერატორს უთხრა, რომ ის დედისტოლა ქალი იყო, ხოლო ოპერატორმა უპასუხა, რომ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას და მო-

სარჩელე არ უნდა ჩარეულიყო მის საქმიანობაში. აღნიშნულის გამო მოსარჩელესა და ოპერატორს შორის მოხდა სიტყვიერი შეკამათება.

10. 2015 წლის 24 მარტს, 02:05 საათზე №22 ავტოგასამართი სადგურის მენეჯერი, თანამშრომელთა შემონმების მიზნით, მივიდა სადგურზე და ოთახში მყოფ დასაქმებულს გარედან გადაულო ფოტოსურათები, შემდეგ გააგრძელა საუბარი სხვა თანამშრომლებთან, რა დროსაც მასთან მივიდა მოსარჩელე. ამ უკანასკნელს მენეჯერმა უთხრა, რომ ძილის დროს გადაულო ფოტოსურათი, რასაც მიაწვდიდა ხელმძღვანელობას. დასაქმებული დაემუქრა მენეჯერს, რომ პასუხს აგებინებდა.

11. წინამდებარე განჩინების მე-4 პუნქტში მითითებულ მოხსენებით ბარათში, საოპერაციო დეპარტამენტის უფროსი დასაქმებულის დარღვევებზე აპელირებისას, სწორედ 2015 წლის 14 თებერვლისა და 24 მარტის ფაქტებს ეყრდნობა, რაც საფუძვლად დაედო დასაქმებულის გათავისუფლებას (იხ. ამ განჩინების მე-9 და მე-10 პუნქტები).

12. საქმის მასალებშია განთავსებული ავტოგასამართ და გაზგასამართ სადგურებზე მომუშავე თანამშრომელთა შინაგანანესი, რომლის მიხედვითაც: ცვლის უფროსისათვის სამუშაო საათები აგს-ზე დაყოფილია ორ 12 საათიან ცვლად. პირველი ცვლა იწყება 09 სთ-ზე და მთავრდება 21 სთ-ზე, ხოლო მეორე ცვლა 21-დან 09 საათამდეა. თავისი პირდაპირი მოვალეობების გარდა, ცვლის უფროსი, მისი თანამდებობრივი ინსტრუქციების შესაბამისად, ვალდებულია, მოამზადოს და ჩააბაროს ეტაპობრივი ანგარიში; დასვენებისათვის გამოყოფილია მეორე ცვლაში 02 სთ-დან 02.15 სთ-მდე.

13. დასაქმებულმა 2015 წლის 21 აპრილს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს კონსტიტუცია, სშკ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ, 316-ე 317-ე 361-ე, 408-ე და 411-ე მუხლები.

14. ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 28 ივლისის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი საწარმოს დირექტორის 2015 წლის 27 მარტის №47 აგ/გ-ის ბრძანება, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სასამართლომ იგი აღადგინა №22

აგს-ის ცვლის უფროსის თანამდებობაზე. მოსარჩელის სასარგებლოდ, საწარმოს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2015 წლის 27 მარტიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში. მოსარჩელეს უარი ეთქვა გადანყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევაზე, დაუსაბუთებლობის გამო.

15. სასამართლომ გადანყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციით, „ევროპის სოციალური ქარტიით“, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის“ მე-6 მუხლით, „დამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 22-ე, 23-ე მუხლებით, 1982 წლის „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 158-ე კონვენციით, იმავე აქტის 166-ე რეკომენდაციით, სშკ-ის 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე, 53-ე მუხლებით, სსკ-ის 50-ე, 54-ე, 361-ე, 115-ე, 405-ე, 408-ე, 409-ე, 411-ე მუხლებით და განმარტა, რომ დამსაქმებელი ვალდებული იყო, მიეთითებინა დასაქმებულისათვის დისციპლინის დარღვევაზე და მიეცა დამატებითი ვადანაკლის გამოსასწორებლად, ანუ დამსაქმებელს მოსარჩელის წინააღმდეგ ყველაზე მკაცრი ღონისძიება კი არ უნდა გამოეყენებინა, არამედ უნდა გაეფრთხილებინა იგი სხვა დისციპლინური სახდელით. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულს არ დაურღვევია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ვალდებულება იმდენად უხეშად, რაც მისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი და მძიმე ფორმით სამუშაოდან უპირობოდ დათხოვნის საფუძველი შეიძლებოდა გამხდარიყო, შესაბამისად, გასაჩივრებული ბრძანება დაუსაბუთებელი და უკანონო იყო, რის გამოც იგი ბათილად იქნა ცნობილი.

16. რაიონულმა სასამართლომ, აგრეთვე მიუთითა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების როგორც სამართლებრივ (სშკ-ის 37.1.„ზ“), ისე ფაქტობრივ საფუძველებზე და აღნიშნა: იმის დასადგენად, დაარღვია თუ არა დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულება და რამდენად არსებითია დარღვევა, უნდა შეფასდეს დასაქმებულის ის ქმედება, რაც ადმინისტრაციის მხრიდან მისი სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევად იქნა მიჩნეული, ანუ დასაქმებულს დარღვეული უნდა ჰქონდეს შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანგისთი განსაზღვრული პირობები, არც გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთებაში და არც მოხსენებით ბარათებში მითითებული არ არის შინაგანანგის, ასევე თანამდებობრივი ინსტრუქციის რომელი პუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებები დაარღვია დასაქმებულმა.

17. სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევა-

ში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ფორმალურად შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა). მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე განმარტავდა, დასაქმებული მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს სისტემატურად არღვევდა, თუმცა, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ის არ გათავისუფლებულა სშკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამასთან, საწარმოს რეგიონალური მენეჯერი მიუთითებდა, რომ დასაქმებულს არ გააჩნდა სათანადო კვალიფიკაცია და ხარისხიანად ვერ ადგენდა ანგარიშებსა და სათანადო დოკუმენტებს, თუმცა, სამუშაოდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად, საწარმოს, არც სშკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი მიუთითებია (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან). რაიონულმა სასამართლომ, ასევე არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებელს არ ევალება ბრძანებაში სამართლებრივი საფუძვლის მითითება და რომ დასაქმებული შესაძლოა სამუშაოდან გათავისუფლდეს ბრძანებაში მითითებულის ნაცვლად, სხვა საფუძვლითაც, ამ კონტექსტში სასამართლომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილ პრაქტიკაზეც მიუთითა (სუსგ – №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

18. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულს, გათავისუფლების დასაბუთების გაცნობისთანავე, შეუძლია სადავო გახადოს ეს საფუძვლები. მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებულია კონკრეტული ფაქტები და სასამართლოს ფუნქციაა, დაადგინოს სწორედ ამ ფაქტების არსებობა, შეაფასოს ისინი, შეამოწმოს მათი შესაბამისობა გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ ნორმატიულ საფუძვლებთან. ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დავის განხილვისას, იგი უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი ახალი გარემოებები, რომლებიც შესაძლოა ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძველად არ დადებია გათავისუფლების ბრძანებას.

19. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან დასაქმებული გათავისუფლებული იყო დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, ხოლო თუ რა მიიჩნევა უხეშ დარღვევად ეს

არც შრომის კოდექსით და არც მხარეთა შეთანხმებით არ ყოფილა განმარტებული, კონკრეტულ შემთხვევაში, ვალდებულების უხემ დარღვევად მიჩნეული უნდა ყოფილიყო, თავისი არსით, მძიმე გადაცდომა, რამაც გამოიწვია ავტოგასამართი სადგურის მუშაობის შეფერხება და პარალიზება, სანავის გაყიდვის შეფერხება, დამსაქმებლისათვის მნიშვნელოვანი ზიანის მიყენება ან ზიანის დადგომის რეალური საფრთხე, რასაც განსახილველ საქმეში ადგილი არ ჰქონია.

20. სასამართლომ ისიც აღნიშნა, რომ მოცემულ საქმეზე მნიშვნელოვანია გათავისუფლების დასაბუთებაში და მოხსენებით ბარათებში მოყვანილი ფაქტებიდან გამოიყოს სამი ძირითადი მომენტი, კერძოდ: 2015 წლის 14 თებერვალს დასაქმებულის კამათი და მუქარა უფროს ოპერატორთან, იმავე წლის 24 მარტს, სამუშაოზე ყოფნისას დასაქმებულის ძილის ფაქტი, კამათი და მუქარა მენეჯერისადმი. მტკიცების ტვირთის ობიექტურად განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ გარემოებების არსებობა, რაც საფუძვლად უდევს დასაქმებულის გათავისუფლებას.

21. სასამართლოს დასკვნით, საწარმომ 2015 წლის 24 მარტს დასაქმებულის ძილის ფაქტი უტყუარად ვერ დაადასტურა, და, ასევე რომ ყოფილიყო, თავად დამსაქმებლის პრაქტიკიდან გამომდინარე, ასეთი დარღვევა ვალდებულებათა უხემ დარღვევად ვერ იქნებოდა მიჩნეული (მსგავს ფაქტებზე საწარმო ყველა თანამშრომლისადმი იყენებდა ხელფასიდან თანხის დაქვითვის სისტემას, მათ შორის, მოსარჩელის მიმართაც წარსულში რამდენჯერმე ჰქონდა ამ სახის ჯარიმა გამოყენებული). რაც შეეხება რეგიონალური მენეჯერის განმარტებას, რომ დამსაქმებელს აქვს პრაქტიკა, ერთი თვის განმავლობაში სამუშაოზე მუშაკის განმეორებითი ძილის ფაქტის გამოვლენისას, გაათავისუფლოს ის სამსახურიდან, განსახილველ შემთხვევაში კი მარტში მოსარჩელე განმეორებით იქნა შემჩნეული, რომ ცვლაში ეძინა, სასამართლომ ვერც ეს მიიჩნია მოპასუხის მხრიდან უტყუარად დადასტურებულად, ვინაიდან სათანადო წესით არ ყოფილა წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულება.

22. სასამართლოს დასკვნით, მოპასუხემ, ასევე უტყუარად ვერ დაადასტურა 2015 წლის 24 მარტს, მოსარჩელის შეკამათებისა და მუქარის ფაქტი მენეჯერთან. აღნიშნული ფაქტი სხვადასხვაგვარად განმარტეს მონმეებმა, სასამართლომ შეაფასა მონმეთა განსხვავებული განმარტებები და აღნიშნა, რომ დასაქმებულის სიტყვიერი კამათი მენეჯერთან იყო მცირეხნიანი, რასაც სამუშაო პროცესის შეფერხება არ მოჰყოლოდა და იმ-

დენად უმნიშვნელო იყო, რომ იქვე მდგომ ერთ-ერთ მონმეს, საერთოდ არ შეუნიშნავს. სასამართლომ ისიც აღნიშნა, რომ მოსარჩელის კამათი მენეჯერთან იმით იყო გამონვეული, რომ იგი არ ეთანხმებოდა მას, რომ ცვლაში ეძინა და, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს პრობლემები შეექმნებოდა, ის აუცილებლად გაასაჩივრებდა და მენეჯერსაც პასუხს აგებინებდა. რაიონული სასამართლოს დასკვნით, დასაქმებულის პოზიცია საკუთარი უფლებების დაცვას ეხებოდა და ასეთ ვითარებაში შეკამათება და ასეთი სახის მუქარა არ უნდა მიჩნეულიყო ისეთ უხემ დარღვევად, რაც სამუშაოდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველი გახდებოდა.

23. სასამართლომ 2014 წლის 14 თებერვლის კონფლიქტზე აღნიშნა, რომ ვერც აღნიშნულ ფაქტს მიიჩნევდა დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულების დარღვევად, ვინაიდან იმ კონკრეტულ მომენტში, იგი როგორც მომხმარებელი, ისე იმყოფებოდა ავტოგასამართ სადგურზე, ამასთან, გასათვალისწინებელი იყო კონფლიქტის მიზეზები (იხ. ამ განჩინების მე-9 პუნქტი), რასაც მონმეებიც ადასტურებდნენ. სასამართლომ იმასაც მიაქცია ყურადღება, რომ აღნიშნულ ფაქტზე განმარტებითი ბარათი არც დასაქმებულს ჩამოართვეს და არც დამლაგებელს, არამედ მხოლოდ ოპერატორს, რითაც დამსაქმებელმა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩააყენა საკუთარი თანამშრომლები.

24. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანება დაუსაბუთებელი და უკანონო იყო, რის გამოც იგი ბათილად უნდა მიჩნეულიყო. შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული მოცდენა იყო, ამდენად, სარჩელი იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე დასაბუთებული იყო.

25. სასამართლომ, სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე მითითებით, განმარტა, რომ დამსაქმებლის ბრალით გამონვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. ამასთანავე, შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევდა ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს მიადგა დამსაქმებლის არამართლობიერი გათავისუფლებით. განსახილველ შემთხვევაში, 2011 წლის 10 ნოემბრის შრომით ხელშეკრულებაში დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა 507 აშშ

დოლარის ეკვივალენტით ლარში. 2013 წლის 1 მარტს მხარეთა შორის არსებულ შრომით ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილება, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენს 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში. ვინაიდან კანონი ითვალისწინებს მხოლოდ შრომის ანაზღაურების გაცემას, შესაბამისად, დასაქმებულის სასარგებლოდ, საწარმოს დაეკისრა 2015 წლის 27 მარტიდან, მის აღდგენამდე, ყოველთვიურად, 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტის გადახდა ლარში.

26. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო ნესით გაასაჩივრა, როგორც მოსარჩელემ, ისე მოპასუხემ.

26.1 დასაქმებულმა სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა, გადაწყვეტილების შეცვლა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში და მოპასუხისათვის, ყოველთვიურად, 507 აშშ დოლარის ეკვივალენტის დაკისრება ლარში;

26.2. დასაქმებულის პრეტენზიით, რაიონულმა სასამართლომ არასწორად შეაფასა მოსარჩელის მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებასთან დაკავშირებით.

26.3. საწარმოს სააპელაციო საჩივარი შემდეგ საფუძვლებს ემყარებოდა:

26.3.1. სასამართლომ არ განიხილა და არ შეაფასა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია, რომლითაც დასტურდებოდა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება და, რაც, თავის მხრივ, შესაგებლის საფუძვლად მითითებულ გარემოებებს ასაბუთებდა;

26.3.2. სასამართლომ არ განიხილა და არ შეაფასა ის გარემოებები, რომ გათავისუფლებამდე დასაქმებულის მიერ, შრომითი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტებს ჰქონდა არაერთჯერადი და სისტემატური ხასიათი, შესაბამისად, მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების სისტემატური დარღვევის ფონზე მორიგი დარღვევის ფაქტი, რომლის ჩადენამდეც დასაქმებულს სამჯერ ჰქონდა შეფარდებული შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება;

26.3.4. სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას. ამასთან, სასამართლომ დაარღვია განსჯადობის საკითხი – მიიღო და განიხილა ისეთი სარჩელი, რომელიც მას განსჯადობით არ ექვემდებარებოდა. არ გაითვალისწინა მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების არაერთჯერადი დარღვევის ფაქტი, რაც მოწმეებმაც დაადასტურეს. სასამართლომ არ შეაფასა მონეტა ჩვენებები.

26.3.5. საწარმომ, სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა.

27. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილებით დასაქმებულისა და დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრები ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.3, 1.4 და მე-2 პუნქტების შეცვლით მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დასაქმებული აღდგენილ იქნა საწარმოში უფროსი მოლარე ოპერატორის თანამდებობაზე; საწარმოს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 27 მარტიდან, მის სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად, 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში. სამი თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში (299X3=897 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში) გადაწყვეტილება მიქცეულ იქნა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

28. სააპელაციო სასამართლომ შეაფასა საქმეში განთავსებული მტკიცებულებები, შეაჯერა ისინი მხარეთა განმარტებებთან, გაიზიარა რაიონული სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, ხოლო რიგ გარემოებებთან დაკავშირებით, დამატებით იმსჯელა და გამოიტანა დასკვნები, კერძოდ:

28.1 საწარმოს პრეტენზია რაიონული სასამართლოს არაგანსჯად სასამართლოდ მიჩნევასთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელია, რადგან განსახილველი შემთხვევა შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობას წარმოადგენდა, რომელიც ზესტაფონში უნდა შესრულებულიყო და, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომი სსსკ) მე-16 მუხლის მეორე ნაწილის გათვალისწინებით, განსჯად სასამართლოს, სწორედ ზესტაფონის რაიონული სასამართლო წარმოადგენდა;

28.2 სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მისი დაუყოვნებლივ აღსრულების ნაწილში უარის თქმის თაობაზე და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილებულიყო, კერძოდ: გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად უნდა მიქცეულიყო სამი თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში.

29. წინამდებარე განჩინების მე-4 პუნქტში მითითებული მოხსენებითი ბარათისა და საქმეში წარმოდგენილი არაერთი მოხსენებითი ბარათის გაანალიზების შედეგად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ არცერთ მათგანში არ იყო მითითება კონკრეტულად დასაქმებულის მიერ თანამდებობრივი ინსტრუქციის

ან შინაგანანქის დარღვევაზე. ეს იყო მხოლოდ ზოგადი ხასიათის დოკუმენტი, რომელიც ვერ ადასტურებდა იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ სწორედ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების გამო მიმართავდა საოპერაციო დეპარტამენტის უფროსი სანარმოს ხელმძღვანელობას შესაბამისი ზომების მისაღებად. სასამართლომ ისიც უდავოდ დაადგინა, რომ მოხსენებითი ბარათების შედგენისა და სანარმოს დირექტორისადმი მიმართვის თარიღები არ ემთხვეოდა ერთმანეთს.

30. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ უდავო იყო, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება ორ კონკრეტულ ფაქტს ემყარებოდა (იხ. ამ განჩინების მე-9 და მე-10 პუნქტები), თუმცა, მოპასუხემ უტყუარად და სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა საკუთარი პოზიცია.

31. სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის აღდგენის თაობაზეც და, მოპასუხე სანარმოს წერილის საფუძველზე, დაასკვნა, რომ სანარმოში აღარ არსებობდა ცვლის უფროსის შტატი, შესაბამისად, მიიჩნია, რომ დასაქმებულის აღდგენა უნდა მომხდარიყო აღნიშნული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე – უფროს მოლარე ოპერატორად.

32. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულის პოზიცია ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებით და მიუთითა ხელშეკრულების ცვლილების ფაქტზე, ისევე, როგორც საქმის განმხილველმა რაიონულმა სასამართლომ, რომ შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში (იხ. ამ განჩინების 25-ე პუნქტი).

33. სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა სსსკ-ის 389-ე, 102-ე მუხლებით; სსკ-ის 54-ე მუხლით; სშკ-ის 38-ე მუხლით.

34. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. დასაქმებულმა მოითხოვა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ცვლილების შეტანა, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება და გადაწყვეტილების დაუყონებლივ აღსასრულებლად მიქცევა, ხოლო დამსაქმებელმა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა.

35. დასაქმებულის საკასაციო საჩივრის არგუმენტებია:

35.1. სააპელაციო სასამართლოს მიერ შრომის ანაზღაურების დადგენა, მხოლოდ 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში, არასწორია, ვინაიდან წარმოდგენილი დოკუმენტების მიხედვით ირკვევა, რომ 2014 წლის იანვარში ხელფასი შეადგენ-

და 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში და ამას ემატება ზეგანაკვეთური 208 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში, რაც ერთიანობაში შეადგენს 507 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში;

35.2. სანარმო არაკეთილსინდისიერებას იჩენს, ვინაიდან მას საქმის წარმოების არც ერთ ეტაპზე არ მიუთითებია ცვლის უფროსის თანამდებობის გაუქმების შესახებ, და, ბუნებრივია, მის მიერ დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების გამო, ის შეეცდება, მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებას. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს არ უნდა მიეღო ცნობა აღნიშნულის თაობაზე და არ უნდა შეეტანა ცვლილება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შესაბამის ნაწილში.

36. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დამყარებულია შემდეგზე:

36.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, სამართლებრივი და ფაქტობრივი თვალსაზრისით, არ აკმაყოფილებს გადაწყვეტილებისათვის კანონით დადგენილ მოთხოვნებს. მასში არ არის მითითებული სამართლის ნორმები, რომლითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ. სასამართლომ დაარღვია სსკ-ის 377-ე მუხლის მოთხოვნები, ასევე, არ გაითვალისწინა ის მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდებოდა დასაქმებულის მიერ ვადებულებების დარღვევის და არაჯეროვანი შესრულების ფაქტები, ამასთან, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა ნორმები, შედეგად კი უკანონო გადაწყვეტილება გამოიტანა;

36.2. დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებით ევალებოდა სამუშაოს კეთილსინდისიერად შესრულება და დისციპლინის დაცვა, სწორედ მხარეთა კეთილსინდისიერებაზეა მსჯელობა სუსგ-ში №ბს-578-558 (კ-13), კასატორი უთითებს ასევე საკასაციო სასამართლოს განჩინებაზე №ას-411-384-2010, რომლის მიხედვით გათავისუფლების ბრძანებაში სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობას არ გამოუწვევია ბრძანების ბათილობა. კასატორი აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტის ნაცვლად, თუკი „თ“ პუნქტი იქნებოდა მითითებული, მაშინ სასამართლო კანონიერად მიიჩნევდა ბრძანებას, რაც სასამართლოს მიერ სადავო სამართალურთიერთობის განხილვის ფორმალურობას ადასტურებს. დამსაქმებლის მოსაზრებით, არაფერი იცვლება იმით, რომ ბრძანებაში „ზ“ პუნქტია ჩანერილი;

36.3. კასატორი უთითებს სსკ-ის 319-ე მუხლით გათვალისწინებულ სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპზე იმ კონ-

ტექსტში, რომ კანონმდებლობით აღიარებული მხარეთა ავტონომიურობის პრინციპი უგულებელყო სასამართლომ, რომელმაც ვერ განსაზღვრა დავის საგანი და სრულყოფილად ვერ დაადგინა სადავო გარემოებების წრე. გარდა ამისა, არასწორად შეაფასა მოწმეთა ჩვენება, ისევე, როგორც, დასაქმებულის მხრიდან განხორციელებული მუქარა და მის მიერ გამოწვეული კონფლიქტები;

36.4. სასამართლომ ასევე არასწორად შეაფასა ის მნიშვნელოვანი გარემოებები, რომლებიც საქმის სწორი გადაწყვეტის საწინდარი იქნებოდა. კერძოდ, არ დაადგინა სწორად სამუშაო ცვლის დროს დასაქმებულის ძილის ფაქტი და, აღნიშნულთან დაკავშირებით, არ გაიზიარა ყველა მოწმის ჩვენება, გაითვალისწინა მხოლოდ იმ მოწმის ჩვენება, რომელმაც დასაქმებულის სასარგებლოდ განმარტა ფაქტები. სასამართლომ არასწორად მიუთითა, რომ საწარმო, მისი პრაქტიკიდან გამომდინარე, ვალდებული იყო, დარღვევის ყოველ ფაქტზე გამოეყენებინა სანქცია, დასაქმებულისათვის ხელფასიდან თანხის დაქვითვის სახით.

37. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, 2016 წლის 11 თებერვლის განჩინებით, წარმოებაში მიიღო დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი, ხოლო – 15 მარტს დასაქმებულის საკასაციო განაცხადი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე, დასაშვებობის შესამოწმებლად. 2016 წლის 15 აპრილის განჩინებით, საკასაციო სასამართლომ დასაშვებად ცნო ორივე საკასაციო განაცხადი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, ხოლო იმავე წლის 14 ივნისის განჩინებით, გადაწყდა საქმის ზეპირი მოსმენა 15 ივლისის სხდომაზე.

38. საკასაციო საჩივრების არსებითად განხილვის ეტაპზე, 2016 წლის 15 ივლისს გამოცხადებულმა მხარეებმა შემდეგნაირად წარმოაჩინეს საკუთარი პოზიციები:

38.1. პირველმა კასატორმა (დასაქმებული) მორიგების შესახებ სასამართლოს შეთავაზების პასუხად განმარტა, რომ წინა ინსტანციის სასამართლოებშიც იყო საუბარი ამაზე, თუმცა, დასაქმებული, როგორც სარჩელის აღძვრისას, ისე დღესაც მზად არის მორიგებაზე იმ პირობით, რომ თუკი საწარმო აღადგენს დასაქმებულს პოზიციაზე, ეს უკანასკნელი კი დაუყოვნებლივ დაწერს განცხადებას და წამოვა სამსახურიდან, ასევე, ერთი წლის განაცდურს ითხოვს მოპასუხისაგან. დასაქმებულმა დააზუსტა, რომ იგი ითხოვს გათავისუფლების საფუძვლის შეცვლას მორიგების ფარგლებში, კერძოდ, ბრძანებაში მიეთითოს არა დისციპლინირება, არამედ დასაქმებულის გათავისუფ-

ლება პირადი განცხადების საფუძველზე. დასაქმებულის წარმომადგენლის განმარტებით, დასაქმებული 2014 წლის თებერვლის შემდეგ 329.90 აშშ დოლარს იღებდა, მოსარჩელეს დაემატა სამსახურებრივი ფუნქციები და გაეზარდა კიდევ ხელფასი.

38.2. მეორე კასატორმა (დამსაქმებელი) განმარტა, რომ დასაქმებულს განსხვავებული პოზიცია ჰქონდა ადრე, ახალი პირობა გააუღერა საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე, ამასთან, დამსაქმებელმა უკვე გადაიხადა 3 თვის განაცდური საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით. 2013 წლის მარტიდან გათავისუფლებამდე დასაქმებულს მეტი თანხაც დაერიცხა რეალურად. მართალია, ხელშეკრულებაში ჩანერილია კონკრეტული თანხა აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში, თუმცა, გადახდა მიმდინარეობდა 2.00 ნიშნულით ლართან მიმართებაში, რაც რეალურად დასაქმებულის ინტერესებში შედიოდა, ასევე, გასათვალისწინებელია საგადასახადო ვალდებულებებიც, რაც უნდა აისახოს სასამართლოს განჩინებაში, თუკი მხარეები მორიგდებიან.

39. მხარეებს მიეცათ ვადა მორიგების პირობების შესათანხმებლად 25 ივლისის ჩათვლით, ამასთან, განემარტათ, რომ მოლაპარაკების მიუღწევლობის შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო ზეპირი მოსმენის გარეშე მიიღებდა გადაწყვეტილებას 26 ივლისს.

40. კასატორებს არ წარმოუდგენიათ სასამართლოსთვის წინადადება მორიგების თაობაზე, შესაბამისად, ზეპირი მოსმენის გარეშე, საკასაციო საჩივრები არსებითად იქნა განხილული.

სამოტივაციო ნაწილი:

სასამართლო საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის შემოწმების, საქმის მასალების შესწავლის, მტკიცებულებათა შეჯერებისა და გაანალიზების შედეგად მიიჩნევს, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად უნდა დარჩეს, შემდეგი არგუმენტაციით:

41. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი პუნქტით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრების ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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; ამავე მუხ-

ლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება); საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არცერთ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) და ქვემოთ იმსჯელებს თითოეული საკასაციო განაცხადის უარყოფის საფუძვლებზე.

42. დასაქმებულის საკასაციო პრეტენზიაზე მსჯელობისას, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს, რომ მისი შედავება არ არის გამყარებული სამართლებრივად წონადი მტკიცებულებებით, რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, დაეკმაყოფილებინა საკასაციო განაცხადი. პირველი კასატორის პრეტენზიები (იხ. ამ განჩინების 35-ე პუნქტი) დაუსაბუთებელია, რადგან სააპელაციო სასამართლომ გამოიკვლია, რომ საწარმოში აღარ არსებობს ცვლის უფროსის შტატი და განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ, უფროსი მოლარე ოპერატორი ასრულებს მსგავს სამუშაოს, რაც ცვლის უფროსის ტოლფას თანამდებობად ითვლება (იხ. გასაჩივრებული გადანყვეტილების 4.81-4.85 ქვეპუნქტები). სასამართლომ მართებულად გამოიყენა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, რომლის შესაბამისად: „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი...“. ამ კონტექსტში სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება შეესაბამება საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკას, კერძოდ: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგე-

ნილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვან-დეღე სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ) – იხ. სუსგ №ას-1083-1020-2015, 15.04.2016წ.

43. დასაქმებულის საკასაციო პრეტენზია შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, დაუსაბუთებელია და ვერ იქნება გაზიარებული, რადგან აღნიშნული საკითხი ასევე გამოკვლეულია სააპელაციო სასამართლოს მიერ (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 4.86-4.89 ქვეპუნქტები), რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურებას (იხ. ამ განჩინების მე-3 პუნქტი), აღნიშნული პირობითი ხასიათის შეთანხმებაა და არა კონკრეტული გასამრჯელო, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მითითებას სმკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია შრომის ანაზღაურება და გადახდის წესი, ხოლო ამავე კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. მხარეები კი შეთანხმდნენ ყოველთვიურად 299 აშშ დოლარის ეკვივალენტურ ხელფასზე ლარში.

44. დასაქმებულის საკასაციო მოთხოვნას, რომელიც სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევას ეხება, სამართლებრივად აზრი ეკარგება, ვინაიდან საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება (განჩინება) ძალაში შედის დაუყოვნებლივ, მისი გამოცხადებისთანავე (სსსკ-ის 264-ე მუხლის მე-3 ნაწილი).

45. დამსაქმებლის საკასაციო პრეტენზიების (იხ. ამ განჩინების 36-ე პუნქტი) უარყოფისას, სასამართლო, ყურადღებას ამახვილებს საკასაციო საფუძვლების დაუსაბუთებლობაზე და უზენაესი სასამართლოს №ას-278-264-2016, 17.06.2016წ. განჩინებაზე უთითებს: „მნიშვნელოვანია შრომით დავებზე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის გამოყენება, რადგან საკასაციო სასამართლო, დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერებაზე მსჯელობისას, შრომის კოდექსთან ერთად, იმ საერთაშორისო აქტების გამოყენების სავალდებულოობაზე უთითებს, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან, მათ შორის, ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის

2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), რომლის თანახმად შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულიებას კისრულობენ ალიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება (იხ. სუსგ-ები №ბს-822-788(კ-06), 06.02.2007წ; №ას-527-495-2010, 11.10. 2010წ; №545-513-2012, 05.10.2012წ.) ამდენად, დასაქმებულის სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლების შესახებ, ქარტიით დადგენილი სტანდარტის ფარგლებში, მეორე კასატორის პრეტენზია სააპელაციო სასამართლოს მიერ სადავო სამართალურთიერთობის ფორმალურ განხილვასა და დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის ნებისმიერი ქვეპუნქტის მითითების შესაძლებლობის შესახებ, სამართლებრივად დაუსაბუთებელია, გარდა ამისა, მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებიც კი იმდენად არათანმიმდევრული და უსაფუძვლოა, რომ შეუძლებელია სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების საფუძველზე, განსახილველი ურთიერთობის განსხვავებული სამართლებრივი შეფასება.

46. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარში მითითებული არცერთი არგუმენტი არ არის დასაბუთებული, კერძოდ: გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით იმთავითვე მართებულად განისაზღვრა, რომ განხილვის საგანია დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერება, საწარმოს ბრძანებაში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლის შესატყვისობა დამსაქმებლის მიერ დასახელებულ კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან. სააპელაციო სასამართლომ დეტალურად გამოიკვლია მოდავე მხარეთა განმარტებები, მტკიცებულებები, მათ შორის თითოეული მონმის პოზიცია ასახა და შეაჯერა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში, ასევე, დასაბუთებულად არის გამოყენებული სამართლის ის ძირითადი ნორმები, რომელიც სადავო შრომით ურთიერთობას უკავშირდება და ამ კონტექსტში სრულიად დაუსაბუთებელია კასატორის აპელირება სსკ-ის 319-ე მუხლზე რადგან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), ხოლო შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერ-

თობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას.

47. „საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონიშნავს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს ასევე იმ გარემოებას, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მითითებული ნორმით არ არის მონესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. ეს ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, გაზიარებული ვერ იქნება სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრება, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია და, შესაბამისად, დამსაქმებელი არაა ვალდებული, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კონკრეტული მიზეზი მიუთითოს“ – იხ. სუსგ №1391-1312-2012, 10.01.2014წ.

48. მეორე კასატორის პრეტენზიასთან დაკავშირებით, რო-

მელიც ეხება 2015 წლის 3 ნოემბრის განჩინების გასაჩივრებას, როდესაც დამსაქმებელმა წარადგინა რამდენიმე შუამდგომლობა: დამატებითი მტკიცებულების დართვისა და გამოთხოვის, ასევე, მოსამართლის აცილების, საქმის კოლეგიური შემადგენლობით განხილვის, განსჯადობის წესების დარღვევის გამო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესახებ და არცერთი მათგანი არ დაკმაყოფილდა, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასახელებული განჩინების გასაჩივრებაზე მითითების გარდა, არ არის მითითებული მისი გასაჩივრების კონკრეტული საფუძვლები, რაც პრეტენზიის დაუსაბუთებლობაზე მიუთითებს და სწორედ ამ მოტივაციით ვერ იქნება გაზიარებული (იხ. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი).

49. სასამართლოს, საკასაციო საჩივრების არსებითად განხილვის შედეგად მიაჩნია, რომ არ არსებობს დასაბუთებული პრეტენზიები არც მოსარჩელის და არც მოპასუხის მხრიდან. კასატორების მიერ მითითებულ დარღვევებს არა აქვს ადგილი და სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა (სსსკ-ის 410-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები), აღნიშნული კი წარმოდგენილი საკასაციო განაცხადების უარყოფისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების სამართლებრივი საფუძველია.

50. კასატორებს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვთ.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ზ. ა-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. შპს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება და 2015 წლის 3 ნოემბრის საოქმო განჩინებები შუამდგომლობების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ: მტკიცებულებების დართვისა და გამოთხოვის თაობაზე, მოსამართლის აცილების თაობაზე, საქმის კოლეგიური შემადგენლობით განხილვის თაობაზე და, განსჯადობის წესების დარღვევის გამო, გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე;
4. კასატორებს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვთ;
5. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

კომპენსაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-571-546-2016

15 ნოემბერი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე,
ე. გასიტიაშვილი

დავის საგანი: კომპენსაციის გადახდა, საშვებულებო დღე-
ების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ქ. ზ. (შემდეგში: მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე ან და-
საქმებულის) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მი-
ნისტრის (შემდეგში: მინისტრი) 2013 წლის 24 ივლისის № .. ბრძა-
ნების (შემდეგში: პირველი ბრძანება) საფუძველზე დაინიშნა
სსიპ ქალაქ თბილისის № ... საჯარო სკოლის (შემდეგში: სკოლა)
დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად.

2. მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 1300
ლარს შეადგენდა.

3. 2014 წლის 21 ივლისიდან 1 აგვისტოს ჩათვლით (10 სამუ-
შაო დღე) მოსარჩელემ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებ-
ით ისარგებლა.

4. მინისტრის 2014 წლის 8 სექტემბრის № ... ბრძანებით (შემ-
დეგში: მეორე ბრძანება) მოსარჩელეს, როგორც სკოლის დირექ-
ტორის მოვალეობის შემსრულებელს, უფლებამოსილება შეუწ-
ყდა.

5. მოსარჩელემ უკანონოდ მიიჩნია შრომითი ურთიერთობის
შენწყვეტა. მან წერილით მიმართა ს.გ.მ.ს-ს (შემდეგში: მოპასუ-
ხე, აპელანტი, კასატორი, სამინისტრო ან დამსაქმებელი) და
მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების
წერილობით დასაბუთება.

6. მოსარჩელე არ დაკმაყოფილდა გაცემული პასუხის არგუმენტებით და 2014 წლის 21 ნოემბერს, სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ ფულადი კომპენსაციის გადახდისა და დარჩენილი გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების მოთხოვნით.

7. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, მან შესაგებლით გამორიცხა მოთხოვნა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით: მოსარჩელე სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა განსაზღვრული ვადით – ახალი დირექტორის არჩევამდე ან მინისტრის მიერ დირექტორის დანიშვნამდე, ამდენად, სამინისტროს არ ჰქონდა წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით მოსარჩელის გაფრთხილების ვალდებულება, შესაბამისად, იგი არ არის ვალდებული გასცეს კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით. მისი განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, არ არის დადგენილი გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება, ამდენად, მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილშიც უსაფუძვლოა.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა და გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის – 791 ლარის ანაზღაურება დაეკისრა. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუციის 42.1, 30.4 მუხლები, „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის მე-3 და მე-6 მუხლები, სშკ-ის 21.4, 37-ე და 38-ე მუხლები.

9. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ მისი გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით, შემდეგი საფუძველებით:

9.1. მოსარჩელის თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე მინისტრის პირველი ბრძანება გაუთანაბრდა შრომით ხელშეკრულებას, რომლითაც განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა – ვადა;

9.2. სამინისტრო მოსარჩელეს პერიოდულად აწვდიდა ინფორმაციას სკოლაში ახალი დირექტორის სავარაუდო დანიშვნის თარიღის შესახებ, შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის სავარაუდო თარიღის შესახებაც.

9.3. ახალი დირექტორის შესარჩევი კონკურსის, მისი თითო-

ეული ეტაპის ჩატარების დრო, თარიღი და შედეგების შესახებ მოსარჩელე ინფორმირებული იყო. ამდენად, მას ჰქონდა გონივრული ვადა იმისათვის, რომ განესაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების დასრულების სავარაუდო დრო და ეფიქრა მომავალ დასაქმებაზე;

9.4. ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით, კერძოდ, ხელშეკრულების ვადის გასვლით, დაუშვებელია სშკ-ის 38.3 მუხლისა და ამავე კოდექსის 21.4 მუხლების საფუძველზე, სამინისტროსათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციისა და გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების დაკისრება.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 26 აპრილის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

10.1. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების არგუმენტები, რომ ღირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის სტატუსი შესაძლოა გაგრძელდეს განუსაზღვრელი ვადით - რამდენიმე თვე ან წელი, ამიტომ იგი არ შეიძლება მიიჩნეოდეს ხელშეკრულების ვადის გასვლად. ხელშეკრულებაში ვადის მითითებისას, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ცხადად ჩანს ხელშეკრულებიდან და შეუძლებელია, რომ თან ახლდეს რაიმე სახის გარკვევლობები. შეთანხმებული ვადის გასვლა იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. მოცემულ შემთხვევაში კი, ხელშეკრულების შეწყვეტა დაკავშირებული იყო გარკვეული პირობის დადგომასთან, რომლის ზუსტი დროც მხარეთათვის წინასწარ უცნობია.

10.2. მოსარჩელის განთავისუფლება უნდა შეფასებულიყო, როგორც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა, აღნიშნული გარემოება კი, როგორც ეს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაშია მითითებული, გარკვევლობაში ამყოფებს დასაქმებულს და უსპობს შესაძლებლობას, დროულად მიიღოს ზომები მომავალი შრომითი დასაქმების თაობაზე.

10.3. სააპელაციო პალატა დაეთანხმა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს არ მიანოდა კანონით დადგენილ ერთთვიან ვადაში ინფორმაცია მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. შესაბამისად, იგი ვალდებული იყო, დასაქმებულისათვის გადაეხადა 2 თვის შრომის

ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაცია.

10.4. პალატამ განმარტა, რომ სშკ-ის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებულისთვის აენაზღაურებინა გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. პალატამ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, მოსარჩელემ მხოლოდ კუთვნილი შვებულების ნაწილი გამოიყენა, შესაბამისად, მას დარჩენილი ნაწილის კომპენსაცია უნდა მიეღო.

10.5. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მითითება, მასზედ, რომ მოსარჩელეს პერიოდულად მიენოდებოდა ინფორმაცია ახალი დირექტორის სავარაუდო დანიშვნის შესახებ, ვინაიდან მხარისათვის ინფორმაციის მიწოდების დამატურებული მტკიცებულებები საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. იმავდროულად, სამინისტროსათვის წინასწარ ვერ იქნებოდა ცნობილი, ვინ გაიმარჯვებდა კონკურსში ან ვის აირჩევდა სამეურვეო საბჭო.

11. აღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, სააპელაციო საჩივარში მითითებული ყველა საფუძვლით.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 20 სექტემბრის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ-ის) 391 მუხლის საფუძველზე, ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

13. საქმის მასალების გაცნობა, მათი შესწავლა და ანალიზი, მიღებული განჩინების იურიდიული დასაბუთებისა და საჩივრის მოტივების შემომწება, საკასაციო სასამართლოს შესაძლებლობას აძლევს, გამოიტანოს დასკვნა გასაჩივრებულ ნაწილში განჩინების ნაწილობრივ გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის ნაწილობრივ უარყოფის თაობაზე.

14. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, რასაც შე-

დეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნა და მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის მოტივების მთლიანად უარყოფა, კერძოდ:

15. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიას იმ ნაწილში, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იყო დადებული. ვადის დამთავრება უკავშირდებოდა დირექტორის ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის წესით ახალი დირექტორის შერჩევას. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და გამოიტანა არასწორი სამართლებრივი დასკვნები.

16. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ, რადგანაც მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა არ იყო კონკრეტული ვადით შემოფარგლული, არამედ მისი შეწყვეტა დაკავშირებული იყო ისეთ პირობასთან, რომლის დადგომის ზუსტი დრო მოსარჩელემ არ იცოდა და ამიტომ განხორციელებული იყო სპე-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტითა და 38-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი წინაპირობები, პალატა ვერ გაიზიარებს.

17. მოცემული ტიპის დავებზე არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სტაბილური პრაქტიკა, კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტა, რომ: „შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრულ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი“ (იხ. სუსგ №ას-804-769-2014, 08.04.15).

18. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა ხელშეკრულების ვადის გასვლა დაუკავშირეს სპეციალური კანონით („ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი) დადგენილი წესით ახალი დირექტორის შერჩევის თარიღს.

19. „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, განსაზღვრულია დირექტორის არჩევის წესი: სამინისტრო საჯარო სკოლის დირექტორის კანდიდატურას შეარჩევს მის მიერ დადგენილი წესის შესაბამისად, ღია კონკურსის საფუძველზე, გამჭვირვალობის,

თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპების დაცვით.

20. იმავე კანონის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის ან დირექტორის მიერ თავისი უფლებამოსილების 60 სასწავლო დღის განმავლობაში განხორციელების შეუძლებლობის შემთხვევაში, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრი უფლებამოსილია დანიშნოს და გაათავისუფლოს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი.

21. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, პირი თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა ამ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამდებობაზე უკონკურსოდ შეიძლება დაინიშნონ დროებით მოვალეობის შემსრულებლები იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომლებიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს. მოცემულ შემხვევაში, სწორედ ასეთ ერთ-ერთ თანამდებობას წარმოადგენდა სკოლის დირექტორის თანამდებობა.

22. მოსარჩელე 2013 წლის 24 ივლისს დაინიშნა სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად, ანუ მას დირექტორის უფლებამოსილების განხორციელება დაეკისრა დროებით, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით, სკოლის დირექტორის კონკურსის წესით შერჩევამდე. შესაბამისად, მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეფასებულ უნდა იქნეს განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებად, რომლის მოქმედების ვადის ამოწურვა დაკავშირებული იყო განსაზღვრული მოვლენის დადგომასთან.

23. დადგენილია, რომ 2014 წლის 8 სექტემბერს, სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებათა რეესტრში დარეგისტრირდა ი. კ-ქე, რაც დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან განთავისუფლების კანონისმიერი საფუძველი გახდა. შესაბამისად, მოპასუხეს არ გააჩნდა მოსარჩელისათვის 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის მიცემის ვალდებულება.

24. სშკ-ის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილია, რომ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინ-

ნებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებში

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურდა, რომ მოსარჩელემ მხოლოდ კუთვნილი შვებულების ნაწილი – 10 სამუშაო დღე გამოიყენა, შესაბამისად, პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას აღნიშნულ ნაწილში და მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს უნდა მიეცეს დარჩენილი გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების კომპენსაცია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 408-ე, 411-ე, 399-ე, 382-ე, 264.3-ე, 55-ე, 53.4-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. ს.გ.მ.ს-ს საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 26 აპრილის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც ძალაში დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილება ს.გ.მ.ს-ს მიერ ქ. ზ-ს სასარგებლოდ 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების შესახებ და ამ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

3. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 26 აპრილის განჩინება დარჩეს უცვლელად;

4. მხარეები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;

5. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**სამუშაო აქტის აღმასრულებელი დირექტორის
სამსახურის თანამშრომელის
გადამსახურების ბათილად ცნობისას**

**გადამსახურება
საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-951-901-2015

29 იანვარი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატა

შემადგენლობა: მ. თოდუა (თავმჯდომარე),
ე. გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. შპს „ს-ასა“ (შემდეგში დამსაქმებელი, მოპასუხე, საწარ-
მო ან პირველი კასატორი) და ლ. კ-ს (შემდეგში, დასაქმებული,
მოსარჩელე ან მეორე კასატორი) შორის, 2011 წლის 4 ივლისს,
დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩე-
ლე დასაქმდა სამტრედიის საფოსტო განყოფილების (ამჟამად
ინოვაცია სერვის-ცენტრად) უფროსის (ამჟამად ინოვაცია მენე-
ჯერად) თანამდებობაზე. 2011 წლის 1 სექტემბრიდან მითითე-
ბულ თანამდებობას ეწეოდა „იმერეთის, რაჭა ლეჩხუმისა და ქვე-
მო სვანეთის სამმართველოს სამტრედიის საფოსტო ქვეგანყო-
ფილების უფროსი“ („საქართველოს შრომის კოდექსი“ საქარ-
თველოს ორგანული კანონი, შემდეგში სშკ, მე-6 მუხლი; იხ. შრო-
მითი ხელშეკრულებები).

2. საწარმოს გენერალურმა დირექტორმა, 2012 წლის 27 ნო-
ემბერს, გამოსცა №15-01/120 ბრძანება, რომლითაც დამტკიც-
და დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების ახალი ფორ-
მა და იმავე დღეს, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები სა-
წარმოს თანამშრომლებთან, მათ შორის, მოსარჩელესთანაც.

3. ახალი ხელშეკრულების მე-5 მუხლი შეეხებოდა ხელშეკ-
რულების მოქმედების ვადას, კერძოდ, 5.1 პუნქტით, „ხელშეკ-
რულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი თვით; 5.2 პუნ-
ქტის თანახმად, „დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის პრე-
ტენზიების არარსებობის შემთხვევაში, ხელშეკრულების ვადის
გასვლისას, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდებო-

და ავტომატურად ერთი თვით ყოველ ჯერზე“, ხოლო 5.3. პუნქტის შესაბამისად, „პრეტენზიების არსებობის შემთხვევაში, მხარე ვალდებული იყო, ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე 2 დღით ადრე წერილობით ეცნობებინა მეორე მხარისათვის“.

4. დასაქმებული ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის სამსახურებრივ მოვალეობას, მის წინააღმდეგ, დამსაქმებელს რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება, მათ შორის – ზეპირი ან წერილობითი გაფრთხილება არ გამოუყენებია.

5. დასაქმებულს, 2012 წლის 24 დეკემბერს, საწარმოს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსმა გაუგზავნა №15/8/7-6649 საინფორმაციო ხასიათის წერილი იმის თაობაზე, რომ მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა და 27 დეკემბრიდან უწყდებოდა უფლებამოსილება. მოცემული წერილი არ შეიცავდა დასაბუთებას დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისადმი რაიმე სახის პრეტენზიის არსებობის თაობაზე, არც სხვა სახის ინფორმაციასა და არც ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებას. მოპასუხემ არც შესაგებლის დავის ფაქტობრივ გარემოებში მიუთითებია მოსარჩელისადმი რაიმე სახის პრეტენზიაზე და არც ასეთის დამადასტურებელი მტკიცებულებანი წარუდგენია სასამართლოსათვის.

6. დამსაქმებელმა, 2012 წლის 27 დეკემბერს, შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დასაქმებულთან, კერძოდ, გამოსცა ბრძანება №15-02/2139, „შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ“, რომლითაც მოსარჩელეს არ გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება.

7. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტისა და საწარმოს გენერალური დირექტორის 2011 წლის 6 ივლისის №15-01/138 ბრძანებით დამტკიცებული „შრომის შინაგანაწესის“ მე-16 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა) საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულება იმავე თანამდებობაზე გაფორმდა საქმეზე მოპასუხის მხარეზე ჩაბმულ მესამე პირთან – გ. გ-ასთან.

8. დასაქმებულმა 2014 წლის 11 ივლისს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, რომლის მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ, 115-ე და 361.2 მუხლებზე, ასევე, ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტსა და 24 მუხლზე, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებე-

ბის შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებზე.

9. სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 6 აპრილის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი საწარმოს გენერალური დირექტორის 2012 წლის 27 დეკემბრის №15-02/2139 ბრძანება, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, სასამართლომ იგი აღადგინა თანამდებობაზე. მოსარჩელის სასარგებლოდ, საწარმოს დაეკისრა იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2012 წლის 27 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, განსაზღვრული ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების – 750 ლარიდან დაანგარიშებით.

10. სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით, 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტითა და 42-ე მუხლის პირველი პუნქტით; სშკ-ის პირველი, მე-6, 37-ე და 38-ე მუხლებით; სსკ-ის 54-ე, 115-ე, 504-ე, 408-ე და 411-ე მუხლებით; „ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი და 24-ე მუხლებით; 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის საყოველთაო დეკლარაციის“ მე-2 მუხლით; „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით; „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის 158-ე კონვენციის მე-7 მუხლით; „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაციის მე-7, მე-8 და მე-10 მუხლებით.

11. რაიონულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ მხარეთა შორის 2012 წლის 27 ნოემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული (ამ გარემოებას დაეთანხმება მოპასუხეც), რომლითაც მოსარჩელე დასაქმდა იმავე (მანამდე დაკავებულ) თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 750 ლარით.

12. სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ფორმალურად შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტზე მითითებით, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, თუმცა, უდავოა, რომ დასაქმებულთან განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული ხელშეკრულება. შესაბამისად, რეალურად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის, არამედ – დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლით (სამართალურთიერთობის დროს მოქმედი სშკ-ის 37-ე მუხლის პირვე-

ლი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი), რაიმე საპატიო მიზეზის (საფუძვლის) გარეშე.

13. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებული, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის შრომით ვალდებულებებს. შრომითი ხელშეკრულება შეიძლებოდა შეწყვეტილიყო მხოლოდ დამსაქმებლის დასაბუთებული პრეტენზიის გამო, რაც, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობდა. ამდენად, მოპასუხემ არამართლზომიერად გამოიყენა მისთვის მინიჭებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამოქალაქო უფლება.

14. სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონშესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი, ანუ სახეზე იყო კანონის იმპერატიულ დანაწესებთან ნების გამოვლენის შეუსაბამობა. საწარმოს №15-02/2139 ბრძანება, რომლითაც შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელესთან ბათილი იყო, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, აღედგინა მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაო ადგილზე.

15. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს – განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება.

16. სასამართლომ, სმკ-ის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე მითითებით, განმარტა, რომ დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა მიჩნეულიყო იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობოდა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობდა დასაქმებულის ნება, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულებასა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღებაზე.

17. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენა იყო, ამდენად, სარჩელი იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე დასაბუთებული იყო.

18. სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევდა ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და

იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს მიადგა დამსაქმებლის მიერ არამართლზომიერი გათავისუფლებით. შესაბამისად, დასაქმებული არა მარტო უნდა აღდგენილიყო პირვანდელ თანამდებობაზე, არამედ – მას უნდა ანაზღაურებოდა იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2012 წლის 27 დეკემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, განსაზღვრული შრომის ყოველთვიური ანაზღაურების – 750 ლარიდან დაანგარიშებით.

19. მოცემულ საქმეზე დაკმაყოფილდა მოსარჩელის შუამდგომლობა და მის მხარეს, დამოუკიდებელი მოთხოვნის გარეშე, მესამე პირად ჩაება ააიპ საქართველოს კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიული კავშირი (შემდეგში – პროფკავშირი; იხ: სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 20 მარტის სხდომის ოქმი, 16:24:01-16:25:36-დან). რაიონულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან დასაქმებული სარჩელით ითხოვდა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობას იმ მოტივით, რომ ეს ბრძანება ეწინააღმდეგებოდა საწარმოსა და პროფკავშირს შორის 2010 წლის 24 მარტს დადებული კოლექტიური შეთანხმების ნორმებს, მოცემულ დავაზე გამოტანილ გადაწყვეტილებას, შეეძლო გავლენა მოეხდინა პროფკავშირის უფლებებსა და მოვალეობებზე, რის გამოც არსებობდა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) 89-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველი, აღნიშნული სუბიექტის საქმეში მესამე პირად ჩართვის თაობაზე.

20. დამსაქმებელმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება და იმავე სასამართლოს 2015 წლის 20 მარტის განჩინება.

21. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი შემდეგ საფუძველს ემყარებოდა:

21.1. მართალია, მხარეთა შორის, 2012 წლის 27 ნოემბერს, განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული ხელშეკრულება, თუმცა, იმავე წლის 27 დეკემბერს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებული იყო დასაქმებულისადმი არსებული პრეტენზიებით. იგი ჯეროვნად ვერ ასრულებდა საკუთარ მოვალეობებს, რის გამოც დამსაქმებელმა, როგორც მენარმე სუბიექტმა, საკუთარი საქმიანობის მაქსიმალურად რენტაბელურად წარმართვისათვის, უარი თქვა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე, რომლის პოზიციაზეც, კონკურსის გზით, სხვა პირი დაასაქმა.

21.2. პროფკავშირი უკანონოდ იქნა საქმეში მესამე პირად ჩაბმული, რადგან საქმის განხილვის მომენტისათვის, 2010 წლის

24 მარტის კოლექტიური შეთანხმება ვადაგასული იყო. სხვა დავებში სასამართლოებს აღნიშნული შუამდგომლობა არ დაუკმაყოფილებიათ.

22. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილებით დასაქმებლის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ, დასაქმებულის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, ხოლო განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. მის სასარგებლოდ, დასაქმებულს დაეკისრა 9000 (ცხრა ათასი) ლარის გადახდა, საიდანაც, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, გამოიქვითებოდა სამშრომლო გადასახადი. დანარჩენ ნაწილში 2015 წლის 6 აპრილის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, აგრეთვე 2015 წლის 20 მარტის განჩინება დარჩა უცვლელად.

23. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა რაიონული სასამართლოს სამართლებრივი შეფასებები საწარმოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის (გათავისუფლების შესახებ ბრძანების) უკანონოდ (ბათილად) მიჩნევასთან დაკავშირებით და სსსკ-ის 389-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაბუთების ნაცვლად მათზე მიუთითა (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 1.3 პუნქტი).

24. სასამართლომ დამატებით მიუთითა, რომ დამსაქმებელმა, სსსკ-ის 102-ე მუხლით დადგენილი წესით, შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენით ვერ დაამტკიცა, რომ მას დასაბუთებული პრეტენზია გააჩნდა დასაქმებულთან, რის გამოც სამართლებული (მართლზომიერი) იქნებოდა მასთან განუსაზღვრელი ვადით არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლა. ის ფაქტი, რომ შრომითი ხელშეკრულება იყო უვადო, სადავო არ გაუხდია მოპასუხესაც, შესაბამისად, უვადო ხელშეკრულების შეწყვეტა, ვადის გასვლის გამო, უკანონო და ალოგიკური ქმედება იყო, რის გამოც, პალატის მოსაზრებით, რაიონულმა სასამართლომ, სსსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე, მართებულად მიიჩნია იგი ბათილ გარიგებად, როგორც კანონსაწინააღმდეგო გარიგება.

25. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტიდან გასული იყო საკმაოდ დიდი დრო (ორწლიანდენახევარზე მეტი), რომლის განმავლობაშიც, ბუნებრივია, საქართველოს სახელმწიფოში ბევრი რამ შეიცვალა, მათ შორის – კავშირგაბმულობის ოპერირების სფეროშიც, ტექნოლოგიური განვითარების კვალდაკვალ. მოსარჩელემაც დაადას-

ტურა, რომ ამ ხნის განმავლობაში მას ამ სფეროში არ უმუშავია (იხ: სააპელაციო სასამართლოს 2015 წლის 13 ივლისის სხდომის ოქმი). ასეთ პირობებში, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიზანშეწონილი იყო, რომ დასაქმებულის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილებულიყო და მას, ყოფილი დამსაქმებლის ხარჯზე, მისცემოდა კომპენსაცია, რომელიც უნდა განსაზღვრულიყო 1 წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასით, რაც შეადგენდა 9000 ლარს (ყოველთვიური 750 ლარი X 12 თვეზე) და გონივრული იყო, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. ამასთან, ეს თანხა არ იყო ხელზე ასაღები, ე.ი. დამსაქმებელი, საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილისა და 154-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, როგორც საგადასახადო აგენტი, ვალდებული იყო, უზრუნველყო სახელმწიფო ბიუჯეტთან ანგარიშსწორება, ამ თანხიდან საშემოსავლო გადასახადის დაქვითვით.

26. სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა სსსკ-ის 389-ე, 102-ე მუხლებით; სსკ-ის 54-ე მუხლით; სშკ-ის 38-ე მუხლით.

27. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. დამსაქმებელმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, გასაჩივრებულ ნაწილში სარჩელის უარყოფა, ხოლო დასაქმებულმა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

28. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დამყარებულია შემდეგზე:

28.1. საქმეში წარმოდგენილი მასალების თანახმად, მონინა-ალმდეგე მხარე ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ჯეროვნად, რაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა. კასატორის მტკიცებით, 2012 წელს საწარმოში განხორციელდა არაერთი სტრუქტურული ცვლილება, რებრედინგი; გაფართოვდა კომპანიის ფუნქციები; ტექნოლოგიური ცვლილებების შედეგად, კომპანია გადავიდა ახალ ელექტრონულ საქმისწარმოებაზე, რომელიც თავისთავად კადრების გადამზადებას საჭიროებდა. მონინა-ალმდეგემ განხორციელებულ ცვლილებებს ფეხი ვერ აუწყო, ვერ შეითვისა მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უკვე ელექტრონულ ბაზაში აღრიცხვა და საქმისწარმოება. აქედან გამომდინარე, საწარმოსათვის არაეფექტური იყო, დასაქმებულის, როგორც სერვის-ცენტრის მენეჯერის საქმიანობა. დასაქმებულს, ზეპირად, არაერ-

თხელ ჰქონდა მიღებული შენიშვნა მისი უშუალო ხელმძღვანელისაგან. წერილობითი სახით შენიშვნის, ან რაიმე გაფრთხილების მიცემის სავალდებულობას იმხანად მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა. დასაქმებული არ გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან, სამუშაო პროცესი რომ არ შეეფერხებინა. საწარმოს მტკიცებით, სერვის-ცენტრის მენეჯერის პოზიცია საპასუხისმგებლო თანამდებობაა. მენეჯერის მოქმედებაზე დამოკიდებული მთლიანად სერვის-ცენტრის ეფექტური მუშაობა. აქედან გამომდინარე, საწარმო იძულებული შეიქნა, შეენწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა;

28.2. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ სასამართლომ კომპენსაციის განსაზღვრისას არ გაითვალისწინა, რა პერიოდი იყო გასული მოსარჩელის გათავისუფლებიდან სარჩელის აღძვრამდე. სასამართლოს გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა მიეღო მხედველობაში ის გარემოება, რომ 2 წლის განმავლობაში მოსარჩელეს წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით კომპანიისათვის არ მიუმართავს, რომც ყოფილიყო კანონის მოთხოვნათა დარღვევით გამოცემული აღნიშნული ბრძანება, გამოდის რომ 2 წლის იძულებითი განაცდური სრულიად უმიზეზოდ უნდა გაეცა კომპანიას ყოფილი დასაქმებულისათვის, მით უმეტეს, ისეთ პირობებში, როდესაც სასამართლოს გადატვირთული გრაფიკის მიხედვით, დროში საკმაოდ იწელება საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანა და მისი კანონიერ ძალაში შესვლა. კასატორის მოსაზრებით, შრომით დავებზე სსკ-ის 129-ე მუხლით გათვალისწინებული სამწლიანი ვადის გავრცელება გაუმართლებელია. აღნიშნული საკანონმდებლო ხარვეზს წარმოადგენდა, რომელიც 2013 წელს, შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად აღმოიფხვრა და ახალი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით განისაზღვრა სასამართლოსათვის მიმართვის ერთთვიანი ვადა. კასატორის მოსაზრებით, მართალია, სააპელაციო სასამართლომ აღიარა, რომ ხანგრძლივი დრო იყო გასული მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დროიდან, რაც გარკვეულ გავლენას იქონიებდა მოსარჩელის ეფექტურ შრომისუნარიანობაზე, ვინაიდან ამ ხნის განმავლობაში მას არანაირი შეხება არ ჰქონია მსგავს სფეროსთან, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს, დასაქმებულის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდაც არ უნდა დაეკისრებინა დამსაქმებლისათვის;

28.3. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებულ მუხლებზე მსჯელობისას, ცალსახად იკვეთება ის გარემოება, რომ

სასამართლომ იხელმძღვანელა კანონმდებლობის იმ ნორმებით, რომლითაც კომპენსაციის ნაწილში გადანყვეტილება არას-ნორად დაკმაყოფილდა. სასამართლომ ხაზი გაუსვა იმას, რომ მან კომპენსაციის დაკმაყოფილების ნაწილში გადანყვეტილება მიიღო ჰუმანურობის პრინციპიდან გამომდინარე და გაითვალისწინა მხოლოდ მოსარჩელის მდგომარეობა, რომ ის დღემდე უმუშევარია, ხოლო სანარმოს, როგორც ეკონომიკურად ძლიერი ორგანიზაციისათვის, თანხის დაკისრების შემთხვევაში, არ მიადგებოდა ზიანი. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კასატორის მოსაზრებით, სანარმოს კომპენსაციის გადახდა არ უნდა დაკისრებოდა.

29. დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი დამყარებულია შემდეგზე:

29.1. სააპელაციო სასამართლო, გადანყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთებისას, დაეყრდნო სშკ-ის (ახალი რედაქციის) 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტს და, განმარტა, რომ ეს დანაწესი ადგენს ალტერნატივას, კერძოდ, თუ ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის გადანყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, დასაქმებული აღდგენილი უნდა იქნეს თავის ან ტოლფას სამუშაოზე ან უნდა მიეცეს კომპენსაცია. კასატორის მტკიცებით, იგი სამუშაოდან გათავისუფლდა 2012 წლის 27 დეკემბრიდან, როცა შრომის კოდექსის ახალი რედაქცია არ იყო შემოღებული და მოქმედებდა ძველი რედაქცია, სადაც აღნიშნული მუხლი არ არსებობდა;

29.2. სსკ-ის მე-6 მუხლის თანახმად, კანონებსა და კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებს არ აქვთ უკუქცევითი ძალა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს პირდაპირ არის კანონით გათვალისწინებული. არ შეიძლება კანონს მიეცეს უკუქცევითი ძალა, თუ იგი ზიანის მომტანია ან აუარესებს პირის მდგომარეობას, შესაბამისად, მოცემული დავის დროს, სააპელაციო სასამართლოს ახალი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი არ უნდა გამოყენებინა;

29.3. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება დაუსაბუთებელია და ეწინააღმდეგება საკასაციო სასამართლოს მიერ ანალოგურ საქმეებზე დამკვიდრებულ პრაქტიკას (იხ. საქმე №ას-371-352-2015; №ას-686-652-2015; №ას-512-485-2014);

29.4. დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ორწლინადახევარზე მეტია გასული და საქართველოში ბევრი რამ შეიცვალა. საქმის განხილვისას, დამსაქმებელს არ წარუდგენია მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ სანარმოში შეცვლილია

ტექნოლოგიური პროცესები და დანერგვითი რთული ელექტრო-
ნული სისტემა, რის გამოც დასაქმებული ვეღარ შეძლებს სამ-
ტრედიის ფოსტის მენეჯერის თანამდებობაზე მუშაობას. სა-
მუშაოდან გამომდინარე, დამსაქმებელი საწარმო არ მიეკუთ-
ვნება იმ მაღალტექნოლოგიურ და სწრაფად განვითარებად სა-
წარმოთა რიცხვს, როგორცაა ტელეკომუნიკაციების და რადი-
ოტელევიზიის სფერო. სამტრედიის ფოსტის სამუშაო პროცესი
მოიცავს წერილობითი კორესპონდენციისა და საფოსტო ამანა-
თების მიღებას, მათ კომპიუტერში აღრიცხვასა და ადრესატამ-
დე მიტანას, რაც ხორციელდება მოტოციკლით ან ქვეითი კუ-
რიერების მეშვეობით. აღნიშნული სამუშაო ანალოგიურია გა-
თავისუფლებამდე შესასრულებელი სამუშაოსი, რასაც დასაქ-
მებული წარმატებით ართმევდა თავს. აქედან გამომდინარე, და-
უსაბუთებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა
(იხ. ამ განჩინების 25-ე პუნქტი);

29.5. დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილება
ნაწილობრივი კომპენსაციის დაკისრების ნაწილშიც, ვინაიდან
სასამართლო არ ასაბუთებს, თუ რა მოსაზრებიდან გამომდინარე
დაადგინა საკომპენსაციო თანხა ერთი წლის განმავლობაში
მისაღები ხელფასის ოდენობით. საწარმომ დასაქმებულს შე-
საძლებლობა მოუსპო, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკ-
რულებით გათვალისწინებული სამუშაო და მიეღო ანაზღაურე-
ბა ყოველთვიური ხელფასის სახით. დასაქმებული სშკ-ის 32-ე
მუხლის პირველი ნაწილზე და საკასაციო სასამართლოს გან-
მარტებაზე უთითებს, კერძოდ, მოცდენად უნდა ჩაითვალოს
იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არა-
მართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრუ-
ლებით გათვალისწინებული მოვალეობის შესრულების შესაძ-
ლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამავე დროს არსებობს დასაქმებუ-
ლის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინე-
ბული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. თუ
დასაქმებულის აღდგენა არ ხდება სამუშაოზე, მაშინ კომპენ-
საცია, მისი არსიდან გამომდინარე, არ უნდა იყოს იმ იძულებით
განაცდური ზიანის ანაზღაურების თანხაზე ნაკლები, რომელიც
პირს მიეცემა არაკანონიერი გათავისუფლების დღიდან, სასა-
მართლო გადაწყვეტილების გამოტანის დღემდე, წინააღმდეგ
შემთხვევაში, დაირღვევა სსკ-ის 411-ე და სშკ-ის 32-ე მუხლის
დანაწესი. სააპელაციო სასამართლოს მიერ გაანგარიშებული
კომპენსაციის ოდენობა ეწინააღმდეგება საკასაციო სასამარ-
თლოს ერთგვაროვან სასამართლო პრაქტიკას;

29.6. დამსაქმებელი, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქარ-

თველოს კანონის მე-5 მუხლზე მითითებით, პრეტენზიას აცხადებს, მისთვის დაკისრებული სახელმწიფო ბაჟის გამოც, მათ შორის, მის დაანგარიშების წესზეც.

30. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, 2015 წლის 28 სექტემბერს წარმოებაში მიიღო დასაქმებულის საკასაციო განაცხადი, ხოლო იმავე წლის 13 ოქტომბრის განჩინების, დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე, მათი დასაშვებობის შესამოწმებლად. საკასაციო სასამართლოს ამავე პალატის 2015 წლის 15 დეკემბრის განჩინებით დასაშვებად იქნა ცნობილი ორივე საკასაციო საჩივარი, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი უარყოფილი უნდა იქნეს შემდეგი მოტივაციით:

31. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). საკასაციო სასამართლოს დასაბუთებულად მიაჩნია დასაქმებულის საკასაციო განაცხადი, ხოლო საწარმოს პრეტენზიას ფაქტობრივ-სამართლებრივად დაუსაბუთებლად მიიჩნევს.

32. განსახილველი დავა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას განეკუთვნება, რომლის გადაწყვეტის დროს უმნიშვნელოვანესია საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების დაცვა (საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი), რომლის შემადგენელი ნაწილია შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა. საკასაციო სასამართლო იზიარებს

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობისა და დასკვნის იმ ნაწილს, რომელიც დასაქმებულთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიიჩნევს (იხ. ამ განჩინების 23-ე და 24-ე პუნქტები).

33. საკასაციო სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია განმარტოს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოეყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება. შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება, ამასთან, მნიშვნელოვანია, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესი, რომელიც შრომის კონსტიტუციური თავისუფლების მომწესრიგებელი ნორმის ნაწილია, „სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას“, ხოლო მე-3 პუნქტით, შრომითი უფლებების დაცვა ორგანული კანონით განისაზღვრება. ევროპის სოციალური ქარტიის (ESC, / შესწორებული/, სტრასბურგი 3.05.1996წ., საქართველოს პარლამენტის 01.07.2005წ. № 1876-რს დადგენილებით სავალდებულოდ არის აღიარებული მისი კონკრეტული მუხლები, თუმცა, ამ ეტაპზე, საქართველოს არ აქვს აღებული ვალდებულება ქარტიის 24-ე მუხლზე – უფლება დაცვაზე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში), პირველი მუხლით დადგენილია შრომის უფლება, რომელიც მხარეებს, შრომის ეფექტური განხორციელების მიზნით, კონკრეტულ ვალდებულებებს აკისრებს, ხოლო მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტით აღიარებულია თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების მიღების უფლება (იხ. სუსგ №ას 941-851-2015, 29.01.2016წ.).

34. წინამდებარე განჩინების 33-ე პუნქტში განვითარებული

მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და შეფასებას, რომელიც დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენას მიზანშეუწონლად მიიჩნევს (იხ. ამ განჩინების 25-ე პუნქტი). საკასაციო სასამართლო წინააღმდეგობრივად მიიჩნევს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს (იხ. ამ განჩინების 23-25 პუნქტები) იმ კონტექსტშიც, რომ სასამართლოს მიერ, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, კანონმდებელმა კონკრეტული სამართლებრივი შედეგი დაუკავშირა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის სახით, ამასთან, საქმის მასალებში არაა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში, მის მიერ შრომითი მოვალეობების განხორციელების შეუძლებლობას. ევროპის სოციალური ქარტიის (იხ. განჩინების 33-ე პუნქტი) მე-10 მუხლი ითვალისწინებს პროფესიული მომზადების უფლებას, რომლის მე-4 პუნქტით, რომელზეც საქართველოს აღებული აქვს ვალდებულება, დადგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება, აუცილებლობის შესაბამისად, უზრუნველყოს ან ხელი შეუწყოს სპეციალური ზომების გატარებას ხანგრძლივი დროის განმავლობაში დაუსაქმებელ პირთა გადამზადებისა და სამუშაო პროცესში ჩართვის მიზნით.

35. სშკ-ის 1.2 მუხლის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს შრომის კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) ნორმებით. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების შედეგად, დასაქმებულის გათავისუფლებას შედეგად მოჰყვა ამ უკანასკნელისათვის ზიანის მიყენება, რადგან დასაქმებული, გათავისუფლების დღიდან, ვეღარ ასრულებს შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ვერ ღებულობს კუთვნილ შრომით ანაზღაურებას. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით: „შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“. მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეზეა სწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქ-

მედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა სანარმოს უკანონო მოქმედება, ამის გამო, მას უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2012 წლის 27 დეკემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე, განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ყოველთვიური ოდენობის – 750 ლარიდან დაანგარიშებით, ამ თანხიდან, საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით, საშემოსავლო გადასახადის გამოკვეთვით (იხ. სუსგ № ას-686-652-2015, 28.07.2015წ.).

36. განჩინების 35-ე პუნქტში განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის დეფინიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. სსკ-ის 408.1 მუხლით გათვალისწინებული ზიანი (განსახილველ საქმეზე – იძულებითი განაცდური) განსხვავდება სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციისაგან, რადგან ეს უკანასკნელი სასამართლომ სწორედ იმ შემთხვევისათვის უნდა გამოიყენოს, როდესაც შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა (იხ. ამ განჩინების 33-ე და 34-ე პუნქტები).

37. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელს არ აქვს წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულება, რომელიც დადასტურებდა მისი საკასაციო განაცხადის პრეტენზიებს (იხ. ამ განჩინების 28-ე პუნქტი), რის გამოც არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს (იხ. განჩინების 23-25 პუნქტები). „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იყოს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინ-

ციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

38. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს დამსაქმებლის პრეტენზიაზე, რომელიც ამ განჩინების 28-ე პუნქტშია მითითებული და სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობისა და დასკვნების (იხ. განჩინების 23-25 პუნქტები) შემოწმების შედეგად, მიაჩნია, რომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია, რის გამოც იგი უნდა გაუქმდეს. სსსკ-ის 102-ე, 105-ე მუხლებზე მითითებით, საკასაციო სასამართლო კვლავაც ხაზგასმით აღნიშნავს შრომითი დავის განხილვისას „favor prestatoris“ პრინციპის გამოყენებაზე (იხ. ამ განჩინების 36-ე მუხლი), ასევე, საქმეში არსებული მტკიცებულებების შემოწმების ფარგლებში, მიაჩნია, რომ დასაქმებულს დასაბუთებული შედავება აქვს წარმოდგენილი დამსაქმებლის წინააღმდეგ, რასაც ეს უკანასკნელი ვერ აბათილებს სარწმუნო და დამაჯერებელი მტკიცებულებებით.

39. სსსკ-ის 411-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი.

40. დასაქმებულის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს უნდა დეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის გადახდა (სსსკ-ის 38-ე მუხლი, 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი, 53-ე მუხლის მე-3 ნაწილი).

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 408.3-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. შპს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ლ. კ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაც-

დურის ანაზღაურების ნაწილში და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. ლ. კ-ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდეს;

5. ლ. კ-ი აღდგენილ იქნეს შპს „ს-ის“ სამტრედიის სერვის-ცენტრის (საფოსტო განყოფილება) მენეჯერის (უფროსის) თანამდებობაზე;

6. შპს „ს-ას“ ლ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით გაცდენილი დროის ანაზღაურება 2012 წლის 27 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ყოველთვიური ოდენობის – 750 ლარიდან დაანგარიშებით, ამ თანხიდან საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით გამოიქვითოს საშემოსავლო გადასახადი;

7. შპს „ს-ას“ ლ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 300 (სამასი) ლარის გადახდა;

8. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის
გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისას**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ას-1327-1265-2014

29 იანვარი, 2016 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა პალატის**

შემადგენლობა: ნ. ბაქაქური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),

ზ. ძლიერიშვილი,

ბ. ალავიძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ე. ნ-ემ და დ. კ-ემ სარჩელი აღძრეს სს „ს-ის“ მიმართ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თა-

ობაზე შემდეგი დასაბუთებით:

2. მოსარჩელე დ. კ-ე 1979 წლიდან და მოსარჩელე ე. ნ-ე 2004 წლიდან დასაქმებული იყვნენ საქართველოს კავშირგაბმულობის სისტემაში. ბოლო 7 წლის განმავლობაში იყვნენ სს „ს-ის“ ატს-71-ის ცვლის ოპერატორები და დამსაქმებელთან 2010 წლის 12 მარტს დადებული ხელშეკრულების თანახმად, უნდა ყოფილიყვნენ დასაქმებული 2010 წლის 31 დეკემბრამდე, თუმცა დამსაქმებელსა და საქართველოს კ/გაბმულობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის 2010 წლის 25 მაისს დადებული ხელშეკრულების 3.1.1.3. ქვეპუნქტის თანახმად, მოსარჩელეებს, როგორც კომპანიაში მუშაობის 1 წელზე მეტი ვადის სტატუსის მქონეთ, შრომითი კონტრაქტი გაფორმებული უნდა ჰქონოდათ განუხაზღვრელი ვადით. 2010 წლის 17 დეკემბრის ბრძანებით ე. ნ-ე, ხოლო 2010 წლის 20 აგვისტოს ბრძანებით დ. კ-ე გაათავისუფლეს სამსახურიდან, სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის საფუძველზე, რაც მოსარჩელეთა აზრით, უკანონოა და დაუსაბუთებელი. აღნიშნული ნორმის დისპოზიცია დამსაქმებელმა განმარტა იმგვარად, თითქოსდა მას შეუძლია შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტოს დასაქმებულთან ყოველგვარი მოტივაციის გარეშე, რასაც მოსარჩელები არ ეთანხმებიან და აღნიშნავენ, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მითითების თანახმად, ზემოაღნიშნული ნორმა არ ანიჭებს დამსაქმებელს შეუზღუდავ უფლებას ყოველგვარი მიზეზის გარეშე მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან. მოსარჩელეთა გაათავისუფლების მოტივად დამსაქმებელმა დაასახელა რეორგანიზაცია, რაც „ს-ში“ არ ჩატარებულა. ასეც რომ ყოფილიყო, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტი (რომლის საფუძველზეც გაათავისუფლდნენ დასაქმებულები) არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების მოშლას რეორგანიზაციით. ამასთან, მათთვის დამსაქმებელს სხვა სამუშაო არ შეუთავაზებია.

3. მოსარჩელეთა აზრით, სამუშაოდან დათხოვნა მოხდა მათ მიერ კომპანიაში არსებულ უკანონოობაზე პროტესტის გამოხატვის გამო. ისინი აქტიურად აპროტესტებდნენ შრომის უსაფრთხოების წესების დარღვევას, ასევე იმ ფაქტს, რომ კომპანია არ უზღდიდა ანაზღაურებას ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე (შინაგანაწესით დადგენილი 41 საათის ნაცვლად 49 საათი უწევდათ ღამით მუშაობა). ამრიგად, მოსარჩელეთა აზრით, მათი სამუშაოდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ, ყოველგვარი ფაქტობრივი და იურიდიული საფუძვლის გარეშე.

4. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ე. ნ-ის გათავისუფლების ბრძანება არ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე მოშლას. მართალია ბრძანებაში მითითებულია, რომ იგი გათავისუფლდა 2011 წლის 3 იანვრიდან, მაგრამ რეალურად შრომითი ხელშეკრულება, ისევე როგორც დ. კ-ის ხელშეკრულება მოქმედებდა 2010 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ხოლო ე. ნ-ე გათავისუფლდა 2011 წლის 3 იანვრიდან, ანუ 2010 წლის 31 დეკემბრის შემდგომი პირველივე სამუშაო დღიდან. რეალურად, ე. ნ-ის გათავისუფლება მოხდა შრომითი კონტრაქტის ვადის გასვლის გამო, მიუხედავად იმისა, თუ რა საფუძველი წერია გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში.

5. რაც შეეხება დ. კ-ის საკითხს, მოპასუხის განმარტებით, იგი გათავისუფლდა 2010 წლის 20 დეკემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველზე, ანუ კონტრაქტი შეუწყდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით 11 დღით ადრე, ვიდრე ამოიწურებოდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა. მან კონტრაქტის ვადაზე ადრე შეწყვეტის გამო მიიღო 2 თვის კომპენსაცია. შესაბამისად, მოპასუხე არ ეთანხმება მოთხოვნას განაცდუროს ანაზღაურების ნაწილშიც.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილებით ე. ნ-სა და დ. კ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი სს „ს-ის“ გენერალური დირექტორის 2010 წლის 17 დეკემბრის №1-01/896 და 2010 წლის 20 აგვისტოს №1-01/895 ბრძანებები ე. ნ-სა და დ. კ-ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე; მოპასუხე სს „ს-ს“ მოსარჩელე ე. ნ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა 6 თვის ხელფასის ანაზღაურება 2190 ლარის ოდენობით; მოპასუხე სს „ს-ს“ მოსარჩელე დ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა 6 თვის ხელფასის ანაზღაურება 2190 ლარის ოდენობით.

7. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს ე. ნ-ემ, დ. კ-ემ და სს „ს-მა“.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ე. ნ-სა და დ. კ-ის სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა; სს „ს-ის“ სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; ე. ნ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. დანარჩენ ნაწილში უცვლელი დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილება.

9. სააპელაციო სასამართლომ დადგინდად მიიჩნია შემდე-

გი ფაქტობრივი გარემოებები:

10. 2010 წლის 12 მარტს ერთი მხრივ, შპს „ს-ს“, როგორც „დასაქმებულსა“ და მეორეს მხრივ, დ. კ-ეს, როგორც „დასაქმებულს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც დ. კ-ე სამუშაოდ მიღებული იქნა შპს „ს-ის“ თბილისის ფილიალის №71 სადგურის ცვლის ელ. მექანიკოსის თანამდებობაზე, ხოლო 2010 წლის 2 აგვისტოდან კი, გადაყვანილ იქნა კროსი №71-ის ოპერატორის თანამდებობაზე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 366 ლარით, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2010 წლის 31 დეკემბრამდე.

11. სს „ს-ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით (1.17 პუნქტი) დ. კ-ე – კროსის ოპერატორი (სამუშაო ადგილი – თბილისი) 2010 წლის 20 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი.

12. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დ. კ-ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე 11 დღით ადრე.

13. პალატამ დაუსაბუთებლად მიიჩნია აპელანტის არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ მასთან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, ვინაიდან შპს „ს-სა“ და საქართველოს კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის 2010 წლის 25 მაისს გაფორმებული იყო ხელშეკრულება, რომლითაც ხელშემკვრელი მხარეები შეთანხმდნენ, რომ შპს „ს-ის“ თანამშრომლებს, რომლებიც კომპანიაში მუშაობდნენ 1 წელზე ხანგრძლივად და თუ ეს მუშაობა ატარებდა მუდმივ ხასიათს, ადმინისტრაცია გაუფორმებდა შრომით კონტრაქტებს განუსაზღვრელი ვადით. ამ ხელშეკრულების მოქმედების სფეროში მოექცა პროფკავშირის ყველა წევრი, რომელიც ხელშეკრულების ხელმოწერის დროისათვის იყო დასაქმებული შპს „ს-ში“ ან შემდგომში გახდა მისი წევრი.

14. საქმის მასალებით სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დ. კ-ე 2010 წლის 12 მარტიდან იყო შპს „ს-ში“ დასაქმებული და ამასთან, აღნიშნულ კომპანიაში მისი მუშაობის ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა ერთ წელს. შესაბამისად, მასზე ვერ გავრცელდებოდა შპს „ს-სა“ და საქართველოს კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, შპს „ს-ის“ მიერ ნაკისრი ვალდებულება, რაც მოცემულ შემთხვევაში, მდგომარე-

ობს კომპანიის მხრიდან დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებაში, ვინაიდან როგორც ხელშეკრულების 3.1.13 პუნქტით ირკვევა, კომპანიის მხრიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება დამოკიდებული იყო დასაქმებულის მუშაობის ხანგრძლივობაზე. პალატის განმარტებით, სტაჟი იყო ერთ-ერთი პირობა, რომელსაც დ. კ-ე ამ მიზნებისთვის არ აკმაყოფილებდა.

15. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს არ გააჩნდა რაიმე დამატებითი საფუძველი შეეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა განხორციელდა საამისო კანონით დადგენილი საფუძვლის გარეშე. გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებულ სამართლებრივ საფუძველთან დაკავშირებით (შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „დ“ პუნქტი) პალატამ აღნიშნა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის კანონისმიერი საფუძვლის გამოყენება მართლობიერი უნდა იყოს და ამასთან, ნაკარნახევი უნდა იყოს ობიექტური აუცილებლობით. შესაბამისად, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი არ შეიძლება იმგვარად იქნეს განმარტებული, როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას.

16. ამრიგად, საქმის გარემოებების და შესაბამისი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სააპელაციო პალატა მივიდა დასკვნამდე, რომ დ. კ-თან ხელშეკრულების მოშლა ეწინააღმდეგებოდა კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, შესაბამისად, სადავო ბრძანების გამოცემით დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება (გარიგება) ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე.

17. რაც შეეხება კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხს, აღნიშნულთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატამ განმარტა შემდეგი: დ. კ-ემ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში

აღდგენის მოთხოვნით სარჩელი წარადგინა სასამართლოში მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან თითქმის სამი წლის გასვლის შემდეგ. დ. კ-ან გაფორმებული იყო ვადიანი (ერთი წლის ვადით) შრომითი ხელშეკრულება და კონტრაქტის ვადის ამონურვამდე 11 დღით ადრე შეწყდა მასთან შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას დ. კ-ის სასარგებლოდ კომპანიისათვის ექვსი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე.

18. რაც შეეხება ე. ნ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერებას, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ე. ნ-ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე. კერძოდ, ე. ნ-თან გაფორმებული კონტრაქტის მოქმედების ვადა შემოიფარგლებოდა 2010 წლის 31 დეკემბრით. პალატამ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ ე. ნ-ე 2010 წლის 6 დეკემბრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით, 23 სამუშაო დღით იმყოფებოდა შვებულებაში. ვინაიდან 1 და 2 იანვარი წარმოადგენს შრომის კოდექსით დადგენილ უქმე (სადღესასწაულო) დღეებს, პალატამ მიიჩნია, რომ ე. ნ-ან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონის სრული დაცვით, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე პირველივე სამუშაო დღეს, 2011 წლის 3 იანვარს.

19. სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია ე. ნ-ის სააპელაციო საჩივრის არგუმენტი პროფკავშირის წევრთან შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაფორმების სავალდებულობასთან დაკავშირებით და აღნიშნა, რომ ე. ნ-ე შპს „ს-ში“ დასაქმებული იყო 2010 წლის 12 მარტიდან. შესაბამისად, აღნიშნულ კომპანიაში მისი მუშაობის ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა ერთ წელს. ამდენად, მასზე ვერ გავრცელდებოდა შპს „ს-სა“ და საქართველოს კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფესიულ კავშირს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე შპს „ს-ის“ მიერ ნაკისრი ვალდებულება, რაც მოცემულ შემთხვევაში, მდგომარეობს კომპანიის მხრიდან დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებაში, ვინაიდან კომპანიის მხრიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება დამოკიდებული იყო დასაქმებულის მუშაობის ხანგრძლივობაზე. სტაჟი იყო ერთ-ერთი პირობა, რომელსაც ე. ნ-ე ამ მიზნებისთვის არ აკმაყოფილებდა.

20. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ე. ნ-ის სარჩელი და შესაბამისად, საა-

პელაციო საჩივარი დაუსაბუთებელი, ხოლო სს „ს-ის“ სააპელაციო საჩივარი საფუძვლიანი იყო.

21. სააპელაციო პალატამ ასევე არ გაიზიარა აპელანტების ე. ნ-სა და დ. კ-ის მოსაზრება, რომ სს „ს-ი“ წარმოადგენდა სს „გ. ტ-ის“ უფლებამონაცვლეს, რადგან ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ იყო.

22. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე სს „ს-მა“, ე. ნ-ემ და დ. კ-ემ შეიტანეს საკასაციო საჩივრები. სს „ს-მა“ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დ. კ-ის სასარჩევლო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. ე. ნ-ემ და დ. კ-ემ მოითხოვეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში ხელახლა განხილვისთვის დაბრუნება.

23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 5 იანვრის განჩინებით სს „ს-ის“, ე. ნ-ის და დ. კ-ის საკასაციო საჩივრები წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 10 ნოემბრის განჩინებით ე. ნ-სა და დ. კ-ის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩა განუხილველად.

25. სს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი ემყარება შემდეგ გარემოებებს:

26. სააპელაციო სასამართლომ ისევე, როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილება ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას დააფუძნა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ანუ სასამართლომ აღნიშნულ ნორმაზე მითითებით მიიჩნია, რომ მას აქვს ზიანის ოდენობის ერთპიროვნულად განსაზღვრის უფლება და სს „ს-ს“ მის მიერ განსაზღვრული ოდენობით, დ. კ-ის სასარგებლოდ დააკისრა 6 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის გადახდა მან შინ, როცა კომპანიამ 11 დღით ადრე, ვადაზე ადრე შეწყვიტა

კონტრაქტი.

27. კასატორის აზრით, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის იმგვარი გაგება, რომ სასამართლოს ერთპიროვნულად, დისკრეციული უფლებამოსილება აქვს ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას და ეს თანხა შეიძლება იყოს ნებისმიერი ოდენობის თანხა, სრულად ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობის ნორმებს, ზიანის ანაზღაურების არსს, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის განმარტებას და შინაარსს. კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული ნორმა თავის თავში გულისხმობს ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებას და არა იმ ვალდებულებას, რომ პირმა ათმაგად და ასმაგად უნდა გადაუხადოს მეორე მხარეს მიყენებული ზიანი. ანუ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, კასატორის აზრით, მოცემულ შემთხვევაში უნდა ყოფილიყო იმ 11 დღის ხელფასის დაკისრება, რომელიც ვერ მიიღო დ. კ-ემ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე მოშლის გამო. ანუ თავისთავად ზიანის ანაზღაურების ცნება გულისხმობდა ზუსტად იმ ხარჯების დაკისრებას მეორე მხარისათვის, რა რაოდენობითაც ზიანი მიადგა მას. ამრიგად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულისათვის 6 თვის კომპენსაციის დაკისრება დაუსაბუთებელია. დღემდე არსებული სასამართლო პრაქტიკით, მოქმედი შრომის კოდექსით და სამოქალაქო კოდექსით, შრომითი დავების შემთხვევაში, ზიანის (მიუღებელი შემოსავლის) ანაზღაურების მავალდებულებელ სამართლებრივ ნორმებად ითვლება სსკ-ის 408-ე და 409-ე მუხლები, რომელიც საფუძვლად ედებოდა ზიანის ანაზღაურების ოდენობის შეფასებას ფაქტობრივ გარემოებებთან ერთად. ამრიგად, შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის ამგვარი განმარტება, მთლიანად ეწინააღმდეგება აქამდე დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას და სამართლებრივ ნორმებს.

28. სასამართლომ არ გაითვალისწინა ასევე ის ფაქტი, რომ სს „ს-მა“ დ. კ-აც და ე. ნ-აც განთავისუფლებისას გადაუხადა კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც მნიშვნელოვნად აღემატებოდა დ. კ-ის 11 დღის განაცდურის თანხას. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება არ ასახულა არც საქალაქო სასამართლოს და არც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებებში, როგორც დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება.

29. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 10 ნოემბრის განჩინებით სს „ს-ის“

საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

30. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლებზე შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ სს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

31. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს სს „ს-ის“ დ. კ-ის სასარგებლოდ 6 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის (2190 ლარის) დაკისრების კანონიერება. კასატორი უსამართლოდ მიიჩნევს მისთვის აღნიშნული თანხის დაკისრებას იმ პირობებში, როდესაც კომპანიამ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე 11 დღით ადრე შეწყვიტა კონტრაქტი.

32. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

33. 2010 წლის 12 მარტს, ერთის მხრივ, შპს „ს-ს“, როგორც „დასაქმებულს“ და მეორეს მხრივ, დ. კ-ეს, როგორც „დასაქმებულს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც დ. კ-ე სამუშაოდ მიღებული იქნა შპს „ს-ის“ თბილისის ფილიალის №71 სადგურის ცვლის ელ. მექანიკოსის თანამდებობაზე, ხოლო 2010 წლის 2 აგვისტოდან კი, გადაყვანილ იქნა კროსი №71-ის ოპერატორის თანამდებობაზე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 365 ლარით, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა – 2010 წლის 31 დეკემბრამდე.

34. სს „ს-ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით (1.17 პუნქტი) დ. კ-ე – კროსის ოპერატორი (სამუშაო ადგილი – თბილისი) 2010 წლის 20 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი.

35. დადგენილია და კასატორიც არ ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ დ. კ-ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 11 დღით ადრე.

36. დადგენილია ასევე, რომ სს „ს-ის“ გენერალური დირექტორის 2010 წლის 20 აგვისტოს №1-01/895 ბრძანება დ. კ-ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლე-

გის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილებით. აღნიშნულ ნაწილში საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაშია შესული (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 10 ნოემბრის განჩინება).

37. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება კასატორის პრეტენზიას იმის თაობაზე, რომ სააპელაციო სასამართლომ, ისევე როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ გათავისუფლებული მუშაკის, დ. კ-ის სასარგებლოდ სს „ს-ს“ დააკისრა შეუსაბამოდ მაღალი კომპენსაცია, 6 თვის ხელფასის ოდენობით.

38. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, რომლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

39. 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.

40. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დ. კ-თან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 2010 წლის 31 დეკემბრამდე და დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მისი ვადის ამოწურვამდე – 2010 წლის 20 დეკემბრიდან. ვინაიდან დ. კ-ის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე დაკმაყოფილდა და ამ ნაწილში გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაშია შესული, ასევე იმ პირობებში, როდესაც სახეზე იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და სამსახურიდან გათავისუფლებამდე არსებულ ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში დ. კ-ის სასარჩელო

მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, რაც ასევე კანონიერ ძალაშია შესული, სახეზე გვაქვს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობიდან გამომდინარე მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების ფაქტობრივ-სამართლებრივი ნაწინამძღვრები.

41. გამომდინარე იქიდან, რომ დ. კ-თან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე 11 დღით ადრე, 2010 წლის 20 დეკემბერს, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად სამართლიანი იქნება მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს დ. კ-ის სასარგებლოდ კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით. დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიაში დ. კ-ის ყოველთვიური ანაზღაურება გათავისუფლებამდე შეადგენდა თვეში 365 ლარს.

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

43. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არ არის მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე.

44. 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 შესაბამისად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის წარმოებისას, ხოლო მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

45. მოცემულ შემთხვევაში სს „ს-ი“ საკასაციო საჩივრით ასაჩივრებს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო

საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტს, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილება სს „ს-ისათვის“ დ. კ-ის სასარგებლოდ 6 თვის ხელფასის, 2190 ლარის დაკისრების შესახებ.

46. ვინაიდან სს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და სს „ს-ს“ დ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 365 (სამას სამოცდახუთი) ლარის ოდენობით, შესაბამისად, სს „ს-ის“ მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხის ანაზღაურება საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად უნდა განისაზღვროს შემდეგნაირად: დ. კ-ეს სს „ს-ის“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 49,98 ლარის გადახდა (365 ლარი=2190 ლარის 16,66%-ს; 300 ლარის 16,66% = 49,98ლარს).

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ს-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტი, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილება სს „ს-ის“ დ. კ-ის სასარგებლოდ 6 თვის ხელფასის, 2190 ლარის დაკისრების შესახებ და ამ ნაწილში მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;

3. სს „ს-ს“ დ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 365 (სამას სამოცდახუთი) ლარის ოდენობით;

4. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;

5. დ. კ-ეს სს „ს-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის 16,66%-ის, 49,98 ლარის გადახდა;

6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საკიბეალი

1. ზოგადი დებულებანი

შრომითი კოდექსის მოქმედების სფერო 3; 17

2. შვებულება

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 29; 156

3. შრომის ანაზღაურება

პირგასამტეხლოს დაკისრება

ანაზღაურების დაყოვნებისათვის 44

4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხელშეკრულების
ვადის გასვლის გამო

უვადო შრომითი ხელშეკრულება 52; 60

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კვალიფიკაციის

ან უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო 69

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

დაკისრებული ვალდებულების

უხეშად დარღვევის გამო 90; 115; 123; 138

5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

კომპენსაცია შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის გამო 156

სამუშაოზე აღდგენა შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის

გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისას 90; 138; 163

კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების

ბათილად ცნობისას 178