

შრომითი დავები

კრებულში გამოქვეყნებულია ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისა და სამართლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები. ამ და სხვა საქმეთა მოძებნა შესაძლებელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ვებ-გვერდზე: <http://www.supremecourt.ge/court-decisions/>

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე

2019, №2

Decisions of the Supreme Court of Georgia
on Civil Cases
(in Georgian)

2019, №2

Entscheidungen des Obersten Gerichts von Georgien
in Zivilsachen
(in der georgischen Sprache)

2019, №2

Решения Верховного Суда Грузии
по гражданским делам
(на грузинском языке)

2019, №2

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი

ბიორგი ჭყონიკა

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32, ტელ: 299 04 18;
www.supremecourt.ge

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

საკიეხელი

1. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა
გამოსაცდელი ვადა 4;31
2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება
შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს 53
3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა
შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო 88
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა
შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული
სამუშაოს შესრულების გამო 104
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა
შრომითი ხელშეკრულების ან
შინაგანანესის უხეშად დარღვევის გამო 116; 138
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი 173; 209

1. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

გამოსაცდელი ვადა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-227-216-2017

13 ოქტომბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ე. გასიჩაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
პ. ქათამაძე,
ბ. ალავიძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სსიპ „ს.ს.დ.ც-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, ცენტრი, დამსაქმებელი ან კასატორი) დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის თ. ბ-ას 2015 წლის 4 მაისის № 158/1 ბრძანებით ა. ქ-ძე (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული ან აპელანტი) „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის (შემდეგში: სპეციალური კანონი), ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის, საქართველოს შრომის კოდექსის – საქართველოს ორგანული კანონის (შემდეგში: სშკ) მე-6 მუხლის 1² პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის, მე-3, მე-5 პუნქტების შესაბამისად და პირადი განცხადების საფუძველზე, დაინიშნა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, არა უმეტეს 3 თვის ვადით.

2. დამსაქმებლის 2015 წლის 3 აგვისტოს №255/1 ბრძანებით, სპეციალური კანონის 30.2 მუხლის მე-2 პუნქტისა და სშკ-ის 37.1 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, თუმცა, იმავე წლის 5 აგვისტოს №266/1 ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის შტატგარეშე თანამშრომლად, მრჩევლად იურიდიულ საკითხებში; დასაქმების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ხოლო შრომის ანაზღაურება – თვეში 1200 (ათას ორასი) ლარით (საფუძველი: სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის „ქ“ ქვეპუნქტი, მე-3

და მე-5 პუნქტები).

3. ცენტრის დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის თ. ბ-ას 2015 წლის 27 აგვისტოს №298/1 ბრძანებით, სპეციალური კანონის 29.1 მუხლის, სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-3 და მე-5 პუნქტების, 9.1 მუხლის შესაბამისად, ცენტრის საკონკურსო-სააღმსრულებლო კომისიის 2015 წლის 24 აგვისტოს №17 ოქმისა და პირადი განცხადების საფუძველზე, დასაქმებული დაინიშნა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით, 2015 წლის 27 ნოემბრამდე. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა საშტატო განრიგის შესაბამისად – 1280 (ათას ორას ოთხმოცი) ლარით.

4. ცენტრის დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის თ. ბ-ას 2015 წლის 29 სექტემბრის №1498/2 ბრძანებით, სშკ-ის 21.1 და 22.3 მუხლების შესაბამისად, პირადი განცხადების საფუძველზე, დასაქმებულს მიეცა ანაზღაურებადი შვებულება 21 სამუშაო დღით, 2015 წლის 26 ოქტომბრიდან იმავე წლის 24 ნოემბრის ჩათვლით, რაც ცენტრის დირექტორის ახალი მოვალეობის შემსრულებლის გ. ბ-ის (იხ. ამ გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტი) 2015 წლის 6 ოქტომბრის №1511/2 ბრძანებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა.

5. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2015 წლის 30 სექტემბრის №39.27.1140 განკარგულებით თ. ბ-ა გათავისუფლდა ცენტრის დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობიდან და დაინიშნა გ. ბ.

6. გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში, დასაქმებულმა ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით – 21 სამუშაო დღით და საბოლოოდ შვებულებიდან დაბრუნდა 2015 წლის 25 ნოემბრის შემდეგ.

7. ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის, ს. რ-ის 2015 წლის 26 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, დასაქმებულის სამთვიანი გამოსაცდელი ვადა შეფასდა არადაამაკმაყოფილებლად. აღნიშნული მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3, მე-4 პუნქტების, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ცენტრის დირექტორის დროებით მოვალეობის შემსრულებლის გ. ბ-ის, 2015 წლის 27 ნოემბრის №414/1 ბრძანებით მოსარჩელეს შეუწყდა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

8. სარჩელის საფუძველები

8.1. დასაქმებულმა 2015 წლის 25 დეკემბერს სარჩელი აღძრა ცენტრის წინააღმდეგ და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, ასევე, 2015

წლის 27 ნოემბრიდან გადანაცვების აღსრულებამდე სახელფასო განაცდურის – თვეში 1280 ლარის ანაზღაურება მოითხოვა.

8.2. მოსარჩელემ წინამდებარე გადანაცვების 1-7 პუნქტებზე მიუთითა, ასევე დამატებით აღნიშნა, რომ იგი თ. ბ-ას ბრძანებით იყო საკონკურსო-საატესტაციო და სატენდერო კომისიების შემადგენლობაში, მონაწილეობდა აღნიშნული კომისიების სხდომებში. დასაქმებულის განმარტებით, ცენტრში დირექტორის ცვლილების შემდეგ დაიწყო მისი დევნა, იგი ამოირიცხა კომისიების წევრთა სიიდან, ასევე, ძალადაკარგულად გამოცხადდა ბრძანება 21-დღიანი შვებულების შესახებ, რომლის ვიზირებაც დასაქმებულმა არ გააკეთა და ამის თაობაზე საკუთარი მოსაზრება დააფიქსირა მოხსენებით ბარათში;

8.3. მოსარჩელემ ყურადღება გაამახვილა გ. ბ-ის 2015 წლის 6 ოქტომბრის ბრძანებასა და ს. რ-ის მოხსენებით ბარათზე, აღნიშნა, რომ დასაქმებული ოქტომბერში იმყოფებოდა სამსახურში, თუმცა, ამ პერიოდში მოცულობითი სამუშაოები არ შეუნიშნავს, აღნიშნული კი ადასტურებდა მის მიმართ განხორციელებულ დევნასა და დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას. მოხსენებით ბარათში დამახინჯებულად არის გადმოცემული ფაქტები და საუბარია მხოლოდ კონკურსის შემდეგ გამოსაცდელ პერიოდზე, თუმცა, არაფერია ნათქვამი 4 მაისიდან მის მიერ მოვალეობის შესრულებაზე; მოსარჩელის მტკიცებით, ს. რ-ის დაქვემდებარებაში იყო იურიდიული განყოფილება, რომელსაც გ. ბ-იც კურირებდა, მათგან არც ერთს გამოუთქვამს პრეტენზია 2015 წლის 4 მაისიდან 27 ნოემბრამდე დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებაზე, ამიტომ მისი გამოსაცდელი პერიოდის უარყოფითად შეფასება უსაფუძვლოა;

8.4. მოსარჩელის განმარტებით, ის არ ეთანხმებოდა 2015 წლის 6 ოქტომბრის ბრძანებას, რადგან შვებულების მიუცემლობა ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ნორმატიულ და საქართველოს შიდა ნორმატიულ აქტებს, ასევე – ცენტრის შინაგანანესს. დასაქმებულმა აღნიშნა, რომ სშკ-ის თანახმად შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შეთანხმების საგანს, მით უმეტეს 11 თვის გასვლამდე, ხოლო აღნიშნულზე ჯერ შეთანხმება დამსაქმებელთან და შემდეგ კი ამ უკანასკნელის მიერ სამსახურიდან დათხოვნის ერთ-ერთ საფუძვლად გამოყენება სამართლებრივ და ზნეობრივ ნორმებს ეწინააღმდეგება.

9. მოპასუხის შესავებელი

9.1. მოპასუხემ მის წინააღმდეგ აღძრული სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ დასაქმებულის დანიშვნა შტატგარეშე თანამშრომლად-მრჩეველად იურიდიულ საკითხებში საგანგებოდ მოხდა, მისი დასაქმების მიზნით, ხოლო მოსარჩელის სხვა თანამდებობაზე და-

ნიშვნის შემდეგ, აღნიშნული შტატი გაუქმდა, რაც მეტყველებს დასაქმებულისა და ცენტრის ყოფილი დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის – თ. ბ-ას მიკერძოებულ დამოკიდებულებაზე;

9.2. დამსაქმებლის მტკიცებით, მოსარჩელის დანიშვნა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად ენიშნა დამდევებოდა კონკურსის ჩატარების პრინციპებსა და პირობებს.

9.3. მოპასუხემ განმარტა, რომ დასაქმებულს არ ეკუთვნოდა ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო მის გამოყენებაზე ნებართვის მიცემა გამოწვეული უნდა ყოფილიყო ობიექტური საჭიროებით, რაც არ არსებობდა; ახალი ხელმძღვანელის პირობებში, სამსახურებრივი საჭიროება მოითხოვდა ყველა ხელმძღვანელი კადრის მაქსიმალურ მობილიზაციას. მოსარჩელე უპასუხისმგებლოდ ეკიდებოდა საკუთარი მოვალეობის შესრულებას, სამი თვის განმავლობაში, თვეზე მეტი შვებულებაში იმყოფებოდა.

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი ცენტრის 2015 წლის 27 ნოემბრის №414/1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა 21 სამუშაო დღისათვის შრომის – 1120 ლარის ანაზღაურება.

10.2. სასამართლოს შეფასებით, საკვანძო საკითხს შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკური გამოვლინება წარმოადგენდა. სადავო არ იყო, რომ მოსარჩელე 2015 წლის 27 აგვისტოდან მუშაობდა ცენტრში დროებითი მოვალეობის შემსრულებლად, 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით. სასამართლომ იხელმძღვანელა სშკ-ის მე-9 მუხლით: „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. 2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. 4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კა-

ნონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამო-საცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომი-თი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრო-მა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად“, რომელიც გა-მოსაცდელი ვადის შინაარსთან დაკავშირებულ საკანონმდებლო რეგულაციებს ადგენს.

10.3. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე მსახურობდა სა-ჯარო სამართლის იურიდიულ პირში, მან კონკურსი წინამდებარე გადაწყვეტილების პირველ პუნქტში მითითებული სპეციალური კა-ნონის 29-ე-32-ე მუხლების დაცვით გაიარა, ხოლო ამავე კანონის 24-ე მუხლი საჯარო მოხელეებისათვის გამოსაცდელი ვადის რე-გულაციებს შეიცავს. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს, რომ გა-მოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოწმდება მოხელის პროფესიუ-ლი ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შესაბა-მისობა დაკავებულ თანამდებობასთან. არადამაკმაყოფილებელი შედეგების შემთხვევაში, მოხელე შეიძლება გათავისუფლდეს და-კავებული თანამდებობიდან „ამ კანონით დადგენილი წესით“, ანუ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი გამოსაცდე-ლი ვადის არადამაკმაყოფილებელი შედეგით გავლის გამო გათა-ვისუფლებისას დამსაქმებელს უწესებს დასაბუთებულობის იმ ზო-გად სტანდარტს, რაც აუცილებელია სხვა ნებისმიერი შემთხვევი-სას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის (ზემოაღნიშნული კანონის მუხლები: 93-ე-112-ე). სასამართლოს შეფასებით, სშკ-ის მე-9 მუხლიც, ცალსახაა, რომ დაახლოებით ასეთივე მნიშვნელო-ბით უნდა შეფარდებულიყო. სასამართლომ ისიც განმარტა, რომ, მართალია, დასაქმებულის დათხოვნის ბრძანებაში შრომითი ურ-თიერთობის შეწყვეტის წინაპირობად სშკ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვე-პუნქტი იყო მითითებული, სადავო არ იყო, რომ სამსახურიდან დათ-ხოვნის მიზეზი სწორედ გამოსაცდელი ვადის გასვლა გახდა, შესა-ბამისად, დათხოვნის სამართლებრივი საფუძველი ამავდროულად სშკ-ის მე-9 მუხლიც იყო.

10.4. საქალაქო სასამართლომ ასევე იმსჯელა სშკ-ით მოწესრი-გებულ შრომით ურთიერთობებში გამოსაცდელი ვადის გამოყენე-ბის მიზანზე, რაც, სასამართლოს შეფასებით, რა თქმა უნდა, შე-სასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დად-გენას (სშკ-ის 9.1 მუხლი) ემსახურება. სასამართლომ განმარტა, თუ მხარე წარმატებით გაივლის ამ გარკვეულწილად „მყიფე“ პე-რიოდს, მასთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდება ზოგადი წე-სით, ხოლო თუ დასაქმებულისათვის წარუმატებელი აღმოჩნდება გამოსაცდელი ვადა, მას შეუწყდება შრომითი ურთიერთობა. თუმ-

ცა, ამ წინაპირობების ნათლად წარმოჩენაზეც მიუთითა სასამართლომ და განმარტა, რომ დასაქმებული ალჭურვილი უნდა იყოს შესაძლებლობით, რომ გამოსაცდელი ვადა, გაიაროს სრულად (თუ, რა თქმა უნდა, ამ ვადის გავლამდე არ გამოვლინდება ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა ლეგიტიმური პირობა) და მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება შრომითი კონტრაქტის დადების, თუ არ დადების თაობაზე. სშკ-ის მე-9 მუხლი გამოსაცდელი ვადის გავლამდეც ანიჭებს უფლებამოსილებას დამსაქმებელს, რომ თუ ამას საჭიროდ მიიჩნევს, შეწყვიტოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა, სასამართლოს შეფასებით, განსახილველმა სამართალწარმოებამ, გარკვეულწილად განსხვავებული ფაქტობრივი მოცემულობა წარმოაჩინა:

10.4.1. სადავო არ იყო, რომ მოსარჩელემ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში – 2015 წლის 26 ოქტომბრიდან 24 ნოემბრამდე ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, სულ – 21 სამუშაო დღით. თუმცა, ეს პერიოდი, რომელიც თითქმის კალენდარულ თვეს მოიცავს, დამსაქმებელმა გამოსაცდელ ვადაში ჩათვალა. სასამართლოს დასკვნით საკითხის ასეთი შეფასება არ გამომდინარეობდა არც სშკ-ის მოთხოვნებიდან, არც სამოქალაქოსამართლებრივი სივრცის უმთავრესი პრინციპის – კეთილსინდისიერების ჩარჩოებში თავსდება;

10.4.2. გამოსაცდელი ვადა, თავისი არსით, დასაქმებულისათვის გარკვეული შანსია, დადებითად წარმოაჩინოს თავისი შრომითი უნარ-ჩვევები, დაარწმუნოს დამსაქმებელი მის მაღალ კვალიფიკაციაში, თუ დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებისადმი შესაბამისობაში და ამით საფუძვლიანი პრეტენზია განაცხადოს ხანგრძლივგადიან შრომით ურთიერთობაზე. ამისათვის კი, რა თქმა უნდა, დასაქმებულს ესაჭიროება იმ შანსის – დროის იმ მონაკვეთის სრულად ათვისება, რომელიც სანყისი მოცემულობით (ამ შემთხვევაში 27 აგვისტოს დანიშვნის ბრძანებით) მიეცა მას.

10.4.3. სადავო არ იყო, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულმა ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, სულ – 21 სამუშაო დღით, ამ დროს დამსაქმებელს აუცილებლად უნდა გაეთვალისწინებინა და ყურადღება მიექცია იმ გარემოებისათვის, შესაძლებელი ან საჭირო იყო თუ არა, რომ ეს 21 სამუშაო დღე გამოკლებოდა იმ მოკლე პერიოდს, რომელიც მოიცავდა გამოსაცდელ ვადას და ამით არ შეეზღუდა დასაქმებულისათვის, როგორც სამუშაო დრო და ამ დროში ასაღები შრომის ანაზღაურება, ასევე, არ ჩამოერთმია მისთვის ის ასპარეზი, რომლის წარმატებით გამოყენებითაც დასაქმებული შეძლებდა მისთვის მომგებიანი ახალი კონტრაქტის მიღებას, თუ ვერ შეძლებდა – შანსი მაინც უნდა მიეცა.

10.5. სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს ყურადღება უნდა მიექცია სშკ-ის 36-ე მუხლისათვის, რომლის მე-2 ნაწილის „მ“ ქვეპუნქტი ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ საფუძველს – ანაზღაურებად შვებულებას. შეჩერება გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის შეუსრულებლობას, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას; ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის „მ“ ქვეპუნქტი კი ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველი, სწორედ ანაზღაურებადი შვებულება არის. ანაზღაურებადი შვებულება აჩერებს შრომით ურთიერთობას, ხოლო თავად ეს შეჩერება კი შრომითი ურთიერთობის შეუსრულებლობა არის.

10.6. საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებულმა სამთვიან გამოსაცდელ ვადაში ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, რომლის გამოყენებაზეც, დამსაქმებელს შეეძლო უარი ეთქვა, თუმცა, მან არ გამოიყენა ეს რეგულაცია, შესაბამისად, მოსარჩელე 21 სამუშაო დღით, ფაქტიურად, მოკლებული იყო შესაძლებლობას, რომ კარგი და მუყაითი შრომით დაემტკიცებინა დამსაქმებლისათვის თავისი, როგორც ღირებული კადრის, მნიშვნელობა; მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობა 21 დღით შეჩერდა, ამიტომ ასევე უნდა შეჩერებულიყო გამოსაცდელი ვადა – 3 თვე და დამსაქმებელს უნდა მიექცა შანსი დასაქმებულისათვის, რომ ამ უკანასკნელს თავისი საჭიროება დაემტკიცებინა კიდევ დამატებით 21 სამუშაო დღის განმავლობაში, ამის შემდეგ იქნებოდა დამსაქმებელი უფლებამოსილი, მიეღო გადაწყვეტილება გაეგრძელებინა თუ არა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან იმ შედეგების მიხედვით, რასაც ეს უკანასკნელი გამოსაცდელ ვადაში გამოავლენდა.

10.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 115-ე მუხლის საფუძველზე, საქალაქო სასამართლომ დაასკვნა, რომ გამოკვეთილი არ იყო „მართლზომიერი ნება“, შესაბამისად, ბათილი იყო დასაქმებულის დათხოვნის ბრძანება, თუმცა, სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და ყოველთვიური განაცდურის მიკუთვნების შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, რეალურად შრომითი ურთიერთობის ვადა გასული იქნებოდა 21 დღით გვიან, ამიტომ გონივრულად და კანონიერად იქნა მიჩნეული დასაქმებულისათვის მხოლოდ ამ 21 სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურების მიკუთვნება. სასამართლო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1936 წლის №52-ე კონვენციას „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ (შემდეგში: 52-ე კონვენცია; Termination of Employment Convention) დაეყრდნო, რომელიც საქართვე-

ლოს რატიფიცირებული აქვს და, შესაბამისად, სამართლის უშუალო წყაროს წარმოადგენს და სახელმძღვანელო დოკუმენტია, როგორც შრომითი ურთიერთობის წარმოებისას დასაქმებულებისათვის, ისე – სასამართლოსათვის სამართალწარმოების დროს. სასამართლოს შეფასებით, არ გამოვლენილა კონვენციის გამოყენებისაგან თავის შეკავების ის გარემოებანი, რომლებსაც ადგენს დოკუმენტის პირველი მუხლი.

10.7.1. კონვენციის რიგი დებულებების თანახმად, ყოველ პირს აქვს უფლება, ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით (an annual holiday with pay). მე-3 მუხლის შესაბამისად, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის, შვებულების მთელი პერიოდისათვის იღებს ან ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრული ხერხით გამოთვლილ თავის ჩვეულებრივ ჯილდოს, ნატურის სახით, ჯილდოს შესაბამისი ფულადი ეკვივალენტის დამატებით, თუკი ასეთი არსებობს, ან ჯილდოს, რომელიც განსაზღვრულია კოლექტიური შეთანხმებით. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას, ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, ითვლება ბათილად. ასევე, დასაქმებულთა ამ უფლების დამცველი მნიშვნელოვანი დანაწესია 52-ე კონვენციის მე-6 მუხლი: „პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს“.

10.7.2. საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, სამუშაოს განხორციელებისას მნიშვნელოვანი და დაცულია მუშაკის სხვადასხვა უფლების, მათ შორის – დასვენების, სამუშაო საათებისა და დღეების გონივრული განსაზღვრისა და ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების შესაძლებლობაც. თუმცა, იმ შემთხვევაშიც, თუ ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენება ვერ ხორციელდება დამსაქმებლის მიერ მიღებული თუნდაც კანონიერი, ლეგიტიმური და მიზანშეწონილი გადაწყვეტილების გამო, დასაქმებული არ უნდა დარჩეს დაუცველი; ის უნდა აღდგეს ზემოაღნიშნულ უფლებაში სწორედ გამოუყენებელი შვებულების პროპორციული ანაზღაურების გზით.

11. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

11.1. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით ნაწილობრივ გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მისი ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა შემდეგ არგუმენტებზე მითითებით:

11.2. არ შეიძლება სასამართლოს დასკვნის გაზიარება, რომ სამ-

სახურში მიღება, მხოლოდ სამი თვით განისაზღვრა და თითქოსდა არ გამოვლინდა ხანგრძლივადიანი ან უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა;

11.3. სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის დაწესება არ ნიშნავს, რომ დასაქმებული მხოლოდ გამოსაცდელი ვადით იყო მიღებული სამსახურში, იგი დაკისრებულ მოვალეობებს ჯეროვნად ასრულებდა და არასდროს მიუღია საყვედური თუ შენიშვნა, პირიქით – ადმინისტრაციამ შევებულებაც კი მისცა, თუმცა, საბოლოოდ აღნიშნული გარემოება მის წინააღმდეგ იქნა გამოყენებული;

11.4. დასაქმებულს ჰქონდა მოლოდინი, რომ შრომით ურთიერთობას გააგრძელებდა, ამასთან, არ მიეცა საშუალება, რომ ცალმხრივად შედგენილ მოხსენებით ბარათთან დაკავშირებით თავისი აზრი დაეფიქსირებინა. ის სამუშაოზე უნდა აღდგეს თავდაპირველი სტატუსით, განაცდურის საკითხი კი აღნიშნულ გარემოებას უკავშირდება;

11.5. სასამართლომ არ დაადგინა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რეალური საფუძველი არის ს. რ-ის მოხსენებით ბარათი და არ გამოიკვლია დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერება, რითაც დაარღვია შრომის უფლება;

11.6. მხოლოდ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობით ვერ მიიღწევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი, შეინარჩუნოს სამუშაო ადგილი.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, მოსარჩელის სარჩელი დაკმაყოფილდა, იგი აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე და, მის სასარგებლოდ, მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის, ყოველთვიურად – 1280 ლარის ანაზღაურება, 2015 წლის 27 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

12.2. სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი ს. რ-ის მოხსენებით ბარათი გახდა და შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სპკ-ის მე-9 და 37-ე მუხლების საფუძველზე, ამასთან, ისიც აღნიშნა, რომ ცენტრი არის საჯარო სამართლის იურიდიული პირი (სსიპ), რომელიც, სსკ-ის 24-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მართალია, კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში აღჭურვილია სამოქალაქო კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებითა და მოვალეობებით, თუმცა, მისი შექმნა და საქმიანობა რეგულირდება სპეციალური ნორმატიული აქ-

ტების საფუძველზე. „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შე-სახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თა-ნახმად, სსიპ-ი არის შესაბამისი კანონით, საქართველოს მთავრო-ბის დადგენილებით ან კანონის საფუძველზე სახელმწიფო მმარ-თველობის ორგანოს ადმინისტრაციული აქტით შექმნილი, საკა-ნონმდებლო და სახელმწიფო მმართველობის ორგანოებისაგან განცალკევებული ორგანიზაცია, რომელიც სახელმწიფოს კონტრო-ლით დამოუკიდებლად ახორციელებს პოლიტიკურ, სახელმწიფო-ებრივ, სოციალურ, საგანმანათლებლო, კულტურულ და სხვა სა-ჯარო საქმიანობას, აგრეთვე – ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღ-ლესი აღმასრულებელი ორგანოს ნორმატიული აქტით შექმნილი, სახელმწიფო მმართველობის ორგანოებისაგან განცალკევებული ორგანიზაცია, რომელიც სახელმწიფოს კონტროლით დამოუკიდებ-ლად ახორციელებს სოციალურ, საგანმანათლებლო, კულტურულ და სხვა საჯარო საქმიანობას. დასახელებული ნორმებიდან გამომ-დინარე, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სახელმწიფო კონ-ტროლის ფარგლებში სახელმწიფო ამოცანათა განსახორციელებ-ლად შექმნილი ორგანიზაციული წარმონაქმნის ფუნქციონირები-სათვის გამოსაყენებელ ნორმათა სპექტრი სამოქალაქო კანონ-მდებლობით არ შემოიფარგლება. სსიპ-თან მიმართებით შრომის კოდექსის გამოყენებისას გასათვალისწინებელია ამ კოდექსის პირ-ველი მუხლის პირველი ნაწილის დათქმა, რომლის თანახმადაც, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგუ-ლირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშო-რისო ხელშეკრულებებით. ამ თვალსაზრისით მხედველობაშია მი-საღები წინამდებარე გადაწყვეტილების პირველ პუნქტში მითი-თებული სპეციალური კანონის 11¹-ე მუხლი, რომლის პირველი პუნ-ქტის თანახმადაც, ამ კანონის 29-ე-32-ე მუხლების მოქმედება, აგრეთვე, ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირზე, გარ-და იმ საჯარო სამართლის იურიდიული პირისა, რომელიც ეწევა კულტურულ, საგანმანათლებლო ან რელიგიურ საქმიანობას და ეროვნულ მარეგულირებელ ორგანოსთან არსებული მომხმარე-ბელთა ინტერესების საზოგადოებრივი დამცველის თანაშემწის და-ნიშვნის წესისა.

12.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოცემულ შემ-თხვევაში მოპასუხე/მოწინააღმდეგე მხარე – ცენტრი კანონით გათვალისწინებულ გამონაკლისს არ წარმოადგენდა (ნორმაში ჩა-მოთვლილი სუბიექტები), ხოლო სპეციალური კანონის ზემოთ მოხ-მობილი ნორმებით მოწესრიგებულია თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშვნის ორგანიზაციული საკითხები. დასახელებული კა-

ნონის 29-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, პირი თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა ამ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა. იმ ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, რომ მოწინააღმდეგე მხარე საჯარო სამართლის იურიდიული პირია, მასზე ვრცელდება სპეციალური კანონის 29-ე მუხლის დანაწესი კონკურსის შედეგად თანამდებობაზე დანიშვნასთან დაკავშირებით, დასაქმებული სსიპ-ის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე კონკურსის შედეგად დაინიშნა, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 27 აგვისტოს №198/1 ბრძანებით დასაქმებული დასახელებულ თანამდებობაზე არა სამი თვით, არამედ უვადოდ დაინიშნა და შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი შესაბამისობის დადგენის მიზნით, ამ უკანასკნელის მიმართ გამოყენებულ იქნა სამთვანი გამოსაცდელი ვადა. აღნიშნულის გათვალისწინებით კი სასამართლოს შეფასებით, არ არსებობდა დასაქმებულთან, ვადის გასვლის საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით არ გასაჩივრებულა და ამ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება შესული იყო კანონიერ ძალაში, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანი, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის პირობებში, აპელანტის (დასაქმებულის) თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველების შეფასება იყო.

12.4. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, გამოსაცდელ ვადაში, მისი არადაამაკმაყოფილებელი შეფასება გახდა. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძველის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

12.5. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს შეაფასებელი იყო, გამოსაცდელ ვადაში დამსაქმებელის მიერ მას-

ზე დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის ს. რ-ის 2015 წლის 26 ნოემბრის მოხსენებით ბარათზე, საიდანაც ირკვეოდა, რომ გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულის შვებულებაში გასვლა ადმინისტრაციამ მიიჩნია დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისადმი თავის არიდებად და დასაქმებულის გულგრილ დამოკიდებულებად, აღნიშნულის გათვალისწინებით, ადმინისტრაციამ მიიღო გადაწყვეტილება გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულის ქმედების არადამაკმაყოფილებლად შეფასების შესახებ.

12.6. სპკ-ის 22-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის დაწყებიდან თერთმეტი თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. დადგენილია, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, დასაქმებულმა ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, ჯამში – 21 სამუშაო დღით. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ კანონით დადგენილი თერთმეტთვიანი ვადის გასვლამდე დასაქმებულის განცხადება შვებულების შესახებ დაკმაყოფილდა, კანონმდებელი კი ამ ვადის გასვლამდე შვებულების მიცემას მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში ითვალისწინებს, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ რადგან მხარეებს შორის ასეთი შეთანხმება შედგა, აღნიშნული ორივე მათგანისათვის მისაღებ პირობას წარმოადგენდა. გარდა ამისა, სასამართლომ იმაზეც გაამახვილა ყურადღება, რომ ახალი ხელმძღვანელის მიერ დასაქმებულისათვის შვებულების მიცემის შესახებ ბრძანების გაუქმების მიუხედავად, ეს უკანასკნელი მოგვიანებით მაინც გაუშვეს ანაზღაურებად შვებულებაში. შესაბამისად, იმის მტკიცება, რომ დასაქმებულის შვებულებაში ყოფნის დროს ცენტრს ესაჭიროებოდა იურისტის მუდმივი კონსულტაცია და შვებულებაში გასვლით იგი თავს არიდებდა მასზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას, რაც შემდეგ მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა, სასამართლომ არ გაიზიარა. როგორც უკვე აღინიშნა, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს აპელანტის დახმარება მუდმივად ესაჭიროებოდა შვებულების ბრძანების გაუქმების შემდეგ, მას შეეძლო გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე აღარ გაეშვა აპელანტი შვებულებაში. ამასთან, ვერც საქმის მასალებით დადასტურდა და ვერც მოწინააღმდეგე მხარის მიერ იქნა წარდგენილი კონკრეტული მტკიცებულება ან გარემოება, თუ რა სახის იურიდიული კონსულტაცია სჭირდებოდა ცენტრს და ვერ მიიღო იმის გამო, რომ აპელანტი (დასაქმებული) შვებულებაში იმყოფებოდა. შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულის შვებუ-

ლებაში ყოფნა არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო მის მიერ სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებად. რაც შეეხება დამსაქმებლის მტკიცებას, რომ სამსახურში ყოფნის დროს დასაქმებული არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში წარდგენილი არ ყოფილა. მხარემ ვერც სასამართლო სხდომაზე მიუთითა დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების კონკრეტულ ფაქტებზე.

12.7. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არა მარტო მოსარჩელეა ვალდებული, ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეც ვალდებულია, დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მითითებული გარემოებები. იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის სადავოა გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების საკითხი, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აქედან გამომდინარე, სწორედ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენდა დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებულ მოვალეობათა შეუსრულებლობის დადასტურება.

12.8. სსკ-ის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეებს ეკისრებათ ვალდებულება კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერ-

რების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად. სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული თავისუფლდება სამსახურიდან დაკისრებულ მოვალეობათა შეუსრულებლობის მითითებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაადასტუროს ასეთი გარემოებები. განსახილველ შემთხვევაში მონინააღმდეგე მხარის მითითება, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიული საკითხთა განყოფილების უფროსი შემოსულ კორესპონდენციას დასამუშავებლად, რეზოლუციით, სხვა იურისტს გადასცემდა, არ ადასტურებდა, რომ აპელანტი მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს არ ასრულებდა. როგორც უკვე აღინიშნა, ცენტრს არ წარუდგენია აპელანტის მიერ მასზე დაკისრებულ მოვალეობათა შეუსრულებლობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები. სააპელაციო სასამართლომ ისიც გაითვალისწინა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ ბათილად იქნა ცნობილი თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ს.ს.დ.ც-ის დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 27 ნოემბრის №414/1 ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და ამ ნაწილში გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში, ვინაიდან აღნიშნული ცენტრს არ გაუსაჩივრებია სააპელაციო წესით.

12.9. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, გამოსაცდელი ვადის გასვლა არ წარმოადგენდა საფუძველს, დამსაქმებლის მიერ მხოლოდ მისი სუბიექტური ნების საფუძველზე, დასაქმებისათვის სამსახურის გაგრძელებაზე უარის თქმისა. გამოსაცდელი ვადის დანიშნულება და შინაარსი მოიცავს „გამოცდას“, დაკვირვებას დასაქმებულის უნარებზე, მის შესაძლებლობებზე გაართვას თავი დაკისრებულ მოვალეობათა შესრულებას. ის, რომ დასაქმებულმა ვერ შეძლო ან არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად არ უნდა განმარტოს დამსაქმებელმა, არამედ შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, უნდა მიეთითოს კონკრეტულ შემთხვევაზე, მტკიცებულებაზე, გარემოებაზე თუ

რა დროს, რა ვითარებაში, რომელი კონკრეტული სამსახურებრივი დავალებისას ვერ შეძლო დასაქმებულმა იმ უნარ-ჩვევების თუნდაც მინიმალური სტანდარტის შესრულება, რომელსაც მასზე სამსახურებრივად განპიროვნებული საქმიანობა მოიცავდა.

12.10. იმ პირობებში, როდესაც სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებული 2015 წლის 4 მაისიდან მუშაობდა სსიპ ს.ს.დ.ც-ის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსის ვაკანტურ თანამდებობაზე მოვალეობის შესრულებლად, შემდეგ ამავე თანამდებობაზე დაინიშნა კონკურსის წესით უვადოდ, თუმცა, გამოსაცდელი ვადის დაწესებით, გამოსაცდელ ვადაში კი ამ უკანასკნელის მიერ მასზე დაკისრებულ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება არ დადასტურდა, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობდა დასაქმებულის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი. სასამართლოს შეფასებით, პროცესუალურმა მონინალმდევემ ვერ შეძლო იმ გარემოების დადასტურება, რომ აპელანტი (დასაქმებული) მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს არაჯეროვნად ასრულებდა, შეუსაბამო იყო შესასრულებელ სამუშაოსთან.

12.11. სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამონწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამავე დროს არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამონწვეული მოცდენაა. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სშკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების თანახმად, ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც

დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

12.12. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში არსებობს ის ფაქტობრივი მდგომარეობა, როდესაც აპელანტთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება ბათილად არის ცნობილი და იგი ბრძანების გამომცემ მხარეს არ გაუსაჩივრებია (ამ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაშია შესული), პროცესუალურმა მონინაალმდეგემ ვერ შეძლო იმ გარემოების დადასტურება, რომ დასაქმებული არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე სამსახურებრივად დაკისრებულ ვალდებულებებს გამოსაცდელ ვადაში (ვერ ნარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, გარდა განმარტებისა). შესაბამისად, აპელანტის სამსახურში აღდგენის საწინააღმდეგო გარემოებანი მონინაალმდეგე მხარემ ვერ დაადასტურა. ისეთ მოცემულობაში კი, როდესაც არ მოიპოვებოდა გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულის მუშაობის უარყოფითად შეფასების მტკიცებულება, დამსაქმებლის სუბიექტური ნება – გააგრძელოს თუ არა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, მის „კეთილ ნება-სურვილზე“ არ უნდა იყოს დამოკიდებული.

12.13. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ცენტრის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობა, აპელანტის სამუშაოზე აღდგენის დროისათვის, დაკავებულია იმავე დაწესებულებაში დასაქმებული პირის დანიშნულების შედეგად. სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული გარემოება უკანონოდ გათავისუფლებული სუბიექტის სამსახურში აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოება ვერ გახდებოდა, ვინაიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა. განსახილველ შემთხვევაში კი, სასამართლო ვერ გამოიყენებდა კანონით გათვალისწინებულ შესაძლებლობას დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზების თაობაზე, ამგვარი დამატებითი პოზიციის, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობისა და ასევე, მისი შექმნის შეუძლებლობის გამო.

13. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

13.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საკასაციო წესით გასაჩივრებით ცენტრმა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება მოითხოვა.

13.2. კასატორის განმარტებით, სასამართლომ არ გამოიყენა ის კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ სშკ და გამოიყენა სპეციალური კანონი (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების პირ-

ველი პუნქტი), რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, ამასთან, არასწორად განმარტა ის ნორმა, რომელიც შეეხება გამოსაცდელ ვადას და მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნას.

13.3. დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ ცენტრი არ წარმოადგენს არც ერთი სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულებას, არ ახორციელებს საჯარო ხელისუფლებას და მისი თანამშრომლები არ არიან საჯარო მოხელეები, შესაბამისად მასზე მოქმედებს მხოლოდ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე-32-ე მუხლები და სააპელაციო სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა სშკ-თი.

13.4. სასამართლომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში არასწორად შეაფასა, რომ დასაქმებული საჯარო მოხელეა, რომელიც სპეციალური კანონის 23-ე მუხლის შესაბამისად განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა და გამოსაცდელი ვადა მხოლოდ თანამდებობისადმი მისი შესაბამისობის დადგენის პერიოდი, სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა სშკ-ის მე-6, მე-9 და 38-ე მუხლებით.

13.5. სასამართლომ არასწორად გამოიყენა კანონი და არასწორად განმარტა ის გამოსაცდელი ვადის ნაწილში და აღნიშნა, რომ აღნიშნული სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების დაკვირვებისთვის არ არის დაწესებული. კასატორის განმარტებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად შეაფასა შექმნილი გარემოება და იხელმძღვანელა იმ კანონით, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, ასევე, მართებულად განსაზღვრა შრომითი ურთიერთობისათვის საჭირო ორივე მხარის ნების გამოვლენა.

13.6. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იურიდიულად დაუსაბუთებელია, შესაბამისად, ის უნდა გაუქმდეს და უცვლელად დარჩეს პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება.

14. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

14.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 მარტის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაშია მიღებულია სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

14.2. ამავე პალატის 2017 წლის 16 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ, საქმის მასალების შესწავლის, ცენტრის საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვის, მხარეთა არგუმენტების ერთობლიობით გაანალიზებით, მიიღო გადაწყვეტილე-

ბა კასატორის განაცხადის დაკმაყოფილებაზე შემდეგი არგუმენტაციით:

15. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონიშნებს 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); განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დამსაქმებელს დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია აქვს წარმოდგენილი.

16. 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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.

17. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა ფარგლებში (სსსკ-ის 407-ე მუხლი) საკასაციო სასამართლოს მსჯელობისა და სამართლებრივი შეფასების საგანია დასაქმებულის, რომელიც სსიპ-ში კონკურსის საფუძველზე დაინიშნა ვითვანი გამოსაცდელი ვადით, უვადოდ დასაქმებულად მიჩნევის მართლზომიერების შეფასება და გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავისებურებათა სამართლებრივი კვალიფიკაცია.

17.1. სადავო არ არის, მოპასუხე ცენტრი თავისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით სსიპ-ს წარმოადგენს, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში იურიდიული კვალიფიკაცია უნდა მიენიჭოს მხარეთა შორის არსებულ შემდეგ სადავო საკითხებს: ა) რა სახის სამართლებრივი ურთიერთობა იყო დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის; ბ) რა ვადით (განსაზღვრული/განუსაზღვრელი) გა-

ფორმდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, რადგან იგი თანამდებობაზე კონკურსის საფუძველზე გამწესდა; გ) როგორ უნდა შეფასდეს, დანიშნის ბრძანებაში 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადის მითითება. საკასაციო სასამართლო მოპასუხის საკასაციო განაცხადზე მსჯელობს იმ პირობების გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს (ცენტრს) არ გაუსაჩივრებია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება და საკასაციო საჩივრით სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილების გაუქმებასა და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილების უცვლელად დატოვებას მოითხოვს (იხ. ამ გადანყვეტილების 10.1 ქვეპუნქტი).

18. ცენტრმა, როგორც სსიპ-მა, კონკურსის საფუძველზე, 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით მიიღო დასაქმებული ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად, 2015 წლის 27 ნოემბრამდე (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების მე-3 პუნქტი).

19. სადავო არაა, რომ დასაქმებულმა მისი გამწესებიდან – 2015 წლის 27 აგვისტოდან, მალევე, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, მოითხოვა შევებულება, რითაც ისარგებლა 2015 წლის 26 ოქტომბრიდან 24 ნოემბრამდე (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების 10.4.1 ქვეპუნქტი).

20. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 41-ე მუხლი ითვალისწინებს ყოველწლიური ფასიანი შევებულებით სარგებლობის უფლებას. „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ მიხედვით ყველას აქვს პერიოდული ფასიანი შევებულებით სარგებლობის უფლება; ამდენად, დასაქმებულის უფლება, ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შევებულებით რეალიზდება დამსაქმებლის ვალდებულებით, უზრუნველყოს დასაქმებულის ფასიანი შევებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა, ამასთან, აღნიშნული უფლების რეალიზებისათვის დასაქმებულს კანონმდებლობის საფუძველზე უნდა შეეძლოს შევებულების გამოყენების თაობაზე დამსაქმებლისათვის მიმართვა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შევებულებით სარგებლობის უფლება არ წარმოიშობა დასაქმების მომენტიდან. შევებულებით სარგებლობა გარკვეულ შემთხვევებში დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზე. დასახელებული სპეციალური კანონის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებსა და დამხმარე მოსამსახურეებზე ვრცელდება ამ კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით. სშკ-ის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს შევებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით

შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამავე კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე, დამსაქმებლის ბრალით გამონეწეული იძულებითი მოცდენის დრო (იხ. სუსგ №ას-400-395 (2კ-16), 04.10.2016წ.).

21. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29.1 მუხლი, სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-3 და მე-5 პუნქტები, 9.1 მუხლი. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, რომ დასაქმებული სსიპ-ში, კონკურსის საფუძველზე, უვადოდ დაინიშნა სამი თვის გამოსაცდელი ვადით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 12.2-12.3 ქვეპუნქტები). სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა არ გამოდინარეობს კანონმდებლობის დანაწესიდან და ალოგიკურად გამოიყურება დამსაქმებლის ნების განმარტება იმგვარად, რომ მოპასუხემ უვადოდ დაინიშნა მოსარჩელე, ამასთან, სამი თვის გამოსაცდელი ვადა განუსაზღვრა, რომელიც ამ პერიოდის გავლის შემდეგ, ავტომატურად ტრანსფორმირებულ იქნა უვადო სახელშეკრულებით ურთიერთობად. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ასეთი შეფასების პირობებში დანიშნულება ეკარგება იმ საპრობაციო პერიოდს, რომელიც ასახულია გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებულ დანაწესში, ერთი მხრივ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, მეორე მხრივ, სშკ-ის მე-9 მუხლში.

22. საკასაციო სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია იმსჯელოს გამოსაცდელი ვადის დანიშნულებაზე და მის სამართლებრივ ბუნებაზე, რათა წარმოჩენილი იქნეს კანონმდებლის ნება, ასახული სპეციალურ საკანონმდებლო მონესრიგებაში დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დაქირავებისას (დანიშვნისას). ამასთან, ისიც აღსანიშნავია, რომ საკონკურსო წინაპირობებით კონკრეტულ პოზიციაზე გამწესება (დაქირავება, დანიშვნა) არ გამოორიცხავს კონკურსით მიღებული დასაქმებულის პიროვნული და პროფესიული უნარ-ჩვევების, დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობის შემოწმებას გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში.

23. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-18 პუნქტში დასახელებულ პოზიციაზე დასაქმებულის 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით დანიშვნა სავსებით შეესაბამება სშკ-ის მე-9 მუხლის (იხ. ნორმის დეფინიცია 101.2 ქვეპუნქტში) მოთხოვნებს, კერძოდ: ა) დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს (მოსარჩელე მოპასუხე სსიპ-ში და-

ინიშნა ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად); ბ) დასაქმებულთან წერილობით დაიდო ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით გამწვანებაზე (სშკ-ის 9.1 მუხლი პირის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნისას მხოლოდ წერილობით ფორმას ითვალისწინებს, რაც მას განასხვავებს ამავე ორგანული კანონის მე-6 მუხლისაგან, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობით ან ზეპირი ფორმით); გ) განისაზღვრა დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის პერიოდი (ხანგრძლივობა), რაც ასევე სშკ-ის 9.1 მუხლის მოთხოვნაა (გამოსაცდელი ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო სშკ-ის 6.1 მუხლით შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით). აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს: კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებული იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა საფუძვლად დაედოს, ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაზე. „...გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა საზიარო მოლოდინს მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს“ (იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი – ანდრეა ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ – გვ. 99)

24. გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს), ერთგვარ ექ-

სპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. სშკ-ის მე-9 მუხლი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) არასრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესახებ 1994წ. №175 კონვენციას და ევროპის საბჭოს 97/81/EC დირექტივას არასრული განაკვეთის შესახებ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება (სშკ-ის 9.2 მუხლი). სშკ-ის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობაში, ასევე, დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, შეწყვიტოს დასაქმებულთან საპრობაციო პერიოდის დათქმით გაფორმებული ხელშეკრულება. საკანონმდებლო მონესრიგება აკონკრეტებს, რომ იმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე, რომელიც გამოსაცდელი ვადის პირობით არის დადებული, არ ვრცელდება ორგანული კანონის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან (სშკ-ის 9.4 მუხლი). ორგანული კანონის 38.8 მუხლი, რომელიც არ გამოიყენება მე-9 მუხლით დადგინებული გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებებისათვის, ეხება ისეთ შემთხვევებს, როდესაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით არაკანონიერად (ბათილად) იქნება ცნობილი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ, რაც კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგებს იწვევს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია.

25. სშკ-ის მეხუთე თავი (21-ე-26-ე მუხლები) განსაზღვრავს დასაქმებულისათვის შვებულების მიცემის წესსა და საფუძვლებს, კერძოდ, 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამავე ნორმის მეორე ნაწილის საფუძველზე კი, მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

26. განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს,

რომ დასაქმებულთან 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების დადებით, რომელიც სშკ-ის 9.1 მუხლის თანახმად, შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს, დაიწყოს საპრობაციო პერიოდი გამოსაცდელი პირისათვის, ამ უკანასკნელის მიერ ორგანული კანონის 22.1 მუხლის თანახმად შევებულების მოთხოვნის უფლების გამოყენება (თერთმეტი თვის შემდეგ) დამოკიდებული იყო საპრობაციო პერიოდის შედეგებზე, ანუ დამსაქმებლის ინიციატივაზე, შეეთავაზებინა დასაქმებულისათვის გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების ტრანსფორმაცია შრომით ხელშეკრულებაში (რომელიც შესაძლოა განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადის ყოფილიყო [სშკ-ის 6.1 მუხლი]). თუმცა, 22.1 მუხლის ბოლო წინადადება არც იმგვარ შესაძლებლობას გამოიციხავს, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაშიც ისარგებლოს დასაქმებულმა შევებულებით, რაც მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული. აქვე უნდა აღინიშნოს, სშკ-ის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილის „მ“ ქვეპუნქტი – ანაზღაურებადი შევებულება – წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ საფუძველს, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებული, კანონიერი საფუძველით, დროებით არ ასრულებს სამუშაოს, აღნიშნული კი არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

27. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის თანხმობა, რომ 3-თვიან გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულს, მისი მოთხოვნით, გამოეყენებინა ანაზღაურებადი შევებულება, სშკ-ის 22.1 მუხლის მეორე წინადადების მოწესრიგებას სავსებით შეესაბამება, შესაბამისად, შევებულების პერიოდში, დასაქმებულთან შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა (სშკ-ის 36.1 მუხლის „მ“ ქვეპუნქტი), რომელიც განახლდა შევებულების ამოწურვისთანავე. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, დამსაქმებელს (მოპასუხეს) სააპელაციო წესით არ გაუსაჩივრებია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველზეც ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2015 წლის 27 ნოემბრის №414/1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა 21 სამუშაო დღისათვის შრომის – 1120 ლარის ანაზღაურება. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში დავის საგანს არ წარმოადგენს ის გარემოება, შეეძლო თუ არა დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების – ანაზღაურებადი შევებულების გამოყენების – საფუძველის აღმოფხვრისთანავე, მეორე დღესვე, სშკ-ის 9.1 მუხლით გამოსაცდელ ვადაში გაეთავისუფლებინა საპრობაციო პერიოდის დათქმით დასაქმებული პირი, თუ ვალდებული იყო დამსაქმებელი, მიეცა შესაძლებლობა დასაქმებულისათვის, რათა მას ბოლომდე ამოეწურა გამოსაცდე-

ლი ვადის დარჩენილი ვადა, რომელიც შვებულების კანონისმიერი საფუძვლით დროებით შეჩერდა.

28. მიუხედავად ამისა, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის მე-9 მუხლის შესამე ნაწილში კანონმდებლის ნება – დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, სწორედ იმგვარ ალტერნატივას სთავაზობს დამსაქმებელს, რომლითაც შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, როდესაც მხარეები შეთანხმდნენ ერთგვარ ექსპერიმენტზე, ერთი მხრივ, დასაქმებულმა გამოიყენოს საკუთარი შესაძლებლობები, ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარი, დაამტკიცოს კონკრეტულ სამუშაოსთან თავსებადობა, ხოლო, მეორე მხრივ, ადგენს დამსაქმებლის, შესაძლებელია ითქვას, ერთადერთ დისკრეციულ უფლებამოსილებას, დააკვირდეს გამოსაცდელი პირის შესაფერისობას დაკავებული თანამდებობისა და განსახორციელებელი სამუშაო მოთხოვნებისადმი პირის შესატყვისობის თვალსაზრისით, რათა გადაწყვიტოს გამოსაცდელი შრომითი ურთიერთობის მოდიფიცირება (ვადიან/უვალო) ხელშეკრულებაში ან გაათავისუფლოს პირი. კანონმდებელმა პირისათვის გამოსაცდელი ვადის ზღვრული პერიოდის – 6 თვის დანესებით, გონივრულად და სამართლიანად მიიჩნია და დაადგინა, სამუშაოსთან შესაბამისობის შემოწმება დასახელებული ხანგრძლივობის პერიოდში, რაც არ უნდა იქნეს იმგვარად გაგებული, რომ მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის ამონურვის შემდეგ შეუძლია დამსაქმებელს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთან. თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა შეაფასოს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ მითითებული ფაქტები, შესაბამისად, მოსარჩელისა და მოპასუხის სტადიაზე, რადგან თუ მოსარჩელე უთითებს, რომ მასთან დამსაქმებელმა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ისეთ დროს და იმ პირობებში შეწყვიტა ხელშეკრულება, რომლითაც მოესპო გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულს საკუთარი სოციალური და პროფესიული უნარების გამოვლენის შესაძლებლობა, დაემტკიცებინა დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობა, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხეზე (დამსაქმებელზე), რომელმაც შესაბამის პროცესუალურ ეტაპზე, სსსკ-ის 201-ე მუხლით დადგენილი წესით, სრულად, ამომწურავად და თანმიდევრობით უნდა უარყოს დასაქმებულის მიერ სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

29. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს: „შრომითსამართლებრივი 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 ურთიერთობებისადმი 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“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ). შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება. „საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ №1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

30. განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელი სსიპ-ის ბრძანებაში, რომლის საფუძველზეც დასაქმებული დაინიშნა ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად, ერთ-ერთ სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია სშკ-ის მე-9 მუხლი, რომელიც სპეციალური ნორმაა და პირის გამოსაცდელი ვადით გამწესების წინაპირობებს განსაზღვრავს. აღნიშნული იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულმა იცოდა ის სამართლებრივი რისკი, რომელიც გამოსაცდელი ვადით გამწესებას უკავშირდე-

ბა და დამოკიდებულია დამსაქმებლის ნებაზე, მოხდება თუ არა გამოსაცდელი ვადის პირობით გაფორმებული ხელშეკრულების ტრანსფორმაცია შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით ურთიერთობაში. რაც შეეხება მოპასუხის ბრძანებას, რომლითაც პირი გათავისუფლდა გამოსაცდელი ვადით დანიშნული პოზიციიდან (შენყდა შრომითი ხელშეკრულება), მის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები და 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი, ასევე, ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის ს. რ-ის მოხსენებითი ბარათით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებელი შეფასება.

31. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, კასატორის მოთხოვნა სრულად დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, არ არის გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა დასაქმებულთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისა და მოსარჩელის სსიპ-ის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიული საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე. აქედან გამომდინარე, რადგან პირის თანამდებობაზე აღდგენა არ მომხდარა, მისი თანამდევი სამართლებრივი შედეგის სახით – მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრებას მოსარჩელის სასარგებლოდ, გამოეცალა საფუძველი. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებით, საკასაციო სასამართლო მიიღო ახალი გადაწყვეტილება და საკასაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლების გათვალისწინებით, ვინაიდან პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, არამართლობიერად შეფასდა და ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ-ის 2015 წლის 27 ნოემბრის №414/1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და, მის სასარგებლოდ, მოპასუხეს დაეკისრა 21 სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურება 1120 ლარის ოდენობით, საკასაციო სასამართლოს მიერ მიღებული ახალი გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნებისათვის, სარეზოლუციო ნაწილში მითითებულია პუნქტები დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობისა და ყოფილი დასაქმებულისათვის, მის მიერ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, 21 სამუშაო დღის შრომის ანაზღაურების მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოსარჩელის მოთხოვნა დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, რაც ასევე ასახულია წინამდებარე გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში მისი აღსრულების ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად; სსსკ-ის 53-ე მუხლის საფუძველზე მოსარჩელეს დაეკისრა მოპასუხის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-
მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა ლ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ „ს.ს.დ.ც-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ა. ქ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ „ს.ს.დ.ც-ის“ დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის გ. ბ-ის 2015 წლის 27 ნოემბრის №414/1 ბრძანება ა. ქ-ძესთან შრო-
მითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
 - 3.2. სსიპ „ს.ს.დ.ც-ს“ ა. ქ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 21 სამუ-
შაო დღის შრომის ანაზღაურება 1 120 ლარის (საქართველოს კა-
ნონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე –
ხელზე ასაღები) ოდენობით;
4. ა. ქ-ძის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
5. ა. ქ-ძეს სსიპ „ს.ს.დ.ც-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს სახელ-
მწიფო ბაჟის – 2 248 ლარის გადახდა;
6. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

გამოსაცდელი ვადა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-142-134-2017

18 აპრილი, 2018 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ი-ემ (შემდგომში – „მოსარჩელე“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში იუსტიციის სამინისტროს სსიპ „დ-ის“ (შემდგომში – „ცენტრი“, „მოპასუხე“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) მიმართ და მოითხოვა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 3 ნოემბრის 3... ბრძანების ბათილად ცნობა, ცენტრში შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ ყოველთვიური ხელფასის სახით 1400 ლარის დაკისრება 2015 წლის 3 ნოემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2.1. მოსარჩელე 2015 წლის 27 თებერვალს ცენტრის დირექტორის 4.. ბრძანებით ცენტრში დაინიშნა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად;

2.2. 2015 წლის 7 მაისს გამოცხადდა კონკურსი შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობაზე. კონკურსში მონაწილე 61 კანდიდატს შორის მოსარჩელემ გაიმარჯვა და აღნიშნულ თანამდებობაზე 2015 წლის 3 აგვისტოს დაინიშნა ცენტრის დირექტორის 2.. ბრძანების საფუძველზე. გამოსაცდელ ვადად განისაზღვრა 3 თვე. თანამდებობრივ სარგოდ – თვეში 1400 ლარი;

2.3. რეგულაცია, რომლითაც განისაზღვრა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის უფლებამოსილება და სამუშაო აღწერილობა, ცენტრის დირექტორის ბრძანებით დამტკიცდა 2015 წლის 10 სექტემ-

ბერს, მოსარჩელე თანამდებობაზე კი 2015 წლის 3 აგვისტოს დაინიშნა. მიუხედავად აღნიშნული დაბრკოლებისა, იგი ცდილობდა მაქსიმალურად კეთილსინდისიერად განეხორციელებინა სამსახურებრივი უფლებამოსილება. საჯარო სამსახურში 16-წლიანი მუშაობის პერიოდში მოსარჩელეს დაკისრებული არ ჰქონია არანაირი დისციპლინური სახდელი;

2.4. ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 3 ნოემბრის 3.. ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით მაშინ, როდესაც მოსარჩელეს დადებული არ ჰქონია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და იგი შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე კონკურსის წესით დაინიშნა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან შეწყვეტილია დამსაქმებლის მიერ შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმების დარღვევით.

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ:

3.1. მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს კანონმდებლობის სრული დაცვით;

3.2. მოსარჩელე პერიოდულად აკონტროლებდა როგორც თანამშრომლების მუშაობის ხარისხს, ასევე სატელეფონო ზარებს და ხშირად აძლევდა მათ შენიშვნებს, მაგრამ, რადგან მას არ აქვს სოციალური მუშაკის, ფსიქოლოგის, ახალგაზრდებთან მომუშავე სპეციალისტისა და სხვა კვალიფიკაცია, ვერ შეძლება მათ ზედამხედველობას;

3.3. მოსარჩელეს უჭირდა კომპეტენციების განსაზღვრა ცენტრის ხელმძღვანელობას შორის და ჰქონდა პრობლემები კონფიდენციალური საკითხების დონის დაცვასთან დაკავშირებით;

3.4. მოსარჩელემ ტაბელის გაკონტროლება დაიწყო მხოლოდ გამოსაცდელი სამთვიანი ვადის ბოლო თვიდან.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა.

5. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება.

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

7.1. ცენტრსა და მოსარჩელეს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2015 წლის პირველი მარტიდან;

7.2. 2015 წლის 01 მარტიდან 4.. ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1400 ლარს;

7.3. 2015 წლის 7 მაისს გამოცხადდა კონკურსი შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობაზე. კონკურსში მონაწილე 61 კანდიდატს შორის გაიმარჯვა და აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა მოსარჩელე 2015 წლის 03 აგვისტოს, ცენტრის დირექტორის, ჯ. კ-ის, №2.. ბრძანების საფუძველზე, 3 თვის გამოსაცდელი ვადის მითითებით; თანამდებობრივ სარგოდ ისევე განისაზღვრა 1400 ლარი (გადასახადების ჩათვლით);

7.4. ცენტრის შინაგანანგის დანართი №4-ში (სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები) მოცემული, შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის სამუშაოს აღწერის თანახმად, მის ფუნქციებს წარმოადგენდა:

ა) კანონმდებლობისა და შინაგანანგის განუხრელი შესრულების კონტროლი, რაც მოიცავდა ცენტრში დასაქმებულ პირთა მიერ დისციპლინისა და ეთიკის ნორმების დაცვის, ასევე სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების კონტროლს;

ბ) ცენტრში დასაქმებულ პირთა მიერ მოქალაქეთა კონსტიტუციური უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შელახვის, სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტების და სხვა მართლსაწინააღმდეგო ქმედების გამოვლენა, აღნიშნულ ფაქტებთან დაკავშირებული განცხადებების და საჩივრების შესწავლა და შესაბამისი რეაგირება;

გ) ცენტრში დასაქმებული პირების მიერ დისციპლინის, ეთიკის ნორმებისა და სამუშაო აღწერილობებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის პრევენცია;

ე) ცენტრის საქმიანობაში აღმოჩენილი ხარვეზების და მათი გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრის მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება და ცენტრის დირექტორისათვის წარდგენა;

ვ) ცენტრის თანამშრომელთა მიერ ინტერესთა შეუთავსებლობის ფაქტების გამოვლენა;

ზ) ცენტრის საქმიანობის საჯაროობის, გამჭვირვალობისა და საზოგადოებრივი კონტროლის მექანიზმების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა და მხარდაჭერა.

7.5. მოსარჩელე 2015 წლის 3 ნოემბერს სადავო – №3.. ბრძანებით გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის

სის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც მოიაზრებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო;

7.6. მოპასუხე მხარე მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის რეალურ მიზეზად ასახელებს მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელების დროს კომპეტენციის გადამეტებას, თანამშრომელთა შევიწროებას, ასევე გარკვეული ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებას;

7.7. მოსარჩელე მხარე კი სარჩელით სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერებას იმ პოზიციიდან გამომდინარე, რომ გათავისუფლების საფუძველი და რეალური მიზეზი მის შემთხვევაში არ იყო თანმხვედრი. მოსარჩელე თავის პრეტენზიას აყრდნობს იმ არგუმენტებს, რომ მისი გათავისუფლების მოტივი შესაბამისად განიმარტა სამსახურებრივი ფუნქციების არაჯეროვნად თუ კომპეტენციითა გადამეტებულად განხორციელების გამო, თუმცა რეალური მიზეზი იყო ხელმძღვანელთან უთანხმოება, რომელმაც სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის დასრულება მისი დათხოვნისთვის გამოიყენა.

8. სააპელაციო პალატის განმარტებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შინაარსი ასახავს იმ შემთხვევას, როცა წინასწარ მხარეთა მიერ შეთანხმებული შრომითი ურთიერთობის დასრულება იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ასეთ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება ეფუძნება მხარეთა მიერ განსაზღვრული შრომით-სამართლებრივი ვადის დასრულებას, შესაბამისად, პრეტენზიის შემთხვევაში მტკიცების არეალში ექცევა შეთანხმებული დროის რეალობა ან შეთანხმებული დროის დაწყებისა და დასრულების სიზუსტე.

9. სააპელაციო პალატის მითითებით, მოცემულ დავაში მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად განისაზღვრა შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლა, თუმცა ასეთ ვადად მიჩნეულ იქნა გამოსაცდელი ვადა, რაც, სასამართლოს შეფასებით, არასწორი იყო და ეწინააღმდეგებოდა თვით გამოსაცდელი ვადის რეალურ არსსა და დანიშნულებას.

10. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლზე და განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებების აღებისას დამსაქმებლის მოლოდინი და ინტერესები საქმიანობის კვალიფიციურად შესრულების და შრომის ნაყოფის ეფექტიანი შედეგის მიღების გამო გარდაუვალია. ეს მდგომარეობა ფორმულირებულია საკანონმდებლო

თუ დამსაქმებლის შიდა ნორმატიულ დონეზე (შინაგანანესი, დე-ბულება და სხვა). ამდენად, კანონი დამსაქმებლის მოლოდინების ობიექტური განსაზღვრის შესაძლებლობისათვის, შრომითი ურთიერთობის სტაბილური განვითარების რეალობის და ეფექტიანობის შეფასებისათვის უშვებს ისეთ ლეგიტიმურ საშუალებას, როგორც არის დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის განვითარებისათვის გამოსაცდელი ვადის გამოყენების უფლებამოსილებით აღჭურვა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის გამოყენებით საშუალება ეძლევა შეაფასოს დასაქმებულის რეალური პერსპექტივები, როგორც სამუშაოს შესასრულებლად ეფექტიანი და სარგებლის მომტანი სამუშაო ძალისა. თუმცა, ამავე დროს, კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში მოდიფიცირდება – დამსაქმებელი ერთი შეხედვით, უპირატესი მდგომარეობით წარმოჩინდება დასაქმებულის დაქვემდებარების ფონზე, ნიველირებადია. მოცემულ შემთხვევაში ეს მდგომარეობა ვლინდება იმით, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობაში შესვლის გამო დასაქმებულს გააჩნია სამართლიანი მოლოდინის ის უფლება, რომ დამსაქმებელმა ობიექტურად შეაფასა შრომითი საქმიანობის შესრულების ხარისხი, რის შესაბამისად მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თუ შეწყვეტის შესახებ. სწორედ აქედან მოდის დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება კონფლიქტის გადაწყვეტის დროს დასაბუთედეს ისეთი მაღალი მოთხოვნით, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს თავიდან აიცილოს ყოველგვარი ეჭვი მისი მხრიდან დასაქმებულის მიმართ სტიგმატიზაციის ნებისმიერი ნიშნის მიხედვით, ეს იქნება პიროვნულ-სუბიექტური, ეთნიკური, რელიგიური, პოლიტიკური თუ სხვა მახასიათებლით. კონფლიქტში გარკვევისას დასაქმებულს არ უნდა დარჩეს არცერთი კითხვა პასუხგაუცემელი, რომელიც შექმნის წარმოდგენებს და გააჩენს შეგრძნებებს უთანასწორო და უსამართლო მოპყრობის გამო მსხვერპლად დასაქმებულის აღმოჩენისა.

11. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილი არ შეიძლება განიმარტოს კოდექსის მიზნების, დამსაქმებელისა და დასაქმებულის გარანტირებული უფლებების ურთიერთშეჯერების გარეშე. ამიტომ ნორმატიული ჩანაწერი დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის გამოყენებისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნებისმიერ დროს, არ მოიაზრებს ასეთ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას უპირობოდ. შეწყვეტის პირობები უნდა უკავშირდებოდეს შრომის კოდექ-

სის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ საფუძვლებს, გარდა აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტში მითითებული საფუძვლისა, რომელიც ვერ იქნება გამოსაცდელი დროით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თანმხვედრი, რადგან შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლა უკავშირდება მხოლოდ ორმხრივად შეთანხმებული ვადის გასვლის მტკიცებას და არა ცალმხრივად დასაქმებულის მხრიდან წარმოშობილ გარკვეულ გარემოებებს. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის მიერ გამოსაცდელი ვადის პერიოდის გამოყენებისას ხდება დასაქმებულის მიერ საქმიანობის განხორციელების პროცესებზე დაკვირვება, დამსაქმებლის საფუძვლიანი ვარაუდის გამო გამოსაცდელი პერიოდის დასრულებამდეც ნებისმიერ დროს შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხოლო საფუძვლიანი ვარაუდი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების უპერსპექტივობის შესახებ დასაბუთებული უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძველზე მითითებით.

12. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან მე-3 თვის დასასრულს მიეთითა შრომითი ურთიერთობის ვადის ამონაწერა. ეს მაშინ, როცა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ განსაზღვრულა 3 თვით და ეს უკანასკნელი წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის განვითარების დაშვებისათვის გამოსაცდელ ვადას. იმ პირობებში, როცა მოპასუხე ორგანიზაციის არგუმენტებს გათავისუფლების კანონიერების გამო წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ შრომითი უფლებამოსილების გადამეტებულად თუ არაჯეროვნად გამოყენება, მისი გათავისუფლების სწორი სამართლებრივი ფორმულირება უნდა მომხდარიყო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის და შემცვენი საფუძვლის მითითებით, კერძოდ, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) ან „ზ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ქვეპუნქტებით;

13. სააპელაციო პალატის განმარტებით, ასეთი გარემოებების შემთხვევაშიც კი მოპასუხე მხარე ვერ ასაბუთებდა კონკრეტული ფაქტების მოყვანით და შესაბამისი სახის მტკიცებულებათა გამოყარებით თუ რა სახის რეალურ დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან, რა შეფერხებები წარმოიშვა და რა დანაკლისი

(ქონებრივი თუ არაქონებრივი) განაცდევინა მოსარჩელის ქმედებებმა სამსახურს. მოპასუხე მხარეს არ გააჩნდა არანაირი მტკიცებულება იმისა, რომ საქმიანობის არაჯეროვნად შესრულებისათვის დამსაქმებელმა მიმართა კანონით და შინაგანანესით განსაზღვრულ რეაგირების სახეებს აღნიშნულ პერიოდში;

14. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ მოცემულ პირობებში ცენტრის 2015 წლის 03 ნოემბრის №3... ბრძანება კანონსაწინააღმდეგო იყო და აღნიშნა შემდეგი: იმის გათვალისწინებით, რომ ცენტრი ვერ ასაბუთებს და ადასტურებს მოსარჩელის გადაცდომებს თუ შინაგანანესით გათვალისწინებულ ფუნქციათა ჯეროვნად შეუსრულებლობას, მიიჩნევა, რომ მოსარჩელემ წარმატებით გაიარა გამოსაცდელი პერიოდი, რაც მასთან ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების დადების (ან ზოგადი ბრძანების გამოცემის) პრეზუმფციას ქმნის. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის სადავო უფლებაში აღდგენა მართებული, ხოლო სააპელაციო პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საფუძველს მოკლებული იყო.

15. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

16. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების შემდეგ საფუძველებზე:

16.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი და არასწორად გამოიყენა ამავე კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი;

16.2. დამსაქმებელს არ გამოუყენებია განუსაზღვრელი დისკრეტია მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებისას. მოსარჩელესთან ხელშეკრულება არ გაგრძელდა კონკრეტულ მიზეზთა გამო, რომელთა შესახებაც მოპასუხემ მიუთითა ახსნა-განმარტებასა და შესაგებელში;

16.3. კასატორი არ იზიარებს სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან უნდა გათავისუფლებულიყო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლისა და 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს მისი გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, სადა-

ვოდ არ გაუხდია;

16.4. მოსარჩელე თანამდებობიდან არ გათავისუფლებულა კონკრეტული დარღვევების გამო, არამედ მასთან აღარ გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება მის მიერ გამოსაცდელი ვადის არადაამაკმაყოფილებლად გავლის მიზეზით;

16.5. სასამართლომ არასწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი. აღნიშნული მუხლის შინაარსი ცალსახად მიუთითებს, რომ დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა და თუ დასაქმებელი დარწმუნდება, რომ პირი არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, იგი უფლებამოსილია არ დადოს მასთან გრძელვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, სულაც არაა აუცილებელი მუშაკის შეუსაბამობა გამოიხატებოდეს სამსახურის მიმართ შეფერხებების შექმნის და დანაკლისის (ქონებრივი თუ არაქონებრივი) მიყენებაში, რაც მუშაკის მიმართ სხვა ზომების გატარების საფუძველი შეიძლება გახდეს;

16.6. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და არგუმენტაცია დიამეტრულად განსხვავდება მოცემულ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მსჯელობისაგან. მიუხედავად ამისა, სააპელაციო სასამართლომ უცვლელად დატოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მოთხოვნებს;

16.7. სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზად ასახელებს მის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელებისას კომპეტენციის გადამეტებას, თანამშრომელთა შევიწროებას, ასევე გარკვეული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულებას და ასკვნის, რომ ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს გათავისუფლების საფუძველად უნდა გამოეყენებინა შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი და 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი. კასატორის მითითებით, აღნიშნული მსჯელობა არ გამომდინარეობს მის მიერ დაფიქსირებული პოზიციიდან. იგი განმარტავს, რომ მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა), ხოლო მასთან შემდგომი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე უარის თქმა მოპასუხის მიერ, განაპირობა მოსარჩელის მიერ გამოსაცდელი ვადის არადაამაკმაყოფილებლად გავლამ, რაც გამოიხატებოდა მის

მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელების დროს კომპეტენციის გადამეტებაში, თანამშრომელთა შევიწროვებასა და გარკვეული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულებაში;

16.8. კასატორი არ იზიარებს პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების მითითებას მასზედ, რომ მოპასუხემ კონკრეტული ფაქტების მოყვანით ვერ დაასაბუთა თუ რა დარღვევებს ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან, გამოსაცდელი ვადის გავლის პერიოდში და უთითებს შემდეგს: ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გამოსაცდელი ვადის გავლის პერიოდში მოპასუხეს არ მიუმართავს რეაგირების სახეებისათვის, ცალსახად არ ამტკიცებს რომ მოსარჩელემ გამოსაცდელი ვადა წარმატებით გაიარა;

16.9. სააპელაციო სასამართლომ მტკიცებულების სახით არ მიიღო მოპასუხის 19.11.2016 წლის წერილი №7.. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ე-ი დეპარტამენტის უფროსის, ვ. ჯ-ს მიმართ, რომლითაც დასტურდება, რომ ცენტრის 2017 წლის საბიუჯეტო განაცხადში არ არის შესული ცენტრის შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობა, რომელიც ეკავა მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე და, შესაბამისად, იმის გაურკვეველად, არსებობდა თუ არა ცენტრში თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვდა მოსარჩელე, სააპელაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელის ხსენებულ თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში. ასევე ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 30.12.2016 წლის №4.. ბრძანებით დამტკიცებული ცენტრის 2017 წლის საშტატო განრიგის შესაბამისად, ცენტრის შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობა არ არის გათვალისწინებული;

16.10. სააპელაციო სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა მოსარჩელის მიერ 2015 წლის 7 მაისს ცენტრის მიერ გამოცხადებულ კონკურსში გამარჯვების ფაქტს. კონკურსი, რომელშიც მონაწილეობდა მოსარჩელე, მოიცავდა რამდენიმე ეტაპს-განცხადებების გადარჩევა, ტესტირება და გასაუბრება. განცხადების გადარჩევა გულისხმობს შემდეგს: დადგინდეს არა კვალიფიკაციის შესაბამისობა, არამედ ის, თუ რამდენად შეესაბამება კონკურსის მოთხოვნებს კონკურსანტის მონაცემები (ენის ცოდნის დონე, კომპიუტერული პროგრამები, წარმოდგენილია თუ არა დიპლომი და ა.შ.). ამ მოთხოვნების გათვალისწინებით გადარჩევისას აღმოჩნდა, რომ ტესტირების ეტაპზე 61 კანდიდატიდან სულ გადავიდა 3 კონკურსანტი. ტესტირების შემდგომ ეტაპზე (ტესტირებაზე არ გამოცხადდა 1 კანდიდატი) გადავიდა 2 კანდიდატი, ხოლო გასაუბრებაზე გამოცხადდა მხოლოდ ერთი კანდიდატი – მოსარჩელე. შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობა იმის შესახებ, რომ მოსარჩელეს

სხვა კონკურსანტებთან შედარებით მაღალი კვალიფიკაცია ჰქონდა, მცდარია. კონკურსანტის კვალიფიკაცია დგინდება ტესტირებისა და გასაუბრების ეტაპებზე.

17. კასატორმა შუამდგომლობით მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 ივლისის განჩინების გაუქმება, რომლითაც მას უარი ეთქვა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლებაზე. კასატორის განმარტებით, მის მიერ სააპელაციო პალატისათვის წარდგენილი დოკუმენტით დასტურდება, რომ ცენტრი სრულად ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. საკასაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, 2016 წლის დაზუსტებული ბიუჯეტი შეადგენდა 1 575 500 ლარს. მიმდინარე წელს, ცენტრმა, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სსიპ „აღსრულების ეროვნული ბიუროსგან“ მიიღო 318 000 ლარი, რომელიც სრულად დახარჯა შესაბამისი მიზნობრიობით (ოფისის რემონტი, ავეჯის შესყიდვა). თუმცა აღნიშნული მტკიცებულების წარდგენის მიუხედავად, სააპელაციო პალატამ არასწორად ჩათვალა, რომ, ცენტრი, გარდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი სახსრებისა, სარგებლობდა სხვა სახის დაფინანსებითაც და უსაფუძვლოდ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოპასუხის სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები.

18. კასატორმა შუამდგომლობით მოითხოვა ასევე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის საოქმო განჩინების გაუქმება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მოპასუხის შუამდგომლობა მტკიცებულების სახით ცენტრის 19.11.2016 წლის №7.. ნერილის საქმეზე დართვის თაობაზე. კასატორის განმარტებით, ხსენებული მტკიცებულება ადასტურებს, რომ ცენტრში თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვდა მოსარჩელე, აღარ არსებობდა.

19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 9 მარტის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლითაც დადგინდა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა.

21. 2017 წლის 5 დეკემბერს მონინალმდეგე მხარემ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას მართა განცხადებით, რომლითაც მოითხოვა საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვა.

სამოტივაციო ნაწილი:

22. საკასაციო საჩივრის განხილვამდე საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მონინალმდეგე მხარის შუამდგომლობაზე მოცემული საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის შესახებ.

23. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის შესაბამისად ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლოს შეუძლია გადაწყვეტილება გამოიტანოს საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარეობს საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილება ყოველი კონკრეტული საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, თავად გადაწყვიტოს, განიხილოს თუ არა საქმე ზეპირი მოსმენით. საკასაციო სასამართლომ საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვის შესახებ წინასწარ უნდა აცნობოს მხარეებს, რაც მოცემულ შემთხვევაში განხორციელდა უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით. მიუხედავად აღნიშნულისა, მხარეს უფლება აქვს შუამდგომლობით კვლავ მოითხოვოს საკასაციო საჩივრის ზეპირი მოსმენით განხილვა.

24. საკასაციო სასამართლო საქმის მასალებისა და ზეპირი მოსმენის დანიშვნის თაობაზე მონინალმდეგე მხარის განცხადებაში მოყვანილი არგუმენტების შესწავლის შედეგად, მიიჩნევს, რომ ზეპირი მოსმენით საქმის განხილვის აუცილებლობა არ არსებობს, შესაბამისად საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის შუამდგომლობა არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო: მოცემულ საქმეში დავის საგანს არ წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენა ან მტკიცებულებათა არასწორი შეფასება. დავის საგანია, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი კვალიფიკაციის საკითხი, რასთან დაკავშირებითაც ორივე მხარემ საკასაციო სასამართლოს წარმოუდგინა კარგად არგუმენტირებული და ამომწურავად დასაბუთებული განმარტებები. ორივე მხარეს ჰქონდა შესაძლებლობა წარმოედგინა დამატებითი წერილობითი მოსაზრებები საკასაციო საჩივარში და საკასაციო შესაგებელში მითითებულ ყველა საკითხთან დაკავშირებით. ამრიგად, საკასაციო სასამართლოს წინაშე დგას მხოლოდ კანონის მართებულ განმარტებასთან და გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხი, რომლის გადაწყვეტისათვის უფრო მიზანშეწონილია საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა.

25. საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვისა და მხარეთა არგუმენტების ერთობლივი განალიზების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს.

26. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებებზე, რომლებიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.

27. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, კასატორს ფაქტების მიმართ საკასაციო პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

28. 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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.

29. საკასაციო სასამართლოს მსჯელობისა და სამართლებრივი შეფასების საგანია მოსარჩელის, რომელიც სსიპ-ში კონკურსის საფუძველზე დაინიშნა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით, უვადოდ დასაქმებულად მიჩნევის მართებულობა და გამოსაცდელი ვადის დასრულებისას დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავისებურებათა სამართლებრივი კვალიფიკაცია.

30. სადავო არ არის, რომ მოპასუხე თავისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით სსიპ-ს წარმოადგენს, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში იურიდიული კვალიფიკაცია უნდა მიენიჭოს მხარეთა შორის არსებულ შემდეგ სადავო საკითხებს: ა) რა სახის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის.

რის – წარმოიშვა თუ არა უვადო შრომითი ურთიერთობა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას; ბ) შესაძლებელია თუ არა გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება პირთან, რომელიც თანამდებობაზე კონკურსის წესით დაინიშნა; გ) რა საფუძვლებით შეიძლება მოხდეს გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

31. ცენტრმა, როგორც სსიპ-მა კონკურსის საფუძველზე, 2015 წლის 3 აგვისტოს 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით მიიღო დასაქმებული შიდა კონტროლის საკითხებში მ-ის თანამდებობაზე. დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლი და სშკ-ს მე-9 მუხლის პირველი პუნქტი.

32. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის თანახმად, პირი თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა ამ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევისა; ხოლო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, 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.

33. მ-ის პოზიციაზე მოსარჩელის 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის ფაქტი არ არის სადავო. დავის საგანია აღნიშნული ფაქტის სამართლებრივი კვალიფიკაცია, კერძოდ, შესაძლებელი იყო თუ არა მოსარჩელესთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება და მიჩნეულ უნდა იქნეს თუ არა შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად.

34. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, რომ დასაქმებული სსიპ-ში, კონკურსის საფუძველზე სამი თვის გამოსაცდელი ვადით უვადოდ დაინიშნა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-11 და მე-12 პუნქტები). „სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა არ გამოიმდინარეობს კანონმდებლობის დანაწესიდან და ალოგიკურად გამოიყურება დამსაქმებლის ნების განმარტება იმგვარად, რომ მოპასუხემ უვადოდ დაინიშნა მოსარჩელე, ამასთან სამი თვის გამოსაცდელი ვადა განუსაზღვრა, რომელიც ამ პერიოდის გასვლის შემდეგ, ავტომატურად ტრანსფორმირებულ იქნა უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობად. საკასაციო სასამართლო განმარტავს,

რომ ასეთი შეფასების პირობებში დანიშნულება ეკარგება იმ საპრობაციო პერიოდს, რომელიც ასახულია გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებულ დანაწესში, ერთი მხრივ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, ხოლო მეორე მხრივ, სშკ-ის მე-9 მუხლში“ (იხ. სუსგ №ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 21).

35. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში №ას-227-216-2017 ერთხელ უკვე იმსჯელა გამოსაცდელი ვადის დანიშნულებასა და სამართლებრივ ბუნებაზე. უზენაესი სასამართლოს განმარტების თანახმად, „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე“ (იხ. სუსგ №ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 23).

36. ამავე გადაწყვეტილებაში, რომელიც ეხებოდა კონკურსის საფუძველზე პირის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნას სსიპ-ში, უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ საკონკურსო წინაპირობებით კონკრეტულ პოზიციაზე გამწესება (დაქირავება, დანიშვნა) არ გამოირიცხავს კონკურსით მიღებული დასაქმებულის პიროვნული და პროფესიული უნარ-ჩვევების, დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობის შემოწმებას გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში (იხ. სუსგ №ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 22).

37. გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ. სშკ-ის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაც-

დელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობად. აღნიშნული მუხლის შინაარსი ნათლად მიუთითებს, რომ კანონმდებელი გულისხმობს არა ვადიანი ან უვადო შრომის ხელშეკრულების თავიდანვე არსებობას, არამედ მის წარმოშობას მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემდეგ, საიდანაც პირდაპირ გამომდინარეობს დასკვნა, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება არ გულისხმობს დასაქმებულთან თავიდანვე უვადო შრომით ურთიერთობაში შესვლას. ყოველგვარი სხვა განმარტება პირდაპირ ეწინააღმდეგება კანონის დანაწესს.

38. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას არ წარმოშობილა უვადო შრომითი ურთიერთობა. მისი წარმოშობა დამოკიდებული იყო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლაზე. გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება პირთან, რომელმაც კონკურსში გაიმარჯვა, დამსაქმებლის უფლებაა, თუ გამოსაცდელი ვადა ამ პირთან მიმართებაში პირველად გამოიყენება (პირველად გამოყენება, მოცემულ შემთხვევაში, დავის საგანს არ წარმოადგენს).

39. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ასევე მცდარია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ სასამართლოს დასკვნა გამოსაცდელი პერიოდის წარმატებით გავლის შესახებ დასაქმებულთან ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების დადების პრეზუმფციას ქმნის, რადგან იმ პირობებში, როდესაც დგინდება, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა (დავის საგანს სწორედ გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადება წარმოადგენს), მისი არსებობა ვერ იქნება პრეზუმირებული.

40. საკასაციო სასამართლოს შემდგომი მსჯელობის საგანია რა საფუძვლებით შეიძლება მოხდეს გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

41. სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს (1) ან დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება (2) ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება. იმავე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები (თუ თავად ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული).

42. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის აღნიშნული ჩანაწერი – ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების შესახებ – ამავე კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ გათავისუფლების საფუძვლებს უნდა დაუკავშირდეს. ნორმის ასეთი განმარტება არ გამომდინარეობს სშკ-ის არც მე-9 და არც 37-ე მუხლების შინაარსიდან და პირდაპირ ეწინააღმდეგება მათ.

43. სშკ-ს 37-ე მუხლი უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ მხარეთა შორის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით წარმოშობილი ურთიერთობისას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს უშუალოდ სშკ-ის მე-9 მუხლის შინაარსიდანაც, რომელიც საუბრობს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამომავლო შრომის ხელშეკრულების დადება-არდადებაზე და იქვე აკონკრეტებს, რომ არსებობს შრომის ხელშეკრულების არდადების მხოლოდ ერთი საფუძველი – პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას [იხ. შედარებისათვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 24-ე მუხლი, ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 45.4 მუხლი].

44. თუ სშკ-ს 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაშიც, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიაჩნია, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.

45. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.

46. სწორედ ამიტომ, სშკ-ის 9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხი-

ლების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას.

47. იმავე სშკ-ის მე-9 მუხლიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობის შესახებ კანონმდებელი დამსაქმებლისაგან ითხოვს მხოლოდ შეფასების წარდგენას, რაც მოცემულ საქმეში დამსაქმებელმა განახორციელა შესაგებლით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.-3.4. პუნქტები). [შედარებისათვის იხილეთ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 45.4 მუხლი: „მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონით გათვალისწინებული მოხელის შეფასების საფუძველზე უშუალო ხელმძღვანელი ამონმებს მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირის პროფესიული უნარჩვევების, პროფესიული შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას“].

48. მოპასუხის შესაგებელში მოცემული ახსნა-განმარტება და დასაბუთება საკმარისია მტკიცების იმ სტანდარტისთვის, რომელიც ამ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ არის მოთხოვნილი.

49. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით.

50. აღნიშნული თვალსაზრისით საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158-ე კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო, სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ).

51. რაც შეეხება გათავისუფლების საფუძვლად სადავო ბრძანებაში სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მითითებას, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ და არა აღნიშნული ვადის დასრულებამ-

დე, ამ ქვეპუნქტის მითითება ზოგადად მართებულად განხორციელდა დამსაქმებლის მხრიდან. აღნიშნულ მუხლთან ერთად მართებული იქნებოდა მითითება სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილზეც, თუმცა ასეთი მითითების არარსებობა არ წარმოადგენს გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველს.

52. დასასრულს, საკასაციო სასამართლო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, გააკეთოს ზოგადი განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამონაკლისია გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაციის შემთხვევა. სშკ-ის 2.3 მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო აკრძალულია როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნული ვრცელდება გამოსაცდელ ვადაზეც. ამიტომ თუ პირი უთითებს, რომ მასთან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება არ დაიდო რომელიმე ნიშნით მისი დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

53. უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (იხ. სუსგ №ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; №ას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; №ას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი).

54. სსსკ-ის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებუ-

ლებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. სუსგ №ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

55. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე სააპელაციო შესაგებულში „ხელმძღვანელის მხრიდან შურისძიებაზე“, „მისი თავიდან მოშორების სურვილზე“ უთითებდა, თუმცა აღნიშნული მიმართულებით თავად სარჩელში მსჯელობა არ არის მოცემული (სარჩელით არ არის მოთხოვნილი დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენა) და არც სააპელაციო და საკასაციო შესაგებებებში განავითარა მოსარჩელემ მსჯელობა დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელისათვის დადგენილი წესით. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებსაც, მიუხედავად ამ საკითხზე ზოგადი მსჯელობისა, არ მიუღიათ გადაწყვეტილება დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა-არარსებობის საკითხზე. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მოკლებულია შეადგენლობას იმსჯელოს რაიმე ნიშნით მოსარჩელის დისკრიმინაციაზე.

56. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ კასატორი საკასაციო საჩივარში ასევე ასაჩივრებს ხარვეზის შესავსებად დადგენილი საპროცესო ვადის გაგრძელების შესახებ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 27 ივლისის განჩინებას, რომლითაც მას უარი ეთქვა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან განთავისუფლებაზე.

57. საკასაციო სასამართლო ცენტრის დებულების შესწავლის შედეგად აღნიშნავს, რომ მოცემული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის დაფინანსების წყაროს, დებულების მე-14 მუხლის თანახმად, წარმოადგენს შესაბამისი ბიუჯეტიდან გამოყოფილი მიზნობრივი სახსრები; ხელშეკრულების საფუძველზე შესრულებული სამუშაოდან მიღებული შემოსავალი; მიზნობრივი კრედიტები და გრანტები; საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავლები, რაც არ იძლევა იმ დასკვნის გამოტანის საფუძველს, რომ მოცემული იურიდიული პირი წარმოადგენს „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ისეთ დაწესებულებას (ორგანიზაციას), რომლის ხარჯები ფინანსდება მხოლოდ სა-

ხელმწიფო ბიუჯეტიდან.

58. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს კასატორის მიერ სააპელაციო ინსტანციაში წარდგენილ წერილზე, რომელიც დათარიღებულია 2016 წლის 25 ივლისით და, რომელშიც მითითებულია, რომ მიმდინარე წელს (ანუ 2016 წელს) სსიპ „დ-მა“ სსიპ „აღსრულების ეროვნული ბიუროსგან“ მიიღო 318000 ლარი. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოაღნიშნული გარემოება ცხადყოფს, რომ 2016 წელს ცენტრი არ ფინანსდებოდა მხოლოდ საბიუჯეტო სახსრებით და, შესაბამისად, კანონიერია სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 27 ივლისის განჩინება, რომლითაც სააპელაციო სასამართლომ ამავე სასამართლოს მიერ 2016 წლის 19 ივლისის განჩინებით დადგენილი ხარვეზი არ მიიჩნია შევსებულად და ცენტრს დაავალა სახელმწიფო ბაჟის – 2166 ლარის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენა.

59. საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, მიუთითოს, რომ კასატორი საკასაციო ინსტანციაში გათავისუფლდა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, რადგან დაზუსტებულ საკასაციო საჩივარზე მან დაურთო ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 24 თებერვლის წერილი, რომლითაც დასტურდება ის გარემოება, რომ საკასაციო საჩივრის წარდგენის დროისათვის სსიპ „დ-ი“ თავისი ძირითადი საქმიანობის განხორციელებისას სრულად ფინანსდებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, მოცემული ეტაპისთვის მას არ გააჩნია საკუთარი სახსრები და თავის საქმიანობას ახორციელებს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი ასიგნებების ფარგლებში.

60. კასატორმა მოითხოვა ასევე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის საოქმო განჩინების გაუქმება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მისი შუამდგომლობა მტკიცებულების სახით ცენტრის 19.11.2016 წლის №7.. წერილის საქმეზე დართვის თაობაზე. კასატორის განმარტებით, სხენებული მტკიცებულება ადასტურებდა, რომ ცენტრში თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვდა მოსარჩელე, აღარ არსებობდა.

61. იმის გათვალისწინებით, რომ საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების შედეგად უქმდება თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და არ კმაყოფილდება მოსარჩელის სარჩელი, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული განჩინების კანონიერებაზე მსჯელობის აუცილებლობა აღარ არსებობს.

62. საქართველოს 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 გან-

თავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადანყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადანყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადანყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

63. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია იმსჯელოს სასამართლო ხარჯების განაწილების თაობაზე.

64. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დაკმაყოფილდა მოპასუხის საკასაციო საჩივარი, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მონინააღმდეგე მხარეს (მოსარჩელეს) ცენტრის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 2166 ლარის გადახდა.

65. საქართველოს 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.

66. განსახილველ შემთხვევაში არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სარჩელი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე.

67. ვინაიდან მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდი-

საგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ, მას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მხოლოდ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის პროპორციულად (არაქონებრივ დავაზე – 300 ლარი, თანახმად სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტისა) იმ ხარჯების გადახდა, რომლისგანაც საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე გათავისუფლებული იყო კასატორი (მოპასუხე) და არ არის გათავისუფლებული მოსარჩელე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნ. ი-ის შუამდგომლობა საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
2. სსიპ „დ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინება და მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
4. ნ. ი-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. ნ. ი-ის სსიპ „დ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 2166 ლარის გადახდა;
6. ნ. ი-ის (პ/ნ: ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი №...) დაეკისროს 1350 (ერთი ათას სამას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფოს

№ას-1210-2018

15 თებერვალი, 2019 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის (შემდგეში – დამსაქმებელი ან მოპასუხე ან აპელანტი ან კასატორი) უფროსის 2013 წლის 31 მაისის №პ-277 ბრძანებით, კ. ა-ე (შემდგეში – დასაქმებული ან მოსარჩელე ან მოწინააღმდეგე მხარე) დაინიშნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლო“ ცვლის უფროსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულებით.

2. დამსაქმებლის 26/09/2013წ. №პ-998 ბრძანებით (შემდგეში – სადავო ბრძანება), დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგეში – სშკ-ი) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, „შემოსავლების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“, „ზ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების და მე-10 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

3. დასაქმებულის ხელფასი, 2013 წლის 25 სექტემბრის მდგომარეობით, შეადგენდა 1500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

4. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა: ა) სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა მოსარჩელის ნაწილში; ბ) მოსარჩელის აღდგენა სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლო“ ცვლის უფროსის თანამდებობაზე; გ) მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ყოველთვიურად 1440 ლარის გადახდა 2013 წლის 23 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრუ-

ლებამდე [მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები: სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 44-ე მუხლი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 54-ე, 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 408-ე მუხლები].

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება მოსარჩელის ნაწილში; მოსარჩელე, აღდგენილ იქნა სსიპ შემოსავლების სამსახურის, საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვებ პუნქტ „სადახლოს“ ცვლის უფროსის თანამდებობაზე, მოპასუხეს სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6. გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა (იხ., ამ განჩინების პ-5).

8. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების პპ: 1-3-ში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

9. იმავდროულად, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ბრძანებას საფუძვლად დაედო საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 24/09/2013წ. №105527-21-10 წერილი, რომელშიც, საბაჟო გამშვები პუნქტ „სადახლოს“ მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებლის და მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესის მე-5 მუხლის უხეშად დარღვევის გამო, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მათ წინააღმდეგ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად – სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება. ამ წერილის მიხედვით, დარღვევა გამოიხატა შემდეგში: 2013 წლის 21 სექტემბერს, საბაჟო გამშვები პუნქტი „სადახლოს“ გავლით, საქართველოს მხრიდან სომხეთის მიმართულებით სახელმწიფო საზღვარი გადაკვეთა და დაახლოებით ერთი საათისა და 15 წუთის შემდეგ საქართველოს ტერიტორიაზე უკან შემობრუნდა „ტოიოტა პრადოს“ მარკის სატრანსპორტო საშუალება, რომელსაც მართავდა საქართველოს მოქალაქე. საბაჟო გამშვები პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა, რომელიც იმ მომენტისათვის არ იმყოფებოდა სამსახურში, მობილური ტელეფონ-

ნის მეშვეობით მისცა მითითება ცვლის უფროსს – მოსარჩელეს, რომ მომხდარიყო ამ სატრანსპორტო საშუალების გამარტივებული წესით გაშვება და შემოდგომ მისი შემოშვება, კერძოდ, განეხორციელებინათ რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო მისი დეტალური დათვალიერება. ეს დავალება მოსარჩელემ გადასცა მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებელს. სსიპ შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის მე-5 მუხლით, სამსახურის ხელმძღვანელს ეკრძალება ისეთი დავალების გაცემა, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას. ამასთან, დავალების კანონიერებასთან დაკავშირებული ეჭვის საფუძველზე, თანამშრომელი ვალდებულია აღნიშნული აცნობოს დავალების გამცემს ან ზემდგომ უფროსს. ეს მუხლი კი უხეშად იქნა დარღვეული.

10. მოსარჩელისათვის მოპასუხეს არ ჩამოურთმევია ახსნა-განმარტება ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით, არ მომხდარა მისი წინასწარი ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ და არ ჩაბარებია ბრძანება სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე და ოფიციალურად არ ყოფილა ინფორმირებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

11. სისხლის სამართლის №1/6235-13 საქმეზე, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26/07/2016წ. განაჩენით, დასაქმებული, მის მიმართ წარდგენილ ბრალდებაში, რაც გამოიხატებოდა ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებული სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობაში, დანაშაულისათვის, რაც გათვალისწინებულია სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. აღნიშნული განაჩენი სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოების მიერ დატოვებული იქნა უცვლელად და შესულია კანონიერ ძალაში.

12. მოსარჩელეს შემოსავლების სამსახურში საქმიანობისას, არასდროს ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური სახდელი და ითვლებოდა კვალიფიციურ და კეთილსინდისიერ თანამშრომლად.

13. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ დამსაქმებელმა აცნობა დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. დამსაქმებლის არგუმენტი კი, რომ 2013 წლის ნოემბერში მოსარჩელის წარმომადგენელს ჩაბარებული აქვს სისხლის სამართლის საქმის მასალები, სადაც ასევე განთავსებული იყო ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, არ იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებულ შრომითი ურთიერთობის

ბის შეწყვეტის შესახებ სათანადო შეტყობინებად. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა დასაქმებულის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე ის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას მიიჩნევდა შეჩერებულად.

14. სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველზე და ამ თვალსაზრისით, დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულის წინააღმდეგ აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე საქართველოს სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რაც გულისხმობს მოხელის მიერ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებას საჯარო ინტერესის საწინააღმდეგოდ, სხვისთვის რაიმე გამოჩენის მისაღებად, რამაც სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა გამოიწვია.

15. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ. განაჩენით, დასაქმებული ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენში სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულმა შეასრულა მასზე დაკისრებული სამსახურეობრივი მოვალეობა – განახორციელა საბაჟო კონტროლი – ზეპირი გამოკითხვა – დეკლარირება, არ მოახდინა ავტომანქანის დათვალიერება ორი გარემოებიდან გამომდინარე: 1) „საავტომობილო მიმოსვლისათვის გახსნილი საბაჟო გამშვები პუნქტის პროცედურული სახელმძღვანელოს“ მოთხოვნათა გათვალისწინებით (თავი 2, პუნქტი 9) მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება რისკის ანალიზის საფუძველზე ან სათანადო ინფორმაციის ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, ავტომანქანა არ იმყოფებოდა რისკ ჯგუფში – წითელ დერეფანში; 2) კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში – ზონაში (არა წითელ დერეფანში – სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება) და საფუძვლიანი ეჭვის გარეშე საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომელი არ არის ვალდებული მოახდინოს ავტომანქანის დათვალიერება.

16. განაჩენში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 214-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და განახორციელა საბაჟო კონტროლი – ზეპირი გამოკითხვა.

17. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა თუ კონკრეტულად რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან და

რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება. აღნიშნულის საპირისპიროდ დგინდება, რომ სადავო შემთხვევისას (რაც საფუძვლად დაედო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას) მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია დაკისრებული ვალდებულების დარღვევას, საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის წერილში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ მიიღო დავალება განეხორციელებინა რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო კონკრეტული მსუბუქი ავტომობილის დეტალური დათვალიერება, თუმცა დგინდება, რომ მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება მხოლოდ სათანადო ინფორმაციის ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. ამასთან დადგენილია, რომ კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში – ზონაში და არა წითელ დერეფანში – სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება, შესაბამისად, საქმის გარემოებების შესწავლის შედეგად არ დადგინდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევის ფაქტი.

18. საქმის მასალებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე შეფასების შედეგად სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტებს, რის გამოც, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ კანონშესაბამისად განხორციელდა დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2013 წლის 26 სექტემბრის №3-998 ბრძანების ბათილად ცნობა.

19. სააპელაციო პალატამ უარყო მოპასუხის შედაგება მოთხოვნის ხანდაზმულობის შესახებ და აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. მოხმობილ ნორმათა, ასევე, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-5, მე-7 მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებ-

ლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის (იხ. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწ., მე-5 ნაწ., მე-7 ნაწ.) საკითხს. ხოლო იმ შემთხვევებში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით ჩააბარებს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას ცხადია, დასაქმებულის მიერ ამ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა კარგავს აქტუალობას. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7 დღიანი ვადის ამონურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია უფლებამოსილი დასაქმებული გასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება.

20. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, სშკ-ის 38-ე მუხლი და არც კოდექსის სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. სააპელაციო პალატის მითითებით, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილიდან გამომდინარეობს ის აზრი, რომ დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას) გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მის მიერ გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა. პალატის მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევებზე შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

21. იმავდროულად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იყო პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღედგინა პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველეყო იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაეხადა მისთვის კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

22. სშკ-ის 44-ე და 32-ე მუხლების მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხეს ლეგიტიმური საფუძველი გააჩნდა ზიანის ანაზღაურებაზე, რაც გამონვეული იყო მიუღებელი ხელფასით.

23. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გასაჩივრა მოპასუხემ.

24. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოწინააღმდეგე მხარის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის „სამსახურიდან გათავისუფლების“ გამოყენების შესახებ შემოსავლების სამსახურის 2013 წლის 26 სექტემბრის №პ998 ბრძანების საფუძველზე ამავე წლის 25 სექტემბრიდან მოწინააღმდეგე მხარე გათავისუფლდა საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლოს“ ცვლის უფროსის თანამდებობიდან. აღნიშნული ბრძანების საფუძველია საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის 2013 წლის 24 სექტემბრის წერილი №105527-10, რომელშიც აღწერილი იყო, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად უნდა გამოყენებულიყო სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, გათავისუფლების ბრძანება შეიცავდა მისი გასაჩივრების წესსა და პირობებს, კერძოდ, ბრძანების მეორე პუნქტის თანახმად, „ამ ბრძანების გასაჩივრება შესაძლებელია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში და წესით, თბილისის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი მე-12 კილომეტრი №6)“. შესაბამისად, დასახელებული ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით მოწინააღმდეგე მხარეს კანონით დადგენილ ვადაში უნდა მიემართა სასამართლოსათვის.

25. კასატორი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციისა და სააპელაციო სასამართლოს მითითებას, რომ კასატორს დასაქმებულისათვის არ ჩამოურთმევია ახსნა-განმარტება ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით, რომ არ მოხდა მისი წინასწარი ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ, არ ჩაპბარებია ბრძანება სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე და ოფიციალურად არ ყოფილა ინფორმირებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ [გასაჩივრებული განჩინების 3.1.3 პუნქტი]. აღნიშნულთან დაკავშირებით კასატორი განმარტავს, რომ მისთვის გაუგებარია, რის საფუძველზე გააკეთა სასამართლომ ზემოაღნიშნული დასკვნა, მაშინ, როცა თავად მოწინააღმდეგე მხარე ადასტურებდა, რომ ამ საკითხთან დაკავშირებით მოხდა გასაუბრება და აიმედებდნენ, რომ სისხლის სამართლის საქმის წარმოება მის სასარგებლოდ დასრულდებოდა. ამ ფაქტის თაობაზე არსებობს სასამართლოს სხდომის ოქმში ჩანაწერი, ხოლო სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში დასახე-

ლებული გარემოების დადგენისას მიუთითა, რომ იგი დაეყრდნო მხარეთა ახსნა-განმარტებასაც. ეს ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ თავად ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის ეტაპზე სასამართლომ უკვე უხეშად დაარღვია სსსკ-ის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმადაც სასამართლოს იმპერატიულად ეკისრება საქმის ირგვლივ არსებული ყველა მასალისა და მტკიცებულების შესწავლისა და გამოკვლევის და მათი ურთიერთშეჯერების საფუძველზე შესაბამისი გადანყვეტილების მიღების ვალდებულება.

26. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს გასაჩივრებული განჩინების 3.1.6. პუნქტით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებაზე და აღნიშნავს, რომ მას შემდეგ, რაც სასამართლოში ჩატარდა რამდენიმე მოსამზადებელი სხდომა, მოსარჩელე მხარის წარმომადგენელი, რომელიც მისი ინტერესების დამცველი იყო სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებშიც, ადასტურებდა და სასამართლოს განუმარტავდა, რომ დასახელებულ ფაქტობრივ გარემოებას ადგილი არ ჰქონია, კერძოდ, დაცული არ იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, თუმცა, მას შემდეგ, როცა შემოსავლების სამსახურმა სასამართლოს დავალების საფუძველზე შესაბამისი მტკიცებულება წარადგინა სასამართლოში, კერძოდ, ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურის 2013 წლის 23 სექტემბრის წერილი, რომლითაც მოთხოვნილი იყო დასაქმებულის დანიშვნის ბრძანება, ასევე აღნიშნული სამსახურის 2013 წლის 08 ოქტომბრის №6838/15-04/03/4 წერილი, რომლითაც მოთხოვნილი იყო ინფორმაცია იმის თაობაზე, გათავისუფლდა თუ არა მოწინააღმდეგე მხარე დაკავებული თანამდებობიდან და დადებითი პასუხის შემთხვევაში – გათავისუფლების ბრძანების ასლი. 2013 წლის 09 ოქტომბრის №21-15/77596 ზემოაღნიშნული სამსახურის საპასუხო წერილით ამ უკანასკნელს გაეგზავნა 2013 წლის 26 სექტემბრის №პ-998 ბრძანება და ეცნობა, რომ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, გამოიკვეთა, რომ მხარის წარმომადგენელს სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებში, აღნიშნულ საქმეზე შედგენილი ოქმის საფუძველზე გადაცემული ჰქონდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება. ეს ფაქტობრივი გარემოება დასტურდება ინფორმაციის გაცვლის შესახებ ოქმით, სადაც მითითებულია სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებში მხარის წარმომადგენლისათვის გადაცემული მტკიცებულებები.

27. კასატორი განმარტავს, რომ განსახილველ დავაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილების 3.2.4. პუნქტში მიუ-

თითა, რომ სარჩელის ხანდაზმულობის ვადა არ იყო დარღვეული. ამ ფაქტობრივი გარემოების შეფასება წარმოდგენილია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტში, სადაც სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი, სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძვლიანია სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და სამსახურებრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ. ამის საწინააღმდეგოდ კასატორი განმარტავს, რომ მან პირველი ინსტანციის სასამართლოში არაერთხელ დააფიქსირა, რომ გადაცემული საშვი არ წარმოადგენს მკაცრი აღრიცხვის დოკუმენტს და სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში არ ხდება ამ დოკუმენტის ჩაბარება, რადგან ამგვარი ვალდებულება არც შინაგანანესით და არც სხვა ნორმატიული აქტით არ არის დადგენილი შემოსავლების სამსახურის თანამშრომელთათვის, რომელთა საშვების გააქტიურება და მათი დეაქტივაცია ხდება დისტანციურად და შესაბამისად, საშვის ქონა არ ნიშნავს, რომ ყოფილი თანამშრომელი ისევ შეძლებს ადმინისტრაციულ შენობაში შესვლას.

28. კასატორმა ასევე განმარტა, რომ მოწინააღმდეგე მხარე წარმოადგენდა შემოსავლების სამსახურში დასაქმებულ პირს და განსხვავებით სხვა, ჩვეულებრივი კერძო სამართლის იურიდიული პირებისაგან, აღნიშნული სამსახური წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, სადაც მუშაობას ახასიათებს თავისი სპეციფიკა, ხოლო საქმის წარმოება, რომელიც ნებისმიერი დასაქმებული პირის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია, განსხვავებული წარმოების წესით ხასიათდება. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად შეგებულების დროსაც ითვლება და შემოსავლების სამსახურის ვერც ერთი თანამშრომელი ვერ ისარგებლებს კუთვნილი ანაზღაურებადი თუ ანაზღაურების გარეშე შეგებულებით სათანადო ბრძანების გაფორმების გარეშე, მაშინ როცა 1 დღიან მივლინებაზეც კი შესაბამისი ბრძანება ფორმდება, რომელიც ტარდება ელექტრონული დოკუმენტ-ბრუნვის საშუალებით, რეგისტრირდება და ენიჭება შესაბამისი ნომერი, გაუგებარია 3 წლისა და 8 თვის განმავლობაში (სარჩელის აღძვრამდე) მოწინააღმდეგე მხარე არც ერთხელ რატომ არ დაინტერესდა, შეჩერდა თუ არა მისი სამსახურებრივი ურთიერთობა და რატომ დაეყრდნო მხოლოდ კანონის ნორმას, მაშინ, როდესაც აღნიშნული საკითხის გარკვევის

შესაძლებლობა ჰქონდა.

29. საკასაციო საჩივრის ავტორი მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელის ხანდაზმულობის საკითხის დასადგენად უნდა შემოწმდეს რა ვადაში ჰქონდა უფლება დასაქმებულს მიემართა სასამართლოსათვის. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 პუნქტებით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა კანონმდებელმა დაუკავშირა მხოლოდ იმ შემთხვევას, როდესაც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით გასცემს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებას, ან გასცემს ამგვარ დასაბუთებას გათავისუფლებული პირის მოთხოვნის შემთხვევაში. კასატორი აღნიშნავს, რომ ეს მსჯელობა განვითარებულია სუსგ-ს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში საქმეზე №ას-469-450-2016, სადაც სასამართლო განმარტავს, რომ „საკასაციო პალატას კასატორის პოზიცია მოცემულ საქმესთან მიმართებით ვარგის სამართლებრივ საფუძვლად არ მიაჩნია და განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა, კანონმდებელმა დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის საკითხს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 ნაწილი). იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი საკუთარი ინიციატივით ჩააბარებს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, ცხადია, დასაქმებულის მიერ ამ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა კარგავს აქტუალობას. საბოლოოდ, ნორმათა ანალიზიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7-დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაში უფლებამოსილი, დასაქმებული გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება. არც 38-ე მუხლი და არც ამ კოდექსის სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. დასაქმებული არ არის ვალდებული, მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და, შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მის მიერ გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა. პალატის მოსაზ-

რებით, ასეთ შემთხვევებზე სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ბრძანების გასაჩივრების უფლების დაცვის სასარჩელო ფორმის გამოყენებას ხანდაზმულობის ვადა არ აფერხებს“.

30. კასატორის აზრით, აღნიშნული პოზიციის შემდეგ ცალსახაა, რომ სასამართლომ სადავო სარჩელის ხანდაზმულობის შემომების ეტაპზე უნდა იხელმძღვანელოს არა სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული წესით, არამედ სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობით და შესაბამისად, სამართლებრივი დასაბუთება სწორედ დასახელებული ნორმის პირველი ნაწილის დანაწესით უნდა განხორციელდეს.

31. კასატორი უსაფუძვლოდ მიიჩნევს სასამართლოს მსჯელობას, რომლის მიხედვითაც მოწინააღმდეგე მხარესთან არ მომხდარა საბოლოო ანგარიშსწორება, რადგან სასამართლომ ეს ფაქტი დადგენილად მიიჩნია ამ საკითხთან დაკავშირებით ყოველგვარი კითხვის დასმის გარეშე. ამასთან, სასამართლო სხდომაზე დამსაქმებელმა მიუთითა სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომელიც არ ითვალისწინებს კომპენსაციის გადახდას უხეში დარღვევისათვის პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში. ასევე, საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვისას მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ ისინი იმდენად იყვნენ დაკავებულები მისი მარწმუნებლის სისხლის სამართლის საქმის წარმოების ფარგლებში მისი უდანაშაულობის დამტკიცებით, რომ მათ ყურადღება არ მიუქცევიათ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებისთვის. ამასთან დაკავშირებით, კასატორი აღნიშნავს, რომ სისხლის სამართლის საქმე და სამოქალაქო საქმე ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი საქმის წარმოებაა და პირს სისხლის სამართლის საქმის მიმართ უპირატესი სუბიექტური აღქმაც კი არ უნდა გააჩნდეს, ვინაიდან სამოქალაქო სამართალწარმოებაზე უპირატესი არაა თავისი მნიშვნელობით, რის გამოც დაუსაბუთებელია მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენლის დასახელებული არგუმენტი. კასატორისათვის გაუგებარია რა მტკიცებულებას დაეფუძნა დასაქმებულისთვის საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობის ფაქტის დადგენა, მაშინ, როცა დასაქმებულმა 2013 წლის სექტემბრის თვეში ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება დარიცხული – 1 071,45 ლარის ოდენობით, ხოლო ხელზე ასაღები თანხა – 827,16 ლარი მიიღო, ისე, რომ არ დაინტერესებულა, რატომ ჩაერიცხა არასრული ხელფასი.

32. კასატორი მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს ნების გან-

მარტებასთან დაკავშირებულ მსჯელობაზე და აღნიშნავს, რომ მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა, როგორც ამას სასამართლო განმარტავს, ცალსახაა, რომ მეორე მხარე უნდა მიუვიდეს ან ამ მიღების ობიექტური შესაძლებლობა უნდა გააჩნდეს, სხვა შემთხვევაში, ცალსახად ნების გამოვლენის მიღებისათვის რომელიმე კონკრეტული ფაქტის დაკავშირება, მიღების ობიექტური შესაძლებლობის გარეშე არაგონივრულ სტანდარტს დაამკვიდრებდა სამოქალაქო სამართლის სტაბილურობაში და შესაბამისად, არასწორ სამართლებრივ პრაქტიკას ჩამოაყალიბებდა. სარგებლობის პროცესში, დრო სამართლიანი სასამართლოს უფლებას გასდევს მთლიანად უფლებით სარგებლობის განმავლობაში. ხშირ შემთხვევაში, ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა თავიდანვე გარკვეული დროით არის პირობადებული – ამა თუ იმ უფლების, ინტერესის დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვა უფლების დარღვევიდან გარკვეული ვადით არის შეზღუდული (მაგალითად, საარჩევნო უფლების დაცვისას). ასევე, კანონმდებლობა ვადებით ზღუდავს სამართლიანი სასამართლოს უფლების ისეთი უმნიშვნელოვანესი კომპონენტების გამოყენებას, როგორებიცაა – სასამართლოს გადანყვეტილების ზემდგომ ინსტანციებში გასაჩივრების უფლება.

33. სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაც განსაზღვრავს სასამართლოში საქმეთა განხილვის წესს და მათ შორის ვადებს, რომლის განმავლობაშიც მხარემ უნდა შეასრულოს მოქმედება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი კარგავს ამ მოქმედების მოგვიანებით შესრულების უფლებას. მაგალითად, სსკ-ის 59-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად: „საპროცესო მოქმედება სრულდება კანონით დადგენილ ვადაში“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, „სასამართლო გადანყვეტილებებისა და განჩინებების გასაჩივრების კანონით განსაზღვრული ვადების გაგრძელება ან აღდგენა დაუშვებელია“. ამავე კოდექსის 63-ე მუხლის თანახმად, „საპროცესო მოქმედების შესრულების უფლება გაქარწყლდება კანონით დადგენილი ან სასამართლოს მიერ დანიშნული ვადის გასვლის შემდეგ. საჩივარი ან საბუთები, რომლებიც შეტანილია საპროცესო ვადის გასვლის შემდეგ, განუხილველი დარჩება“.

34. საკასაციო საჩივრის ავტორი აღნიშნავს, რომ განსახილველ საქმეზე ზემოაღნიშნული მსჯელობაა მართებული და არა მოცემულ გადანყვეტილებაში სასამართლოს განმარტება. კერძოდ, მიღება-სავალდებულო ნების გამოვლენისას არ შეიძლება მისი გამოვლენის მიღება მხოლოდ უშუალოდ ამ ნების მიღებას დაეუკავშიროთ, არამედ სავსებით სწორი და სამართლებრივად დასაბუთებული განმარტებაა, რომ ნების მიღების ობიექტური შესაძლებლობა უნდა არსებობდეს მხარისათვის, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ვადები

მუდმივად კითხვის ნიშნის ქვეშ იქნებოდა და თითოეული გარიგების შესრულება, მისი ბათილობა, შეცლილება ყოველთვის ისეთ ვადაზე იქნებოდა დამოკიდებული, რომელიც შეიძლება არც დადგეს. ამდენად, სასამართლომ ზემოაღნიშნული ობიექტურობის სტანდარტით უნდა შეაფასოს გამოვლენილი ნების მიღების შესაძლებლობა.

35. კასატორი დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართლის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპს გარიგება წარმოადგენს, რომელიც სსკ-ის თანახმად გაიგივებულია ნების გამოვლენასთან. თუმცა, მხოლოდ ეს უკანასკნელი ერთმნიშვნელოვნად გარიგების არსებობას არ ნიშნავს, არამედ, გარიგების არსებობისას კონტრაქტები ურთიერთმფარავ ნებას გამოავლენენ, რომელიც სამართლებრივი შედეგის დადგომისკენაა მიმართული. განსახილველ შემთხვევაში, კი, კასატორის მიერ გამოვლენილი ნება სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისკენ იყო მიმართული და შესაბამისად, მონინალმდევე მხარეს ობიექტური შესაძლებლობა ჰქონდა მიეღო ეს ნება და გაცნობოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას, რომელიც ჩაბარებული ჰქონდა. თუმცა, თავისი დაუდევრობის გამო ვერ მოახერხა გასაჩივრების უფლების შეტყობა.

36. კასატორი სადავოდ ხდის მონინალმდევე მხარის სასარგებლოდ დაკისრებულ განაცდურს 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ვინაიდან, მიაჩნია, რომ აღნიშნული შეუსაბამოა გადანყვეტილებაში მოცემულ მთლიან მსჯელობასთან, კერძოდ, სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, აუცილებლად უნდა შეფასდეს არსებობდა თუ არა დამსაქმებლის ბრალის გარეშე დამდგარი ობიექტური შესაძლებლობა პირი გამოცხადებულიყო სამსახურში. კასატორის განმარტებით, დამსაქმებლის ბრალით მოცდენა ანაზღაურებას ექვედებარება, თუმცა დამსაქმებლის ყოველი მოქმედება არ წარმოადგენს ამ მუხლის გამოყენების წინაპირობებს. ყურადსაღებია გარემოება, რომლის მიხედვითაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა არ იცოდა და არც შეიძლებოდა სცოდნოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და ეგონა, რომ შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა და სწორედ ამ საფუძვლით არ ცხადდებოდა სამსახურში. ერთი მხრივ, სასამართლომ დაადგინა ზემოაღნიშნული, მეორე მხრივ კი, დამსაქმებელს მისი ბრალით იძულებითი მოცდენის გამო დააკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. ზემოაღნიშნული ფაქტები და მათთან დაკავშირებით სასამართლოს მსჯელობა შეუსაბამოა და იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მივიჩნევთ, რომ დასაქმებულს

ეგონა შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა, იძულებითი განაცდური უნდა მისცემოდა არა 2013 წლის 26 სექტემბრიდან, არამედ იმ დღიდან, როცა მას უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს დასაქმებულის განცხადებაზე, რომლითაც იგი არ ითხოვდა სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელებას, არამედ – აღდგენას.

სამოტივაციო ნაწილი:

37. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, ასევე, მტკიცებულებების შეჯერებისა და გაანალიზების, საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგი მოტივაციით.

38. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება).

39. მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილადაა ცნობილი დავის გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

40. დამსაქმებლის 2013 წლის 31 მაისის №პ-277 ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის „სადახლო“ ცვლის უფროსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულებით.

41. სადავო ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, „შემოსავლების სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“, „ზ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების და მე-10 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

42. დასაქმებულის ხელფასი, 2013 წლის 25 სექტემბრის მდგომარეობით, შეადგენდა 1500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

43. განსახილველ შემთხვევაში, წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზის დასაშვებობა (დასაბუთება) უნდა შემომდგეს შემდეგი მიმართულებებით: ა) ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც მართლზომიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს სადავო ბრძანების გამოცემისას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით; ბ) დაიცვა თუ არა დასაქმებულმა სადავო ბრძანების გასაჩივრების სშკ-ით დადგენილი ვა-

და; გ) სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგად, რა წესით უნდა განსაზღვრულიყო კომპენსაციის ოდენობა.

44. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალ-წარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემო-ებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესა-გებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.). შრომით-სამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილება გარ-კვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქ-მებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობა-ზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვ-ნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მის-მა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონ-კრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (შრომითსამარ-თლებრივ დავებში იხ., მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვე-ული თავისებურებების შესახებ სუსგ №ას-630-630-2018, 6 ივლი-სი, 2018 წელი, პ-34; აგრეთვე, სუსგ-ები №ას-483-457-2015, 07 ოქ-ტომბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; პ-43).

45. ამ შემთხვევაშიც, დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით კასა-ტორია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით და-ადასტუროს დასაქმებულის მიერ, მასზე ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარ-ღვევის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მო-სარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძ-ვლად იქნება მიჩნეული.

46. დამსაქმებლის მითითებით (ფაქტებზე მითითების ტვირთი) მოსარჩელის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება გამოიხატა შემდეგში:

47. საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 24/09/2013წ. № 105527-21-10 წერილის მიხედვით, სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევა გამოიხატა შემდეგში: 2013 წლის 21 სექტემბერს, საბაჟო გამშვები პუნქტი „სადახლოს“ გავლით, საქართველოს მხრიდან სომხეთის მიმართულებით სახელმწიფო საზღვარი გადაკვეთა და დაახლოებით ერთი საათისა და 15 წუთის შემდეგ საქართველოს ტერიტორიაზე უკან შემობრუნდა „ტოიოტა პრადოს“ მარკის სატრანსპორტო საშუალება, რომელსაც მართავდა საქართველოს მოქალაქე. საბაჟო გამშვები პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა, რომელიც იმ მომენტისათვის არ იმყოფებოდა სამსახურში, მობილური ტელეფონის მეშვეობით მისცა მითითება ცვლის უფროსს – მოსარჩელეს, რომ მომხდარიყო ამ სატრანსპორტო საშუალების გამარტივებული წესით გაშვება და შემოდგომ მისი შემოშვება, კერძოდ, განეხორციელებინათ რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო მისი დეტალური დათვალიერება. ეს დავალება მოსარჩელემ გადასცა მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებელს. სსიპ შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის მე-5 მუხლით, სამსახურის ხელმძღვანელს ეკრძალება ისეთი დავალების გაცემა, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას. ამასთან, დავალების კანონიერებასთან დაკავშირებული ეჭვის საფუძველზე, თანამშრომელი ვალდებულია აღნიშნული აცნობოს დავალების გამცემს ან ზემდგომ უფროსს. ეს მუხლი კი, უხეშად იქნა დარღვეული.

48. აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელმა თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ზემოაღნიშნული წერილის გარდა, კონკრეტულად, რა მოვალეობები დაარღვია დასაქმებულმა და რაში გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება, ვერ წარმოადგინა.

49. ზემოაღნიშნულის საპირისპიროდ, საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის წერილში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ მიიღო დავალება განეხორციელებინა რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო კონკრეტული მსუბუქი ავტომობილის დეტალური დათვალიერება. თუმცა დგინდება, რომ მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება მხოლოდ სათანადო ინფორმაციის ან საფუძველიანი ეჭვის საფუძველზე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონდა. ამასთან, დადგენილია, რომ კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში – ზონაში და არა წითელ დერეფანში – სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება.

50. გარდა ზემოაღნიშნულისა, სისხლის სამართლის №1/6235-

13 საქმეზე, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26/07/2016წ. განაჩენით, დასაქმებული, მის მიმართ წარდგენილ ბრალდებაში, რაც გამოიხატებოდა ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებული სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობაში, დანაშაულისათვის, რაც გათვალისწინებულია სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. აღნიშნული განაჩენი სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოების მიერ დატოვებული იქნა უცვლელად და შესულია კანონიერ ძალაში. განაჩენში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 214-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და განახორციელა საბაჟო კონტროლი – ზეპირი გამოკითხვა.

51. შესაბამისად, გასაზიარებელია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა იმასთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, თუ კონკრეტულად რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება.

52. დასაქმებულისათვის დაკისრებული მტკიცებების ტვირთის სათანადოდ რეალიზების შეუძლებლობის მიუხედავად, დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად შეუფასებლობას სადავოდ ხდის კასატორი და მასვე მიაჩნია, რომ დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა.

53. საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის პოზიციას და ყურადღებას მიაქცევს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ: სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

54. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საკასაციო პალატა განმარ-

ტავს, რომ კონკრეტული დისციპლინური გადაცდომის ხასიათის განსაზღვრისას, მართალია, არა – პირველხარისხოვანი, მაგრამ გარკვეული მნიშვნელობა ენიჭება იმ გარემოებასაც, რომ მოსარჩელისათვის ეს დისციპლინური გადაცდომა არის ერთადერთი. მას მუშაობის პერიოდში, არასოდეს დაურღვევია შინაგანანესი და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რომელიმე დისციპლინური სახდელი.

55. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ 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 იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

56. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ (იხ., საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის გადაწყვეტილება საქმეზე გადაწყვეტილება საქმეზე №2/2-389)

57. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ [კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფ-

როხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით], დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანანგის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, კასატორმა (დამსაქმებელმა) თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვერ დაადასტურა კონკრეტულად, რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება (იხ., ამ გადანყევტილების პ-51). საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით, თუმცა, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, საკასაციო პალატა მაინც იმსჯელებს შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე. ამ თვალსაზრისით საკითხის კვლევისას საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ენიშნააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებას, რის გამოც სადა-

ვო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

58. ერთ-ერთ საქმეში რომელშიც დამსაქმებელი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ უცხო პირის დაცულ ტერიტორიაზე შესაყვანად საკუთარი ID ბარათის გამოყენებას, არ იქნა გაზიარებული საკასაციო პალატის მიერ, ვინაიდან მიჩნეული იქნა, რომ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა თავისი ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე (ამასთან, შედეგობრივი თვალსაზრისით) არ იყო უხეში: დაცულ ზონაში შეყვანილი უცხო პირი იყო სამსახურის ყოფილი თანამშრომელი, რომელიც დაცულ ტერიტორიაზე იმყოფებოდა მხოლოდ 10 წუთის განმავლობაში და ამ დროის განმავლობაში, როდესაც ის ყოფილ თანამშრომლებს მოიკითხავდა, მის გვერდით იყო მოსარჩელე ან აღნიშნული პირი იყო მისი თვალთახედვის არეში. ამ დისციპლინური გადაცდომის შედეგად რაიმე სახის ზიანი არ დამდგარა (იხ., სუსგ №ას-166-156-2017, 21 აპრილი, 2017 წელი; პპ: 16-18).

59. ნიშანდობლივია, რომ ზოგადად, სამსახურების შინაგანანესით დადგენილია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენის მიმართ, გამოსაყენებელი შესაძლო ღონისძიებები, როგორცაა: ხელფასის დაქვითვა; შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; უფრო დაბალ სახელფასო საფეხურზე გადაყვანა; სამსახურიდან გათავისუფლება. რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება როდი წარმოადგენს. შესაძლოა, ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელ ორგანიზაციათა შინაგანანესის მიხედვით დამსაქმებელი შეუზღუდავი იყოს არათანმიმდევრული პრინციპით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების უფლება, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის [სსკ-ის 115-ე მუხლი] და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად (იხ., სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი). საკასაციო პალატამ არაერთ გადანყვეტილებაში განმარტა, რომ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლება ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახედელია (სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძველით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით არსებობს სასამართლოს მიერ მყარად დადგენილი პრაქტიკა იხ., სუსგ-ები №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-1028-970-2015, 03 თებერვალი, 2016 წელი; №ას-1276-

1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი).

60. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომის – „დათხოვნის“ გამოყენება ვერ იქნება მიჩნეული შესაბამის და რელევანტურ ღონისძიებად. მით უფრო, რომ საქმის მასალებით დადაგენილია მოსარჩელეს შემოსავლების სამსახურში საქმიანობისას, არასდროს ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური სახდელი და ითვლებოდა კვალიფიციურ და კეთილსინდისიერ თანამშრომლად (ამ განწყვეტილების პ-12). განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის გარემოებების შესწავლის შედეგად არ დადგინდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი, არაპროპორციულ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში კასატორმა ვერ წარმოადგინა დასაშვები საკასაციო პრეტენზია.

61. საკასაციო საჩივრით შედავებული მომდევნო საკითხი შეეხება სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადას.

62. აღსანიშნავია, რომ სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადის დაცულობის კუთხით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებულია იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ დამსაქმებელმა სათანადო წესით არ აცნობა დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ყოველ შემთხვევაში, აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა, ხოლო დამსაქმებლის არგუმენტი, რომ 2013 წლის ნოემბერში მოსარჩელის წარმომადგენელს ჩაბარებული აქვს სისხლის სამართლის საქმის მასალები, სადაც ასევე განთავსებული იყო ბრძანება დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, არ იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სათანადო შეტყობინებად. ამასთან, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის უფლებაა ინდივიდუალურად იქნეს გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლებას უკავშირდება. იხ., სუსგ №ას-720-685-2015, 29.12.2015; შდრ: №ას-1019-980-2016, 05.07.20176.

63. სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადის დაცულობის კუთხით, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა დასაქმებულის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე ის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობას მიიჩნევდა შეჩერებულად.

64. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა ვრცელდება სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე. ხანდაზმულობის ვადების დაწესებით, კანონმდებლის მიზანია გამორიცხოს კრედიტორის უფლების განხორციელების არათანაზომიერად ან ბოროტად გამოყენების საფრთხე. გარდა ამისა: ა) ხანდაზმულობის ვადა სასამართლოს უმსუბუქებს ფაქტების დადგენისა და შესწავლის პროცესს და ამ გზით ხელს უწყობს დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანას; ბ) ხელს უწყობს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილიზაციას; გ) აძლიერებს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტების ურთიერთკონტროლს და იძლევა დარღვეული უფლების დაუყოვნებლივ აღდგენის სტიმულიზაციას (იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007, 63; შდრ: სუსგ 11.06.2012 საქმე №ას-547-515-2012). ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება. ხანდაზმულობის ვადა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას მატერიალური და არა პროცესუალური თვალსაზრისით. ხანდაზმულობის ვადის საფუძველია უფლების დარღვევა, რომელიც შესაძლოა კანონიდან გამომდინარეობდეს ან ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოიშვას. ხანდაზმულობის ვადების გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში.

65. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება №1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ოლღა სუმბათაშვილი და იგორ ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

66. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები ასევე მიიჩნევა საქმის სწორად გადანყვევების ერთ-ერთ ეფექტურ გარანტიად. კერძოდ: გადანყვევტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს, შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადანყვევტილების მისაღებად. სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც, საბოლოო ჯამში, გაართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე გაფერმკრთალდება მონმეთა მეხსიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადანყვევებისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისაგან.

67. ზემოთ ჩამოთვლილი ლეგიტიმური მიზნების არსებობას იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოც. 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადანყვევტილებაში საქმეზე სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, სასამართლო განმარტავს: „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან გადანყვევტიონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51).

68. ხანდაზმულობის ვადის დენის დანყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ, ამასთან ივარაუდება, რომ მან დარღვევის განხორციელებისთანავე შეიტყო აღნიშნულის შესახებ. სანინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს (იხ. სუსგ №ას-988-1021-2011, 15.11.2011).

69. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა თუ: ა) რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და ბ) საიდან უნდა აითვალოს „ა“ პუნქტში მითითებული ვადა.

70. პირველ რიგში, აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის მიხედვით შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რადგან ამით ირღვევა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი (შდრ: სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).

71. საგულისხმოა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა (შდრ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი). როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში), მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ, კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება. (დამატებით იხ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, თბილისი, 2016, 247).

72. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზე დამოკიდებულია. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვე-

ტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. ამდენად, გასაჩივრების ვადებთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ მითითებული ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადანყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს მოცემულობა, რომ დასაქმებულის მიერ კანონით განსაზღვრული ვადის გაშვების მიუხედავად, დამსაქმებელი გამოხატავს მზადყოფნას, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ამტკიცოს, რა დროსაც გასაჩივრების ვადის ფარგლებით აღნიშნული მტკიცება სასამართლომ არ უნდა შეზღუდოს. ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივ-

რების ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა მოპასუხის სამტკიცებელია, მითითებული გარემოება ფაქტის საკითხია, შესაბამისად, საპროცესო-სამართლებრივად ფაქტები, რომლითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს.

73. როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის მეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით მეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. ლოგიკურია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთება იმ შემთხვევაშიც, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობით მეტყობინება მეტად ან ნაკლებად მოიცავს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთებას.

74. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან.

75. ერთ-ერთ საქმეში, რომელშიც სარჩელი ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული, სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „დასაქმებულს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების მიხედვით ჩაჭბარდა მეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და მას უნდა მიემართა კომპანიისათვის მეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ან მიღებაზე უარის თქმიდან (ეს ვადა მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარულ დღეს შეადგენს) 30 კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებული უფლებამოსილი იყო სასამართლოში გაესაჩივრებინა დამსაქმებლის გადანაცვეტილება (მდრ: სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).

76. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი, სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძვლიანია სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და სამსახურებრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ.

77. დადგენილია ისიც, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ.-ის განაჩენით, დასაქმებული ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს.

78. გამამართლებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლიდან გონივრულ ვადაში, 2017 წლის 12 ივლისს, დასაქმებულმა მიმართა დამსაქმებელს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით, რაზედაც იმავე წლის 02 აგვისტოს დამსაქმებელისაგან უარი მიიღო იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულმა სადავო ბრძანება კანონით დადგენილ ვადაში არ გაასაჩივრა, ხოლო მის მიმართ დამდგარი კანონიერ ძალაში შესული გამამართლებელი განაჩენი არ ქმნიდა საფუძველს დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისათვის.

79. დადგენილია, რომ 2017 წლის 25 აგვისტოს დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის (თანმდევრი შედგებით) მოთხოვნით. მაშასადამე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა უნდა აითვალოს სწორედ იმ თარიღიდან, როდესაც დასაქმებულმა სამსახურში აღდგენაზე უარი მიიღო, საიდანაც გასაჩივრების კანონით დადგენილი ვადა დაცულია. სსკ-ის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ე.ი. თუ ხანდაზმულობის წარმოშობის მომენტის დადგენა ობიექტურად შეუძლებელია, ყურადღება უნდა მიექცეს სუბიექტურ მომენტს, ამასთან იგულისხმება, რომ ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტები თანმხვედრია, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ ეთანხმება ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტების თანხვედრას, მაშინ მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, იმის გასარკვევად, თუ როდიდან უნდა დაიწყოს ხანდაზმულობის ვადის ათვლა. (იხ.,

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 2007, 64). შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო პალატადაუსაბუთებლობის გამო არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას ხანდაზმულობის ვადის დენასთან დაკავშირებით (იხ., წინამდებარე გადაწყვეტილების პ-26.)

80. საკასაციო პალატა არ იზიარებს სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან დაკავშირებულ სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთების იმ ნაწილს, რომლის მიხედვით, ვინაიდან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას), გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, არამედ ასეთ შემთხვევებზე სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-20). სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთების ამ ნაწილთან დაკავშირებით, კასატორი იშველიებს სასამართლო პრაქტიკას საქმეზე №ას-469-450-2016 და მისთვის გაუგებარია 3 წლისა და 8 თვის განმავლობაში (სარჩელის აღძვრამდე) მოსარჩელე არცერთხელ რატომ არ დაინტერესდა, შეჩერდა თუ არა მისი სამსახურებრივი ურთიერთობა და რატომ დაეყრდნო მხოლოდ კანონის ნორმას, მაშინ, როდესაც აღნიშნული საკითხის გარკვევის შესაძლებლობა ჰქონდა. პირველ რიგში, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კასატორის მიერ მოხმობილი სასამართლო პრაქტიკა მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით არარელევანტურია (შდრ: სუსგ №ას-469-450-2016). გარდა ამისა, ნიშანდობლივია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დებულების (3 წლიანი ვადა) მიხედვით განისაზღვრებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ დროიდან სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის დებულებით ჩამოყალიბებულია სპეციალური ვადა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის, რომელიც შეადგენს 30 დღეს (იხ., სუსგ №ას-1343-1263-2017, 20 დეკემბერი, 2017).

81. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის დაუცველობის თვალსაზრისითაც არ არის წარმოდგენილი დასაშვები

(დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია. საკასაციო პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სშკ-ის არც 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების უფლებაზე მაინც ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. იმავედროულად, საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის ამ გადაწყვეტილების პპ: 27, 35-ში წარმოდგენილ საკასაციო პრეტენზიებს უსაფუძვლობის გამო.

82. მესამე საკასაციო პრეტენზიით შედავებულია დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების მართლზომიერება. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში კასატორმა წარმოადგინა ნაწილობრივ დასაშვები საკასაციო შედავება (პრეტენზია) შემდეგ გარემოებათა გამო:

83. დადგენილია, რომ გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელადაა დატოვებული თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება, მათ შორის იმ ნაწილშიც, რომლითაც მოსარჩელე, აღდგენილ იქნა სსიპ შემოსავლების სამსახურის, საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვებ პუნქტ „სადახლოს“ ცვლის უფროსის თანამდებობაზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

84. კასატორი სადავოდ ხდის მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და მისთვის სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის მიკუთვნების მართლზომიერებას. ერთ-ერთი შრომითი დავის განხილვის დროს, საკასაციო სასამართლომ საერთო სასამართლოების ყურადღება გაამახვილა შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგებისას კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მართებულ გამოყენებაზე. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რო-

მელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სპეც დასაქმებულს 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 დასაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“ (იხ., სუსგ №ას-941-891-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი, პ-46).

85. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ვინაიდან მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა ექვემდებარება საქართველოს კანონმდებლობით მოწესრიგებას, უცხო ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკასა და საკანონმდებლო გამოცდილებას მოცემულ საქმეზე გავლენა ვერ ექნება და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის – სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების დაფუძნება უმართებულოა, თუმცა, საჩუკომენდაციო თვალსაზრისით, საყურადღებოა ILO-ს 1982 წლის NNო.158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, სადაც ასახული დებულებები დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს წარმოადგენს. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ როგორც წესი, პირვანდელ თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენა შემდეგ კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს, კერძოდ, დასაქმებული დათხოვნილი უნდა იყოს დაკავებული თანამდებობიდან, დათხოვნის საფუძველი უნდა იძლეოდეს დათხოვნის უკანონოდ მიჩნევისა და მისი ბათილობის წინაპირობას. დათხოვნის მართლზომიერება კანონით გათვალისწინებულ ვადაში უნდა იქნეს შეცილებული. ამასთან, კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე, აღდგენა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს დასაქმებლის დაცვის ღირს რაიმე ინტერესს.

86. ამდენად, მართალია, დასაქმებლის ინიციატივით უკანონოდ გათავისუფლების სამართლებრივ შედეგებს შორის დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, თუმცა, მისი დაკმაყოფილება გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებების არსებობას უკავშირდება. პროცესუალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით, მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს ფაქტები, რომლებიც მისი არამართლზომიერი გათავისუფლების პრეზუმფციას ქმნის, ხოლო მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს მასთან

დასაქმებული სუბიექტის გათავისუფლების მართლზომიერება და აღნიშნული სუბიექტის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენის შეუძლებლობა. მტკიცების ტვირთის ამგვარად გადანაწილება შესაბამისობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დამკვიდრებულ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან.

87. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორმა არათუ ვერ დაამტკიცა, არამედ არც კი მიუთითებია იმ გარემოებაზე, რომ დავის განხილვის დროისათვის მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას იკავებს სხვა პირი კონკურსის წესით (შდრ: სუსგ №ას-499-499-2018), ან რომ მოსარჩელეს ამდენი ხნის განმავლობაში არ უმუშავია და კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება, რამდენად ეფექტურად განხორციელებს იგი დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას (შდრ: სუსგ №ას-863-830-2016, 05 იანვარი, 2017) ანუ, სამსახურში აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია.

88. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესის იმ ნორმატიული შინაარსის გამოყენების საპირისპიროდ, რომლის მიხედვითაც სადავო ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად დამსაქმებელს დაევალოს აღადგინოს დასაქმებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, კასატორს დასაბუთებული საკასაციო შედავება არ წარმოუდგენია.

89. თუმცა, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო შედავება ნაწილობრივ დასაბუთებულია იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში, სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის და მე-2 ნაწილის „დ“ პუნქტის ნორმატიული შინაარსის განსახილველ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მისადაგების საფუძველზე.

90. აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული ნორმის დანაწესი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება.

91. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დასაქმებულის წინააღმდეგ აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე საქართველოს სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რაც გულისხმობს მოხელის მიერ სამსახურეობრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებას საჯარო ინტერესის საწინააღმდეგოდ, სხვისთვის რაიმე გამორჩენის მისაღებად, რამაც სახელმწიფოს კანონიერი ინტერე-

სის არსებითი დარღვევა გამოიწვია (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-14). თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016წ. განაჩენით, დასაქმებული ცნობილი იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-15, 77).

92. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი, სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძვლიანია სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ პუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და არც სამსახურებრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-63, 76). აღნიშნულიდან კი, გამომდინარეობს მეორე ერთმნიშვნელოვანი დასკვნა იმის თაობაზე, რომ თუკი შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის და მე-2 ნაწილის „დ“ პუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით, რელევანტურია სშკ-ის 32-ე მუხლის მე-2 ნაწილის იმ დებულების გამოყენება, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.

93. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკანონმდებლო მონესრიგებას საფუძვლად უდევს კონკრეტული სოციალური პროცესების მართვის სამართლებრივ-პოლიტიკური მოდელი ანუ, როდესაც კანონმდებელი განსაზღვრულ ქცევას სავალდებულოდ ადგენს, ამით მას სურს განსაზღვრული მიზნების მიღწევა. ასეთ შემთხვევაში კანონმდებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილებები ერთის მხრივ, დასახული მიზნის მიღწევასთან, ხოლო მეორეს მხრივ, ამ მიზნის მისაღწევად გამოსაყენებელი სამართლებრივი საშუალებების მიზანშეწონილობასთან დაკავშირებით. კანონის ინტერპრეტაცია უნდა ემსახუროდეს ამ კანონის მიზანს. კანონის ცალკეული დებულებები გააზრებული უნდა იქნას სხვადასხვა დებულებათა ურთიერთდამოკიდებულებაში.

94. კანონის ინტერპრეტაცია მთლიანობაში წარმოადგენს არგუმენტების შერჩევისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს, რომელიც ხშირად სხვადასხვა, ერთმანეთთან კონკურენციაში მყოფ მიზნებზე არის ორიენტირებული. სამართლებრივი გადაწყვეტილებები დამოკიდებულია კონკრეტულ სიტუაციებზე, რადგან განსხვავებულ, თუნდაც ტიპიურ სიტუაციებში, მიზნები და მათთან დაკავშირებული ინტერესები სხვადასხვა მოცულობითა

და კონსტიტუციაში გარკვეულ როლს თამაშობენ.

95. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამართლიანობის მიღწევის გარდა, სამართლის ამოცანაა, უზრუნველყოს სამართლებრივი უსაფრთხოება და ინტერესთა ოპტიმალური და მიზანშეწონილი დაკმაყოფილება. ყოველივე ეს მიზანი გათვალისწინებულ უნდა იქნეს კანონის ინტერპრეტაციისა და განვრცობის პროცესში. სამართლის ფუნქცია, რომ პრობლემები სამართლიანად გადაწყვიტოს, არა მხოლოდ ინტერპრეტაციის გზით ხორციელდება, არამედ, ამავე დროს, წარმოადგენს კანონის განვრცობის საჭიროების შემოწმებას.

96. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კანონის ინტერპრეტაციის მიზნის მისაღწევად ანუ კანონის აზრის გასაგებად, გამოიყენება განმარტების გრამატიკული, ლოგიკური, ისტორიული და სისტემური ხერხები. „გრამატიკული“ ინტერპრეტაციის მიზანია, დაადგინოს, ენობრივი თვალსაზრისით, რა მნიშვნელობით იხმარება კანონის სიტყვები ამ ენის მატარებელთა საზოგადოებაში და რა მნიშვნელობით იყენებს მათ კანონმდებელი (რაინჰოლდ ციპელიუსი, იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, 10-ე გადაამუშავებული გამოცემა, GIZ 2009, 53).

97. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ კანონის ინტერპრეტაცია სამართლიან მონესრიგებასა და ოპტიმალურ დაკმაყოფილებას უნდა იწვევდეს. კანონის ინტერპრეტაცია არ ნიშნავს მხოლოდ სიტყვების მიღმა მდგომი აზრის ახსნას, არამედ იგი ნიშნავს სხვადასხვა მნიშვნელობებიდან ყველაზე სწორი და გადამწყვეტი მნიშვნელობის შერჩევას. „ინტერპრეტაციას აქვს მსჯელობითი ხასიათი, როდესაც არგუმენტებისა და კონტრარგუმენტების წარმოდგენა ხდება, რომელთაგან უკეთეს მოტივაციას უპირატესი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს (რაინჰოლდ ციპელიუსი, იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, 10-ე გადაამუშავებული გამოცემა, GIZ 2009, 59). გარდა ამისა, კანონის ინტერპრეტაცია უნდა იცავდეს „სამართლის ერთიანობის“ პრინციპს, ე.ი. ინტერპრეტაციის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება არ უნდა მოდიოდეს წინააღმდეგობაში სამართლის სხვა ნორმებთან. სამართლის ნორმა ისე უნდა იქნეს ინტერპრეტირებული, რომ იგი ყოველგვარი წინააღმდეგობის გარეშე ლოგიკურად თავსებადი იყოს უფრო მაღალი ან იგივე რანგის ნორმათა კონტექსტში.

98. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე [დისპოზიცია: თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული

ოდენობით] დასაქმებულს კომპენსაცია უნდა მიკუთვნებოდა სწორედ იძულებითი მოცდენის პერიოდზე და არა დროის იმ მონაკვეთში, როდესაც დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივ საფუძველზე (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-93).

99. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში კასატორის პრეტენზია ნაწილობრივ გასაზიარებელია.

100. შესაბამისად, იურიდიულად ნაწილობრივ დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილება (სსკ-ის 393-ე მუხლი). აღნიშნული გარემოება, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების საფუძველია.

101. 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.

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

103. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის სარჩელი დამსაქმებლისათვის ყოველთვიურად 1440 ლარის გადახდის დაკისრების შესახებ 2013 წლის 23 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე [მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველები: სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 44-ე მუხლი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 54-ე, 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 408-ე მუხლები] ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასაგებლოდ იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასი უნდა აუნაზღაურდეს ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) არა 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, არამედ 2017 წლის 02 აგვისტოდან ანუ, იმ დროიდან როდესაც დამსაქმებელმა უარყო დასაქმებულის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ (იხ., ამ გადაწყვეტილების პ-78) წინამდებარე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

104. ვინაიდან საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილებულია მხო-

ლოდ ნაწილობრივ (იძულებითი განაცდურის ნაწილში), ხოლო სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან, ამასთან, ვინაიდან კასატორი, როგორც საბიუჯეტო დაფინანსებაზე მყოფი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი (სსიპ) ამავე კანონის მე-5 ნაწილის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, სსსკ-ის 55-ე მუხლის საფუძველზე ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო ბიუჯეტი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი;

3. სსიპ შემოსავლების სამსახურს კ. ა-ის სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისროს ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 2017 წლის 02 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

4. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისის განჩინება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება ძალაში დარჩეს;

5. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1052-2018

16 ნოემბერი, 2018 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ს. ბ-ვილი (შემდეგში: მოსარჩელე ან კასატორი) სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო ტექნიკური ცენტრი „დ-ას“ (შემდეგში: მოპასუხე სსიპ-ი ან აპელანტი) დირექტორის 2014 წლის 15 სექტემბრის №2353-კ ბრძანების საფუძველზე, 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის წარმოების პროცესში პროდუქციის ხარისხის შემოწმების სამმართველოს უფროსი კონტროლიორის თანამდებობაზე.

2. მხარეთა შორის, 2014 წლის 15 სექტემბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, თუ მხარეები გამოსაცდელი ვადის ამონურვამდე უარს არ განაცხადებდნენ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე, ხელშეკრულება იმავე პირობებით, ავტომატურად გაგრძელდებოდა 2014 წლის 31 დეკემბრამდე.

3. სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა იმავე წლის 31 დეკემბრამდე.

4. სსიპ-ს გენერალური დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის №3686-კ ბრძანების საფუძველზე, ს. ბ-ვითან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2015 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

5. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სსიპ-ს მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: ა) მოპასუხე სსიპ-ს 2014 წლის 31 დეკემბრის ბრძანების (შემდეგში: სადავო ბრძანება) ბათილად ცნობა [საქართველოს სა-

მოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 54-ე მუხლი; ბ) მოპასუხე სსიპ-ს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის წარმომების პროცესში პროდუქციის ხარისხის შემოწმების სამმართველოს უფროსი კონტროლიორის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა [საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი].

6. სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მოსარჩელემ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უსაფუძვლობა დაასახელა, სახელდობრ, აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მოტივაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სხვადასხვაგვარი იყო. ერთი მხრივ, დასაქმებულის მოთხოვნით დამსაქმებლის მიერ გაცემულ წერილობით დასაბუთებაში მოსარჩელის გათავისუფლების მიზეზად მიეთითა ხელშეკრულების ვადის გასვლა [სშკ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი], ხოლო ზეპირსიტყვიერად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორმა პირმა მოსარჩელეს განუმარტა, რომ გათავისუფლების მიზეზს წარმოადგენდა საწარმოში არსებული დარღვევების შესახებ მოსარჩელის მიერ ინფორმაციის შესაბამისი პირისათვის მიუწოდებლობა.

7. მოპასუხემ მოთხოვნის შემწყვეტ შედავებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად დაასახელა ხელშეკრულების ვადის გასვლა, სახელდობრ, განმარტა, რომ მოსარჩელესთან ვაფორმებული ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2014 წლის 31 დეკემბერს.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე სსიპ-ის 2014 წლის 31 დეკემბრის №36863 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სსიპ-ს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის წარმომების პროცესში პროდუქციის ხარისხის შემოწმების სამმართველოს უფროსი კონტროლიორის თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე.

9. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების არამართლზომიერება თბილისის საქალაქო სასამართლომ 2015 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში იმით დაასაბუთა, რომ მოსარჩელე დაკავებულ თანამდებობაზე გამოსაცდელი 3 თვიანი ვადით დაინიშნა 2014 წლის 15 სექტემბრიდან, რომელიც იწურებოდა 2014 წლის 15 დეკემბერს. ვინაიდან გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის დროისათვის – 2014 წლის 15 დეკემბერი, შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყდა, არამედ გაგრძელდა, ივარაუდება, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით [სშკ-ის მე-6

მუხლი]. იმავდროულად, საქალაქო სასამართლომ უგულვებელყო დამსაქმებლის მოტივაცია ვადიანი შრომითი ურთიერთობის არსებობასთან მიმართებით და აღნიშნა, რომ სშკ-ის ახლებური რედაქციით ხანმოკლე შრომით ურთიერთობა მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში (შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას) დაიშვებოდა [სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² მუხლი].

10. მოპასუხის მიერ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილების სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრების შედეგად მოცემულ საქმეზე იმსჯელა სააპელაციო სასამართლომ და 2016 წლის 30 მარტის განჩინებით საქმე ხელახლა განსახილველად უკან დაუბრუნა საქალაქო სასამართლოს იმ მოტივაციით, რომ საქმის განხილვის დროს საქალაქო სასამართლო გასცდა სარჩელის ფაქტობრივ საფუძველს და მიუხედავად იმისა, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას მოსარჩელე ითხოვდა მისი მხრიდან შრომითი მოვალეობების დარღვევის არარსებობაზე მითითებით, იმსჯელა ხელშეკრულების ვადის ამონურვის ფაქტობრივი საფუძვლის არარსებობასა და ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებულად მიჩნევის პროცესუალურ საკითხზე [საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (სსსკ-ის) მე-3, მე-4 და 393.3 მუხლები].

11. თბილისის საქალაქო სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის მიერ მოგვიანებით, წარდგენილ დაზუსტებულ სარჩელზე, რომელიც სასამართლოს წარედგინა 2017 წლის 07 სექტემბერს, რომელშიც მოსარჩელემ ამ განჩინების პ – 5-ში მითითებული თავდაპირველი სარჩელის მოთხოვნებთან ერთად აგრეთვე მოითხოვა მოპასუხე სსიპ-თვის განაცდურის დაკისრება 2015 წლის 01 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად, 1248 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) [სშკ-ის 44-ე და სსკ-ის 412-ე მუხლი]. გარდა ამისა, ფაქტობრივ საფუძვლებთან ერთად (იხ., ამ განჩინების პ-6) დაზუსტებულ სარჩელში მიეთითა სახელშეკრულებო ურთიერთობის უვადოდ არსებობის თაობაზე, რაც ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით შეწყვეტის მართლობიერებას გამორიცხავდა (იხ., დაზუსტებული სარჩელი).

12. მოპასუხემ დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის გამომრიცხველი შედაგება წარმოადგინა, რომელშიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის უვადოდ არსებობასთან დაკავშირებით მოსარჩე-

ლის მითითება სამართლის და არა ფაქტის საკითხად მიიჩნია. გარდა ამისა, მოპასუხე არ დაეთანხმა დაზუსტებული სარჩელით მოთხოვნის გაზრდას და აღნიშნა, რომ საქალაქო სასამართლოში საქმე იხილებოდა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაბრუნებული მითითებების შესაბამისად. მოპასუხემ კი ივარაუდა, რომ საქმის ხელახლა განხილვის ეტაპზე შეეძლო მოთხოვნის გაზრდა, თუმცა, მოპასუხეს მიაჩნდა, რომ მოსამზადებელი სხდომის მიზანი არა მოთხოვნის გაზრდა, არამედ, მოთხოვნების ფაქტობრივი გარემოების დასაბუთებას [სსსკ-ის 83.2 მუხლი] (იხ., დაზუსტებულ სარჩელზე წარდგენილი შესაგებელი).

13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ იმსჯელა დაზუსტებული სარჩელის მოთხოვნებზე (იხ., ამ განჩინების პპ; 5, 11) და 2017 წლის 01 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სსიპ-ს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის ტექნიკური კონტროლის განყოფილების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1248 ლარის ოდენობით 2015 წლის 01 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

14. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ 16 დღით შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრის ნაწილში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება სსკ-ის 6.1² ნაწილს და სსკ-ის 54-ე მუხლს, რაც ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

15. სსიპ-ს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის ტექნიკური კონტროლის განყოფილების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილება საქალაქო სასამართლომ დაასაბუთა იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, როგორც ფუნქციური მოვალეობების, ისე, ხელფასის ოდენობის მიხედვით, არის შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის ტექნიკური კონტროლის განყოფილების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა, რომლის საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოპასუხეს წარმოდგენილი არ ჰქონდა.

16. გადაწყვეტილებაზე წარდგენილი მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის

გადანყვეტილებით და სარჩელი უარყოფილი იქნა.

17. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია ამ განჩინების პპ:1-4-ში მითითებული უდავო ფაქტობრივი გარემოებები.

18. სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის მიერ დაზუსტებული სარჩელის წარმოდგენის საპროცესოსამართლებრივ დასაშვებობაზე (იხ., ამ განჩინების პ – 11) და მიიჩნია, რომ 2017 წლის 7 სექტემბერს წარდგენილ „დაზუსტებულ სარჩელში“ მითითებული ახალი ფაქტობრივი გარემოება (მე-6 ფაქტობრივი გარემოება) ვერ განიხილება სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დაზუსტებად ან დაკონკრეტებად, გამომდინარე იქიდან, რომ აღნიშნულით შეიცვალა სარჩელის საფუძველი, ვინაიდან, თუ თავდაპირველ სარჩელში მოსარჩელე ითხოვდა ბრძანების ბათილად ცნობას იმ მოტივით, რომ არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულების პირობები, დაზუსტებული სარჩელით მან მოითხოვა ბრძანების ბათილად ცნობა იმ მოტივით, რომ ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადა არ შეესაბამებოდა კანონის მოთხოვნებს, რაც არსებითად განსხვავებული საფუძველია და სსსკ-ის 83-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მოპასუხის თანხმობას საჭიროებდა. ვინაიდან სარჩელის შეცვლილი საფუძვლის მიმართ (დაზუსტებული სარჩელის მე-6 ფაქტობრივი გარემოება) მოპასუხის თანხმობა არ არსებობდა, სააპელაციო პალატა შემოიფარგლა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობისა და დასაბუთებულობის თავდაპირველი სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებით.

19. თავდაპირველი სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლის შესწავლის შედეგად სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან ხელშეკრულების ვადა სარჩელით სადავო არ იყო, არ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა დამსაქმებელს უქმნიდა კანონიერ საფუძველს გაეთავისუფლებინა დასაქმებული (მოსარჩელე) დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

20. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

21. გასაჩივრებული გადანყვეტილება სადავოა როგორც მატერიალურსამართლებრივი ასევე პროცესუალურსამართლებრივი

თვალსაზრისით, ვინაიდან, კასატორის მოსაზრებით, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, ხოლო რიგ შემთხვევებში, არასწორად განმარტა კანონი.

22. კასატორი აღნიშნავს, რომ 2015 წელს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ და სარჩელში დავის საგანი იყო სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა და სამსახურში აღდგენა. დავის არსის მიმოხილვაში მოსარჩელეს მითითებული ჰქონდა, რომ სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა ვადის გასვლის საფუძველით. იქვე ეწერა, რომ რეალური საფუძველი იყო უფროსის სურვილები (რასაც უმრავლეს შემთხვევაში, აქვს ადგილი ამ კატეგორიის დავებზე).

23. სარჩელის პირველ ფაქტობრივ გარემოებაში მითითებული იყო, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის ბრძანებით და დართულია ბრძანება, რომლითაც შეწყდა ვადის გასვლის საფუძველით. სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა და სამსახურში აღდგენის მოთხოვნა.

24. ამდენად, სადავოდაა ქცეული სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება, რომელიც გამოცემულია ვადის გასვლის საფუძველით, შესაბამისად, ლოგიკურია, რომ სადავოდაა გამხდარი ბრძანების გამოცემის საფუძველი, როგორც სამართლებრივი საფუძველი და არა რეალური საფუძველი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისა.

25. სარჩელზე შესაგებელი წარმოადგინა მოპასუხემ, რომლითაც სარჩელი არ ცნო. პირველ ფაქტობრივ გარემოებას დაეთანხმა და აღნიშნა, რომ მართლაც ვადის გასვლის საფუძველით მოხდა დასაქმებულის გათავისუფლება. იმავედროულად, მოპასუხემ უარყო გათავისუფლების საფუძველად მოსარჩელის მიერ დასახელებული პირადული საუბრები მაშინ, როდესაც გათავისუფლების საფუძველი მითითებულია (ვადის გასვლა). საბოლოოდ, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, ვადის გასვლის საფუძველით მისი მოშლა არ შეესაბამებოდა კანონმდებლობას.

26. კასატორი იმასაც უთითებს, რომ საქმის ხელახლა საქალაქო სასამართლოში დაბრუნებისას დაინიშნა რა მოსამზადებელი სხდომა, მოსარჩელემ ისარგებლა შემთხვევით და დაზუსტებული სარჩელით გაზარდა სასარჩელო მოთხოვნა და მოითხოვა აგრეთვე, განაცდურის ანაზღაურება. სასამართლომ დაზუსტებული სარჩელი მიიღო წარმოებაში დაუბრკოლებლად. კასატორს მიაჩნია, რომ სასამართლო სწორად მოიქცა, როცა წარმოებაში მიიღო ამ რედაქ-

ციის სარჩელი, რადგან ამით არ დარღვეულა საპროცესო კანონმდებლობის მიზნები და მოთხოვნები, პირიქით, ხელი შეეწყო სასამართლოს ეკონომიურობასა და ეფექტურობას. კასატორს მიაჩნია, რომ დაზუსტებული სარჩელი ავტომატურად არ გულისხმობს იმას, რომ მხარე აზუსტებს ფაქტებს ან მოთხოვნებს. დაზუსტებული სარჩელით შესაძლოა მოთხოვნის გაზრდა ან შემცირებაც, ფაქტების შეცვლის გარეშე.

27. კასატორი უთითებს, რომ სარჩელის დაზუსტებით მოსარჩელემ გაზარდა სასარჩელო მოთხოვნა – მოითხოვა განაცდური და ასევე, შემდგომი გაუგებრობის თავიდან ასაცილებლად დააკონკრეტა/დააზუსტა ის გარემოება, თუ რატომ ხდიდა სადავოდ ბრძანებას. ამით ერთგვარად აიხსნა ისიც, თუ რას გულისხმობდა მოსარჩელე ბრძანების ფაქტობრივი საფუძვლის (ვადის გასვლა) მიღმა არსებულ სხვა საფუძვლებში (უფროსის პირადი სურველები), რომელსაც რეალურად არანაირი სამართლებრივი კავშირი ამ დავასთან არ აქვს და ვერც ექნება. დაზუსტებულ სარჩელში ახალ ფაქტებზე მითითების საჭიროება არც იყო.

28. მოპასუხემ დაზუსტებული სარჩელის შესაგებელში სადავოდ გახადა მე-6 ფაქტობრივ გარემოებაზე მოსარჩელის მითითება და აღნიშნა, რომ ეს არ არის ფაქტობრივი გარემოება, ეს არის მხარის სამართლებრივი შეფასება. შესაბამისად, მოპასუხემ დაზუსტებული სარჩელის მე-6 ფაქტობრივ გარემოებაზე მითითება სადაოდ არ გახადა, უბრალოდ აღნიშნა, რომ ეს არ იყო ფაქტობრივი გარემოება.

29. მოპასუხემ შესაგებლით სადავოდ გახადა მხოლოდ სასარჩელო მოთხოვნის გაზრდა და არა რაიმე სახით მოთხოვნის დაზუსტება და ა.შ. სააპელაციო საჩივარშიც (ფაქტობრივ გარემოებებში) აპელანტმა სადავოდ გახადა დაზუსტებული სარჩელის წარმოებაში მიღება იმ ნაწილში, რა ნაწილშიც გაიზარდა მოთხოვნა და მოითხოვა განაცდურის ანაზღაურება. სააპელაციო საჩივარში ერთი სიტყვითაც კი არ არის დაფიქსირებული შედავება მოსარჩელის მიერ ფაქტების დაზუსტებასა თუ სარჩელის საფუძვლის შეცვლასთან დაკავშირებით. მხოლოდ შედავებულია მე-3 სასარჩელო მოთხოვნა, რომლითაც განაცდურია მოთხოვნილი.

30. კასატორი აღნიშნავს, რომ საქმის ხელახლა განსახილველად უკან დაბრუნების შემდეგ პირველ ინსტანციაში ჩატარდა ორი სხდომა და ორივე სხდომაზე მხარეთა შედავება შეეხებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხს.

სამოტივაციო ნაწილი:

31. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-

თა პალატის 2018 წლის 23 აგვისტოს განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სსსკ-ის 396-ე მუხლით და 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2018 წლის 27 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

32. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, ასევე, მტკიცებულებების შეჯერებისა და გაანალიზების, საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგი მოტივაციით:

33. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება).

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

35. მოსარჩელე მოპასუხე სსიპ-ის დირექტორის 2014 წლის 15 სექტემბრის №2353-კ ბრძანების საფუძველზე, 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის წარმოების პროცესში პროდუქციის ხარისხის შემოწმების სამმართველოს უფროსი კონტროლიორის თანამდებობაზე.

36. მხარეთა შორის, 2014 წლის 15 სექტემბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, თუ მხარეები გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე უარს არ განაცხადებდნენ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე, ხელშეკრულება იმავე პირობებით, ავტომატურად გაგრძელდებოდა 2014 წლის 31 დეკემბრამდე.

37. სამთვიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა იმავე წლის 31 დეკემბრამდე.

38. სსიპ-ს გენერალური დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის №3686-კ ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2015 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

39. მოსარჩელემ სადავო გახადა სამსახურიდან მისი გათავისუფლება.

40. მოსარჩელემ დაიწყო სამართლებრივი დავა შრომითი უფლების დასაცავად და პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი თავდაპირველი სარჩელით მოითხოვა: ა) სადავო ბრძანე-

ბის ბათილად ცნობა [სსკ-ის 54-ე მუხლი]; ბ) მოპასუხე სსიპ-ს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის წარმოების პროცესში პროდუქციის ხარისხის შემოწმების სამმართველოს უფროსი კონტროლიორის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა [სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი] (ამ გადაწყვეტილების 3-5).

41. თავდაპირველად, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე სსიპ-ის 2014 წლის 31 დეკემბრის №36863 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სსიპ-ს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის წარმოების პროცესში პროდუქციის ხარისხის შემოწმების სამმართველოს უფროსი კონტროლიორის თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე. აღნიშნული გადაწყვეტილება გაუქმდა და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს, რასაც სააპელაციო სასამართლომ საფუძვლად დაედო იმგვარი მოტივაცია, რომ საქმის განხილვის დროს საქალაქო სასამართლო გასცდა სარჩელის ფაქტობრივ საფუძველს და მიუხედავად იმისა, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას მოსარჩელე ითხოვდა მისი მხრიდან შრომითი მოვალეობების დარღვევის არარსებობაზე მითითებით, იმსჯელა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის ფაქტობრივი საფუძვლის არარსებობასა და ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებულად მიჩნევის პროცესუალურ საკითხზე [საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (სსსკ-ის) მე-3, მე-4 და 393.3 მუხლები] (ამ გადაწყვეტილების 3-10). საგულისხმოა, რომ 2017 წლის 01 ნოემბერს, საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების შემდეგ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით ნამსჯელი იქნა რა დაზუსტებულ სასარჩელო მოთხოვნებზე (იხ., ამ განჩინების 33; 5, 11) სარჩელი დააკმაყოფილდა, რაც სააპელაციო სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრების შედეგად კვლავ გახდა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანი (იხ., თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება სარჩელის უარყოფის შესახებ).

42. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივრი დასაბუთებულია იმ ნაწილში, რომლითაც სადავოა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ვადის გასვლის სამართლებრივი საფუძვლით. შესაბამისად, საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელის მიერ სასამართლოში აღძრულ მოთხოვნაზე, რომელსაც როგორც ზემოთ

აღინიშნა წარმოადგენდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და სამუშაო ადგილზე დაბრუნება (იხ., ამ გადაწყვეტილების 3-5). საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს არ დაურღვევია საპროცესო სამართლის ნორმა, როდესაც იმსჯელა სარჩელის დაკმაყოფილების მიზნებისთვის დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ხელშეკრულების უვადოდ დადებულიად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხზე და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების არამართლზომიერება იმით დაასაბუთა, რომ მოსარჩელე დაკავებულ თანამდებობაზე გამოსაცდელი 3 თვიანი ვადით დაინიშნა 2014 წლის 15 სექტემბრიდან, რომელიც იწურებოდა 2014 წლის 15 დეკემბერს. ვინაიდან გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის დროისათვის – 2014 წლის 15 დეკემბერი, შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყდა, არამედ გაგრძელდა და წარმოიშვა პრეზუმცია, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით [სსკ-ის მე-6 მუხლი]. საქალაქო სასამართლომ უგულვებელყო დამსაქმებლის მოტივაცია ვადიანი შრომითი ურთიერთობის არსებობასთან მიმართებით და აღნიშნა, რომ სსკ-ის ახლებური რედაქციით ხანმოკლე შრომით ურთიერთობა მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში (შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას) დაიშვებოდა [სსკ-ის მე-6 მუხლის 1² მუხლი].

43. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსსკ-ი პრინციპების სახით უზრუნველყოფს ყოველი პირისათვის უფლების სასამართლო წესით დაცვას, რაც იწყება უშუალოდ იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად [სსსკ-ის მე-2 მუხლი]. ფუძემდებლური პრინციპებითაა უზრუნველყოფილი პირის უფლება და ვალდებულება განსაზღვროს სასამართლო დავის საგანი [სსსკ-ის მე-3 მუხლი]. ამ პრინციპების კონკრეტულ გამოხატულებას ვხვდებით სსსკ-ის 178-ე მუხლის დისპოზიციურ დანაწესში, რომელიც ადგენს სარჩელის შინაარსობრივ მოთხოვნებს და მოსარჩელისაგან მოითხოვს, რომ მან სარჩელში აღნიშნოს დავის საგანი, მოთხოვნა, ფაქტობრივი გარემოებები და სხვა [სსსკ-ის 178-ე მუხლის „გ“, „ზ“, „ე“]. თავის მხრივ, სასამართლო შებოჭილია სარჩელის მოთხოვნის ფარგლებით და უფლებაზე ზღუდულია მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა [სსსკ-ის მე-3 და 248-ე მუხლები]. სხვა

საკითხია მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსის დადგენა და მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის მოძიება, რაც სასამართლოს ვალდებულებაა. სადავო ურთიერთობის შეფასებისას, ზემდგომი ინსტანციის სასამართლო არაა შებოჭილი ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი შეფასებებით. შესაბამისად, თუ ზემდგომი ინსტანციის სასამართლო გამოარკვევს, რომ ქვემდგომი სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება არ გამომდინარეობს საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან, იგი ვალდებულია, ეს გარემოებები თავად შეაფასოს სამართლებრივად სწორად და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება.

44. საკასაციო პალატა კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ სადავო ურთიერთობის სამართლებრივი შეფასება სასამართლოს ვალდებულებაა, მიუხედავად იმისა, ედავებიან თუ არა ამ შეფასებას მხარეები. ეს იმას ნიშნავს, რომ არც სააპელაციო და არც საკასაციო სასამართლო არაა შებოჭილი სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივარში მითითებული კანონის დარღვევებით და ისინი ამონეშებენ გადაწყვეტილებას მატერიალურსამართლებრივი ნორმების სწორად გამოყენების თვალსაზრისით. თუ ასეთი შემონეშების შედეგად სასამართლო იმ დასკვნას გამოიტანს, რომ საჩივრის მოთხოვნა გადაწყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს, მაგრამ არა საჩივარში მითითებული, არამედ მატერიალურსამართლებრივი ნორმის (კანონის) სხვა დარღვევის გამო, სასამართლომ უნდა გამოიტანოს შესაბამისი გადაწყვეტილება.

45. იმ შემთხვევაში კი, თუ არასწორი სამართლებრივი შეფასების შედეგად, ანუ კანონის (სსსკ-ის 393.2 მუხლის) დარღვევით მიღებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება შესაძლებელია სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, თავისი განჩინებით ძალაში დატოვოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ან ამ გადაწყვეტილების შეცვლით მიიღოს ახალი გადაწყვეტილება (სსსკ-ის 386-ე მუხლი). ასეთივე შესაძლებლობითაა აღჭურვილი საკასაციო სასამართლოც, კერძოდ, მას შეუძლია, არ გააუქმოს გადაწყვეტილება და ძალაში დატოვოს იგი (სსსკ-ის 410-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) ან ახალი გადაწყვეტილებით დაადგინოს სხვა სამართლებრივი შედეგი (სსსკ-ის 411-ე მუხლი).

46. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე ყველა ინსტანციაში მხარს უჭერდა მოთხოვნას სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის [სსსკ-ის 54-ე მუხლი] და მოპასუხე სსიპ-ს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის წარმოების პროცესში პროდუქციის ხარისხის შემონეშების სამმართველოს უფროსი კონტროლიორის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის

შესახებ [სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი] (ამ გადანყვეტილების 3-5) ნაწილში. საგულისხმოა, რომ სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებად მოსარჩელემ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უსაფუძვლობა დაასახელა, სახელდობრ, აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მოტივაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სხვადასხვაგვარი იყო. ერთი მხრივ, დასაქმებულის მოთხოვნით დამსაქმებლის მიერ გაცემულ წერილობით დასაბუთებაში მოსარჩელის გათავისუფლების მიზეზად მიეთითა ხელშეკრულების ვადის გასვლა [სშკ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი], ხოლო ზეპირსიტყვიერად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორმა პირმა მოსარჩელეს განუმარტა, რომ გათავისუფლების მიზეზს წარმოადგენდა სანარმოში არსებული დარღვევების შესახებ მოსარჩელის მიერ ინფორმაციის შესაბამისი პირისათვის მიუწოდებლობა. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ, თავისი საპროცესო ვალდებულების ფარგლებში და სწორად შეასრულა საპროცესო მოქმედება, რაც გამოიხატა სარჩელის მოთხოვნისა დავის ფაქტობრივი გარემოებების {სსსკ-ის მე-2, მე-3, მე-4, 178-ე, 102-ე მუხლები; აგრეთვე იხ., ამ გადანყვეტილების 3-43-ში მოცემული საკასაციო პალატის მითითება} მითითებაში. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ სადავო გახადა სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, მიიჩნია რა იგი უსაფუძვლოდ და იმავდროულად დაასახელა, რომ არ ეთანხმებოდა ბრძანების საფუძველს, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, წარმოადგენდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა [სშკ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი].

47. მაშასადამე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს არგუმენტი თითქოს მოსარჩელემ სადავოდ არ გახადა ხელშეკრულების ვადის გასვლის ფაქტობრივი საფუძველი, მოკლებულია დასაბუთებას. საგულისხმოა, რომ აღნიშნული წარმოადგენდა სამართლებრივი შეფასების საკითხს, რაშიც სასამართლო, როგორც ამ გადანყვეტილების 3-44-შია აღნიშნული, შეუზღუდავია მხარეთა მითითებებისაგან.

48. ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორის მიერ წარმოდგენილია ნაწილობრივ დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია.

49. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, გადანყვეტილება ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, რაც მისი გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია, თუ გადანყვეტილება არ არის საკმარისად დასაბუთებული, ხოლო სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად კი, საკასაციო სასამართლო მიიღებს გადანყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანყვეტილების გაუქ-

მებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. შესაბამისად, ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება და სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის ტექნიკური კონტროლის განყოფილების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის ნაწილში.

50. გარდა ამისა, კასატორის პრეტენზია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასაც შეეხება. ამ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის მიერ მოგვიანებით, წარდგენილ დაზუსტებულ სარჩელზე, რომელიც სასამართლოს წარედგინა 2017 წლის 07 სექტემბერს, რომელშიც მოსარჩელემ ამ განჩინების 3-5-ში მითითებული თავდაპირველი სარჩელის მოთხოვნებთან ერთად აგრეთვე მოითხოვა მოპასუხე სსიპ-თვის განაცდურის დაკისრება 2015 წლის 01 იანვრიდან განწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად, 1248 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) [სშკ-ის 44-ე და სსკ-ის 412-ე მუხლი] (იხ., დაზუსტებული სარჩელი). მოპასუხემ დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის გამომრიცხველი შედავებით სადავოდ გახადა სასარჩელო მოთხოვნის გაზრდის პროცესუალური უფლება და მიიჩნია, რომ მას შემდეგ, რაც სააპელაციო სასამართლო უკან დააბრუნებს საქმეს პირველ ინსტანციაში ხელახლა განსახილველად მოსამზადებელი სხდომის მიზანი არა მოთხოვნის გაზრდა, არამედ, მოთხოვნების ფაქტობრივი გარემოების დასაბუთებაა [სსსკ-ის 83.2 მუხლი] (იხ., დაზუსტებულ სარჩელზე წარდგენილი შესაგებელი).

51. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ იმსჯელა დაზუსტებული სარჩელის მოთხოვნებზე (იხ., ამ განჩინების 33; 5, 11) და 2017 წლის 01 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 1248 ლარის ოდენობით 2015 წლის 01 იანვრიდან განწყვეტილების აღსრულებამდე, დაკმაყოფილდა.

52. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 1248 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების საპირწონედ, კასატორმა დასაბუთებული საკასაციო შედავება ვერ წარმოადგინა.

53. სსსკ-ის მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარეები იწყებენ საქმისწარმოებას სასამართლოში, ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

54. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დისპოზიციურობის პრინციპი სამოქალაქო საპროცესო სამართალში ნიშნავს მხარეთა თავისუფლებას, განკარგოს თავიანთი მატერიალური და საპროცესო უფლებები. ამ პრინციპზეა აგებული სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა. უფლების დასაცავად სასამართლოსათვის მიმართვა თვით დაინტერესებული პირის ნება-სურვილზეა დამოკიდებული. მისი ნების გარეშე არავის აქვს უფლება, მიმართოს სასამართლოს. მხარეები თვითონ წარუდგენენ სასამართლოს მტკიცებულებებს. ისინი თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები, ამასთან, ეს მტკიცებულებები საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით უნდა იქნეს სასამართლოსათვის წარდგენილი. სასამართლო არ გაითვალისწინებს ახალ გარემოებებს, არ მიიღებს არავითარ მტკიცებულებებს, ანგარიშს არ გაუწევს ახალ მოსაზრებებს, თუ საპატიო მიზეზის გარეშე არ იყო წარდგენილი თავის დროზე, ესე იგი ამ საქმის მომზადების სტადიაზე. სსსკ-ის 83-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოსარჩელეს უფლება აქვს, საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების დამთავრებამდე შეცვალოს სარჩელის საფუძველი ან საგანი, შეავსოს სარჩელში მითითებული გარემოებები და მტკიცებულებები, გაადიდოს ან შეამციროს სასარჩელო მოთხოვნის ოდენობა, რის შესახებაც სასამართლომ უნდა აცნობოს მოპასუხეს.

55. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელემ დაზუსტებული სარჩელი პირველი ინსტანციის სასამართლოს მას შემდეგ წარუდგინა, რაც საქმე სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრების შედეგად განსახილველად უკან დაუბრუნდა პირველი ინსტან-

ციის სასამართლოს. შესაბამისად, ზემოთაღნიშნული მსჯელობიდან და სსსკ-ის დანაწესიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე შეზღუდული იყო საპროცესო უფლებით გაეზარდა სასარჩელო მოთხოვნა და თავდაპირველ სარჩელში მითითებულ მოთხოვნებთან ერთად დაზუსტებული სარჩელით აგრეთვე მოეთხოვა იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრება. ამ ნაწილში, საკასაციო პალატა მიუთითებს სსსკ-ის 187-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-2 წინადადებაზე, რომლის შესაბამისად, თუ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი გამოვლინდება ამ სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდეგ, მაშინ იმის მიხედვით, თუ როგორია ეს საფუძველი, სასამართლო შეწყვეტს საქმისწარმოებას ან სარჩელს განუხილველად დატოვებს (ამ კოდექსის 272-ე და 275-ე მუხლები). სსსკ-ის საქმის განხილვა საკასაციო სასამართლოში წარმოებს იმ წესების დაცვით, რომლებიც დადგენილია სააპელაციო სასამართლოში საქმეთა განხილვისათვის, გარდა იმ გამოწვევებისა, რომელთაც ეს თავი შეიცავს.

56. სსსკ-ის 372-ე მუხლის თანახმად, საქმის განხილვა სააპელაციო სასამართლოში წარმოებს იმ წესების დაცვით, რაც დადგენილია პირველი ინსტანციით საქმეთა განხილვისათვის, ამ თავში მოცემული ცვლილებებითა და დამატებებით.

57. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოსარჩელის მიერ 2017 წლის 07 სექტემბერს წარდგენილი დაზუსტებული სარჩელი იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურების სახით მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ყოველთვიურად 1248 ლარის დაკისრების ნაწილში 2015 წლის 01 იანვრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე, უნდა დარჩეს განუხილველად.

58. ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილებულია ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის ნაწილში, კასატორის მიერ სარჩელსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი (100+300) სახელმწიფო ბაჟი 400 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა :

1. ს. ბ-ვილის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობ-

რივ;

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილების ნაწილობრივი შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ს. ბ-ვილის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო ტექნიკური ცენტრი „დ-ას“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის №36863 ბრძანება ს. ბ-ვილისათვის შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ს. ბ-ვილი აღდგენილ იქნეს სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო ტექნიკური ცენტრი „დ-ას“ შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დეპარტამენტის ტექნიკური კონტროლის განყოფილების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე;

5. დაზუსტებული სარჩელის მოთხოვნა სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო ტექნიკური ცენტრი „დ-ასათვის“ ს. ბ-ვილის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 1248 ლარის ოდენობით 2015 წლის 01 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დარჩეს განუხილველად.

6. სსიპ სახელმწიფო სამხედრო სამეცნიერო ტექნიკური ცენტრი „დ-ას“ ს. ბ-ვილის სასარგებლოდ დაეკისროს 400 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხის ასანაზღაურებლად.

7. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი
ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს
შესრულების გამო**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ას-535-508-2015

17 ივნისი, 2016 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანე-
ბის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდუ-
რის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სსიპ სოფელ ...-ს საჯარო სკოლის (შემდეგში: დამსაქმებელი, სკოლა, მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე) დირექტორსა (შემდეგში: სკოლის დირექტორი) და ნ. ს-ეს (შემდეგში: დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი) შორის 2013 წლის 2 სექტემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე ...-ის სკოლაში, სადაც იგი 1988 წლიდან მუშაობდა, ქართულის (როგორც მეორე ენის) მასწავლებლად დაინიშნა.

2. დასაქმებულთან ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, 2014 წლის 1 სექტემბრამდე გაფორმდა, ხოლო ყოველთვიურ თანამდებობრივ სარგოდ 344.40 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით 275.52 ლარი) განისაზღვრა.

3. მოსარჩელეს, დამსაქმებლის 2013 წლის 10 ივლისის (№1/52) დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების შესახებ ბრძანებით საყვედური, ხოლო 2013 წლის 22 ოქტომბრის (№კ-1/70) ბრძანებით სასტიკი საყვედური გამოეცხადა.

4. დამსაქმებელმა 2013 წლის 19 ნოემბრის (№1/78) ბრძანებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტისა და ხელშეკრულების მე-9 მუხლის 4.3. ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვადამდე შეწყვიტა.

**5. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუ-
ნის წინააღმდეგ და მოითხოვა:**

5.1. 2013 წლის 10 ივლისისა და 2013 წლის 22 ოქტომბრის ბრძა-
ნებების ბათილად ცნობა;

5.2. შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის თაობაზე
ბრძანების ბათილად ცნობა;

5.3. თანამდებობაზე აღდგენა და სამსახურიდან განთავისუფ-
ლების დღიდან მის აღდგენამდე, ყოველთვიურად 344.44 ლარის
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

6. მოსარჩელის მტკიცებით, გათავისუფლების ბრძანება უკა-
ნონოა, რადგან მისთვის უცნობი იყო სამსახურიდან დათხოვნის
ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებული სასწავლო ნაწილის 2013
წლის 16 ნოემბრის წერილის შესახებ. მან მიუთითა, რომ მას და
სკოლის დირექტორს შორის ურთიერთობა მას შემდეგ დაიძაბა, რაც
სკოლის პედაგოგებმა საჩივრით მიმართეს განათლებისა და მეც-
ნიერების მინისტრს. მან საჩივარი ჯერ კიდევ 2013 წლის 26 ივნისს
წარუდგინა მინისტრს. განთავისუფლების ბრძანება, დაძაბულო-
ბის ნიადაგზე, თავდაპირველად, 2013 წლის 19 ოქტომბერს გამოი-
ცა. მას 19 ნოემბრით დათარიღებული ბრძანება დამსაქმებელმა
მხოლოდ მისი არაერთგზის მოთხოვნის შემდეგ ჩააბარა. რაც შეე-
ხება 2013 წლის 10 ივლისისა და 22 ოქტომბრის ბრძანებებს, ისინი
მას (დასაქმებულს) კანონით დადგენილი წესით არ გააცნეს, მათ
შესახებ მისთვის სასამართლოში საქმისწარმოების შემდეგ გახდა
ცნობილი.

7. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან წარადგინა მოთხოვნის გა-
მომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ 2013 წლის 10 ივლი-
სის ბრძანების მიღებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ საკ-
ლასო ჟურნალის დადგენილი წესების დარღვევით შევსება და სა-
ბოლოო ნიშნების არასწორად გამოყვანა, 2013 წლის 22 ოქტომბრის
ბრძანების გამოცემა კი, ერთი თვის განმავლობაში მოსარჩელის
კათედრის სხდომებზე გამოუცხადებლობამ, სამსახურის არასა-
პატიო მიზეზით გაცდენამ, ბავშვებისა და სკოლის დირექტორი-
სათვის შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტმა და ეთიკის ნორმების
დარღვევამ განაპირობა. 2013 წლის 10 ივლისის ბრძანება მოსარ-
ჩელეს 2013 წლის 25 ივლისს პირადად ჩაჰბარდა, მას შემდეგ 6 თვეა
გასული, შესაბამისად, ბრძანების გასაჩივრების კანონით დადგე-
ნილი ვადა მას გაშვებული აქვს. 22 ოქტომბრის ბრძანების ჩაბარე-
ბაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა, რის შემდეგაც ბრძანება სა-
მასწავლებლო ოთახში არსებულ საინფორმაციო დაფაზე განთავ-
სდა.

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2013 წლის 19 ნოემ-

ბრის ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის სამსახურში სისტემატური გამოუცხადებლობის, დაგვიანებით გამოცხადებისა და სამეურვეო საბჭოს სხდომის ჩაშლის ფაქტები. დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანანესი, რის გამოც ის სამსახურიდან გათავისუფლდა.

8. ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2014 წლის 7 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

8.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულის 2013 წლის 10 ივლისის ბრძანება მოსარჩელეს 2013 წლის 25 ივლისს პირადად ჩაჰპარდა, ხოლო, 2013 წლის 22 ოქტომბრის ბრძანებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ 2013 წლის 30 ოქტომბრის მოხსენებით ბარათზე მიუთითა, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელემ ბრძანების ჩაბარებაზე უარი განაცხადა.

8.2. სასწავლო ნაწილის 2013 წლის 23 სექტემბრის მოხსენებითი ბარათითა და საქმეზე წარდგენილი სხვა მტკიცებულებებით სასამართლომ დაადგინა, რომ 2013 წლის 3-6, 9 სექტემბერსა და 2, 11, 25, 28 ოქტომბერს მოსარჩელე არ გამოცხადებულა სამსახურში და არც გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზების შესახებ არ უცნობებია სკოლის ადმინისტრაციისათვის. ამასთან, სამსახურში გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი მტკიცებულება მოსარჩელეს არც სასამართლოში საქმის განხილვისას არ წარუდგენია.

8.3. მოწმეთა ჩვენებების, მშობლების კოლექტიური განცხადებისა და სკოლის მე-7 კლასის დამრიგებლის ნ. კ.-ს (შემდეგში: მე-7 კლასის დამრიგებელი, მოწმე) მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, მოსარჩელე მოსწავლეებს ფიზიკურ შეურაცხყოფას აყენებდა (როგორცაა: თმების მოქაჩვა, ყურის ანევა). ამდენად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულებით, სკოლის შინაგანანესითა და მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსით გათვალისწინებული ვალდებულებები დაარღვია.

8.4. სასამართლომ აღნიშნა, რომ 2013 წლის 8 ნოემბერს მოსარჩელე დაგვიანებით გამოცხადდა სამსახურში და გაკვეთილი დაიწყო 15 წუთის დაგვიანებით. ამ ფაქტთან დაკავშირებით სკოლის დირექტორმა 2013 წლის 11 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათით მიმართა სკოლის სამეურვეო საბჭოსა და დისციპლინურ კომიტეტს დირექციისათვის სარეკომენდაციო გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით. 2013 წლის 13 ნოემბერს სამეურვეო საბჭოსა და დისციპლინური კომიტეტის წევრებმა შეადგინეს აქტი, საიდანაც დგინდებოდა, რომ სკოლის დირექტორის მოხსენებითი ბარათის საფუძ-

ველზე, 2013 წლის 13 ნოემბერს ისინი შეიკრიბენ გადანყვეტილების მიღების მიზნით. მოსარჩელე ყვირილითა და მუქარით შეიჭრა კრებაზე, რის გამოც კრება ჩაიშალა. ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დირექტორის ბრძანება კანონის მოთხოვნათა დაცვით მიღებულად მიიჩნია.

8.5. სასამართლოს მითითებით, სასარჩელო მოთხოვნები სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, ბრძანების ბათილობის მოთხოვნასთან უშუალოდ იყო დაკავშირებული, რის გამოც სარჩელი სრულად იქნა უარყოფილი.

9. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

9.1. აპელანტის მტკიცებით, 2013 წლის 10 ივლისისა და 22 ოქტომბრის ბრძანებები უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, ვინაიდან არ დგინდება, რა გახდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი. გაურკვეველი იყო, როდის დაინყო დისციპლინური წარმოება, მიიღო თუ არა მასში მონაწილეობა დასაქმებულმა და, თუ არ მიიღო, რატომ? მოპასუხემ ვერ შეძლო ვერც იმ გარემოების დადასტურება, რომ მან აპელანტს ფოსტით სწორედ 2013 წლის 22 ოქტომბრის ბრძანება გაუგზავნა.

9.2. სასამართლომ დაუსაბუთებლად გაიზიარა, 2013 წლის 5 ოქტომბრის მშობელთა განცხადება, ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, მოსარჩელის სხვა მასწავლებლით შეცვლასთან დაკავშირებით. მოწმის განმარტებით, მშობლებს უნდოდათ ძველი მასწავლებლის დაბრუნება და მოსარჩელის მიმართ პრეტენზიები ფიზიკურ და სიტყვიერ შეურაცხყოფასთან დაკავშირებით არ ჰქონიათ. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მე-7 კლასის დამრიგებელმა მოხსენებითი ბარათით მიმართა დირექტორს, თითქოს, მოსარჩელე გაკვეთილებს აცდენდა და მოსწავლეებს ფიზიკურ შეურაცხყოფას აყენებდა, მაშინ, როდესაც დამრიგებელმა სასამართლო პროცესზე განაცხადა, რომ მშობლებს პედაგოგის მიმართ პრეტენზია არ ჰქონდათ, მისთვის უცნობი იყო მოსარჩელის მიერ გაკვეთილების გაცდენისა და ბავშვების ცემის ფაქტის შესახებ. ამასთან, მოპასუხემ სხდომაზე დააზუსტა, რომ ბავშვების ცემა არ გამხდარა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

9.3. აპელანტი მიიჩნევდა, რომ საქმეში წარმოდგენილი სამივე გასაჩივრებული ბრძანება დაუსაბუთებელი იყო, რის გამოც, სჰკ-ის 38-ე მუხლის საფუძველზე, მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს

ეკისრებოდა. ამ უკანასკნელმა კი, ვერ წარადგინა დისციპლინური კომიტეტის დასკვნა, რომელიც შინაგანაწესის მე-20 მუხლის შესაბამისად, მასწავლებლის მიმართ დისციპლინური დევნისა და გათავისუფლებისათვის აუცილებელი იყო. საქმეში ასევე არ არის მტკიცებულებები არც მუშაკის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევისა და დარღვევაზე დამსაქმებლის მხრიდან შესაბამისი რეაგირების (გაფრთხილების) თაობაზე.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 31 მარტის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადანყვეტილება.

10.1. სააპელაციო სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სშკ-ის პირველი მუხლი, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის ბრძანების (№57/6) მე-2 და მე-6 მუხლები. პალატამ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, მათი სამართლებრივი შეფასება და დაასკვნა, რომ აპელანტმა, შესაბამის მტკიცებულებებზე მითითებით, ვერ დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოება, რომ მისთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებები ან მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონო იყო. სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დასადგენად როგორც მოსარჩელე, ისე მოპასუხე მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე დაიკითხნენ მოწმეები, რომელთა ჩვენებებიც, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ გადანყვეტილების მიღებისას მართებულად გაიზიარა.

10.2. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა სკოლის სასწავლო ნაწილის ჩვენებაზე, რომლის განმარტებითაც ბოლო სამი თვის განმავლობაში მოსარჩელე სამსახურში აგვიანებდა, რამდენიმე გაკვეთილიც კი გააცდინა, რის გამოც მას ხელფასიც დაეკეცა. სასწავლო ნაწილმა დაადასტურა, რომ 23.09.2013 წლის მოხსენებითი ბარათი მან, დირექტორის მოთხოვნით, მოსარჩელის მიერ სამსახურის გაცდენის გამო დაწერა. ქართული ენის არცოდნასთან დაკავშირებულ მოსარჩელის პრეტენზიაზე კი, განმარტა, რომ ტექსტს წერდა მდივანი, უთარგმნიდა და შემდეგ აწერდა ხელს საბუთს.

10.3. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა მოპასუხის შესაგებელი, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველად

დაედო შრომითი ხელშეკრულების, საჯარო სკოლის შინაგანანგესისა და მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევა, რის გამოც სკოლის დირექტორი უფლებამოსილი იყო, გამოეცა სადავო ბრძანებები მოსარჩელის მიმართ საყვედურების გამოცხადებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სარჩელი მართებულად არ დააკმაყოფილა.

11. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოსარჩელემ საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით, შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

11.1. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინარული ღონისძიებების სახით არცერთი სახდელი არ გამოყენებულა და სადავო ბრძანება დირექტორმა პირადი დაინტერესების საფუძველზე გამოსცა. მოხსენებითი ბარათისა და საყვედურის გამოცხადების შესახებ მოსარჩელისათვის, სასამართლო სხდომამდე, უცნობი იყო. ამასთან, საყვედური წერილობითაც კი არ არის დასაბუთებული მაშინ, როდესაც ეს დოკუმენტაცია ელექტრონულადაც უნდა ატვირთულიყო.

11.2. საქმეში არ მოიპოვება ოფიციალური ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინარული წარმოების დაწყებისა და მისი ინფორმირების თაობაზე. ამასთან, შინაგანანგესის მე-20 მუხლის თანახმად, მასწავლებლის მიმართ დისციპლინარული დევნა წარმოებს მხოლოდ დისციპლინარული კომიტეტის გადაწყვეტილების საფუძველზე, რაც მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მუშაკის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულებები. მოსარჩელის მიერ გაკვეთილების გაცდენისა და ბავშვების შეურაცხყოფის ფაქტები არ დასტურდება სათანადო მტკიცებულებით. გათავისუფლების საფუძველთან დაკავშირებით, არ არის წარმოდგენილი დარღვევაზე შესაბამისი რეაგირების დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულება. ამრიგად, არ არსებობდა სმკ-ის 37.1 მუხლით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

11.3. სასამართლოში წარდგენილი დოკუმენტები ქართულ ენაზეა შედგენილი, მაშინ, როდესაც მოწმეთა უმეტესობამ ქართული წერა-კითხვა არ იცის. მოწმედ დაკითხულმა სასწავლო ნაწილმა განმარტა, რომ მას არ ნაუკითხავს ქართულად შესრულებული ხელნაწერი, დოკუმენტაცია დირექტორის დავალებით შეიქმნა.

11.4. კიდევ ორმა მოწმემ კი, მოსარჩელისათვის წაყენებული ბრალდებები უარყო და იგი მაღალკვალიფიციურ სპეციალისტად დაახასიათა. რაც შეეხება მათ ჩვენებას მოსარჩელის მიერ გაკვეთილზე 15 წუთის დაგვიანებასთან დაკავშირებით, ამ ფაქტს არც კასატორი არ უარყოფს, თუმცა ეს არ შეიძლება გამხდარიყო 25-წლიანი სტაჟის მქონე მასწავლებლის გათავისუფლების საფუძველი. უფრო მეტიც, გაკვეთილზე დაგვიანება არის მოსარჩელის ერთადერთი დადასტურებული გადაცდომა.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 21 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

13. სსსკ-ის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო საჩივარი შეიძლება, ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სამართლის ნორმები დარღვეულად მიიჩნევა, თუ სასამართლომ: ა) არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; ბ) გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა; გ) არასწორად განმარტა კანონი. მითითებული მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

14. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენ-

საცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით).

15. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორის ერთ-ერთი პრეტენზია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების (ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) პროცედურული წესის დარღვევაა, კერძოდ, იგი აპელირებს, რომ დარღვეულია სკოლის შინაგანაწესი, რომლის მიხედვითაც პედაგოგისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება დირექტორს მხოლოდ დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილების საფუძველზე შეუძლია. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს კი, გადაწყვეტილება არ მიუღია.

16. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სტადია სწორედ ურთიერთობის შეწყვეტაა, ვინაიდან ყველაზე მეტად ამ დროს არის შესაძლებელი დასაქმებულის ინტერესების შელახვა. შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, თუმცა, მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებსა და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე (სუსგ №ას-864-1150-09 28 აპრილი, 2010 წელი). სწორედ ამიტომ, შრომის კონსტიტუციური უფლება ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას. შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა კი, შრომის დაცვის უმნიშვნელოვანესი პრინციპია. შესაბამისად, არსებითაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დასაქმებულის უფლება-ინტერესების დაცვის საკითხიც, რის გამოც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დადგენილი პროცედურისა და ფორმალური მოთხოვნების დაცვას დამსაქმებლის მოქმედებების სამართლებრივი შეფასებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა, პირველ რიგში, შეამოწმებს, დაიცვა თუ არა დამსაქმებელმა ის ეტაპები, რომელიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის იყო დადგენილი.

17. მოცემულ შემთხვევაში, დისციპლინური დევნის საფუძველზე დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების წესს შრომის შინაგანაწესი ადგენს. „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელი არის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების შინაგანაწესით განსაზღვრული დისციპლინური გადაცდომისთვის გათვალისწინებული ზემოქმედების ზომა, ხოლო, ამავე კანონის

19.4 მუხლის თანახმად, დისციპლინური დევნა შეიძლება მხოლოდ სკოლის შინაგანანესით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით. ამდენად, შრომის შინაგანანესის შინაარსისა და მის საფუძველზე მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებების სწორად განსაზღვრას შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს მნიშვნელოვანი პრაქტიკული დატვირთვა აქვს, რადგან სწორედ მათი შინაარსის გათვალისწინებით შეიძლება, შემომწმდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება.

18. შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შინაგანანესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია (სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტი). სადავო ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 1.4 პუნქტის თანახმად, სკოლის შინაგანანესი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, ხოლო, ამავე მუხლის 2.6 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური დევნა სკოლის შინაგანანესით დადგენილი წესით წარმართოს. ამდენად, არა მარტო დასაქმებულს, არამედ სკოლის დირექტორსაც ევალებოდა შინაგანანესის დაცვა, რომლითაც, ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დადგენილი იყო სკოლის მასწავლებელთან ხელშეკრულების შეწყვეტის სპეციალური წესი.

19. სოფელ ჭ-ს საჯარო სკოლის შინაგანანესის 19.3 მუხლი, გარკვეული პირობების არსებობისას, დისციპლინური სახდელის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენებასაც ითვალისწინებს. შინაგანანესის მე-20 მუხლის „გ“ პუნქტის თანახმად, პედაგოგსა და თანამშრომელს დისციპლინური სახდელის ზემოაღნიშნულ სახეს დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილების საფუძველზე დირექტორი უფარდებს. ფაქტობრივად შინაგანანესის აღნიშნული მუხლი ეხება ვალდებულების დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, კერძოდ, ადგენს წინაპირობას – დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილებას, დასაქმებულთან ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის. ამდენად, უნდა დადგინდეს, დაცული იყო თუ არა მასწავლებლის გათავისუფლების კანონით დადგენილი პროცედურა, კერძოდ, არსებობდა თუ არა დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება მასწავლებელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

20. დადგენილია, რომ 2013 წლის 11 ნოემბერს სკოლის დირექტორმა მოხსენებითი ბარათით მიმართა დისციპლინურ კომიტეტსა და სამეურვეო საბჭოს მოსარჩელის მიერ სკოლის შინაგანანესის დარღვევის (სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების, გაკვეთილის დაგვიანებით დანყების) გამო, შესაბამისი გადაწყვეტილე-

ბის მიღების თაობაზე, ასევე, დადგენილია, რომ დირექტორის ამ მოხსენებითი ბარათის განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღების მიზნით, 2013 წლის 13 ნოემბერს სამეურვეო საბჭო და დისციპლინური კომიტეტი შეიკრიბა, თუმცა, კრებამ გადაწყვეტილება ვერ მიიღო. საბჭოსა და კომიტეტის წევრებმა შეადგინეს აქტი, რომლის თანახმად, კრების მსვლელობის პროცესში მოსარჩელე ყვირილითა და მუქარით შეიჭრა კრებაზე, რის გამოც მათ ვერ შეძლეს კრების გაგრძელება, შესაბამისად, „წერილზე ვერ გასცეს პასუხი დირექტორს“. აღნიშნული გარემოება დაადასტურეს მოწმის სახით დაკითხულმა იმ პირებმა, რომლებიც აქტს ხელს აწერენ.

21. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დგინდება, რომ დისციპლინურ კომიტეტს სკოლის შინაგანაწესის მე-20 მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ პუნქტით გათვალისწინებული გადაწყვეტილება, პედაგოგისათვის დისციპლინური სახდელის – სამსახურიდან გათავისუფლების (ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) შესახებ, არ მიუღია. მტკიცებითი უპირატესობის მქონე დამსაქმებელს სასამართლოსთვის არ წარუდგენია ამ ფაქტის საპირისპირო, მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები, უფრო მეტიც, მან ამგვარი გადაწყვეტილების არარსებობა დაადასტურა (17.06.2016 წლის საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხდომის ოქმი), ხოლო კასატორის მოწინააღმდეგ მხარის არგუმენტი, რომ კრება მოსარჩელემ განზრახ ჩაშალა და ამის თაობაზე შედგა აქტი, არ შეიძლება, შეფასდეს დისციპლინური კომიტეტის თანხმობად მასწავლებელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ვინაიდან კომიტეტის წევრთა მიერ არ გამოვლენილა ნება დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენების თაობაზე. ასეთი თანხმობის არარსებობა სკოლის დირექტორის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ცალმხრივად გამოვლენილ ნებას, არანამდვილად, ანუ მართლსაწინააღმდეგოდ აქცევს (სსკ-ის 51.1 და 59.1 მუხლები). ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ, რადგან მოსარჩელის მიმართ არ იყო დაცული შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული პროცედურა, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა. შესაბამისად, ის სსკ-ის 44-ე მუხლისა და სსკ-ის 394.1 და 409-ე მუხლების საფუძველზე ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს მიყენებული ზიანი.

22. საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები არ გამომდინარეობს საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებათა სწორი შეფასებიდან და, ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, მიიჩნევს, რომ კასატორმა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურული წესის დარღვევასთან დაკავშირებით წარმოადგინა და-

საშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება), რის გამოც პალატა სადავო ბრძანებაში მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლების კანონიერებას აღარ შეამომნებს, კერძოდ, სასამართლო აღარ შეაფასებს, რამდენად არსებობდა სადავო ბრძანების გამოცემისათვის და, შესაბამისად, გათავისუფლებისათვის, მასში მითითებული ნორმებით (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის გ ქვეპუნქტის, „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, მოსარჩელესთან გაფორმებული ხელშეკრულების მე-9 მუხლის 4.3. ქვეპუნქტის) დადგენილი საფუძვლები, ვინაიდან ბრძანების ბათილობის საფუძველია დირექტორის არაუფლებამოსილება, ერთპიროვნულად მიელო კოლეგური ორგანოს – დისციპლინური კომიტეტის მიერ მისაღები გადაწყვეტილება.

23. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ვადიანი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული, კერძოდ, სადავო ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, 2013 წლის 2 სექტემბრიდან 2014 წლის 1 სექტემბრამდე დაიდო. ამდენად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გასულია, რაც მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის უსაფუძვლობას განაპირობებს (შდრ. სუსგ №ას-1634-1533-2012, 24.09.2013წ.).

24. გამომდინარე იქიდან, რომ გასაჩივრებული ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, ხოლო კასატორის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია, რომელიც შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით (სშკ-ის 38.8 მუხლით) გათვალისწინებული დასაქმებულისათვის სამართლიანი ბალანსის აღდგენის საშუალებაა. მისი ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო ითვალისწინებს დროის იმ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც მოსარჩელეს უნდა ემუშავა დამსაქმებელთან, ასევე – მისი ხელფასის ოდენობას. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია ამ უკანასკნელის მიერ 9 თვისა და 12 დღის განმავლობაში მისაღები ხელფასის გათვალისწინებით, რაც 3237.36 ლარს შეადგენს.

25. 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 გან-

სახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, მე-8, 257.1, 264.3, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ. ს-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 31 მარტის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. ს-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ბოლნისის მუნიციპალიტეტის სოფელ ჭ-ს საჯარო სკოლის დირექტორის 2013 წლის 19 ნოემბრის №1/78 ბრძანება ნ. ს-ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
5. სსიპ ბოლნისის მუნიციპალიტეტის სოფელ ...-ის საჯარო სკოლას, ნ. ს-ის სასარგებლოდ, დაეკისროს 3237.36 ლარის გადახდა;
6. ნ. ს-ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომითი
ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის უხეშად დარღვევის
ბამო**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ას-499-499-2018

08 ივნისი, 2018 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ე. გასიტაშვილი,
ბ. ალავიძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2016 წლის 30 ივნისს საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს (შემდეგში: სააგენტო ან დამსაქმებელი ან მოპასუხე) უფროსის №... ბრძანებით მ. ც-ე (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე ან აპელანტი ან კასატორი) 01.07.2016 წლიდან დაინიშნა სააგენტოს ...-ს სატყეო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით.

2. 2016 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანებით (შემდეგში: სადავო ბრძანება) დასაქმებულს 2016 წლის 1 დეკემბრიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის სამართლებრივი საფუძვლით [საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი „ზ“ პუნქტი].

3. აგრეთვე, სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო სააგენტოს შიდა კონტროლის დეპარტამენტის უფროსის 2016 წლის 04 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი და საქართველოს გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2016 წლის 04 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი.

4. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით [ამ განჩინების პ-1; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 54-ე მუხლი და სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი].

5. სარჩელით სადავო ბრძანების გამოცემის მართლზომიერე-

ბა (ამ განჩინების 3-2). სახელდობრ, დასაქმებული მიიჩნევს, რომ სააგენტოში მუშაობის პერიოდში იგი ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს. ოქტომბრის თვეში კი, მან გააჩერა სამუშაო ხის მერქნით დატვირთული ა/მანქანა. რადგან ა/მანქანის მძღოლს არ აღმოაჩნდა საკმარისი საბუთები დასაქმებულმა ა/მანქანა გადააყვანინა სატყეო სამსახურის ტერიტორიაზე. დასაქმებულის მოსაზრებით, აღნიშნული ფაქტი არ წარმოშობდა საკმარის საფუძველს სადავო ბრძანების გამოცემისათვის.

6. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველ შედეგებაში დასაქმებულის მხრიდან სააგენტოს შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევაზე მიუთითა, რაც მისი მოსაზრებით, საკმარის საფუძველს წარმოშობდა სპკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ პუნქტის გამოყენებისათვის.

7. ...-ის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი უარყოფილი იქნა.

8. ...-ის რაიონულმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, როგორც ამ განჩინების 33: 1-2-ში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. ასევე, დადგენილად ცნო, რომ 2014 წლის 31 დეკემბრის №3... ბრძანებით დამტკიცდა სააგენტოს შინაგანანესი (შემდგომი: შინაგანანესი), რომლის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შინაგანანესი შემუშავებულია საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესაბამისად და ვრცელდება სააგენტოში დასაქმებულ პირებზე.

9. შინაგანანესის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობანი (3-„ა“) და სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება (3-„ბ“).

10. 2016 წლის 21 ოქტომბერს 11:34 საათზე გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის ცხელ ხაზზე შევიდა სატელეფონო შეტყობინება მოქალაქე გ. ა-ისაგან (შემდგომი: მოქალაქე), რომელმაც განაცხადა, რომ ა-ში გამოიწერა სამუშაო მერქანი, მოიჭრა და ტრანსპორტირებისას გააჩერა ...-ის რეგიონალური სამმართველოს თანამშრომლებმა, ვინაიდან ყველა საბუთი წესრიგში ჰქონდა, გაუშვეს. ამის შემდეგ, მოქალაქე შეაჩერა მოსარჩელემ, რომელმაც ჩამოართვა შეშით დატვირთული სატვირთო ავტომანქანა და საბუთები. ავტომანქანა გადააყვანინა სატყეო სამმართველოს ეზოში.

11. 2016 წლის 21 ოქტომბერს 15:29 საათზე გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის ცხელ ხაზზე კვლავ შევიდა

სატელეფონო შეტყობინება მოქალაქისაგან, რომელმაც განმარტა, რომ მას აიძულებდნენ ჩამორთმეული მანქანის სატყეო სამართველოს ეზოდან გაყვანას. თუმცა, ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტს უკვე გასული ქონდა ტრანსპორტირების ვადა და შესაძლებელი იყო იგი დაეკავებინათ გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის ადგილობრივ სამსახურს, რისთვისაც სამინისტროს მხრიდან ითხოვა დახმარება.

12. ავტომანქანის მძღოლის ახსნა-განმარტებით დადგენილია, რომ თ. რ-ის (შემდეგში: მეტყევე) მითითებულ ადგილზე დაამზადეს ხე-ტყე. მეტყევემ გამოწერა ხე-ტყის წარმოშობის ორი ცალი დოკუმენტი, ხე-ტყე დაიტვირთა ავტომანქანაზე და გაემართა ...-ის მიმართულებით. ხე-ტყით დაიტვირთული ავტომანქანა გზაზე შეაჩერა გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის თანამშრომლებმა, ვინაიდან არავითარ დარღვევას არ ჰქონდა ადგილი ა/მანქანას მიეცა გადაადგილების საშუალება.

13. მოგვიანებით, ა/მანქანა შეაჩერა მოსარჩელემ, რომელსაც წარუდგინა ხე-ტყის წარმოშობის ორივე დოკუმენტი, ასევე, მართვის მოწმობა.

14. მოსარჩელემ იმ მოტივით, რომ ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტში იყო შეცდომა მძღოლს ჩამოართვა დოკუმენტაცია და მოსთხოვა ავტომანქანა შემდგომი გადაწყვეტილების მიღებამდე გადაეყვანა ...-ის სატყეო სამსახურის ადმინისტრაციული შენობის ეზოში.

15. მეორე დღეს სააგენტოს თანამშრომელმა – გ. გ-მა (შემდეგში: ა-ის სატყეო უზნის უფროსს) ხე-ტყის წარმოშობის ორივე დოკუმენტი და მართვის მოწმობა დაუბრუნა მას და განუმარტა, რომ მანქანა წაეყვანათ. ამ დროისათვის, დოკუმენტებს მოქმედების ვადა ჰქონდა ამონურული, რის გამოც, მოქალაქემ დახმარებისათვის დარეკა ცხელ ხაზზე.

16. 2016 წლის 20 ოქტომბერს მეტყევემ გამოწერა ხე-ტყის წარმოშობის ორი დოკუმენტი: №100008525 და №1000085256. მან მძღოლს განუმარტა, რომ ტრანსპორტირების ვადა იყო დაახლოებით დილის 7 საათამდე და დროულად მოესწრო დანიშნულების ადგილამდე ...-მდე ტრანსპორტირება. იმავე დღეს, დაახლოებით 21 საათზე მეტყევეს დაუკავშირდა ...-ის სატყეო უზნის უფროსი და ჰკითხა თუ ვისზე გამოწერა ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტები. მეტყევემ ჩამოუთვალა ყველა მოსარგებლის ვინაობა, მათ შორის, აცნობა ...-ში ტრანსპორტირების ფაქტიც, რაზეც ...-ის სატყეო უზნის უფროსმა უთხრა, რომ მას არ უნდა გაეტანებინა ...-იდან ...-ში საშეშე მერქანი, ვინაიდან თათბირზე ხელმძღვანელის მიერ სიტყვიერად იყვნენ აღნიშნულზე გაფრთხილებულნი.

17. მოგვიანებით, ...-ის სატყეო უბნის უფროსი კვლავ დაუკავშირდა მეტყევეს და აცნობა, რომ დაუყოვნებლივ უნდა წასულიყვნენ ...-ში. გზაში სააგენტოს თანამშრომელს დაუკავშირდა მოსარჩელე და უთხრა, რომ მეტყევეს დაენერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. 21.10.2016წ. მოსარჩელესთან პირადად შეხვედრისას მან კვლავ მიუთითა, რომ დაენერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, იმ მიზეზით, რომ რაიონის გარეთ ტრანსპორტირებაზე არ უნდა გამოენერა ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტი. ამავე დროს, მოსარჩელემ მეტყევეს გადასცა ხე-ტყის წარმოშობის ორი დოკუმენტი და მართვის მონობა მძღოლისათვის დასაბრუნებლად.

18. 2016 წლის 20 ოქტომბერს ...-ის სატყეო უბნის უფროსს დაუკავშირდა მოსარჩელე, რომელმაც განუმარტა, რომ ...ის შესავლელთან შეაჩერა ავტომანქანა „უ-ი“, რომელზეც დატვირთული იყო საშეშე მერქანი და მოძრაობდა ...-ის სატყეო უბნიდან ქ. ...-ის მიმართულებით და იკითხა, რატომ მოძრაობდა ავტომანქანა აღნიშნული მიმართულებით. თანამშრომლებს მოსარჩელისაგან ჰქონდათ სიტყვიერი მითითება, რომ ...-დან ...-ში შეუა არ უნდა წამოსულიყო. ვინაიდან აღნიშნული მითითება დაარღვია მეტყევემ, მოსარჩელემ მოითხოვა განცხადება მეტყევის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოსარჩელემ ...-ის სატყეო უბნის უფროსს მიანოდა ხე-ტყის წარმოშობის ორი ცალი დოკუმენტი, ასევე, მართვის მონობა და მიუთითა, რომ დოკუმენტები გადაეცა ავტომანქანის მძღოლისათვის, რაც ...-ის სატყეო უბნის უფროსმა შეასრულა, თუმცა, ავტომანქანის მძღოლმა უარი განაცხადა ავტომანქანის დაძვრაზე, ვინაიდან დოკუმენტებს გასული ჰქონდა ტრანსპორტირების ვადა.

19. ხე-ტყის წარმოშობის პირველ – №1000085255 დოკუმენტში დანიშნულების ადგილი მითითებულია – ქ. ..., გ-ის №37, ხე-ტყის გადამზიდავი პირი, დოკუმენტის შევსების დრო და თარიღი – 20.10.2016წ. 19:43 საათი, დოკუმენტის შევსებაზე პასუხისმგებელი პირი სახელი, ხე-ტყით მოსარგებლე. ხე-ტყის წარმოშობის მეორე – №1000085256 დოკუმენტში დანიშნულების ადგილი მითითებულია – ქ. ..., გ-ის №37, ხე-ტყის გადამზიდავი პირი, დოკუმენტის შევსების დრო და თარიღი – 20.10.2016წ. 19:50 საათი, დოკუმენტის შევსებაზე პასუხისმგებელი პირი, ხე-ტყით მოსარგებლე.

20. გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის ...-ის რეგიონალური სამმართველოს თანამშრომლების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს გადამონმებული იქნა ავტომანქანა, რა დროსაც, გაირკვა, რომ ხე-ტყის მონაცემები შეესაბამებოდა დოკუმენტში მითითებულ მონაცემებს, ტრან-

სპორტირების ვადა არ იყო დარღვეული, ავტომანქანა მიდიოდა დანიშნულების ადგილის მიმართულებით და მოძრაობდა კანონით განსაზღვრული ტერიტორიის ფარგლებში. ვინაიდან ადგილი არ ჰქონდა დარღვევას, გადამონმების შემდეგ ავტომანქანას მისცეს გადაადგილების საშუალება.

21. გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის ...-ის რეგიონალური სამმართველოს უფროსს ზ. ნ-ვილს (შემდეგში: სამმართველოს უფროსი) 2016 წლის 21 ოქტომბერს დაუკავშირდა მოსარჩელე და განუმარტა, რომ წინა ღამით შეაჩერა ხე-ტყით დატვირთული ავტომანქანა, რომელიც იყო გაჩერებული სატყეო სამსახურის ეზოში, ითხოვა გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის თანამშრომლებს გაეშვათ მანქანა, ვინაიდან ყველა დოკუმენტი წესრიგში იყო, თუმცა, ტრანსპორტირების ვადა იყო გასული. სამმართველოს უფროსმა განუცხადა, რომ თუ ავტომანქანა დაინყებდა ტრანსპორტირებას იმოქმედებდა კანონის შესაბამისად.

22. საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 02.11.2016წ. №323 დასკვნის თანახმად, მოსარჩელემ დაარღვია საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის, საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 10 იანვრის №46-ე დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს ტერიტორიაზე ხე-ტყის მოძრაობის წესებისა და მრგვალი ხე-ტყის (მორის) პირველადი გადამუშავების (სახერხი საამქროს) ტექნიკური რეგლამენტის, საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 2013 წლის 10 მაისის №25 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს ტერიტორიული ორგანოების – სატყეო სამსახურების ტიპიური დებულებისა და სააგენტოს შინაგანანენით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

23. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 2013 წლის 10 მაისის №25 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს ტერიტორიული ორგანოების – სატყეო სამსახურების ტიპიური დებულების მე-3 მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამოქმედო ტერიტორიის მიხედვით სატყეო სამსახურის უფლებამოსილებაა: „კომპეტენციის ფარგლებში, ტყის ფონდის ტერიტორიაზე ჩადენილი საქართველოს სამართალდარღვევათა კოდექსის 48-ე, 49-ე, 51-ე, 51²-ე, 51⁵-ე, 53-ე, 53²-ე, 63-ე, 64-ე, 65-ე, 66-ე (გარდა ტყით სარგებლობის გენერალური ლიცენზიის, ხე-ტყის დამზა-

დების სპეციალური ლიცენზიის, სამონადირეო მეურნეობის სპეციალური ლიცენზიის პირობების დარღვევისა), 66¹-ე და 67-ე მუხლებით, 68-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 71-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 72¹, 73-ე, 74-ე, 75-ე, 76-ე, 84-ე, 84¹-ე მუხლებით, 86-ე მუხლის პირველი, მე-3, მე-7, მე-8, მე-9 ნაწილებით და 128²-ე მუხლით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის გამოვლენისას, კანონმდებლობით დადგენილი წესით ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ ოქმის შედგენა და შემდგომი რეაგირების მიზნით, ასევე, სისხლის სამართლის დანაშულის ნიშნების გამოვლენის შემთხვევაში, საქმის მასალების შესაბამის ორგანოებში გადაგზავნა.

24. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 10 იანვრის №46-ე დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს ტერიტორიაზე ხე-ტყის მოძრაობის წესებისა და მრგვალი ხე-ტყის (მორის) პირველადი გადამუშავების ობიექტის (სახერხი საამქროს) ტექნიკური რეგლამენტის მე-13 მუხლის მე-4 და მე-8 პუნქტების თანახმად, სოციალური ჭრის საფუძველზე მოპოვებული ხე-ტყით მოსარგებლე ან ხე-ტყის გადამზიდავი პირი ვალდებულია ხე-ტყის ტრანსპორტირებისას თან იქონიოს ხე-ტყის წარმოშობის შესაბამისი დოკუმენტის მეორე ეგზემპლარი. ამასთან, ხე-ტყე, რომელსაც ამ მუხლით დადგენილ შემთხვევებში, არ ახლავს ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტი ინვესტ პასუხისმგებლობას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კერძოდ, საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 128² მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სოციალური ჭრების შედეგად მოპოვებული ხე-ტყის საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული წესების დარღვევით ტრანსპორტირება ინვესტ შესაბამის ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას (ჯარიმა – 500 ლარის ოდენობით, ხე-ტყის კონფისკაციით ან უამისოდ).

25. 2016 წლის 20 ოქტომბერს მოსარჩელემ ბათუმი-ახალციხის მაგისტრალზე (რომელიც არ მდებარეობს სახელმწიფო ტყის ფონდის ტერიტორიაზე) გადამონმების მიზნით შეაჩერა საშუალო მერქნით დატვირთული ა/მანქანა უ-ი. მოსარჩელე ავტომანქანის მძღოლის მიერ ინფორმირებული იქნა გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ მისი გადამონმების მიზნით შეჩერების თაობაზე.

26. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებით, თუკი ადგილი ექნებოდა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 128²-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევას, აღნიშნულის შესწავლის უფლებამოსილება საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის

239-ე მუხლის 56-ე პუნქტის შესაბამისად, გააჩნდა შინაგან საქმეთა ორგანოებს ან/და საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს შესაბამის ორგანოებს. ამასთან, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სამართალდარღვევა გამოვლინდა სახელმწიფო ტყის ფონდის ტერიტორიის გარეთ, საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სისტემაში შემავალი დაწესებულებიდან აღნიშნული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესწავლის უფლებამოსილება მიეკუთვნება გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტს.

27. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ გადაამეტა მისი უფლებამოსილებს ფარგლებს. გარდა ამისა, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელემ ავტომატურად შეაჩერა სახელმწიფო ტყის ფონდის ტერიტორიის გარეთ, სადაც უფლებამოსილებას ახორციელებს გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტი ან/და შინაგან საქმეთა ორგანოები. მოსარჩელეს ზემოაღნიშნული ორგანოებისათვის არ მიუძღრათავს.

28. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ ა/მანქანის მძღოლმა მას წარუდგინა ხე-ტყის წარმოშობის მხოლოდ ერთი დოკუმენტი, ვინაიდან საქმეში არსებული მასალები ეწინააღმდეგებოდა აღნიშნულ განმარტებას.

29. საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 248-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ნივთების გასინჯვა შეიძლება აწარმოონ საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სისტემაში შემავალი დაწესებულებების უფლებამოსილმა თანამშრომლებმა, ხოლო ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად ნივთების გასინჯვის შესახებ დგება ოქმი ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ან ადმინისტრაციული დაკავების ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი. ამავე კოდექსის 249-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტების თანახმად, დაკავების, პირადი გასინჯვის ან ნივთების გასინჯვის დროს აღმოჩენილ ნივთებსა და დოკუმენტებს, რომლებიც წარმოადგენენ სამართალდარღვევის იარაღს ან უშუალო ობიექტს, ჩამორთმევენ ამ კოდექსის 246-ე და 248-ე მუხლებში აღნიშნული ორგანოების თანამდებობის პირები. ჩამორთმეულ ნივთებსა და დოკუმენტებს სამართალდარღვევის საქმის განხილვამდე ინახავენ იმ ორგანოების (თანამდებობის პირთა) მიერ განსაზღვრულ ადგილას, რომლებსაც ნივთების და დოკუმენტების ჩამორთმევის უფლება აქვთ. ნივთებისა და დოკუმენტების ჩამორთმევისას შედგება ოქმი.

30. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩე-

ლეს ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტის გარეშე ტრანსპორტირების ფაქტის დადასტურების მიზნით, მათ შორის, შესაბამის საქმესთან დაკავშირებული პირების მონაწილეობით არ შეუდგენია რაიმე დოკუმენტი, როგორც ავტომანქანის ავტომაგისტრალზე გაჩერების, ასევე, მისი ...-ის სატყეო სამსახურის ადმინისტრაციული შენობის ეზოში გადაყვანისა და ავტომანქანა „უ-ის“ და შესაბამისი დოკუმენტების ჩამორთმევის შესახებ.

31. საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 20 აგვისტოს №242 დადგენილებით დამტკიცებული „ტყითსარგებლობის წესის“ მე-14 მუხლის თანახმად, ხე-ტყის დამზადების ბილეთი არის სოციალური ჭრის ტყეკაფვავზე ხე-ტყის დამზადების დაწყების განმსაზღვრელი დოკუმენტი, რომელიც ტყითმოსარგებლეზე გაიცემა ბუნებრივი რესურსებით სარგებლობისათვის გათვალისწინებული შესაბამისი მოსაკრებლის გადახდისა და ხე-ტყის დამზადების ბილეთის გაცემისათვის შესაბამისი მომსახურების საფასურის გადახდის და ხე-ტყის დამზადების ბილეთის გაცემისათვის შესაბამისი მომსახურების საფასურის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტების საფუძველზე.

32. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 10 იანვრის №46 დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს ტერიტორიაზე ხე-ტყის მოძრაობის წესებისა და მრგვალი ხე-ტყის (მორის) პირველადი გადამუშავების ობიექტის (სახერხი საამქროს) ტექნიკური რეგლამენტის მე-13 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სოციალური ჭრის საფუძველზე მოპოვებული არამარკირებული ხე-ტყის დანიშნულების ადგილამდე ტრანსპორტირებისთვის, ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტის მოქმედების ვადა განისაზღვრება მისი გაცემიდან (შევსებიდან) არაუმეტეს 12 საათისა. ამ ვადის გასვლის შემდეგ, ხე-ტყით მოსარგებლის მიერ არამარკირებული ხე-ტყის შემდგომში ტრანსპორტირება დაუშვებელია.

33. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ ავტომანქანის მძღოლის მიერ მოსარჩელისათვის გადაცემული ხე-ტყის წარმოშობის 1000085255 დოკუმენტის გაცემის თარიღია – 20.10.2016წ. 19:43 საათი, ხოლო ხე-ტყის წარმოშობის 1000085256 დოკუმენტის – 20.10.2016წ. 19:50 საათი. დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელემ ავტომანქანა გადამოწმების მიზნით შეაჩერა დაახლოებით 21:54 საათზე. მას მძღოლმა გადასცა ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტები. მიუხედავად იმისა, რომ ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტებს დანიშნულების ადგილამდე ტრანსპორტირებისათვის გათვალისწინებული 12 საათიანი ვადა იწურებოდა, მოსარჩელემ საკითხის განხილვა გადადო მეორე დღისათვის და დოკუმენტები დააბრუნა იმ დროისათვის, როდესაც ხე-ტყის წარმოშობის დოკუ-

მენტებს გასული ჰქონდათ დანიშნულების ადგილამდე ტრანსპორტირებისათვის გათვალისწინებული 12 საათიანი ვადა. დოკუმენტების ჩამორთმევამ გამოიწვია აღნიშნულ ავტომანქანაზე დატვირთული ხე-ტყის ტრანსპორტირების 12 საათიანი ვადის გასვლა და მოქალაქეთა უფლებების დარღვევა.

34. სააგენტოს უფროსის 2014 წლის 31 დეკემბრის №3... ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს შინაგანანგის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობანი და სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება.

35. დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელეს ჰქონდა შესაძლებლობა დაედგინა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 66-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართალდარღვევის ფაქტის არსებობა/არარსებობა, ამავე კოდექსის 128²-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართალდარღვევის შემთხვევაში, შემდგომი რეაგირებისათვის დაუყოვნებლივ მიეწოდებინა ინფორმაცია შესაბამისი კომპეტენტური ორგანოებისათვის, ხოლო დარღვევის არარსებობის შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ დაებრუნებინა ჩამორთმეული ნივთები მათი კანონიერი მფლობელებისათვის, რაც განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ არ განახორციელა.

36. ...-ის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის დაკმაყოფილების (ამ განჩინების 3-4) მოთხოვნით წარდგენილი სააპელაციო საჩივარიც უარყოფილი იქნა იმავე ფაქტობრივ გარემოებებსა და სამართლებრივ საფუძვლებზე მითითებით, რომლებზედაც მიუთითა პირველი ინსტანციის სასამართლომ (იხ., ამ განჩინების პპ: 1-3; 8-35).

37. სააპელაციო პალატამ დამატებით აღნიშნა, რომ სადავო ბრძანების საფუძვლად მითითებული ფაქტების დასადასტურებლად მოპასუხემ სასამართლოს წარუდგინა არაერთი მტკიცებულება. შესაბამისად, საპირისპიროს მტკიცების ტვირთი სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად, გადავიდა მოსარჩელეზე, რომელმაც სასამართლოს ვერ წარუდგინა ამ ფაქტების უარყოფელი რაიმე მტკიცებულება და შემოიფარგლა მხოლოდ საკუთარი ახსნა-განმარტებით.

38. სააპელაციო პალატამ მიუთითა სსკ-ის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილზე, 102-ე მუხლის პირველ და მე-2 ნაწილებზე, ასევე, სააგენტოს შინაგანანგის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებზე, რომელთა თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობანი და სპე-

ციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურეობრივ საქმიანობას უკავშირდება.

39. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სწორედ შინაგანანესით დაკისრებული ამ ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, მოხდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ამასთან, ფაქტი, რომ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მოსარჩელე გაცნობილი იყო შინაგანანესს, მას ეკისრებოდა მისი შესრულების მოვალეობა, რაც არ იყო შედაგებული დასაქმებულის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის მომზადების ეტაპზე. შესაბამისად, ამ გარემოებაზე დაგვიანებით სააპელაციო საჩივარში მითითება სსსკ-ის 380-ე მუხლის მეორე ნაწილის საფუძველზე, დაუშვებელ გარემოებად შეფასდა.

40. ამდენად, სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა კომპეტენციის ფარგლების გადაცილებით და საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის გადაწყვეტილებაში მოხმობილი ნორმების უხეში დარღვევით განახორციელა ლ. თ-ის და გ. ა-ის კუთვნილი, კანონიერად მოპოვებული ხე-ტყით დატვირთული თ. შ-ის მართვის ქვეშ მყოფი ავტომანქანის უკანონო შეჩერება, ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტებისა და მართვის მონშობის ჩამორთმევა, ავტომანქანის გადაყვანა სატყეო სამსახურის ეზოში, რა დროსაც, მას არ შეუდგენია ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებული არცერთი დოკუმენტი. ამ მოქმედებით უხეშად დაირღვა დასახელებულ მოქალაქეთა უფლებები. ამასთან, შეილახა დამსაქმებელი სახელმწიფო უწყების რეპუტაცია. შესაბამისად, დამსაქმებლის ნება – შეეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, მართლზომიერად შეაფასდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით.

41. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 თებერვლის განჩინების გაუქმების მოთხოვნით აპელანტმა წარმოადგინა საკასაციო საჩივარი.

42. კასატორი მიუთითებს საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ის) 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ბ“ და „გ“ პუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობაზე.

43. იმავდროულად, საკასაციო საჩივარი წარმოდგენილია სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ და „ე1“ პუნქტებით გათვალისწინებულ დარღვევებზე მითითებით, სახელდობრ, კასატორი აღნიშნავს, რომ როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ ისე, სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია სსსკ-ის 105-ე მუხლის მოთხოვნა და მოპასუხის მიერ მითითებულ ყველა გარემოებას მიანიჭა წინასწარ დად-

გენილი ძალა, ისე რომ არ შეამონმა და არ გამოიკვლია მათი მართებულობა. სააპელაციო სასამართლომ გამოკვლევულად ჩათვალა ყველა ის გარემოება რაც არ გამოუკვლევია პირველი ინსტანციის სასამართლოს და ამით მოპასუხის გარემოებებს მისცა არა მარტო წინასწარ დადგენილი ძალა, არამედ მიიჩნია პრეიუდიციულ ფაქტებად, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს სსსკ-ის 106-ე მუხლის უხემ დარღვევას.

44. კასატორის მოსაზრებით, სასამართლოებს ჯეროვნად არ შეუფასებიათ „სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის“ ცნება, ის თუ კონკრეტულად რაში გამოიხატა ამგვარი დარღვევა დასაქმებულის მხრიდან, რა ხარისხით იყო სამართალდარღვევა სახეზე და იყო თუ არა დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ქმედება მის მიმართ უკიდურესი ზომის გამოყენების საფუძველი, რაც გამოიხატა მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნაში. კასატორი მიიჩნევს, რომ სასამართლოებს არც ის გარემოება გამოუკვლევიათ, თუ რა სახის ზიანი მიაღგა მოქალაქეებს, რომელთა უფლების დარღვევასაც მოსარჩელეს ედავებოდნენ.

45. კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ შინაგანანესის დებულებებთან შესაბამისობის გარეშე შეაფასა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები. იმავდროულად, დადგენილად მიიჩნია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, როგორცაა სამსახურის უფროსის მიერ ავტომატურად გაჩერების ფაქტი, აგრეთვე, ის თუ როგორ უნდა მოქცეულიყო შეუსაბამო საბუთების აღმოჩენის შემთხვევაში მოსარჩელე. როგორც პირველმა ისე მეორე სასამართლომ არ შეაფასა ზემოთ ხსენებულ აქტებთან, რა თვალსაზრისით გამომდინარეობდა „მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი“, მაშინ, როდესაც არამარტო ზიანის არსებობის ფაქტია ამოსავალი წერტილი, არამედ, შრომის სამართლის აღიარებული საერთაშორისო პრინციპებებთან შესაბამისობაა უმთავრესი მოცემულობა, რაც წინამდებარე საქმის თვალში საცემი ნაკლოვანებაა.

46. კასატორის მოსაზრებით, სასამართლოს არ შეუფასებია, რა კავშირი აქვს დასაქმებულის „სამსახურებრივი მოვალეობების უხემ დარღვევას“ „ზიანთან“. რაში მდგომარეობს უშუალოდ „ზიანი“, რაც მიაღგა ხე-ტყის გადამტან პირს. კასატორი აღნიშნავს, რომ იურიდიულ დოქტრინაში „ზიანის“ დადგენა არ ხდება მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის გამოკვლევის გარეშე. შედეგის მიხედვით, შეუძლებელია დადგინდეს საქმეზე ობიექტური სინამდვილე. ზიანი შეიძლება იყოს, მიუღებელი სიკეთე, განაცდური შემოსავალი, განადგურებული საქონელი და ა.შ. ძირითადი მახასიათებელი ზიანისა, შეიძლება მივიჩნიოთ ფულადი სახის, მატერიალური სახით წარმოდგენილი ზიანი და დანაკლისი რომელიც მხარემ განიცადა

სხვა პირის მეორე მხარის ზემოქმედების შედეგად. შესაბამისად, უსწორობას აქვს ადგილი როცა არც ერთი ინსტანცია არ მჯელობს და არ აფასებს საქმეს ამ მიმართულებით. ზიანის შეფასების გარეშე, შეუძლებელია დადგინდეს საქმეზე მოვალეობათა უხეში დარღვევის ფაქტი, რადგან ეს ყველაფერი მიზეზ-შედეგობრივი კავშირია და შეუძლებელია შედეგის შეფასების გარეშე ვისაუბროთ „უხეში დარღვევა“ იყო თუ არა სახეზე.

47. კასატორი მიუთითებს სასამართლო პრაქტიკაზე და აღნიშნავს, რომ საკასაციო სასამართლო, შრომითი კატეგორიის დავებში, ყველგან აღნიშნავს, რომ სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს შესული ცვლილებები, განხორციელდა მხოლოდ დასაქმებულის ინტერესების დაცვის მიზნით. სწორედ დასაქმებულის ინტერესთა დაცვას ემსახურება, სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შინაარსი, რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება, არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევის დროს. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სამართლო ამონმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს. რის საფუძველზეც, აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამასთან, მნიშვნელოვანია რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის კვლევის შედეგად. საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ დაადგინა რომ, დამსაქმებლისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად [შდრ: სუსგ №ას-461-429-2017. 30 ივნისი, 2017წ.].

48. უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, მოწოდებულია მთლიანად, დაიცვას დასაქმებულის ინტერესი, შრომითი საქმიანობის შენარჩუნების მიზნით. საკასაციო პალატა არაერთ დეკრეტში აღნიშნავს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი, მის რღვევასთან შედარებით [შდრ: სუსგ №ას-295-279-2017, 19 მაისი, 2017წ.]. შესაბამისად, მართალია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ, მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკ-

რულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა. თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა, შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის „სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით“, ეს სამივე კრიტერიუმი ამოსავალი წერტილია აღნიშნულ სამართლებრივ დავაში, რომელსაც ეხმიანება შრომის სამართალში აღიარებული „Ultima Ratio“-ს პრინციპი, რომელიც ითხოვს, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასების მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით დარღვევასა და (გადაცდომას) გათავისუფლებას შორის „ზომიერი ბალანსის დაცულობას“.

49. სწორედ აღნიშნული საფუძვლითაა სადავო სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასებები. გადანყვეტილების დასაბუთების არცერთ ნაწილში არ მომხდარა აღნიშნულ „ბალანსზე“ თუ სხვა კრიტერიუმებზე მსჯელობა. მიუხედავად იმისა, რომ კასატორს არც ერთი დისციპლინური ხასიათის დარღვევა არ გააჩნდა, მაინც საქმე გადაწყდა მის საზიანოდ დასაბუთებული და მართლზომიერი სამართლებრივი შეფასების გარეშე.

50. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2018 წლის 18 მაისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საპროცესოსამართლებრივი საფუძვლით.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

52. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება).

53. მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილადაა ცნობილი და საქმის მასალებით დასტურდება დავის

გადანყვეტიისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

54. 2016 წლის 30 ივნისს სააგენტოს უფროსის №... ბრძანებით დასაქმებული 01.07.2016 წლიდან დაინიშნა სააგენტოს ...-ის სატყეო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. სადავო ბრძანებით დასაქმებულს 2016 წლის 1 დეკემბრიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის სამართლებრივი საფუძვლით [სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი „ზ“ პუნქტი].

55. კასატორი სადავოდ ხდის საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა მიხედვით დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას და მიაჩნია, რომ დასაქმებულის ქმედების უხეშ დარღვევად კვალიფიკაცია ისე მოახდინეს ქვემდგომმა სასამართლოებმა, რომ ჯეროვნად არ გამოუკვლევიათ დასაქმებულის მოქმედების შესაბამისობა შინაგანანესთან და სხვა დებულებებთან.

56. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ განსახილველ საქმეში დასაქმებულის ქმედება სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევის კუთხით შეფასებულია საქმეში წარმოდგენილი საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის მიხედვით, რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული გადანყვეტილების დასაბუთების ძირითადი ნაწილი და რომელშიც მოკვლეულია ცხელ ხაზზე 2016 წლის 21 ოქტომბერს მოქალაქის მიერ შესული ორი შეტყობინების ირგვლივ არსებული გარემოებები.

57. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 105-ე მუხლის მიხედვით არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია წინაწარ დადგენილი ძალა. ყველა მტკიცებულება, საქმეში წარმოდგენილ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში უნდა შეფასდეს მათი დასაშვებობის, განკუთვნიადობის, იურიდიული ძალისა და შინაარსის მიხედვით.

58. თუმცა, საგულისხმოა, რომ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში (იხ., ამ განჩინების პ-56) მოკვლეული იქნა 2016 წლის 21 ოქტომბერს მომხდარი ინციდენტი ხე-ტყით დატვირთული ა/მანქანის ტრანსპორტირების შეჩერებისა და სააგენტოს ეზოში დაყოვნების შესახებ. მასში მოკვლეული გარემოებების შედავების კუთხით კი, მოსარჩელეს (აპელანტი, კასატორი) გარდა ახსნა-განმარტებისა რაიმე კონკრეტულ გარემოებებზე, რაც სხვაგვარად წარმოაჩენდა სასამართლოს წინაშე 2016 წლის 21 ოქტომბრის ინციდენტს და დასაქმებულის ქმედებას, არ წარმოუდგენია.

59. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკუთრივ

შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში მოკვლეული გარემოებები გასაზიარებელია.

60. აღნიშნულ დასკვნაში მითითებულია, რომ 2016 წლის 21 ოქტომბერს 11:34 საათზე გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტის ცხელ ხაზზე შევიდა სატელეფონო შეტყობინება, სადაც მოქალაქემ განაცხადა, რომ ...-ში გამოიწერა საშეშე მერქანი, მოჭრა და ტრანსპორტირებისას გააჩერეს ...-ის რეგიონალური სამმართველოს თანამშრომლებმა, ვინაიდან ყველა საბუთი ნესრიგში ჰქონდა, გაუშვეს. ამის შემდეგ, მოქალაქე შეაჩერა მოსარჩელემ და ჩამოართვა შეშით დატვირთული სატვირთო ავტომანქანა და საბუთები. ავტომანქანა გადააყვანინა სატყეო სამმართველოს ეზოში. გარდა ამისა, იმავე დღეს 15:29 საათზე ცხელ ხაზზე კვლავ შევიდა სატელეფონო შეტყობინება იმავე მოქალაქისაგან, რომელმაც განმარტა, რომ მას აიძულებენ ჩამორთმეული მანქანის სატყეო სამმართველოს ეზოდან გაყვანას. თუმცა, ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტს უკვე გასული ქონდა ტრანსპორტირების ვადა და შესაძლებელი იყო იგი დაეკავებინა გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის ადგილობრივ სამსახურს, რისთვისაც სამინისტროს მხრიდან ითხოვა დახმარება. მოსარჩელის განმარტებით, მძღოლმა მას წარუდგინა მხოლოდ წინვოვანი ჯიშის 5მ³ საშეშე მერქანზე გაცემული დოკუმენტი, რაც შეუსაბამო იყო ძარაზე დატვირთულ ხე-ტყის მოცულობასთან. მოსარჩელე შეეცადა დაკავშირებოდა სამმართველოს უფროსს საკითხის გასარკვევად და კავშირის შეუძლებლობის გამო, საკითხის გარკვევამდე დროებით გადააყვანინა ა/მანქანა მძღოლს სატყეო სამსახურის ადმინისტრაციული შენობის ეზოში.

61. მოკვლევის მიხედვით ა/მანქანები შეაჩერეს ბათუმი-ახალციხის მაგისტრალზე (სახელმწიფო ტყის ფონდის ტერიტორიის გარეთ). შესაბამისად, მოსარჩელის ვერსიის გათვალისწინების შემთხვევაშიც კი, ადგილი უნდა ჰქონოდა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 128^{-ე} მუხლის მე-8 პუნქტით დადგენილი სოციალური ჭრების შედეგად მოპოვებული ხე-ტყის საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული წესების დარღვევით ტრანსპორტირებას, ხოლო აღნიშნული სამართალდარღვევის შესწავლის უფლებამოსილება საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 239-ე მუხლის 56-ე პუნქტის შესაბამისად გააჩნია შსს ორგანოებს ან/და საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს შესაბამის სამსახურებს. ამასთან, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სამართალდარღვევა გამოვლინდა სახელმწიფო ტყის ფონდის ტერიტორიის გარეთ, საქართველოს გარემოსა და

ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სისტემაში შემავალი დაწესებულებიდან აღნიშნული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესწავლის უფლებამოსილება მიეკუთვნება გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტს.

62. დასკვნის თანახმად, მოსარჩელემ დაარღვია საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის, საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 10 იანვრის №46-ე დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს ტერიტორიაზე ხე-ტყის მოძრაობის წესებისა და მრგვალი ხე-ტყის (მორის) პირველადი გადამუშავების (სახერხი საამქროს) ტექნიკური რეგლამენტის, საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 2013 წლის 10 მაისის №25 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს ტერიტორიული ორგანოების – სატყეო სამსახურების ტიპური დებულებისა და სააგენტოს შინაგანანგისათვის გათვალისწინებული მოთხოვნები, რომელთა ერთობლიობაში შეფასებით დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას.

63. აღსანიშნავია, რომ გამოვლენილ დარღვევასთან დაკავშირებით დეპარტამენტის შიდა აუდიტის სამსახურმა მიზანშეწონილად მიიჩნია, რომ სააგენტოს განეხილა დასაქმებულის მიმართ დადგენილი წესით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საკითხი. დასკვნაში მიცემული რეკომენდაციის შესასრულებლად კი, სააგენტოს შიდა კონტროლის დეპარტამენტის უფროსმა დაწერა მოხსენებითი ბარათი, რომლის მიხედვით მან მიიჩნია, რომ მომხდარი ფაქტის და დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევის გამო, სახეზე იყო სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი.

64. დასაქმებულის სარჩელის საფუძველზე სადავო ბრძანების მართლზომიერების შემოწმებისას სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევა ძირითადად იმაში გამოვლინდა, რომ მოსარჩელეს ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტის გარეშე, ტრანსპორტირების ფაქტის დადასტურების მიზნით, მათ შორის, შესაბამის საქმესთან დაკავშირებული პირების მონაწილეობით, არ შეუდგენია რაიმე დოკუმენტი, როგორც ავტომანქანის ავტომაგისტრალზე გაჩერების, ასევე, მისი ...-ის სატყეო სამსახურის ადმინისტრაციული შენობის ეზოში გადაყვანისა და ავტომანქანა „უ-ის“ და შესაბამისი დოკუმენტების ჩამორთმევის შესახებ, რაც სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევაზე მიუთითებდა.

65. იმავდროულად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ა/ მანქანის დაკავების დროისათვის ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტებს დანიშნულების ადგილამდე ტრანსპორტირებისათვის გათვალისწინებული 12 საათიანი ვადა იწურებოდა და მოსარჩელემ საკითხის განხილვა გადადო მეორე დღისათვის და დოკუმენტები დააბრუნა იმ დროისათვის, როდესაც ხე-ტყის წარმოშობის დოკუმენტებს გასული ჰქონდათ დანიშნულების ადგილამდე ტრანსპორტირებისათვის გათვალისწინებული 12 საათიანი ვადა.

66. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევის შესახებ, თუმცა მიაჩნია, რომ კასატორის შემდეგი შედავება, რომელიც შეეხება მის მიერ განხორციელებულ დარღვევაზე რეაგირების მიზნით სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების მართლზომიერებას, გასაზიარებელია.

67. საკასაციო პალატის ამგვარი მიდგომის საფუძველია ნორმა-პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით (მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი რედაქციით), შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისთ დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის ხსენებული პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო ნინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დას-

ჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშენიშნულს ხდის.

68. დასახელებული პრინციპი განმარტებულია საკასაციო პალატის გადაწყვეტილებებში. ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (იხ., სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი) საკასაციო პალატა ერთმნიშვნელოვნად უსვამს ხაზს ზომიერი ბალანსის დაცულობის აუცილებლობას დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებასა და მუშაკის მიერ განხორციელებულ დარღვევას შორის. მოხმობილ გადაწყვეტილებაში საკასაციო პალატამ უმართებულოდ მიიჩნია დასაქმებულის მიმართ სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომა – „დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული. მით უფრო, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციის შინაგანანესი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც როგორცაა, „შენიშვნა“/„სიტყვიერი გაფრთხილება“; „წერილობითი გაფრთხილება“; „საყვედურის გამოცხადება“; „სასტიკი საყვედურის გამოცხადება“; „თანამდებობიდან დაქვეითება“ და სხვ. მართალია აღნიშნული შინაგანანესის მიხედვით კომპანია შეუზღუდავი იყო არათანმიმდევრული პრინციპით გამოყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და თვითონ გადაეწყვიტა რა ვითარებაში, რომელ კონკრეტულ ზომას მიმართავდა, თუმცა, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 30-ე მუხ.), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება.

69. განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც საკასაციო პალატის განხილვის საგანია მუშაკის მიერ განხორციელებულ დარღვევასა და დასაქმებულის მხრიდან რეაგირების მიზნით დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობის პრობლემა, საკასაციო პალატის შეფასების საგანია იძლეოდა თუ არა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები იმგვარი სამარ-

თლებრივი დასკვნის საფუძველს, რომ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული ყოფილიყო ყველაზე უმკაცრესი ღონისძიება, რაც სამსახურიდან მოსარჩელის დათხოვნაში გამოიხატა.

70. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ დასაქმებული სააგენტოში მუშაობის პერიოდში ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურეობრივ მოვალეობებს. იმავდროულად, დადგენილია, რომ მის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობების დარღვევას მანამდე არასოდეს ჰქონია ადგილი. კონკრეტულ შემთხვევაში კი, მოსარჩელის მხრიდან დარღვევა გამოიხატა ხე-ტყით დატვირთული ა/მანქანის შეჩერებისას პროცედურული წესების დაუცველობაში.

71. ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დასაქმებულის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის კვალიფიკაციას საფუძველად დაედო შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა, რომელშიც გამოვლენილ დარღვევასთან დაკავშირებით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სააგენტოს განეხილა დასაქმებულის მიმართ დადგენილი წესით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საკითხი.

72. ამდენად, დასაქმებულის მხრიდან განხორციელებულ დარღვევაზე რეაგირების მოხდენა სააგენტოს კომპეტენციას წარმოადგენდა, რა დროსაც, სააგენტოს უნდა დაეცვა ზომიერი ბალანსი დასაქმებულის მიერ განხორციელებულ დარღვევასა და გამოყენებულ დისციპლინარულ ღონისძიებას შორის.

73. საკასაციო პალატის ამგვარი მიდგომის საფუძველია ის მოსაზრება, რომ დამსაქმებელი ზღუდავდა რა დასაქმებულის შრომით უფლებას, რომელი უფლების იმპლემენტაციაც განხორციელებულია საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლში, რეაგირება დარღვევაზე იმგვარად უნდა მოეხდინა, რომ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულიყო კონსტიტუციური უფლების ნაკლებად მზღუდავი საშუალება – სააგენტოს შინაგანანგისათვის გათვალისწინებული სხვა რომელიმე დისციპლინური ღონისძიება.

74. ამ მიდგომის საპირისპიროდ კი, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დეპარტამენტის შიდა აუდიტის დასკვნაში მიცემული რეკომენდაციის შესასრულებლად სააგენტოს შიდა კონტროლის დეპარტამენტის უფროსმა დაწერა მოხსენებითი ბარათი, რომლის მიხედვით მან მიიჩნია, რომ მომხდარი ფაქტის და დასაქმებულის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის გამო სახეზე იყო სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველი.

75. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს შრომითსამართლებრივ დავაში მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილე-

ბის სპეციალურ წესზე, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. მოცემულ შემთხვევაში, სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემონმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა (იხ., სუსგ №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი). საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია ასევე პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროდ შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს, მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება. დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საკმარისი საფუძვლის არსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.

76. განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, თუ როგორ მივიდა დამსაქმებელი დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც არსებობდა მისი მხრიდან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის – „სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობის გამოყენების საფუძველი და რატომ არ იქნა გამოყენებული დასაქმებულის მიმართ შრომითი უფლების ნაკლებად მზლუდავი საშუალება დამსაქმებლის მხრიდან არ წარმოდგენილა.

77. როგორც აღინიშნა, დამსაქმებელი დაეყრდნო შიდა აუდიტის დასკვნას დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის შეფასების შესახებ, თუმცა, საკასაციო პალატას საგულისხმოდ მიაჩნია, რომ ამ დასკვნით დამსაქმებელს რეკომენდაცია მიეცა გამოვლენილ დარღვევასთან დაკავშირებით განეხილა დასაქმებულის მიმართ დადგენილი წესით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საკითხი, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული დასაქმებულის მიმართ პირდაპირ უმკაცრესი

დისციპლინური ზომის – სამსახურიდან დათხოვნის გამოყენების უპირობო საფუძვლად.

78. საკასაციო პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სააგენტოს შინაგანანგის მიხედვით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არაუმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა; ე) სამსახურიდან გათავისუფლება. შინაგანანგის მე-7 მუხლის მიხედვით სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის დასაქმებული შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის მოქმედების გარეშეც, თუ იგი უხეშად არღვევს სამსახურებრივ მოვალეობებს.

79. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ბრძანების გამოცემისთვის საკმარისი საფუძვლის არარსებობის ნაწილში, კასატორმა წარმოადგინა დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება).

80. შესაბამისად, იურიდიულად დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული განჩინება (სსკ-ის 393-ე მუხლი). აღნიშნული გარემოება, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია.

81. 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.

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

83. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა, შესაბამისად, სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი (სშკ-ის 1.2 მუხლი, სკ-ის 54-ე მუხლი). სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღად-

გინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

84. აღსანიშნავია, რომ სააგენტოს შესაგებელსა და საკასაციო შესაგებელში არ მიუთითებია იმ გარემოებაზე, რომ დავის განხილვის დროისათვის მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას იკავებს სხვა პირი კონკურსის წესით.

85. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგად უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მეორე მოთხოვნაც, რომელიც გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენაში მდგომარეობს.

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

87. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე, სააპელაციო და საკასაციო საჩივარებზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით, 550 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

88. 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. მ. ც-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 თებერვლის განჩინება;
3. მ. ც-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს გარემოსა და ბუ-

ნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს უფროსის 2016 წლის 1 დეკემბრის №... ბრძანება და მ. ც-ე აღდგენილ იქნეს საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს ...-ის სატყეო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე.

5. საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სსიპ ეროვნული სატყეო სააგენტოს დაეკისროს მ. ც-ის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად 550 ლარი.

6. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

პროპიტი ხელშეკრულების შეწყვეტა პროპიტი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის უხეშად დარღვევის ბამო

გადაწყვეტილება საქართველოს სასხელით

№ას-1339-1259-2017

30 ივლისი, 2018 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

**შემადგენლობა: ბ. ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ე. გასიტაშვილი,
პ. ქათამაძე**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელების მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. გ. მ-ემ, გ. მ-მა და ი. ბ-მა (შემდგომში – პირველი, მეორე და მესამე მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარეები, ან დასაქმებულე-ბი) სარჩელი აღძრეს სასამართლოში სსიპ გ-ის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვეს:

i დამსაქმებლის 2014 წლის 29 აგვისტოს №34/კ ბრძანების (სსიპ – გ-ის ადმინისტრაციის (სამსახური) უფროსის – პირ-

- ველი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა;
- ii პირველი მოსარჩელის აღდგენა ტოლფას (ტოლფასზე დაბალ) თანამდებობაზე (სსიპ გ-ის მატერიალური რესურსების სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე);
 - iii 2014 წლის 1 სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიური ხელფასის – 2 195 ლარის დაკისრება პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ;
 - iv დამსაქმებლის 2014 წლის 29 აგვისტოს №36/კ ბრძანების (სსიპ – გ-ის ეკონომიკური სამმართველოს უფროსის – მეორე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა;
 - v მეორე მოსარჩელის სსიპ გ-ის ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;
 - vi 2014 წლის 1 სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიური ხელფასის – 1 785 ლარის დაკისრება მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ;
 - vii დამსაქმებლის 2014 წლის 29 აგვისტოს №32/კ ბრძანების (სსიპ – გ-ის სამართლებრივი უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსის – მესამე მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის „შენიშვნის“ გამოყენების შესახებ) ბათილად ცნობა.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

მოსარჩელები დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ განუსაზღვრელი ვადით, ისინი კეთილსინდისიერად ასრულებდნენ თავიანთ შრომით მოვალეობებს, რის გამოც მოპასუხე სისტემატურად იყენებდა ნახალისების ზომებს. 2014 წელს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2014 წლის აუდიტის წლიური გეგმის ფარგლებში ჩატარდა ცენტრის შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტი. მოპასუხე არ დაეთანხმა აუდიტის ანგარიშის პროექტში მითითებულ ხარვეზებს, რის შესახებაც წარადგინა საკუთარი მოსაზრებები და შესაბამისი დოკუმენტაცია. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსმა ნაწილობრივ გაიზიარა ცენტრის მოსაზრებები, რის გათვალისწინებითაც შედგა შიდა აუდიტის ანგარიში, როგორც სამომავლო მუშაობის გაუმჯობესებისკენ მიმართული, სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტი, რომელშიც რაიმე მინიშნება ამა თუ იმ პირის (მათ შორის – მოსარჩელების) მიმართ დისციპლინუ-

რი პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების თაობაზე არ ყოფილა. პირველი და მეორე მოსარჩელის განმარტებით, მათ შრომითი მოვალეობები უხეშად არ დაურღვევიათ, ამასთან, მათი რომელიმე ქმედებით მოპასუხეს არ მიდგომია ზიანი. მესამე მოსარჩელის განმარტებით კი, მას შრომითი ვალდებულებები საერთოდ არ დაურღვევია. დისციპლინური პასუხისმგებლობის მართლსაწინააღმდეგოდ გამოყენებით დამსაქმებელმა დაარღვია დასაქმებულთა შრომითი უფლებები და მიაყენა მათ ზიანი.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ სარჩელის წინააღმდეგ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და განმარტა, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის 2014 წლის ყოველწლიური გეგმის შესაბამისად, შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა ცენტრში ჩაატარა შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტი. აუდიტორული ანგარიშის პროექტი მოსაზრებებისათვის გაეგზავნა ცენტრს, რომელმაც, მიცემულ ვადაში, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს გადაუგზავნა საკუთარი მოსაზრებები აუდიტორული ანგარიშის პროექტთან დაკავშირებით. აუდიტის საბოლოო ანგარიშის მიხედვით, შემონიშნის პროცესში გამოიკვეთა სისტემური ხასიათის დარღვევები (სამსახურების მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების არაკომპეტენტურად და არათანმიმდევრულად განხორციელება). შემონიშნულ პერიოდში (2012-2013 წლები) აღმოჩენილი ძირითადი დარღვევები (შესყიდვების, ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების, ადმინისტრაციულსამართლებრივი საქმიანობის სფეროში) წარმოადგენდა ცენტრის ადმინისტრაციის (სამსახური) უფროსის თანამდებობაზე დასაქმებული, პირველი მოსარჩელის მიერ, მასზე დაკისრებული მოვალეობის უხეში დარღვევით განხორციელებული მოქმედების შედეგს. ამასთან, ანგარიშში მითითებული ძირითადი დარღვევები – შესყიდვების, ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების სფეროში, წარმოადგენდა ცენტრის ეკონომიკური სამმართველოს (რომელიც ექვემდებარებოდა ადმინისტრაციას) უფროსის თანამდებობაზე დასაქმებული მეორე მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობის დარღვევით განხორციელებული მოქმედების შედეგს. ცენტრის ერთ-ერთი ფუნქციაა საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტის ნამდვილობის დადასტურება, რაც ასევე, შეიძლება განხორციელდეს დაჩქარებული წესით, რაც შესაბამისად, ჩვეულებრივ მომსახურებაზე მეტი ღირს. რიგ შემთხვევაში, განმცხადებლის მოთხოვნის მიუხედავად, განუულია ჩვეულებრივი მომსახურება, ასეთ დროს, ცენტრი, იურიდიული სამსახურის უფროსის – მესამე

მოსარჩელის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, განმცხადებელს უბრუნებდა დაჩქარებული მომსახურებისათვის გადახდილ თანხას. აღნიშნულ შემთხვევაში, დარღვეულია ცენტრის დებულების მოთხოვნები, (თანამშრომელთა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებლობის თაობაზე მოქალაქეთა განცხადებებს განიხილავს და საკითხის გარკვევას ახდენს ცენტრის მონიტორინგის სამსახური, ხოლო ცენტრის იურიდიული სამსახურის მიერ აღნიშნული საკითხის შესწავლა და აღნიშნული სამსახურის რეკომენდაცია თანხის უკან დაბრუნების თაობაზე სცილდება სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებს). პირველმა და მეორე მოსარჩელემ უხეშად დაარღვიეს ვალდებულება, ხოლო მესამე მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა შედარებით მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესაძლებლობას იძლევა.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილებით:

- i პირველი მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 29 აგვისტოს №34/კ ბრძანება და პირველი მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ტოლფას (ტოლფასზე დაბალ) თანამდებობაზე – სსიპ გ-ის მატერიალური რესურსების სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე, დამსაქმებელს მის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის (2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ყოველთვიური ხელფასის – 2 195 ლარის (დარიცხული), ხოლო, 2015 წლის 1 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე – ყოველთვიურად 1 785 ლარის (დარიცხული)) ანაზღაურება;
- ii მეორე მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2014 წლის 29 აგვისტოს №36/კ ბრძანება და მეორე მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სსიპ გ-ის ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე, დამსაქმებელს მის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებით განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის (2014 წლის 1 სექტემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის – 1 785 ლარის (დარიცხული)) ანაზღაურება;
- iii მესამე მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით

გასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი, ასევე, საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 8 აპრილისა და 3 ივლისის საოქმო განჩინებების გაუქმება და დამსაქმებლის შუამდგომლობების დაკმაყოფილება (დამოუკიდებელი მოთხოვნის გარეშე მესამე პირების ჩაბმა; მტკიცებულების – ცენტრის საკონკურსო საატესტაციო კომისიის სხდომის 16.03.2016წ. №8 ოქმის საქმისათვის დართვა).

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 ივლისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, ასევე, მისი წინმსწრები საოქმო განჩინებები დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, 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 ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა:

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების შესაბამისობა მოქმედ კანონმდებლობასთან, უარყოფით შემთხვევაში, ასევე ის, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის წინაპირობები. ამ თვალსაზრისით ქვემდგომმა სასამართლოებმა მიიჩნიეს, რომ ნების გამოვლენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები არ ემთხვეოდა ერთმანეთს და დამსაქმებელმა გადააჭარბა შრომის სამართალში დამკვიდრებულ თანაზომიერების პრინციპს, რაც ბრძანების ბათილობაზე მიუთითებდა, ხოლო, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის თვალსაზრისით, სარჩელის წარმატებას ვერ შეაფერხებდა სხვა პირთა დასაქმება თანამდებობაზე, ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ პირველი და მეორე მოსარჩელის მიმართ გამოტანილი გადაწყვეტილება დამსაქმებლის მხრიდან შედავებულია სრულად.

1.1.1. საკასაციო განხილვის ფარგლები (საკასაციო საჩივრის საფუძვლები):

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადანყევტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის მიზნებისათვის კანონდარღვევად განიხილება სასამართლოს მიერ მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის არასწორი მოძიება ან მისი არასწორი გამოყენება ან/და განმარტება. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადანყევტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადანყევტილება იქნა გამოტანილი. თავის მხრივ, განსახილველი ნორმიდან გამომდინარეობს ის დასკვნაც, რომ საკასაციო საჩივრის წარმატებას თავად კასატორის მიერ ზემოხსენებულ საფუძვლებზე მითითება და ამ გზით საკასაციო შედავებათა დასაბუთება განაპირობებს. ამავე კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადანყევტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამომოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო პრეტენზიათა ფარგლებში პალატის მსჯელობის საგანი იქნება კასატორის შემდეგი შედეგების საფუძვლიანობა:

– სააპელაციო სასამართლოს განჩინება არ არის იურიდიულად დასაბუთებული, კერძოდ, არ ირკვევა, თუ რატომ არ გაიზიარა სასამართლომ აპელანტის პრეტენზიები, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს (საქმე №ას-450-429-2015), ასევე, ადამიანის უფლებათა ევროკონვენციის მე-6 მუხლის მოთხოვნებს. აპელანტის პრეტენზიების შეფასების სანაცვლოდ, სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ იმ გადაცდომების არსებობა, რომლებსაც მოპასუხე ედავება მოსარჩელეს ან არ დასტურდება, ან ტექნიკური ხასიათის შეცდომა იყო და ცენტრის მიმართ ზიანი არ გამოუწვევია. ამ შემთხვევაში, სასამართლოს არ უხელმძღვანელებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილისა და 105-ე მუხლის მოთხოვნებით, მან ასევე დაარღვია ამავე კოდექსის 377-ე მუხლის წინაპირობები, რადგანაც გაუგებარია, რატომ არ ივარაუდა სასამართლომ, რომ დასაქმებულთა მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას. შრომითი ურთიერთობის დარღვევის ხარისხზე მსჯელობისას, საინტერესოა, თუკი დასაქმებულები არ ეთანხმებოდნენ შესაბამისობის აუდიტის შედეგებს, რატომ არ გაასაჩივრეს იგი ადმინისტრაციული წესით;

– შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე მსჯელობისას ყურადღება უნდა მიექცეს იმას, რომ მო-

სარჩელებების მიერ დაკავებული პოზიცია მენეჯერული თანამდებობაა და მას შესაბამისი პასუხისმგებლობა ახლავს, ამ საკითხის შეფასებას ორივე ინსტანციის სასამართლომ გვერდი აუარა. გარდა ამისა, მხარეთა გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა აუდიტის შემოწმების შედეგები, რომელმაც დარღვევები აღმოაჩინა ცენტრის 2012-2013 წლების საქმიანობაში, რომელიც სწორედ ის პერიოდია, როდესაც მოსარჩელები იყვნენ დასაქმებული სადავო პოზიციებზე. ხაზგასასმელია ისიც, რომ აუდიტის მიერ გამოვლენილი დარღვევები უკავშირდებოდა სახელმწიფო თანხების არასწორ ხარჯვას, მოქმედი კანონმდებლობის დარღვევას, ხელშეკრულების დადებას კანონმდებლობისა და სატენდერო დოკუმენტაციის უგულვებელყოფით, შესაბამისად, დღის წესრიგში დადგა ცენტრისათვის ფინანსური ზარალის მიყენებისა და სამსახურებრივი მდგომარეობის მატერიალური სარგებლის მიღების მიზნით გამოყენების საშიშროება, რაც შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევასა და ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს. ამ საკითხების კვლევას არ შეიცავს სასამართლოს მსჯელობა, მან არასწორად არ დაადგინა, რომ სამსახურიდან მოსარჩელეთა გათავისუფლების წინაპირობა არა მოვალეობის დარღვევა, არამედ – უხეშ დარღვევა იყო. სწორედ აუდიტორულმა შემოწმებამ გამოავლინა მოსარჩელების მიერ შრომითი პირობების, განანესისა და სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ქცევის სტანდარტის დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას აქარნყლებს და ერთმნიშვნელოვნად უხეშ დარღვევას წარმოადგენს, ამ შედეგების შესწავლით ირკვევა, რომ რიგ შემთხვევაში ცენტრს ადგებოდა ზიანი, ხოლო რიგ შემთხვევაში – არსებობდა ზიანის დადგომის საფრთხე. სასამართლოს მსჯელობა, რომლითაც ის იზიარებს საქალაქო სასამართლოს დასკვნას, რომ შრომითი შინაგანანესით დამსაქმებელს შეეძლო, დისციპლინური ღონისძიების ნაკლებად ძვირფას ზომის გამოყენება და გათავისუფლებით უხეშად დაირღვა დასაქმებულთა უფლებები, ეწინააღმდეგება მტკიცებულებათა შესწავლა-გამოკვლევის დადგენილ სტანდარტს (სსსკ-ის 102-ე და 105-ე მუხლები), ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლისა და სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის მოთხოვნებს, რადგანაც ცენტრის მხრიდან დაცულია „Ultima Ratio-ს“ პრინციპი. შესყიდვების განხორციელება, ბუღალტრული აღრიცხვა და ფინანსური ანგარიშგება ერთ-ერთი საპასუხისმგებლო საქმიანობაა, რომელიც სახელმწიფოს ქონებრივი ღირებულების მატერიალური და არამატერიალური ფასეულობების ხარჯვას მოიაზრებს, შესაბამისად, მოსარჩელეთა მიერ ჩადენილი თითოეული დარღვევა საყოველთაოდ აღიარებული მოვალეობის უხეშ

დარღვევაა;

– სასამართლომ არ გამოიყენა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის მოთხოვნები, ხოლო მიღებული გადაწყვეტილება არ შეესაბამება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 და 249-ე მუხლების მოთხოვნებს;

– მოსარჩელეთა მიმართ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ზომა გამოყენებულ იქნა იმიტომ, რომ სხვა სახის სანქციის გატარება იქნებოდა უშედეგო და სხვა დასაქმებულებსაც არ შეუქმნიდა უკეთესი მუშაობის მოტივაციას, მათი არგათავისუფლების შემთხვევაში, აუდიტორის მიერ დაფიქსირებული საფრთხის კვლავ გამოვრების საშიშროებას შექმნიდა. სასამართლომ დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის მოთხოვნები, რადგანაც ვერ მიუთითა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის ვერც ერთ წინაპირობაზე, გარდა ამისა, სასამართლოს არ უნდა გამოეყენებინა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი. თავად გადაწყვეტილებითაა დადგენილი ის გარემოება, რომ ეკონომიკური სამმართველო, რომლის უფროსადაც მუშაობდა მეორე მოსარჩელე, შედიოდა ადმინისტრაციის სამსახურის ფუნქციაში. დასაქმებულის გათავისუფლების შემდეგ, განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის №165/ნ ბრძანებით ცვლილება შევიდა ცენტრის დებულების დამტკიცების შესახებ ამავე მინისტრის 2010 წლის 14 სექტემბრის №89/ნ ბრძანებაში, გაუქმდა ცენტრის ადმინისტრაცია და ჩამოყალიბდა ახალი სამმართველოები, მათ შორის – ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველო; შესყიდვების სამმართველო; მატერიალური რესურსების სამმართველო; საქმისწარმოებისა და მომსახურების სამმართველო, ასევე, განისაზღვრა თითოეული სამმართველოს ფუნქცია. 2016 წლის 29 დეკემბრის №175/ნ ბრძანებით კვლავ ცვლილება შევიდა ცენტრის დებულების დამტკიცების შესახებ 2010 წლის 14 სექტემბრის №89/ნ ბრძანებაში და განსხვავებულად მოწესრიგდა ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველოს ფუნქციები, რაც ადასტურებს იმას, რომ ეკონომიკური სამმართველოსა და ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველოს ფუნქციები განსხვავდება ერთმანეთისაგან და სასამართლომ არასწორად მიიჩნია ისინი ტოლფას თანამდებობებად, ამგვარი მიდგომა არ გამომდინარეობს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილიდან (სუსგ №ას-450-429-2015), ისევე, როგორც სასამართლოს მსჯელობა, რომლითაც მატერიალური რესურსების სამმართველოს უფროსის თანამდებობის მიჩნევა ადმინისტრაციის სამსახურის უფროსის ტოლფას თანამდებობად (თანახმად, ცენტრის დებულების ძველი, ასევე, მოქმედი რედაქციის მე-17 მუხლისა);

– გარდა იმისა, რომ არ არსებობს მოსარჩელეთა მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული ტოლფასი თანამდებობები, არც დასაქმებულთა აღდგენის სხვა წინაპირობაა სახეზე, სასამართლომ არ გამოიკვლია ის გარემოება, რომ ორივე თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშნული არიან სხვა პირები და სარჩელის დაკმაყოფილებით ირღვევა ამ პირთა უფლებები. ამ მხრივ სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა არ შეესაბამება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს (№ას-450-429-2015), სადაც აღნიშნულია, რომ გათავისუფლებული პირის აღდგენით არ უნდა შეილახოს იმ პირთა უფლებები, რომლებიც ლეგიტიმურად იკავებენ თანამდებობას. კასატორი წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელთან შრომითი ურთიერთობა ასევე რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, ეს უკანასკნელი კი, ადგენს კონკურსის ჩატარების წესსა და პირობებს. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ გაკეთებული განმარტება საქმეზე №ას-354-339-2016. ამ განმარტებათა წინააღმდეგ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 61-ე მუხლზე, რომელიც წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კოდექსთან;

– სააპელაციო პალატამ, იძულებითი განაცდურის დაკისრების საკითხზე მსჯელობისას, დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების, ასევე, შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნები. იძულებითი განაცდურის დაკისრებისათვის სახეზე უნდა იყოს დამსაქმებლის ბრალეული განზრახვა, რაც მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არაა, რადგანაც შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელებთან შეწყდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით;

– სასამართლომ არასწორად განმარტა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 89-ე მუხლი, როდესაც გაიზიარა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 8 აპრილის განჩინების დასაბუთება და უარი განაცხადა საქმეში მესამე პირის ჩაბმაზე, ამგვარი მიდგომა ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლით აღიარებული სასამართლო ხელმისაწვდომობის პრაქტიკული რეალიზაციის შესაძლებლობას. ამასთანავე, როდესაც მოსარჩელეთა თანამდებობაზე აღდგენით შეილახა ამავე თანამდებობაზე კანონიერად დანიშნული პირის ინტერესები, მით უფრო დაუსაბუთებელია ამ ნაწილში გადაწყვეტილება. დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული განჩინება პირველი ინსტანციის სასამართლოს 2016 წლის 3 აპრილის განჩინების უცვლელად დატოვების ნაწილშიც, რომელიც მხარეს უარი ეთქვა ცენტრის 2015 წლის 16 მარტის საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომის №8 ოქმის დართვაზე. გაუგებარია, თუკი სასამართლოსათვის ცნობილი იყო სხვა პირთა სა-

დავო თანამდებობებზე დანიშვნა, რატომ არ გამოიკვლია და შეაფასა ეს საკითხი, მით უფრო, როდესაც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ცალსახად აწესებს პირთა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საფუძვლებს. გარდა ამისა, სასამართლომ არასწორად არ გამოიყენა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 59-ე მუხლი, რომელიც შრომითი დავის განხილვისათვის ადგენს 1-თვიან ვადას. საქმის განხილვის ვადის გათვალისწინებით, სახელმწიფოს ადგება გამოუსწორებელი ზიანი.

– შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის განმარტების თაობაზე არსებობს ერთგვაროვანი პრაქტიკა, რომელსაც არ შეესაბამება გასაჩივრებული განჩინება (სუსგ-ებები: №ას-570-545-2016; №ას-951-901-2015; №ას-931-881-2015; №ას-1083-1020-2015). საგულისხმოა, რომ 2014 წლიდან ორივე პირი დასაქმებულია საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტროში, პირველი მოსარჩელე ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსია, ხოლო მეორე – ფინანსური სამსახურის უფროსი და სახელმწიფო ბიუჯეტიდან იღებენ შემოსავალს. მიუხედავად ამისა, ისინი ითხოვდნენ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებას იმ მოტივით, რომ მათ მიადგათ ზიანი, რაც უარყოფითად აისახა მათ საბანკო ვალდებულებებზეც.

1.2. გასაჩივრებული განჩინებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ:

წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალა გააჩნია სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა, დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. პირველ მოსარჩელეს 2010 წლის 4 ნოემბრიდან 2012 წლის 3 იანვრამდე ეკავა ცენტრის სტრატეგიული განვითარებისა და მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობა, 2012 წლის 3 იანვრიდან კი, განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული იყო ცენტრის ადმინისტრაციის (სამსახური) უფროსის თანამდებობაზე. გ. მ-ის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენდა 2 195 ლარს

(ცენტრის ადმინისტრაციის (სამსახური) ფუნქციებში შედიოდა: ცენტრის ბიუჯეტის პროექტისა და შესყიდვების გეგმის შემუშავება; ცენტრის მიმდინარე ფინანსური საქმიანობის წარმართვა, მათ შორის, ცენტრის მიერ განეული მომსახურებისათვის დადგენილი საფასურების მიღებისა და ანგარიშგების უზრუნველყოფა; ცენტრის საბუღალტრო აღრიცხვა-ანგარიშგების წარმოება და ბალანსის შედგენა; შესყიდვების ორგანიზება; ცენტრის მატერიალურ-ტექნიკური რესურსის შეფასება და მათი გაუმჯობესების თაობაზე რეკომენდაციების შემუშავება; ცენტრის საკომუნიკაციო და ელექტრონული ტექნოლოგიების გამართულ ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებლობა; ცენტრის ადამიანური რესურსების მართვის განხორციელება; ცენტრის კომპეტენციის ფარგლებში სახელშეკრულებო საფუძველზე სპეციალისტების მოწვევისა და გათავისუფლების ორგანიზაციული საკითხების გადაწყვეტა; ცენტრის თანამშრომელთა პირადი საქმეების შედგენა და წარმოება; ცენტრის ერთიანი საქმისწარმოების ორგანიზება; კორესპონდენციებზე პასუხების დადგენილ ვადებში შესრულების კონტროლი; დოკუმენტაციის არქივის წარმოება; საჯარო ინფორმაციის გაცემის უზრუნველყოფა; ცენტრის საზოგადოებასთან ურთიერთობის წარმართვა; ცენტრის ვებგვერდის მენეჯმენტის განხორციელება). ადმინისტრაციის (სამსახური) დაქვემდებარებაში თავდაპირველად იყო ორი სამმართველო: საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველო და ეკონომიკური სამმართველო (2013 წლის 13 ივნისიდან, ასევე, შესყიდვებისა და მატერიალური რესურსების სამმართველო, იხ. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 29 დეკემბრის №220/ნ ბრძანება „ს-ის რეორგანიზაციის გზით საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – გ-ის შექმნისა და მისი დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 სექტემბრის №89/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“);

1.2.2. 2012 წლის 3 იანვრიდან, განუსაზღვრელი ვადით მეორე მოსარჩელე დასაქმებული იყო ცენტრის ეკონომიკური სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1 785 ლარს (სსიპ გ-ის ეკონომიკური სამმართველოს ფუნქციებში შედიოდა: ცენტრის ბიუჯეტის პროექტისა და შესყიდვების გეგმის შემუშავება; ცენტრის მიმდინარე ფინანსურ საქმიანობის წარმართვა, მათ შორის, ცენტრის მიერ განეული მომსახურებისათვის დადგენილი საფასურების მიღებისა და ანგარიშგების უზრუნველყოფა; ცენტრის საბუღალტრო აღრიცხვა-ანგარიშგების წარმოება და ბალანსის შედგენა; შესყიდვების ორგანიზება; ცენტრის მატერიალურ-ტექნიკური რესურსის შეფა-

სება და მათი გაუმჯობესების თაობაზე რეკომენდაციების შემუშავება);

1.2.3. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2013 წლის №1145 ბრძანებით დამტკიცებული, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2014 წლის აუდიტის წლიური გეგმის საფუძველზე, 2014 წლის 25 აპრილიდან 2014 წლის 17 ივნისამდე, მოპასუხე ორგანიზაციაში ჩატარდა ცენტრის შესაბამისობისა და ფინანსური აუდიტი. აუდიტმა შეისწავლა 2012 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი. აუდიტის მოქმედების სფეროებში (11 სფერო) შევიდა სახელმწიფო შესყიდვების განხორციელების, ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების, საბანკო ოპერაციების წარმოების და სხვა საკითხები.

შიდა აუდიტის 12 ძირითად დარღვევას შორის მითითებულია, რომ:

– (4) სახელმწიფო შესყიდვების განხორციელებისას, შესყიდვის საგნის მოცულობის შემცირებისას არ ხორციელდება შესყიდვის საწყისი ღირებულების შემცირება, ხელშეკრულების უზრუნველყოფის გარანტიები წარდგენილია ვადების გაუთვალისწინებლად, რაც ხელშეკრულებებში ბუნდოვანია შესყიდვის საგანი. ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას პირგასამტეხლოს დაკისრება ხორციელდება არასრულად;

– ვადების გადაცდომით (8) მოქალაქეთათვის დოკუმენტაციის აპოსტილით დამოწმებისა და ნამდვილობის დადასტურების შემთხვევებში, თანხები დაბრუნებულია კანონმდებლობით დადგენილი ვადების დარღვევით და სხვ. აუდიტის ძირითადი რეკომენდაციებიდან აღსანიშნავია შემდეგი:

– (4) ხელშეკრულების გაფორმება მოხდეს შესყიდვების კანონმდებლობის მოთხოვნათა გათვალისწინებით. ხელშეკრულების საგნის მოცულობის შემცირებისას მოხდეს სახელშეკრულებო ფასის კორექტირება. პირგასამტეხლოს დაკისრება განხორციელდეს ხელშეკრულების შესაბამისად;

– (5) ცენტრის შესაბამისმა სამსახურმა საგანმანათლებლო დოკუმენტის ნამდვილობის დადასტურება განხორციელოს კანონმდებლობით დადგენილ ვადებში;

– (6) თანხების დაბრუნება განხორციელდეს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;

– (8) ცენტრმა ბუღალტრულ პროგრამაში გატარებები შესაბამისობაში მოიყვანოს პირველად სააღრიცხვო დოკუმენტაციასთან;

– ბუღალტრული აღრიცხვა განხორციელდეს მეტი ყურადღებით;

- (11) ხელშეკრულებების რეგისტრაციისას მეტი ყურადღება დაეთმოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რეკვიზიტების სწორად დასმას და სხვ. აუდიტის შედეგებში, შესყიდვებთან დაკავშირებით ხაზგასმულია შემდეგი:

- ცენტრის მიერ, 2012 წლის 10 ივლისს, შპს „ზ-ასთან“ №133 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულების (კლიპის დამზადება) გაფორმებისას, დაირღვა შესყიდვების პრინციპები: ქრონომეტრაჟის შემცირებასთან ერთად უნდა შემცირებულიყო სახელშეკრულებო ღირებულებაც. ამასთან, განხორციელდა ცენტრის სახსრების არამიზნობრივი ხარჯვა;

- ცენტრის მიერ 2012 წლის 10 ივლისს, შპს „ზ-ასთან“ №134 სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ხელშეკრულების (კლიპის დამზადება) გაფორმებისას, დარღვეულია შესყიდვების პრინციპები: სცენარის შემცირებასთან ერთად უნდა შემცირებულიყო სახელშეკრულებო ღირებულებაც. ამასთან, განხორციელდა ცენტრის სახსრების არამიზნობრივი ხარჯვა;

- ცენტრის მიერ რიგი ხელშეკრულებების (სს „პ-სთან“ 2012 წლის 10 იანვარს გაფორმებული №9 და 2012 წლის 20 თებერვალს გაფორმებული №36 ხელშეკრულებები) გაფორმებისას, მოთხოვნილი ხელშეკრულების უზრუნველყოფის გარანტიის მოქმედების ვადა მცირეა სატენდერო დოკუმენტაციით მოთხოვილ ვადაზე. ცენტრის მიერ უნდა მომხდარიყო პრეტენდენტის დისკვალიფიკაცია;

- 2012 წლის 20 იანვარს შპს „ვ-თან“ გაფორმებული №17 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულებაში და მიღება-ჩაბარების აქტში მითითებულია განსხვავებული მომსახურება და ერთეულის ფასები;

- 2012 წლის 21 აგვისტოს შპს „გ-სთან“ გაფორმებული №154 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულებაში არ არის დაკონკრეტებული ხელშეკრულების საგანი;

- 2012 წლის 18 ივნისს, შპს „პ-სთან“ გაფორმებული №119 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულებით, მიმწოდებელს მიწოდება უნდა განხორციელებინა 2012 წლის 29 ივნისის ჩათვლით. მხარეებს შორის მიღება-ჩაბარების აქტი გაფორმდა 2012 წლის 2 ივლისს – ვადის დარღვევით. ხელშეკრულების თანახმად, მიმწოდებელს უნდა დაკისრებოდა პირგასამტეხლო – 195 ლარის ოდენობით, ხოლო ცენტრის მიერ დაეკისრა 130 ლარი;

- 2012 წლის 18 ივნისს, შპს „პ-სთან“ გაფორმებული №120 ხელშეკრულებით მიწოდება უნდა განხორციელებულიყო 2012 წლის 29 ივნისის ჩათვლით. მხარეებს შორის მიღება-ჩაბარება გაფორმდა 2012 წლის 3 ივლისს – ვადის დარღვევით. მიმწოდებელს უნდა

დაკისრებოდა პირგასამტეხლო 2 860 ლარის ოდენობით, ხოლო ცენტრის მიერ დაეკისრა 2 145 ლარი.

აუდიტის შედეგებში, ბუღალტრულ აღრიცხვასა და ფინანსურ ანგარიშგებასთან დაკავშირებით აღნიშნულია შემდეგი:

- შვიდ შემთხვევაში, გადახდის წყაროსთან დაკავებული გადასახადის დეკლარაციების შევსება განხორციელებულია არასწორად;

- ხუთ შემთხვევაში, აპოსტილით დამონმებისა და მობილობის პროცესის ადმინისტრირების მომსახურებისათვის, მოქალაქეთათვის დასაბრუნებელი თანხები დაბრუნებულია დაგვიანებით;

- ერთ შემთხვევაში, დასაქმებულს ჩაერიცხა ნაკლები ოდენობის ხელფასი, რაც განაპირობა ცენტრში ბუღალტერის მიერ აღრინდელი (და არა ახალი) შრომითი ხელშეკრულების გამოყენებამ;

- 2012 წელს, ცენტრის მიერ სავიზიტო ბარათების შექმნა ხარჯად იქნა აღიარებული სასაქონლო ზედნადების გარეშე;

- ოთხ შემთხვევაში, ცენტრის მიერ საბუღალტრო პროგრამა „ორისიში“ გატარებები არ შეესაბამებოდა სააღრიცხვო დოკუმენტაციას, რაც იწვევს პროგრამულ ცდომილებას;

- არის შემთხვევა, როდესაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფორმა, რომელიც ხელმოწერილია შესაბამისი თანამშრომლის მიერ, არ იძლევა ინფორმაციას, თუ რა ტიპის სამუშაო შეასრულა კონკრეტულმა თანამშრომელმა;

აუდიტის შედეგებში, ადმინისტრაციულსამართლებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით აღნიშნულია შემდეგი:

- ცენტრის მიერ რამდენიმე ხელშეკრულებას არასწორად აქვს მინიჭებული სარეგისტრაციო ნომერი;

- ცენტრის მიერ ერთ შემთხვევაში, შეთანხმებაში არასწორად არის მითითებული გასაუქმებელი ხელშეკრულების ნომერი;

- სამ შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულებებს არ აქვთ დასმული სარეგისტრაციო ყურნალში მითითებული შრომითი ხელშეკრულების ნომრები;

1.2.4. სსიპ გ-ის 2014 წლის 29 აგვისტოს №34/კ ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა) საფუძველზე, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა პირველ მოსარჩელესთან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების თანახმად, ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა აუდიტის 2014 წლის 7 აგვისტოს ანგარიშში აღმოჩენილი ძირითადი დარღვევები: დარღვევები შესყიდვების, ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების, ასევე, ადმინისტრაციულსამართლებრივი საქმიანო-

ბის სფეროში, რაც მიჩნეულ იქნა დასაქმებულისათვის დაკისრებული მოვალეობის უხეში დარღვევით განხორციელებული მოქმედების შედეგად;

1.2.5. სსიპ გ-ის 2014 წლის 29 აგვისტოს №36/კ ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა) საფუძველზე, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მეორე მოსარჩელესთან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების თანახმად, ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა აუდიტის 2014 წლის 7 აგვისტოს ანგარიშში აღმოჩენილი ძირითადი დარღვევები: დარღვევები შესყიდვების, ბუღალტრული აღრიცხვისა და ფინანსური ანგარიშგების სფეროში, რაც მიჩნეულ იქნა დასაქმებული-სათვის დაკისრებული მოვალეობის დარღვევით განხორციელებული მოქმედების შედეგად;

1.2.6. დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა დასაქმებულთა მხრიდან მოვალეობის იმგვარი დარღვევა, რაც გამართლებულს გახდიდა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას:

– 2012 წლის 10 ივლისს მოპასუხესა და შპს „ზ-ას“ შორის დაიდო სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ №133 ხელშეკრულება, რომლის საგანსაც სარეკლამო, პროპაგანდული და საინფორმაციო ფილმებისა და ვიდეოჩანაწერების წარმოების შესყიდვა წარმოადგენდა. ქრონომეტრაჟი განისაზღვრა 60 წამიდან 80 წამამდე. ხელშეკრულების საგნის საერთო ღირებულება შეადგენდა 28 980 ლარს. საერთო ღირებულება მოიცავდა მომსახურების შესყიდვასთან დაკავშირებულ ანაზღაურებას საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა სახის გადასახადისა და მოსაკრებლის ჩათვლით. ამასთან, მიმწოდებელს მომსახურების მიწოდება უნდა უზრუნველყო არაუგვიანეს 2012 წლის 20 ივლისამდე. სსიპ გ-ის მხრიდან ხელშეკრულებაზე ხელი მოაწერა დირექტორის პირველმა მოადგილე პ. ნ-ამ. 2012 წლის 16 ივლისს მითითებულ ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნა ცვლილება, კერძოდ, ქრონომეტრაჟი შემცირდა 50 წამიდან 55 წამამდე. აღნიშნულ გარიგებას სსიპ გ-ის მხრიდან, ასევე, ხელს აწერს დირექტორის პირველი მოადგილე პ. ნ-ა. 2012 წლის 16 ივლისს სსიპ გ-სა და შპს „ზ-ას“ შორის შედგა მიღება-ჩაბარების აქტი, საიდანაც დგინდება, რომ სსიპ გ-ის „პროფესიული გადამზადებისა და პროფესიული ორიენტაციის ტრენინგების“ ქვეპროგრამის ხელმძღვანელმა ც. დ-მა, სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ №133 ხელშეკრულების პირობების თანახმად, ჩაიბარა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სარეკლამო ფილმი, რომლის საერთო ღირებულება დღგ-ს ჩათვლით შეადგენს 28 980 ლარს. 2012

წლის 16 ივლისს სსიპ გ-სა (წარმოდგენილი მისი დირექტორის ა. ს-ის სახით) და ც. დ-ს შორის დადებული №365/შ შრომითი ხელშეკრულების პირობებით დგინდება, რომ ხელშეკრულებით ც. დ-ს დაევალა „პროფესიული გადამზადებისა და პროფესიული ორიენტაციის ტრეინინგების“ პროექტის მართვა და ადმინისტრირება შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სანაცვლოდ. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2012 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით. 2012 წლის 16 ივლისს ც. დ-ის, როგორც „პროფესიული გადამზადებისა და პროფესიული ორიენტაციის ტრეინინგების“ ქვეპროგრამის ხელმძღვანელის მიერ სსიპ გ-ის დირექტორის სახელზე შედგენილ იქნა მოხსენებითი ბარათი. დოკუმენტის შემდგენი აღნიშნავს, რომ შპს „ზ-ამ“ დაასრულა პროფესიული გადამზადებისა და პროფესიული ორიენტაციის ქვეპროგრამის სარეკლამო კლიპის გადაღება, რომლის მონტაჟიც განხორციელდა რეჟისორებთან და მემონტაჟეებთან ერთად. იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული კლიპის გაშვება ტელეთერში დაკავშირებული იყო სოლიდურ თანხებთან, მოხდა ქრონომეტრაჟის დაახლოებით 50-55 წამამდე შემცირება. სცენარის დეტალების ცვლილება დანართის სახით გაეგზავნა ადრესატს და ეთხოვა, დაევალებინა ცენტრის ეკონომიკური სამმართველოსათვის 2012 წლის 10 ივლისის №133 სახელმწიფო შესყიდვების ხელშეკრულებაში შესაბამისი ცვლილებების შეტანა. ამდენად, კლიპის ქრონომეტრაჟის შემცირება განხორციელდა კლიპის ტელეთერში განთავსების სოლიდური თანხების დაზოგვის მიზნით. ამასთან, აღნიშნულის თაობაზე გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა არა მოსარჩელეთა, არამედ სხვა უფლებამოსილ პირთა მიერ;

– 2012 წლის 10 ივლისს სსიპ გ-სა და შპს „ზ-ას“ შორის დაიდო სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ №134 ხელშეკრულება. ხელშეკრულების საგნად განისაზღვრა ცენტრის „ს-ზე-ს“ პროგრამის ასიგნებების ფარგლებში სარეკლამო, პროპაგანდული და საინფორმაციო ფილმებისა და ვიდეოჩანაწერების წარმოების შესყიდვა, რომელთა ქრონომეტრაჟი განისაზღვრა 50 წამიდან 1 წუთამდე. ხელშეკრულების საგნის საერთო ღირებულება შეადგენდა 33 270 ლარს. საერთო ღირებულება მოიცავდა მომსახურების შესყიდვასთან დაკავშირებულ ანაზღაურებას საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა სახის გადასახადისა და მოსაკრებლის ჩათვლით. ამასთან, მიმწოდებელს მომსახურების მიწოდება უნდა უზრუნველყო არაუგვიანეს 2012 წლის 20 ივლისამდე. სსიპ გ-ის მხრიდან ხელშეკრულებაზე ხელი მოაწერა დირექტორის პირველმა მოადგილემ პ. წ-ამ. 2012 წლის 16 ივლისს მითითებულ ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნა ცვლილება, კერძოდ, ქრონომეტრაჟი განისაზღვრა 50 წამით. აღნიშნულ გარიგებას სსიპ გ-ის მხრიდან, ასევე,

ხელს აწერს დირექტორის პირველი მოადგილე პ. ნ-ა. 2012 წლის 20 ივლისს გაფორმებული შეთანხმებით არ მომხდარა დასამზადებელი კლიპის ქრონომეტრაჟის შემცირება, შეიცვალა კლიპის სცენარი და მზა კლიპის ქრონომეტრაჟმა შეადგინა 50 წამი, რაც ისედაც გათვალისწინებული იყო თავდაპირველი ხელშეკრულებით, რომლის მიხედვით, მიმწოდებელს გააჩნდა უფლება, დაემზადებინა 50 წამიდან 1 წუთამდე ქრონომეტრაჟის კლიპი, შესაბამისად, ხელშეკრულების ღირებულება ვერ შემცირდებოდა. ამასთან, ამ შემთხვევაშიც გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა არა მოსარჩელეთა, არამედ სხვა უფლებამოსილ პირთა მიერ;

– 2012 წლის 10 იანვარს დადებული სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ №9 ხელშეკრულების მიხედვით, სს „ჰ-ს“ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მიწოდება უნდა განხორციელდებინა ხელშეკრულების გაფორმებიდან 15 სამუშაო დღის ვადაში – 2012 წლის 1 თებერვლის ჩათვლით. ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, სს „ჰ-ს“ მოვალეობის სათანადო შესრულების მიზნით, 2012 წლის 9 იანვარს გაცემული იქნა საბანკო გარანტია №65626-1467199, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2012 წლის 9 იანვრიდან 2012 წლის 25 თებერვლის ჩათვლით. 2012 წლის 20 თებერვალს დადებული სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ №36 ხელშეკრულების პირობების მიხედვით სს „ჰ-ს“ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მიწოდება უნდა განხორციელდებინა ხელშეკრულების გაფორმებიდან 15 სამუშაო დღის ვადაში – 2012 წლის 12 მარტის ჩათვლით. აღნიშნული ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, სს „ჰ-ს“ მოვალეობის სათანადო შესრულების მიზნით 2012 წლის 17 თებერვალს გაცემული იქნა საბანკო გარანტია №1093891-2082110, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2012 წლის 17 თებერვლიდან 2012 წლის 25 მარტის ჩათვლით, ამდენად, ორივე შემთხვევაში, სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ხელშეკრულებების გაფორმება მოხდა საბანკო გარანტიის წარდგენის შემდგომ, თუმცა, მოცემული არ გულისხმობდა, რომ აღნიშნული განხორციელდა ტენდერში სს „ჰ-ს“ გამარჯვებულად გამოცხადებამდე. სსიპ გ-ის მიერ აუდიტის ანგარიშის პროექტთან დაკავშირებით 2014 წლის 15 ივლისს მომზადებული მოსაზრებების მიხედვით, დგინდება, რომ სს „ჰ“ ხელშეკრულების უზრუნველყოფის გარანტიის წარმოდგენის დროს უკვე გამოვლენილი იყო გამარჯვებულად და გადასული იყო ხელშეკრულების გაფორმების ეტაპზე, ამდენად, ცენტრის მიერ გამარტივებული ელექტრონული ტენდერების საშუალებით, 2012 წლის 10 იანვარსა და 2012 წლის 20 თებერვალს, სს „ჰ-სთან“ გაფორმებული №9 და №36 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით, ვერ მოხდებოდა მიმწოდებლის დისკვალიფი-

კაცია, ვინაიდან დისკვალიფიკაცია ხდება პრეტენდენტის შერჩევა-შეფასების ეტაპზე. ამასთან, უდავოა, რომ სსიპ გ-ის მიერ გამარტივებული ელექტრონული ტენდერების საშუალებით 2012 წლის 10 იანვარსა და 2012 წლის 20 თებერვალს, სს „ჰ-სთან“ გაფორმებული №9 და №36 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, სს „ჰ-მ“ ნაკისრი ვალდებულება შეასრულა, შესაბამისად, დამსაქმებლისათვის რაიმე უარყოფითი შედეგი არ დამდგარა;

– 2012 წლის 20 იანვარს სსიპ გ-სა და შპს „ვ-ს“ შორის გაფორმდა №17 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულება. ხელშეკრულების საგნად განისაზღვრა სსიპ გ-ის კომპიუტერული მონაცობილობების ტექნიკური მომსახურება და შეკეთებასთან (კარტრიჯების დამუხტვა) დაკავშირებული მომსახურების შესყიდვა. ხელშეკრულების საგნის საერთო ღირებულება შეადგენდა 4 980 ლარს. მომსახურების დასახელება და ერთეულის ფასი მიეთითა დანართ №1-ში. დანართი №1-ის მიხედვით Canon 728, Hp 278, Hp 436A, Hp 1010, OKI 2200, HP 7075 ერთეულის დამუხტვის ფასი შეადგენდა 15 ლარს, ერთეულის აღდგენის ფასი – 15 ლარს, CE20 A (321A, 322A, 323A) ერთეულის დამუხტვის ფასი შეადგენდა 55 ლარს, ხოლო ერთეულის აღდგენის ფასი – 0 ლარს. საქმეში წარმოდგენილი მიღება-ჩაბარების აქტებიდან გამომდინარე, დგინდება, რომ ზემოაღნიშნული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისას გაღებულ იქნა უფრო ნაკლები თანხა, ვიდრე ეს დანართი №1-ით იყო გათვალისწინებული, ასევე, 2012 წლის 10 აგვისტოს შედგენილი მიღება-ჩაბარების აქტის მიხედვით, 1 ერთეული Canon 728 რაკელის შეცვლა დაჯდა 10 ლარი. ამდენად, არ დარღვეულა ხელშეკრულების მოთხოვნები და თანხების ხარჯვაც ხორციელდებოდა რაციონალური პრინციპის გათვალისწინებით: მიღება-ჩაბარების აქტებში ფიქსირდებოდა პრინტერის მოდელები, რომლებშიც თავსებადი იყო ხელშეკრულების დანართი №1-ით გათვალისწინებული კარტრიჯები, რომელთა დამუხტვის ღირებულება დანართში მითითებული ერთეული ღირებულების ანალოგიურია. ამასთან, ხელშეკრულებით კარტრიჯის აღდგენის ერთეულის ფასად განისაზღვრა თანხის მაქსიმალური ოდენობა (15 ლარი), რაც დასჭირდებოდა ერთი ერთეული კარტრიჯის სრულ აღდგენას. იმის გათვალისწინებით, რომ რიც შემთხვევებში აღდგენას ექვემდებარებოდა კარტრიჯის მხოლოდ რომელიმე კონკრეტული მექანიზმი (რაც წინასწარ, ხელშეკრულებით ვერ იქნებოდა გათვალისწინებული), მიღება-ჩაბარების აქტებში ფიქსირდებოდა ამ კონკრეტული დეტალის აღდგენა/გამოცვლის ღირებულება, რაც შესაბამისად ნაკლები იყო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული

ერთეულის ღირებულებაზე, შესყიდვების შესახებ კანონმდებლობა აწესებს შეზღუდვებს ფასების ზრდაზე (გამონაკლისი შემთხვევების გარდა) და არა ფასების შემცირებაზე;

– სსიპ გ-ის მიერ 2012 წლის 21 აგვისტოს, შპს „გ-თან“ №154 სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულების დადებისას, არ დარღვეულა „გამარტივებული შესყიდვის, გამარტივებული ელექტრონული ტენდერისა და ელექტრონული ტენდერის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“ სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2011 წლის 7 აპრილის №9 ბრძანებით დამტკიცებული წესის მე-19 მუხლის მე-6 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნები: ღონისძიების ორგანიზების მომსახურების შესყიდვის შესახებ ხელშეკრულების მე-2 მუხლი შეეხება ხელშეკრულების საგანს, რომლის 2.1. პუნქტი ზოგადად განმარტავს შესყიდვების საგანს და ასახელებს კლასიფიკატორის (CPV) კოდს, ხოლო 2.2. პუნქტი აკონკრეტებს ხელშეკრულების საგანს შემდეგნაირად: „2.2. მიმწოდებელი ვალდებულია, საკუთარი ძალებით, ექვსკაციანი მუსიკოსთა ჯგუფითა და საკრავი ინსტრუმენტებით უზრუნველყოს კონცერტის ორგანიზება და გამართვა“;

– სსიპ გ-ის მიერ, შპს „პ-სთან“ 2012 წლის 18 ივნისს გაფორმებული №119 ხელშეკრულების მიხედვით შპს „პ-ს“ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება უნდა შეესრულებინა 2012 წლის 29 ივნისის ჩათვლით, ამავე საწარმოსთან 2012 წლის 18 ივნისს გაფორმებული №120 ხელშეკრულების პირობების თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულებულიყო ასევე 2012 წლის 29 ივნისის ჩათვლით. ხელშეკრულებების პირობების მიხედვით, ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში, გათვალისწინებული იყო პირგასამტეხლო ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე შესყიდვის ობიექტის საერთო ღირებულების (№119 ხელშეკრულებიდან გამომდინარე 13 000 ლარის, ხოლო, №120 ხელშეკრულებიდან გამომდინარე 143 000 ლარის) 0.5%-ის ოდენობით. №119 ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულება შპს „პ-მ“ შეასრულა 2012 წლის 2 ივლისს და მას დაეკისრა პირგასამტეხლო 130 ლარის ოდენობით (2 დღე ვადაგადაცილების გამო), ხოლო №120 ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, ვალდებულება შესრულებულ იქნა 2012 წლის 3 ივლისს და პირგასამტეხლოს სახით დაეკისრა 2 145 ლარი (3 დღე ვადაგადაცილების გამო), თანახმად სამოქალაქო კოდექსის 123-ე მუხლის პირველი ნაწილისა, ამდენად, №119 და №120 ხელშეკრულებებიდან გამომდინარე, შესრულების ბოლო ვადა იყო 2012 წლის 29 ივნისი, ამ დროის შემდეგ კი, ყოველი დღე ვალდებულების შესრულებამდე ითვლება ვადაგადაცილებულად. ვინაიდან, ერთ შემთხვევაში, ვალდებულება შესრულდა 2012 წლის 2 ივლისს

– 2 კალენდარული დღის ვადის გადაცილებით, ხოლო, მეორე შემთხვევაში – 2012 წლის 3 ივლისს, 3 კალენდარული დღის გადაცილებით, მიმწოდებელს სწორედ დაეკისრა პირგასამტეხლო და ამით არ დარღვეულა ხელშეკრულების მოთხოვნები;

– საბუღალტრო სამსახურის მიერ დეკლარაციებში ხელფასების გაცემის თარიღად შემოსავლების სამსახურის პორტალზე საშემოსავლო გადასახადის ასახვის თარიღის მითითება, ნაცვლად გადარიცხვის თარიღის მითითებისა, განპირობებული იყო, ზოგჯერ, ცენტრის მიერ დღის მეორე ნახევარში ხელფასისა და შესაბამისი საშემოსავლო გადასახადის გადახდის განხორციელების დროს, საშემოსავლო გადასახადის შემოსავლების სამსახურის პორტალზე მომდევნო სამუშაო დღეს ასახვის გამო, საურავების დარიცხვის თავიდან ასაცილებლად;

– ოთხ შემთხვევაში დადგინდა, აპოსტილით დამონშებისა და მობილობის პროცესის ადმინისტრირების მომსახურებისათვის, მოქალაქეთათვის თანხების დაბრუნების დაგვიანება, რაც, თავის მხრივ, რამდენიმე გარემოებით (განცხადების განხილვა რამდენიმე სამსახურში, მოქალაქეების მიერ მოთხოვნის არასწორად ჩამოყალიბება, განცხადებაზე აუცილებელი დოკუმენტაციის დაურთველობა და სხვ) იყო განპირობებული;

– „საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურების და უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარების წესისა და საფასურების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის №98/ნ ბრძანებით დამტკიცებული წესის მე-2 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლით დადგენილი წესით საფასური ბრუნდება დაინტერესებული პირის წერილობითი მოთხოვნიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში. „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გადასვლის წესისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 4 თებერვლის №10/ნ ბრძანებით დამტკიცებული წესის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ მუხლით დადგენილი წესით საფასური ბრუნდება დაინტერესებული პირის წერილობითი მოთხოვნიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში. 2012 წლის 12 თებერვლის №01-280; 2011 წლის 19 დეკემბრის №02-9060; 2012 წლის 17 იანვრის №02-208; 2012 წლის 14 მარტის №02-1677 წერილების თანახმად, აპოსტილით დამონშებისა და მობილობის პროცესის ადმინისტრირების მომსახურებისათვის, მოქალაქეთათვის თანხების დაბრუნების დაგვიანება გამოწვეული იყო რამდენიმე გარემოებით: „განცხადების განხილვა რამდენიმე სამსახურში, მოქალაქეების მიერ

მოთხოვნის არასწორად ჩამოყალიბება, განცხადებაზე აუცილებელი დოკუმენტაციის დაურთველობა და სხვ.“ აღნიშნული დგინდება, სსიპ გ-ის მიერ აუდიტის ანგარიშის პროექტთან დაკავშირებით 2014 წლის 15 ივლისს მომზადებული მოსაზრებებით, ასევე მოხსენებითი ბარათებით;

– სსიპ გ-სა და გ. კ-ეს შორის 2012 წლის 2 აპრილის გაფორმდა №725/შ შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 3.1 პუნქტით გ. კ-ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 850 ლარის ოდენობით. №1198/შ შეთანხმებით შევიდა ცვლილება ხსენებულ ხელშეკრულებაში და გ. კ-ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1 000 ლარით. №1531/შ შეთანხმებით კვლავ შევიდა ცვლილება ზემოაღნიშნულ ხელშეკრულებაში და გ. კ-ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1 300 ლარით, ამასთან, №1198/შ და №1531/შ გარიგებები დათარიღებულია ერთი და იმავე თარიღით – 2012 წლის 3 სექტემბრით. აღრიცხვის ჟურნალის მიხედვით, 2012 წლის 3 სექტემბერს აღრიცხულია გ. კ-ესთან გაფორმებული მხოლოდ №1198/შ გარიგება, ხოლო, №1531/შ გარიგების აღრიცხვა განხორციელებულია 2012 წლის 2 ოქტომბერს, ამდენად, №1531/შ გარიგებაზე შეცდომითაა მითითებული თარიღი – 2013 წლის 3 სექტემბერი, ნაცვლად 2013 წლის 2 ოქტომბრისა, შესაბამისად, აღნიშნული შეთანხმებით გათვალისწინებული ხელფასის ოდენობა 1 300 ლარი დასაქმებულს ჩაერიცხებოდა მხოლოდ ამ შეთანხმების დადების შემდეგ პერიოდში. მითითებული გარემოება, ასევე, დასტურდება იმით, რომ გ. კ-ეს არ მოუთხოვია მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება;

– საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 72-ე მუხლიდან გამომდინარე, სავიზიტო ბარათების შექმნის მიღება-ჩაბარების აქტი წარმოადგენს მის ხარჯად აღიარების საფუძველს;

– ოთხ შემთხვევაში ცენტრის მიერ საბუღალტრო პროგრამა „ორისიში“ გატარებების შეუსაბამობა სააღრიცხვო დოკუმენტაციასთან, არის მექანიკური შეცდომა, რომელიც არსებით გავლენას არ ახდენს შედეგებზე, ისევე, როგორც რამდენიმე ხელშეკრულებაში სარეგისტრაციო ნომერის არასწორად მინიჭება (ერთ შემთხვევაში, შეთანხმებაში არასწორად არის მითითებული გასაუქმებელი ხელშეკრულების ნომერი; სამ შემთხვევაში შრომით ხელშეკრულებებს არ აქვთ დასმული სარეგისტრაციო ჟურნალში მითითებული შრომითი ხელშეკრულების ნომრები), წარმოადგენს ტექნიკური ხასიათის შეცდომებს;

– ნოემბერში გაცემული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფორმები არ იძლევა ინფორმაციას, თუ რა ტიპის სამუშაო შეასრულა კონკრეტულმა თანამშრომელმა და ისინი ხელმოწერილია შესაბამისი თანამშრომლის მიერ (რასაც მოსარჩელე მხარე ხსნის ტექნიკური

ხარვეზითა და გაუგებრობით);

– დადგინდა ორი შემთხვევა (№22884, 21.01.2012 და №13469, 10.09.2012 წერილები), როდესაც კორესპონდენციების შესრულება განხორციელდა დაგვიანებით;

1.2.7. იმ დისციპლინურ გადაცდომას, რომელსაც დამსაქმებელი ედავება მოსარჩელეებს ან ადგილი არ ჰქონია, ან არ გამოუწვევია მოპასუხის მიმართ რაიმე სახის ზიანი, ან წარმოადგენს ტექნიკური ხასიათის შეცდომას. ამასთან, მოპასუხის შინაგანანესი დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვა არაერთ ზომას (შენიშვნა; გაფრთხილება; ხელფასის დაკავება; სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით) ადგენს;

1.2.8. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბერის №165/ნ ბრძანებით ცვლილება შევიდა „ს-ის რეორგანიზაციის გზით საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – გ-ის შექმნისა და მისი დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 სექტემბრის №89/ნ ბრძანებაში და ბრძანების მე-2 პუნქტით დამტკიცებული დებულება ჩამოყალიბდა ამ ბრძანების დანართის შესაბამისად. ცვლილებები განიცადეს სსიპ გ-ის სტრუქტურულმა ერთეულებმა: გაუქმდა ცენტრის ადმინისტრაცია (სამსახური), რომელსაც გათავისუფლებამდე ხელმძღვანელობდა პირველი მოსარჩელე და დაიყო ოთხ სამმართველოდ: ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველო; შესყიდვების სამმართველო; მატერიალური უზრუნველყოფის სამმართველო; საქმისწარმოებისა და მომსახურების სამმართველო (განყოფილება). ვინაიდან რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა ადმინისტრაციის (სამსახური) უფროსის თანამდებობა, მასთან ფუნქციურად ყველაზე ახლომდგომ – ტოლფას (გარკვეულწილად ტოლფასზე დაბალ) თანამდებობას წარმოადგენს მატერიალური რესურსების სამმართველოს უფროსის თანამდებობა, რომელშიც შედის სამეურნეო სამსახური და სადაც შრომის ანაზღაურება შეადგენს 1 785 ლარს (დარიცხული).

მატერიალური რესურსების სამმართველოს ფუნქციებად განისაზღვრა:

- ა) ცენტრის მატერიალურ-ტექნიკური რესურსების დაგეგმვა, მომარაგება, შენახვა, მოვლა და განახლება;
- ბ) სანყოფიში არსებული მარაგების მართვა;
- გ) ცენტრის ავტოპარკის მართვა და მისი გამართული ფუნქციონირებისათვის საჭირო სამუშაოების ორგანიზება;
- დ) საკომუნიკაციო და ელექტრონული ტექნოლოგიების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა.

მოქმედი რედაქციით აღნიშნული სამმართველოს ფუნქციებში შედის:

- ა) საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისა და ცენტრის შიდა საქმიანობის მომწესრიგებელი აქტების შესაბამისად, ცენტრის მატერიალურ-ტექნიკური რესურსების დაგეგმვა, მომარაგება, შენახვა, განაწილება, აღრიცხვა, მოვლა და განახლება;
- ბ) სანყოფის მართვა;
- გ) ცენტრის ბალანსზე რიცხული მატერიალური ფასეულობების ინვენტარიზაციის პროცესის დაგეგმვა და განხორციელება;
- დ) ცენტრის ავტოპარკის მართვა და მისი გამართული ფუნქციონირებისათვის საჭირო სამუშაოების ორგანიზება, ასევე, მძღოლების მიერ საკუთარი მოვალეობების კეთილსინდისიერად შესრულების მონიტორინგი;
- ე) საკომუნიკაციო და ელექტრონული ტექნოლოგიების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა;
- ვ) ცენტრის უძრავი ქონების მოვლა-პატრონობა;
- ზ) საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში დამუშავებული/წარმოებული ინფორმაციის მიწოდება საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე პასუხისმგებელი პირისათვის;
- თ) საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად ცენტრში შემოსულ კორესპონდენციებზე დროული რეაგირება;
- ი) საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში ცენტრის სხვა სტრუქტურული ერთეულებისა და დაინტერესებული პირების ინფორმირება და შესაბამის საკითხებზე ტრენინგების ორგანიზება/ჩატარება და კონსულტაციების განევა;
- კ) კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით საკუთარი საქმიანობის ანალიზი, საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებისა და ეფექტიანობის გაზრდისათვის რეკომენდაციების შემუშავება;
- ლ) ცენტრის ფუნქციებიდან და მიზნებიდან გამომდინარე ცენტრის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან თანამშრომლობა;
- მ) კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებამოსილებების შესრულება;
- ნ) ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობას.

1.2.9. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბერის №165/ნ ბრძანებით დამტკიცებული დე-

ბულების თანახმად, ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველოს ფუნქციებში შედიოდა:

- ა) ცენტრის მიმდინარე ფინანსური საქმიანობის წარმართვა;
- ბ) ცენტრის ბიუჯეტის პროექტის მომზადება;
- გ) ცენტრის ბიუჯეტის შესრულების მონიტორინგი;
- დ) ცენტრის საბუღალტრო აღრიცხვა-ანგარიშგების წარმოება და ბალანსის შედგენა;
- ე) ცენტრის პროექტების წინასწარი ფინანსური ანალიზი;
- ვ) ცენტრის ფინანსური ანგარიშების მომზადება;
- ზ) საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული წესის შესაბამისად, ქონების მიღება/გაცემასთან დაკავშირებული ოპერაციების განხორციელება, გარდა სახელმწიფო შესყიდვებისა.

მოქმედი რედაქციის ამ სამმართველოს ფუნქციებში შედის:

- ა) საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, ცენტრის მიმდინარე ფინანსური საქმიანობის წარმართვა;
- ბ) ცენტრის ბიუჯეტის პროექტის მომზადება;
- გ) ცენტრის ბიუჯეტის შესრულების მონიტორინგი;
- დ) ცენტრის საბუღალტრო აღრიცხვა-ანგარიშგების წარმოება და ბალანსის შედგენა;
- ე) ცენტრის პროექტების წინასწარი ფინანსური ანალიზი;
- ვ) ცენტრის მომსახურების საფასურების განსაზღვრა საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;
- ზ) ცენტრის ფინანსური ანგარიშების მომზადება;
- თ) საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული წესის შესაბამისად ქონების მიღება/გაცემასთან დაკავშირებული ოპერაციების განხორციელება, გარდა სახელმწიფო შესყიდვებისა;
- ი) საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში დამუშავებული/წარმოებული ინფორმაციის მიწოდება საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე პასუხისმგებელი პირისათვის;
- კ) საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად ცენტრში შემოსულ კორესპონდენციებზე დროული რეაგირება;
- ლ) საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში ცენტრის სხვა სტრუქტურული ერთეულებისა და დაინტერესებული პირების ინფორმირება და შესაბამის საკითხებზე ტრენინგების ორგანიზება/ჩატარება და კონსულტაციების განწევა;
- მ) კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით საკუთარი საქმიანობის ანალიზი, საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებისა და ეფექტიანობის გაზრდისათვის რეკომენდაციების შემუშავება;

- ბ) ცენტრის ფუნქციებიდან და მიზნებიდან გამომდინარე ცენტრის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან თანამშრომლობა;
- გ) კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლებამოსილებების შესრულება;
- დ) ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობას.

მართალია, სამმართველოს დაემატა რიგი ფუნქციები, მაგალითად, ცენტრის ფუნქციებიდან და მიზნებიდან გამომდინარე ცენტრის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან თანამშრომლობა, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში ცენტრის სხვა სტრუქტურული ერთეულებისა და დაინტერესებული პირების ინფორმირება და შესაბამის საკითხებზე ტრენინგების ორგანიზება/ჩატარება და კონსულტაციების განევა, თუმცა, სახეზე არ არის არსობრივი ცვლილება, შესაბამისად, თავისი ფუნქციებითა და უფლებამოსილებით, ფინანსური უზრუნველყოფის სამმართველო არის მანამდე არსებული ეკონომიკური სამმართველო, რომელსაც მხოლოდ სახელწოდება შეეცვალა და რომელსაც გათავისუფლებამდე ხელმძღვანელობდა მეორე მოსარჩელე

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. საკასაციო სასამართლო, უპირველესად აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან სწორად იქნა გამოკვლეული/ შეფასებული დავის ფაქტობრივი გარემოებები და სასამართლოს დასკვნები, რომლებიც შეეხება გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანებათა კანონიერების საკითხს, სრულად შეესაბამება სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილ მტკიცებულებათა შესწავლა-გამოკვლევის პრინციპს (სსსკ-ის 105-ე მუხლი: სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადანყვეტილებაში). მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ პირველ და მეორე მოსარჩელესთან უვადო შრომითი ურთიერთობა ცალმხრივად შეწყვიტა დამსაქმებელმა სადავო ბრძანებების გამოცემით, ბრძანების სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი,

რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, თავის მხრივ, დამსაქმებელი ცალმხრივი ნების ფაქტობრივ საფუძველად იშველიებს ცენტრში ჩატარებული შესაბამისობის აუდიტის შედეგებს, რომლითაც გამოვლენილ იქნა გარკვეული დარღვევები იმ პერიოდში, როდესაც მოსარჩელები ახორციელებდნენ უფლებამოსილებებს. სასამართლო შეფასების თავისუფალი სტანდარტით ადგენს თავად ამ დარღვევათა სიმძიმეს, მის ნეგატიურ შედეგებსა და თანაზომიერებას დასაქმებულის გადაცდომასა და დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანს შორის. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ დასაქმებულთა მხრიდან მართალაც ჰქონდა მოვალეობათა დარღვევას ადგილი, თუმცა, უდავოა, რომ ამას ცენტრისათვის რაიმე ზიანის მიყენება არ გამოუწვევია. ის ფაქტი, ადმინისტრაციული წარმოების/სამართალწარმოების წესით გაასაჩივრეს თუ არა აუდიტორული კვლევის შედეგები მოსარჩელებმა, საკითხის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ვერ გახდება, უფრო მეტიც, კასატორი, მართალია, არ ეთანხმება გასაჩივრებული განჩინების შეფასებებს დარღვევათა არაარსებითი ხასიათისა და ზიანის არარსებობის თაობაზე, თუმცა, რაიმე არგუმენტი, რაც მის პოზიციას გაამართლებდა ფორმალური თვალსაზრისით მაინც არ არის საკასაციო საჩივარში ასახული. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლა დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების მოტივით დასაშვებია არა დამსაქმებლის თვითნებური გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, არამედ, იგი უკიდურეს სახეს უნდა წარმოადგენდეს და ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატურ სხვა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას არ უნდა ადგენდეს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები. ამ მხრივ, სავსებით დაუსაბუთებელია კასატორის პოზიცია, თითქოს, არსებობდა სახელმწიფო ბიუჯეტის თანხების არამიზნობრივი ხარჯვის საფრთხე და ნაკლები სიმძიმის სანქციის გამოყენების შემთხვევაში მოხდებოდა სხვა მოხელეთა ნახალისება, არაჯეროვნად შეესრულებინათ საკუთარი მოვალეობები. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილითა და 115-ე მუხლით განსაზღვრული უფლების გამოყენების მართლზომიერების პრინციპები და გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას, რადგანაც თანამედროვე ცივილიზაციის ეპოქაში არ შეიძლება დამსაქმებელმა შრომითი დისციპლინა ინდივიდუალური დასაქმების სამაგალითო დასჯაზე და-

ამყაროს, არამედ მას ევალება მენეჯერული მართვა განახორციელოს კანონით გარანტირებული პრინციპების გათვალისწინებით. რაც შეეხება სახელმწიფო ხარჯების განკარგვის რაციონალურობას, თუკი გამოკვლევის შედეგად დადგებოდა შესაბამისი საფრთხის რეალურად არსებობის საფუძველი, ბუნებრივია, განსხვავებული პასუხისმგებლობა დაეკისრებოდათ მოსარჩელეებს. სადავო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შესაფასებლად, საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელობს შრომის კანონმდებლობისათვის დამახასიათებელი პრინციპებით, როგორცაა მხარეთა თანასწორობა, დისკრიმინაციის აკრძალვა (იხ. შკ-ის მე-2 მუხლი), ასევე, ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირია და თანამედროვე ევროპული სტანდარტებისა და გამოცდილების შესწავლის საფუძველზე ასკვნის, რომ სწორად ორგანიზებული და ფუნქციონირებადი საჯარო სამსახური არის დემოკრატიული სახელმწიფოს არსებობისა და ეფექტური მმართველობის განხორციელების წინაპირობა. ამგვარი სისტემის ჩამოყალიბება შეუძლებელია სამართლებრივი და ინსტიტუციონალური გარემოს გაუმჯობესების, მიკერძოებულობის, არაეთიკური ქცევისა და დისკრეციის არდაშვების გარეშე. საზოგადოების თანამონაწილეობის ხარისხი და მასშტაბი მმართველობის განხორციელებაში დიდწილად არის დამოკიდებული სახელმწიფოსადმი, მისი ინსტიტუტებისადმი ნდობის, რწმენის ხარისხზე. მოსახლეობის ნდობის კოეფიციენტს კი, რამდენიმე ფაქტორი განსაზღვრავს, მათ შორის, გამჭვირვალობა, კანონიერება, პროფესიონალიზმის დაფასება, ხელშეწყობა, ნახალისება, ობიექტურობა და ა.შ (იხ. სუსგ ბს-463-451(კ-13), 18 თებერვალი, 2014 წელი).

1.3.2. იმ უდავო გარემოების გათვალისწინებით, რომ პირველი და მეორე მოსარჩელის მხრიდან არ დგინდება შორომითი მოვალეობის არსებითი ხასიათის დარღვევა, რაც რაიმე ნეგატიურ გავლენას იქონიებდა ცენტრის ქონებრივ მდგომარეობაზე ან საქმიან რეპუტაციაზე, პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან უხეშადაა დარღვეული უფლების განხორციელების სტანდარტი, მიღებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის, ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 8.3. და 115-ე მუხლების მოთხოვნებს და როგორც მართლსაწინააღმდეგო, ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია.

1.3.3. რაც შეეხება ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგებს, მას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი აწესრიგებს, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადან-

ყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში, ქვემდგომმა სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ პირველი და მეორე მოსარჩელების მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, ცენტრში ჩატარებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად აღარ არსებობდა, თუმცა რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული თანამდებობები იყო მათ მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობების ტოლფასი, რაც პირთა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში ამართლებდა სასარჩელო მოთხოვნას, გარდა ამისა, არსებობდა იძულებითი განაცდური ანაზღაურებისათვის შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული წინაპირობა – დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი არამართლზომიერი ნების შედეგად დასაქმებულთა იძულებით მოცდენა. კასატორი სადავოდ ხდის სასამართლოს ხსენებულ მსჯელობას რამდენიმე მიმართებულებით:

- სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა ადრე არსებული და რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული თანამდებობების ტოლფასოვნება;

- არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ ტოლფასად მიჩნეულ თანამდებობებზე კონკურსის წესით დასაქმებული არიან სხვა პირები;

- არ არსებობდა განაცდურის დაკისრების წინაპირობა, რადგანაც შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მართლზომიერად, ხოლო საქმის განხილვა გაჭიანურდა და დაკისრებული განაცდური ზიანს მიყენებს ცენტრის ინტერესებს.

1.3.4. საკასაციო პალატა, ბრძანებათა ბათილობის თანმდევ შედეგებთან მიმართებით, ნაწილობრივ იზიარებს კასატორის პოზიციას და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის მე-2 ნაწილის (საკასაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს, აგრეთვე, სასამართლოს ის განჩინებები, რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლოს საბოლოო გადაწყვეტილებას, იმისგან დამოუკიდებლად, დასაშვებია თუ არა მათ მიმართ კერძო საჩივრის შეტანა) კონტექსტში შეფასებას აძლევს იმ საოქმო განჩინებებსაც, რომლებითაც არ დაკმაყოფილდა შუამდგომლობები ცენტრის საატესტაციო კომისიის სხდომის ოქმის საქმისათვის დართვისა და მესამე პირად სადავო პოზიციებზე დანიშნულ პირთა ჩაბმის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც კონკურსის ჩატარება, ისე – სადავო პოზიციებზე პირთა დასაქმება მხარეთა შორის სადავო არ

არის, რის გამოც გამართლებულია სასამართლოს უარი მხარეთა შორის უდავო გარემოების სამტკიცებლად კონკრეტული დოკუმენტის მიღებაზე (იხ. სამოტივაციო ნაწილ პ.პ. 1.3.7.). რაც შეეხება მესამე პირის საქმეში ჩაბმის საკითხს, პალატა აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 89-ე-90-ე მუხლებით მოწესრიგებულია დამოუკიდებელი მოთხოვნის გარეშე მესამე პირის საქმეში ჩაბმის ინსტიტუტი და საპროცესო მოქმედების განხორციელების წინაპირობას მისაღები გადანყვეტილების შესაძლო გავლენა წარმოადგენს ამ პირის უფლებაზე. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ სასარჩელო მოთხოვნა მიმართული არ იყო უშუალოდ იმ პირების უფლებების მიმართ, რომლებიც კონკურსის წესით დასაქმდნენ სადავო პოზიციებზე, შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ ფორმალური თვალსაზრისითაც არ არსებობდა მათი საქმეში მესამე პირად მოწვევის საფუძველი, თუმცა, საკასაციო პალატის მხრიდან ვერ იქნება გაზიარებული ქვემდგომი სასამართლოს მითითება სამოქალაქო კოდექსის 61.1 მუხლზე (უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან) და განჩინებაში განვითარებული მსჯელობა, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლის ნების ბათილობა მის შემდგომ გამოვლენილ ყველა ნებას იურიდიულ საფუძველს აცლის. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მხოლოდ ეს გარემოება ვერ გახდება გასაჩივრებული საოქმო განჩინების გაუქმების საფუძველი თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393.3 მუხლისა (კანონიერად დასაქმებული პირის უფლებრივ მდგომარეობაზე საკასაციო სასამართლო ვრცლად იმსჯელებს ქვემოთ, იხ. პ.პ. 1.3.7.-1.3.8.), თუმცა, ზემოხსენებულის მიუხედავად, კასატორის მხრიდან დასაბუთებული შედაგება იქნა წარმოდგენილი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის განმარტების კანონიერებასთან, ასევე, უდავოდ მიჩნეული ფაქტებისათვის (სხვა პირთა დასაქმება) შეფასების მიუცემლობასთან მიმართებით (იხ. სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები).

1.3.5. განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ფარგლებში, უდავოა, რომ დამსაქმებელმა გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას და კანონსაწინააღმდეგოდ გაათავისუფლა დასაქმებულები სამსახურიდან, შესაბამისად, მისი მართლსაწინააღმდეგო ქმედების შედეგია დასაქმებულთა იძულებითი მოცდენა, რაც ზოგადად განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის წარმატებაზე მიუთითებს. ამ მხრივ, მართალია, საკმაოდ გაჭიანურდა სამართალწარმოება, თუმცა საპროცესო ვადების დარღვევა (სსსკ-ის 59-ე მუხლი) არ წარმოადგენს იმგვარ დარღვევას, რაც გადანყვეტილების გაუქმებას დაე-

დებოდა საფუძვლად, რამდენადაც, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. გარდა ამისა, საქმის მასალებით დგინდება, რომ საქმის განხილვის გაჭიანურებას ობიექტური საფუძველი გააჩნდა (მოსამართლეთა უფლებამოსილების ვადის ამოწურვა), ამასთანავე, საგულისხმოა, რომ დამსაქმებლის მიერ საკუთარი მენეჯერული უფლებების მართლზომიერად განკარგვის შემთხვევაში, ცენტრს დასაქმებულთათვის ხელფასის ანაზღაურება მაინც მოუწევდა იმავე ოდენობით, რაც გასაჩივრებული განჩინებით აქვს დაკისრებული, ხოლო, წარმოშობილი დანაკლისი, მისი არამართლზომიერი ქმედების პირდაპირი და უშუალო შედეგია.

1.3.6. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც სამუშაოზე აღდგენა, ისე – განაცდურის ანაზღაურების საკითხი, უპირველესად უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის კონტექსტში. მითითებული ნორმის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ერთ-ერთ საქმეზე (იხ. სუსგ №ას-931-881-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი) საკასაციო პალატამ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში [სშკ-ის 38.8] 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 ვალდებულებე-

ბის შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

1.3.7. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ სსიპ გ-ში დასაქმებულთა მიერ გათავისუფლებაზე დაკავებული თანამდებობები აღარ არსებობს, რადგანაც საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით განხორციელდა სტრუქტურული რეორგანიზაცია (იხ. სამოტივაციო ნაწილის 1.2.9. პ.პ.), რაც შეეხება სასამართლოთა მიერ ტოლფასად მიჩნეულ თანამდებობებს, უდავოა ისიც, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებულ პოზიციებზე სხვა პირები არიან დანიშნული კონკურსის წესით და მათ გააჩნიათ შრომითი ურთიერთობის დაცვის ლეგიტიმური საფუძველი, უფრო მეტიც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა„ ქვეპუნქტის თანახმად, ვინაიდან დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა, არამართლობიერად გათავისუფლებული პირის იმ თანამდებობაზე აღდგენა, სადაც სხვა პირი უკვე შრომით ურთიერთობაში იმყოფება, უკანონოს გახდის დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილებასაც, რომელიც ახალი დასაქმებულის გათავისუფლებას გამოიწვევს, ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს დასაქმებულთა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობები (სწორედ ამ საფუძველიდან გამომდინარე, სასამართლო შეფასების გარეშე ტოვებს კასატორის იმ არგუმენტებს, რომლებიც თანამდებობათა ტოლფასოვნებას ეძღვნება). ამდენად, ზემოთ განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, პირთა დარღვეული უფლების აღდგენა დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრების გზით უნდა განხორციელდეს. არც მოქმედი შრომის კოდექსი და არც კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი სხვა ნორმატიული აქტი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და/ან მისი გამოანგარიშების წესს. სხვადასხვა ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკის განზოგადება კი იძლევა კომპენსაციის გამოთვლის შესაძლებლობას შემდეგი კრიტერიუმებით:

- კომპანიის ლიკვიდურობა;
- პირის შანსები შრომის ბაზარზე;
- პირის სოციალური მდგომარეობა;
- დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა;
- პირი სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში;
- სამუშაო სტაჟი;
- დამსაქმებლის სანარმოუნარიანობა;
- პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან.

1.3.8. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ითვალისწინ-

ნებს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს, იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ასევე, საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამონწვევებს, დამსაქმებლის დაფინანსების წყაროს და რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულთა აღდგენა ამავე სამსახურში, მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის გონივრული ოდენობა გათავისუფლებიდან საკასაციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე პერიოდით უნდა განისაზღვროს.

1.3.9. დადგენილია, რომ პირველი მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით შეადგენდა თვეში 2 195 ლარს (დარიცხული), ხოლო რეორგანიზაციის შემდგომ ჩამოყალიბებულ იმ თანამდებობაზე, რომელიც ქვემდგომ სასამართლოთა მიერ გ. მ-ის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასად იქნა მიჩნეული – 1 785 ლარს (დარიცხული), რაც შეეხება მეორე მოსარჩელეს, მის მიერ როგორც ადრე დაკავებული, ისე – რეორგანიზაციის შემდგომ ჩამოყალიბებულ თანამდებობაზე დასაქმებული პირის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1 785 ლარს (დარიცხული), ამდენად, კომპენსაციის ოდენობაც, შესაბამისად უნდა იქნას გამოანგარიშებული. საკასაციო სასამართლო აქვე ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მართალია, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ 2016 წლის 1 სექტემბრის განჩინებით თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სამი თვის ხელფასის დამსაქმებლისათვის მიკუთვნების ნაწილში მიაქცია დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, თუმცა, რადგანაც საქმეში ამ განჩინების რეალურად აღსრულების დამადასტურებელი მტკიცებულება არ მოიპოვება, პალატა ამ ოდენობით თანხას ვერ იანგარიშებს (გამოქვითვის თვალსაზრისით) კომპენსაციის განსაზღვრისას. მიუხედავად ამისა, თუკი საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილების აღსრულების ეტაპზე მოვალე (კასატორი) დაამტკიცებს სამი თვის ხელფასის ოდენობით თანხის კასატორებისათვის გადაცემის ფაქტს, ბუნებრივია, ამ ნაწილში მისი ვალდებულება, სამოქალაქო კოდექსის 427-ე მუხლის შესაბამისად (ვალდებულებითი ურთიერთობა წყდება კრედიტორის სასარგებლოდ ვალდებულების შესრულებით (შესრულება)), შეწყდება და არ იარსებებს ამ თანხის განმეორებით დაკისრების საფუძველი. ამასთანავე, საკასაციო სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაში ვერ მიიღებს კასატორის მითითებას იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელები დასაქმდნენ სხვა სამსახურში და ბიუ-

ჯეტიდან ეძლევათ ხელფასი, ვინაიდან ამგვარი ფაქტობრივი გარემოებები ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობის საგანი არ გამხდარა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე კი, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, მიიღოს და/ან თავად დაადგინოს ახალი ფაქტობრივი გარემოებები, არამედ, იგი გადანყვეტილების სამართლებრივ შემონმებას ახორციელებს საქმეში უკვე წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და სხდომის ოქმებში ასახული მოსაზრებების გათვალისწინებით.

1.4. გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ შეცვლის პროცესულურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

ზემოსხენებული გარემოებებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის შესაბამისად (საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადანყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას), უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ განჩინებას პირველი და მეორე მოსარჩელის მიმართ გამოცემულ ბრძანებების ბაზილად ცნობის ნაწილში, რაც შეეხება მათ ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენასა და დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრებას, ამავე კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და მიიჩნევს, რომ (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადანყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები), უფლებამოსილია, თავად გადანყვიტოს დავა: იმ პირობებში, როდესაც დასტურდება მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე სხვა პირთა კონკურსის წესით დაკავება, კასატორს, დასაქმებულების სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს კომპენსაცია გათავისუფლების დღიდან საკასაციო პალატის მიერ წინამდებარე გადანყვეტილების გამოტანამდე მისაღები შრომის ანაზღაურების ოდენობის გათვალისწინებით (შესაძლო გადახდილი სამი თვის ხელფასის გათვალისწინებით).

2. საკასაციო სასამართლოში წარმოდგენილი მტკიცებულებები:

09.03.2018წ. №ა-1126-18 განცხადებას კასატორმა დაურთო სა-ქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პა-ლატის 03.07.2017წ. №ბს-250-248(2კ-16) გადაწყვეტილების ასლი და იშუამდგომლა მისი საქმისათვის დართვის თაობაზე. პალატა არ იზი-არებს ხსენებულ იშუამდგომლობას და სამოქალაქო საპროცესო კო-დექსის 104.1 მუხლის შესაბამისად (სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არა აქვთ), მიიჩნევს, რომ წარმოდგენი-ლი მტკიცებულება უნდა დაუბრუნდეს დამსაქმებელს, რამდენა-დაც ამავე კოდექსის 407.1 მუხლიდან გამომდინარე (საკასაციო სა-სამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხლო-მათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღე-ბული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები), როგორც ზემოთ ითქვა, საკასაციო სასა-მართლოს არ გააჩნია უფლებამოსილება, მიიღოს და შეფასება მის-ცეს ახალ მტკიცებულებებს, გარდა ამისა, თავად გადაწყვეტილე-ბის შესწავლით ირკვევა, რომ მას არაფერი საერთო განსახილველ საქმესთან არ გააჩნია, იგი ემყარება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელებულ ცვლილებებს და პირის კონკურსის წესით თანამდებობაზე დანიშნვის საკითხს, შესაბამი-სად, ამ მტკიცებულების გაზიარება მოკლებულია ყოფილგვარ ფაქ-ტობრივ და სამართლებრივ საფუძვლიანობას.

3. სასამართლო ხარჯები:

ვინაიდან საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილებით პრაქტიკულად დაკმაყოფილდა პირველი და მეორე მოსარჩელის მოთხოვნა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თა-ნახმად (იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მე-ორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელ-მნიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. იმ მხა-რის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განუღო ხარჯებს, რომ-ლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასა-მართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგ-რამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხო-ლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე, სასა-მართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქ-მის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სა-აპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილე-

ბას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც, პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს მათ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირველი ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 100-100 ლარის ანაზღაურება, გარდა ამისა, სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოწინააღმდეგე მხარეთა შუამდგომლობას საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე განეული ადვოკატის მომსახურებისა და სხვა სასამართლოსგარეშე ხარჯების ანაზღაურების თაობაზე და საქმის სირთულის, დავის საგნის ღირებულების, ასევე, პროცესის ზეპირი მოსმენის გარეშე წარმართვიდან გამომდინარე, მიიჩნევს, რომ კასატორს გ. მ-ისა და გ. მ-ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 200-200 ლარის ანაზღაურება (პრაქტიკის თვალსაზრისით იხ. ECHR: „პინკოვა და პინკი ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“; „ასანიძე საქართველოს წინააღმდეგ“; ასევე, სუსგ-ებები: №ას-330-315-2015, 29 ივნისი, 2015 წელი; №ას-792-1114-07, 11 თებერვალი, 2008 წელი), რაც შეეხება კასატორის მიერ განეულ ხარჯებს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, ეს თანხა უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 104-ე, 407-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ გ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 ივლისის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად იქნა დატოვებული თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.2., 1.3., 2.2., 2.3., მე-4 და მე-5 პუნქტები და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. გ. მ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:
 - 3.1. სსიპ გ-ს (ს/კ №2-...) გ. მ-ის (პ/№0-...) სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა (2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2018 წლის 30 ივლისის ჩათვლით) 83 750 ლარის ოდენობით, რომელსაც უნდა გამოაკლდეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადები.
4. გ. მ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:
 - 4.1. სსიპ გ-ს (ს/კ №2-...) გ. მ-ის (პ/№0-...) სასარგებლოდ დაეკის-

როს კომპენსაციის გადახდა (2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2018 წლის 30 ივლისის ჩათვლით) 82 110 ლარის ოდენობით, რომელსაც უნდა გამოაკლდეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადები.

5. სსიპ გ-ს (ს/კ №2-...) გ. მ-ისა (პ/№0-...) და გ. მ-ის (პ/№0-...) სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი ბაჟის – 100-100 (სულ – 200) ლარის ლარის ანაზღაურება.

6. გ. მ-ისა და გ. მ-ის შუამდგომლობა პროცესის ხარჯების დაკისრების თაობაზე ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:

6.1. სსიპ გ-ს (ს/კ №2-...) გ. მ-ისა (პ/№0-...) და გ. მ-ის (პ/№0-...) სასარგებლოდ დამატებით დაეკისროს საკასაციო სამართალწარმოებისათვის განეული ხარჯის სახით 200-200 (სულ – 400) ლარის გადახდა.

7. სსიპ გ-ს დაუბრუნდეს 09.03.2018წ №ა-1126-18 განცხადებაზე დართული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 03.07.2017წ. №ბს-250-248(2კ-16) გადაწყვეტილების ასლი 36 (ოცდათექვსმეტი) ფურცლად.

8. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელად.

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-787-736-2017

10 ნოემბერი, 2017 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. მ-ე (შემდეგში – დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი) 2009

წლის 2 ნოემბრიდან 2010 წლის 12 თებერვლამდე მუშაობდა სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს (შემდეგში – დასაქმებელი, მოპასუხე, კასატორი) სამხედრო ჰოსპიტალში ჯერ აფთიქის უფროსი პროვიზორის, შემდეგ კი – სააფთიქო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე.

1.1. დასაქმებულის თანამდებობრივი სარგო 2500 ლარს შეადგენდა;

1.2. თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2013 წლის 1 აპრილის №59/კ ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა სააფთიქო სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან. თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის უფროსის 2013 წლის 29 მარტის წერილი.

1.2.1. ბრძანება დასაქმებულს 2013 წლის 12 აპრილს ჩაბარდა.

2. სარჩელის მოთხოვნა და საფუძველები

2.1. დასაქმებულმა 2016 წლის 24 თებერვალს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა 2013 წლის 1 აპრილის №59/კ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და გაცდურის ანაზღაურება.

2.2. მოსარჩელემ მიუთითა წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-1.2.1 პუნქტებში აღწერილ ფაქტობრივ გარემოებებზე და განმარტა:

2.2.1. გენერალური ინსპექციის 2013 წლის 26 მარტის მოხსენებით ბარათში აღწერილი გარემოებები, რომლებიც მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა, ეწინააღმდეგებოდა რეალურ ფაქტობრივ გარემოებებს. კერძოდ, გენერალურმა ინსპექციამ სააფთიქო სამსახურის სახარჯი მასალებისა და მედიკამენტების აღრიცხვიანობის მოუწესრიგებლობად მიიჩნია 261 ლარის დანაკლისი და 291 ლარის მეტობა, რაც სინამდვილეს არ შეესაბამებოდა, რადგან ინსპექციის წარმომადგენლებმა არამართლზომიერად განსაზღვრეს როგორც დანაკლისი, ასევე მეტობა. მოსარჩელემ 01.02.2016 წელს განცხადებით მიმართა სამხედრო ჰოსპიტალს და გამოითხოვა გამოვლენილი დანაკლისის მედიკამენტების და სახარჯი მასალების კონკრეტული ჩამონათვალი და თითოეულის ღირებულება. მოთხოვნის პასუხად 12.02.2016 წელს მოსარჩელეს გამოეგზავნა 11.02.2013 წლის ინვენტარიზაციის აქტი. მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ, როგორც აქტიდან ირკვევა, დანაკლისი აღმოფხვრილია იმ მიზეზის გამო, რომ გენერალური ინსპექციის თანამშრომლებმა არასწორად დაითვალეს და დანაკლისად მიჩნეული მედიკამენტი და სახარჯი მასალები რეალურად იყო სააფთიქო სამსახურში. გენერა-

ლური ინსპექციის მიერ სააფთიაქო სამსახურში მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების აღრიცხვიანობის მოუწესრიგებლობად იქნა მიჩნეული ასევე 291.44 ლარის მეტობა. მეტობის შესახებ შედგენილ აქტში აღნიშნულია, რომ მეტობა, 24.04.2013 წელს №78 2-53 23/04/2013 აქტის საფუძველზე, შემოსავალში აღირიცხა. გარდა ამისა, გენერალური ინსპექციის მიერ ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე იქნა მიჩნეული მეტობად სამხედრო ყუთი უცნობი ინვენტარით, ვინაიდან ის არ ეკუთვნოდა სააფთიაქო სამსახურს. რაც შეეხება მედიკამენტების ჩამონათვალს, აღნიშნული მედიკამენტები სააფთიაქო სამსახურს ჩვეულებრივ სამუშაო რეჟიმში გამზადებული ჰქონდა განყოფილებებისთვის გადასაცემად, მაგრამ გენერალური ინსპექციის თანამშრომლებმა მოსარჩელეს გამოუცხადეს, რომ სააფთიაქო სამსახურს მუშაობა უნდა შეეჩერებინა, ვინაიდან შემოწმება უნდა დაწყებულიყო. მიუხედავად მოსარჩელის განმარტებისა, რომ მედიკამენტები განერილი იყო განყოფილებებზე, მათ ისინი მიზანმიმართულად აღრიცხეს მეტობად.

2.2.2. მოსარჩელის განმარტებით, გენერალურმა ინსპექციამ ასევე დარღვევად მიიჩნია 10.09.2010 წლისა და 11.01.2012 წლის მიღება-ჩაბარების აქტებით სამხედრო ჰოსპიტალის სააფთიაქო სამსახურიდან პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსათვის ჯერ 28 328 ლარის, შემდეგ კი – 80 102.26 ლარის სამედიცინო ქონების, მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების უსასყიდლოდ გადაცემა. სინამდვილეში, ამ მედიკამენტების გადაცემის საფუძველს წარმოადგენდა ერთ შემთხვევაში – სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის ყოფილი მოადგილის მიერ 24.08.2010 წლის №1/2041 წერილისა და თავდაცვის მინისტრის პირველი მოადგილის 09.09.2010 წლის №2/2743 საპასუხო წერილი, რომლის საფუძველზეც 10.09.2010 წლის მიღება-ჩაბარების აქტით, სააფთიაქო სამსახურიდან სასჯელალსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროს უსასყიდლოდ გადაეცა 28 328 ლარის მედიკამენტები და სახარჯი მასალები, მეორე შემთხვევაში – სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 11.01.2012 წლის №1/66 წერილი და თავდაცვის სამინისტროს 30.01.2012 წლის №4/29 საპასუხო წერილი, რომლის საფუძველზეც 14.02.2012 წლის მიღება-ჩაბარების აქტით სააფთიაქო სამსახურიდან საქართველოს სასჯელალსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროს ამჯერად უსასყიდლოდ გადასცა 80 102.26 ლარის სამედიცინო ქონება. სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ გაგზავნილი წერილებიდან ირკვევა, რომ ჰოსპიტალს გააჩნდა მოკლევადიანი მედიკამენტები და სახარჯი მასალები, რომ-

ლებსაც სამხედრო ჰოსპიტალი ვერ გამოიყენებდა არსებულ ვადებში და თავდაცვის სამინისტროსგან ითხოვდა ნებართვას, რომ აღნიშნული საშუალებები სასჯელალსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსთვის უსასყიდლოდ გადაეცა. საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო წერილობით დაეთანხა ჰოსპიტალს. ამ წერილებში გარკვევითაა აღნიშნული, რომ იგი შესასრულებლად დაევალა სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის მოადგილეს ეკონომიკურ საკითხებში, ამ უკანასკნელმა კი დაავალა ორ პირს, რომელთაგან ერთ-ერთი სააფთიაქო სამსახურის უფროსი იყო. მოსარჩელის განმარტებით, გენერალური ინსპექციის წარმომადგენლებმა არაობიექტურად შეაფასეს ის გარემოებები, რომ თავდაცვის სამინისტროს წერილებში გარკვევითაა მითითებული სააფთიაქო სამსახურისათვის დავალების შესრულების შესახებ. არც აფთიაქის უფროსი პროვიზორისა და არც სააფთიაქო სამსახურის უფროსის ფუნქცია-მოვალეობას იმ დროისათვის არ წარმოადგენდა გადაცემის შესახებ მოთხოვნის საფუძვლების კვლევა. სააფთიაქო სამსახურის უფროსის მოვალეობას წარმოადგენდა მითითებული დავალების შესრულება. მოსარჩელის განმარტებით, თავდაცვის სამინისტროს, მისი სტრატეგიული დანიშნულებიდან გამომდინარე, ყოველთვის აქვს სამედიცინო მედიკამენტების მარაგი, რომელთაც გარკვეული პერიოდის მერე გასდის მოხმარების ვადა. ვინაიდან გამოუყენებელი დარჩა გარკვეული რაოდენობის მედიკამენტები და სახარჯი მასალები, ისინი საქართველოს სასჯელალსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროს გადაეცა.

2.2.3. გენერალურმა ინსპექციამ მოსარჩელის მიერ ჩადენილ დარღვევად მიიჩნია ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნის გარეშე, სააფთიაქო სამსახურში 29 ამპულა ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალების (15 ამპულა მორფინისა და 14 ამპულა პრომედოლის) განადგურება. გენერალური ინსპექციის წარმომადგენლებმა აღნიშნული გარემოების შეფასებისას უგულვებელჰყვეს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 21.07.2003 წლის №150/ზ ბრძანების №7 დანართის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დანაწესი, რომელიც გამორიცხავდა კონკრეტული შემთხვევის დროს ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებების განადგურებამდე ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის დასკვნის გაცემის აუცილებლობას. ვინაიდან ნარკოტიკულ საშუალებებს – „მორფინის ჰიდროქლორიდის“ (1%-იანი 1 მლ – 15 ამპულა) და „პრომედოლს“ (2%-იანი 1 მლ – 14 ამპულა) ვადა გაუვიდა, სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის 29.01.2010 წლის №109/ო ბრძანების საფუძველზე, კომისიურად (9 პირისა და

სამხედრო პოლიციის უფლებამოსილი პირის შემადგენლობით), ზემოხსენებული ნარკოტიკული საშუალებები განადგურდა, რაზედაც შედგა აქტი №5. განადგურების შესახებ არსებობს ვიდეოფირი, რომელიც ინახება სამხედრო ჰოსპიტალში. გენერალური ინსპექციის შეფასება, რომ ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები განადგურდა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნის გარეშე, ეწინააღმდეგება ზემოხსენებული № 150/6 ბრძანების № 7 დანართის მე-3 ნაწილით დადგენილი წესს (ნარკოტიკული საშუალების /გარდა ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის ან მკურნალობის შეწყვეტის შემდეგ დარჩენილი ნარკოტიკული საშუალებებისა/ ჩამონერა-განადგურებამდე საჭიროა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნა) და ის არ უნდა იქნეს გაზიარებული, ვინაიდან აღნიშნულ ნარკოტიკულ საშუალებებს ვადა გაუვიდა პაციენტთა მკურნალობის პროცესში, რაც გენერალურმა ინსპექციამ თავადვე აღნიშნა მოხსენებით ბარათში (იხ. სარჩელი).

3. მოპასუხის პოზიცია

3.1. სარჩელზე წარდგენილი ნერილობითი შესაგებლით დამსაქმებელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა:

3.1.1. ჰოსპიტალის დირექტორის 2013 წლის 10 აპრილის ბრძანებით, სააფთიაქო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე თ. ყი დაინიშნა ჯერ დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, ხოლო სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის 2013 წლის 5 დეკემბრის №702 ბრძანების თანახმად, კონკურსის შედეგების გათვალისწინებით, იგივე პირი სამხედრო ჰოსპიტალის აფთიაქის უფროსის თანამდებობაზე დაინიშნა. შესაბამისად, სამხედრო ჰოსპიტალში არ არსებობდა აფთიაქის უფროსის ვაკანტური თანამდებობა, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ სარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების შედეგად კი, პირდაპირი და უშუალო ზიანი მიადგება იმ პირს, რომელიც კანონით დადგენილი წესით გამოცხადებული კონკურსის თანახმად, დაინიშნა ხსენებულ თანამდებობაზე.

3.1.2. მოპასუხემ მიუთითა, რომ 2013 წლის 8 თებერვლის ინვენტარიზაციის შედეგად სააფთიაქო სამსახურში აღმოჩენილია მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების მეტობა (291.44 ლარი) და დანაკლისი (261 ლარი). მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების მეტობა 2013 წლის აპრილის თვეში სამხედრო ჰოსპიტალის აფთიაქში აყვანილ იქნა შემოსავალში, ხოლო არსებული დანაკლისი ნაწილობრივ აღმოიფხვრა იმის ხარჯზე, რომ სააფთიაქო სამსახურის თანამშრომლებმა საკუთარი ხარჯით აანაზღაურეს დანაკლისი. წარდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დასტურდებოდა მოსარ-

ჩელის მიერ მითითებული გარემოება, რომ გენერალურმა ინსპექციამ არასწორად ჩაატარა ინვენტარიზაცია და, რეალურად, დანაკლისად მიჩნეული მედიკამენტები და სახარჯი მასალა აფთიაქში იყო. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის 29.03.2013 წლის აქტში მითითებულია, რომ სააფთიაქო სამსახურში დარღვეული იყო აღრიცხვიანობა, რასაც თავად მოსარჩელეც ადასტურებს მის მიერ მითითებულ გარემოებებში, კერძოდ, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ინვენტარიზაციის დღეს, 2013 წლის 8 თებერვალს სააფთიაქო სამსახურიდან მედიკამენტები და სახარჯი მასალა განერილი იყო განყოფილებებზე, მაგრამ გატანილი არ იყო აფთიაქიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ დადასტურებულია აღნიშნული გარემოება და სადავო არ არის. საინვენტარიზაციო კომისია კი ვალდებული იყო, რომ დაეღუფა მატერიალური აქტივები და დოკუმენტები და ისე ჩაეტარებინა აღწერა. ამასთან, როგორც ინვენტარიზაციის, ისე საინვენტარიზაციო კომისიის მიერ შედგენილ აქტზე მოსარჩელეს ხელი აქვს მოწერილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ იგი ეთანხმებოდა მასში მითითებულ გარემოებებს და პრეტენზია არ განუცხადებია. ინვენტარიზაციის დროს საინვენტარიზაციო კომისიის ვალდებულებაა შეაჩეროს ობიექტის ჩვეულებრივი საქმიანობა, დალუქვა-აღწერა-შემოწმების გზით. ინვენტარიზაციის დაწყებამდე სააფთიაქო სამსახურს მიეცა გარკვეული დრო მიმდინარე სამუშაოების დასრულებისა და გაფორმებისათვის. ინვენტარიზაციის პერიოდში სააფთიაქო სამსახურიდან განერილი და განყოფილებებში გასატანი მედიკამენტები გაიცა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის დამსწრე თანამშრომელთა და საინვენტარიზაციო კომისიის წევრთა თანხმობით, ხოლო ის მედიკამენტები, რომლებიც განერილი იყო სააფთიაქო სამსახურიდან, მაგრამ ფაქტობრივად აფთიაქში იყო, საინვენტარიზაციო კომისიამ 2013 წლის 11 თებერვლის აქტში დააფიქსირა მეტობად, რასაც ეთანხმება და ხელს აწერს თავად მოსარჩელე.

3.1.3. სამხედრო ჰოსპიტალმა საქართველოს სასჯელალსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების სამინისტროს 2010 წლის 10 სექტემბერს გადასცა 28 328 ლარის, ხოლო 2012 წლის თებერვალში – 80 102.26 ლარის მედიკამენტები და სახარჯი მასალა. აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით მოპასუხემ განმარტა, რომ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის სპეციალური უფლებაუნარიანობა განისაზღვრება დებულებით, რომლის მე-4 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, ჰოსპიტალის ქონებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღებისას, თუ ისინი სცილდება ჩვეულებრივი საქმიანობის ფარგლებს, საჭიროა სა-

ქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს თანხმობა, რაც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში არაა წარდგენილი, შესაბამისად, ხსენებული მედიკამენტები და სახარჯი მასალა სამხედრო ჰოსპიტალიდან გაცემულია კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევით.

3.1.4. სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტლის დირექტორის 2011 წლის 6 იანვრის №5/ო ბრძანების თანახმად, ვადაგასული და ხმარებიდან ამოღებული სისხლისა და სისხლის პრეპარატების, მედიკამენტების, ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებებისა და ნარკოტიკული საშუალებების ცარიელი ამპულების განადგურების მუდმივმოქმედ კომისიას დაევალა გადაუდებელი მედიცინის განყოფილებაში გამოვლენილი ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალების რაოდენობის აღრიცხვა, რის შესახებაც უნდა შედგენილიყო კომისიური აქტი და აღრიცხულიყო ნარკოტიკული საშუალებები, ჩამონერა – განადგურებამდე, ნივთიერებები დროებით უნდა შენახულიყო სამხედრო ჰოსპიტალის სააფთიაქო სამსახურში. აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, 2011 წლის 6 იანვარს შედგა აქტი №1, რომლის თანახმადაც, თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის კრიტიკული და გადაუდებელი მედიცინის განყოფილებაში კომისიამ გამოავლინა ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები, აღირიცხა და დადგინდა მათი რაოდენობა: 1. მორფინი ჰიდროქლორიდი 1% 1მლ – 15 ამპულა; 2. პრომედოლი 2% 1 მლ. – 14 ამპულა, რომლებიც ჩამონერა-განადგურებამდე შეინახეს სააფთიაქო სამსახურში. არასწორია მოსარჩელის მოსაზრება, რომ ნარკოტიკული საშუალებების განადგურებას ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, როგორც ამბულატორიული და სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის დროს ვადაგასულ ნარკოტიკულ საშუალებებს, არ სჭირდებოდა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნა. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებულია, რომ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 21 ივლისის №150/ნ ბრძანების მე-7 დანართის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული ვარგისიანობის ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები, ამავე დანართის მე-3 პუნქტის თანახმად, ჩამონერა-განადგურებამდე საჭიროებდა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამის დასკვნას. მოცემულ შემთხვევაში, სამხედრო ჰოსპიტალში არსებული ვარგისიანობის ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები ჩამონერა და განადგურდა დადგენილი წესის დარღვევით.

3.1.5. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ სარჩელი ხანდაზმულია, ვინაიდან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ)

128-ე მუხლის თანახმად, რაიმე მოქმედების შესრულების ან შესრულებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა, რომლის ვადის ათვლა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან (იხ. შესაგებელი).

4. გორის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

4.1. გორის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4.2. სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, გამოიკვლია და დადგინილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-1.2.1 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებანი და დავის მოსაწესრიგებლად გამოიყენა სსკ-ის 129-ე და 327-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის (საქართველოს ორგანული კანონი; შემდეგში: სშკ) მე-6, მე-9 და 37-ე მუხლები, აგრეთვე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე-103-ე მუხლები და განმარტა:

4.2.1. სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის 2013 წლის 1 აპრილის №59/კ ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის უფროსის 2013 წლის 29 მარტის №8/171 მოხსენებითი ბარათი. მოხსენებით ბარათში აღინიშნა, რომ სამხედრო ჰოსპიტალის სააფთიაქო სამსახურში არსებული მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების ინვენტარიზაციის შედეგად, ფაქტობრივად აღწერილი ნაშთებისა და ბუღალტრული მონაცემების შედარების მიხედვით, სააფთიაქო სამსახურში აღმოჩენილი იქნა 261 ლარის 14 დასახელების მედიკამენტისა და სახარჯი მასალის დანაკლისი და 291.44 ლარის 15 დასახელების მედიკამენტისა და სახარჯი მასალების მეტობა და დადგინდა, რომ სააფთიაქო სამსახურში მოუწესრიგებელი იყო მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების აღრიცხვიანობა. ამავე მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, სამსახურებრივი შემოწმებით გამოვლენილ დარღვევებზე რეაგირებისა და მსგავსი ქმედებების პრევენციის მიზნით, გენერალურმა ინსპექციამ მიზანშეწონილად მიიჩნია, რომ სააფთიაქო სამსახურში გატარებულიყო სხვადასხვა ღონისძიებები, დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო სამხედრო ჰოსპიტალის თანამშრომლების მიმართ გამოყენებული უნდა ყოფილიყო დისციპლინური ზომები, ხოლო სააფთიაქო სამსახურის უფროსის მიმართ გამოსაყენებელ დისციპლინურ ღონისძიებად გენერალურმა ინსპექციამ მიუთითა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება იმ საფუძვლით, რომ სააფთიაქო სამსახურის უფროსი სათანადოდ ვერ ასრულებდა დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს.

4.2.2. გორის რაიონული სასამართლოს განმარტებით, წარდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელეს წერილობით განსაზღვრული არ ჰქონია, როგორც სააფთიაქო სამსახურის უფროსს, თანამდებობაზე მუშაობისას მისი უფლებები და მოვალეობები. მოსარჩელის განმარტებით, იგი ასრულებდა ჰოსპიტალის დირექტორის მითითებებსა და დავალებებს, რაც შედიოდა მის მოვალეობაში.

4.2.3. სსკ-ის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. სსკ-ის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი. სასამართლომ დაასკვნა, უსაფუძვლო იყო მოსარჩელის მტკიცება, რომ წერილობით არ არსებობდა რაიმე სახის დოკუმენტი, რომლითაც გაინერგებოდა სააფთიაქო სამსახურის უფროსის უფლებები და ვალდებულებები, ვინაიდან, იგი, როგორც სააფთიაქო სამსახურის უფროსი, ვალდებული იყო, სააფთიაქო სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეხელმძღვანელა ამ სამსახურის ფუნქციონირებისათვის კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების დაცვით.

4.2.4. მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით, რომ 2013 წლის 8-11 თებერვალს ჩატარებული ინვენტარიზაციისას დანაკლისში არსებული მედიკამენტები და სახარჯი მასალის დანაკლისი აღმოიფხვრა იმით, რომ ეს მედიკამენტები და სახარჯი მასალა აღმოჩნდა აფთიაქში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ეს არგუმენტი უსაფუძვლო იყო, ვინაიდან ფაქტობრივი გარემოებებით დადასტურდა, რომ სააფთიაქო სამსახურიდან სხვადასხვა განყოფილებებში აღრიცხვიანობის წესის დარღვევით გატანილი მედიკამენტები და სახარჯი მასალა ინვენტარიზაციის დამთავრებისა და სათანადო აქტის შედგენის შემდეგ დაბრუნდა სააფთიაქო სამსახურში, რითაც ნაწილობრივ შეივსო დანაკლისი, ნაწილობრივ კი – შექცენილი იქნა აფთიაქის თანამშრომლების მიერ. სასამართლოს შეფასებით, ასევე დაუსაბუთებელი იყო მოსარჩელის პოზიცია იმის შესახებ, რომ ინვენტარიზაციისას აღმოჩენილი მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალის მეტობა გამონვეული იყო გენინსპექციის თანამშრომლების მიერ სააფთიაქო სამსახურიდან უკ-

ვე განერილი მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების განყოფილებაში გატანისათვის ხელის შეშლით, ვინაიდან სასამართლო სხდომაზე დაკითხულმა მონმეებმა, ინვენტარიზაციის პროცესში უშუალოდ მონაწილე პირებმა, კატეგორიულად უარყვეს ასეთი ხელშეშლის ფაქტი, მით უმეტეს, რომ ინვენტარიზაციის პროცესს ესწრებოდა თავად მოსარჩელე, მან ხელი მოაწერა აქტს და რაიმე უკანონობის შესახებ პრეტენზია არ გამოუთქვამს.

4.2.5. სააფთიაქო სამსახურიდან სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსათვის უსასყიდლოდ 28 328 ლარისა და 80 102.26 ლარის ღირებულების მედიკამენტების გადაცემასთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამედიცინო ქონების აღნიშნული ფორმით გადაცემისას დარღვეული იყო საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 ივნისის №297-ე ბრძანებით დამტკიცებული „სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის დებულების“ მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნა, რომლის თანახმად, გადანყვეტილების მიღებას ჰოსპიტალის ქონებასთან დაკავშირებით, თუ ისინი სცილდება ჩვეულებრივი საქმიანობის ფარგლებს და ეხება სამხედრო ჰოსპიტალის ქონებას, სჭირდება ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს ნებართვა, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში არ ყოფილა წარდგენილი. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელემ განმარტა, რომ მისი უფლებები და მოვალეობები წერილობით განსაზღვრული არ ყოფილა და ასრულებდა ხელმძღვანელის დავალებებს, შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ დაუსაბუთებელი იყო მოსარჩელის მითითება, რომ ზემოაღნიშნული სამედიცინო ქონების გადაცემა, ჰოსპიტალის დირექტორისა და საქართველოს თავდაცვის მინისტრის მოადგილის ურთიერთშეთანხმებით, სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის დავალებიდან გამომდინარეობდა, რაც დასაქმებულმა შეასრულა და მას არ ევალებოდა, გადაემონმებინა ქონების გადაცემის კანონიერება და პასუხისმგებლობაც არ უნდა დაჰკისრებოდა. სამედიცინო ქონების საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების სამინისტროსათვის გადაცემაზე სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორს საქართველოს თავდაცვის მინისტრის მოადგილემ განუცხადა თანხმობა, თუმცა, აღნიშნული ქონების გადაცემა უნდა განხორციელებულიყო კანონმდებლობით დადგენილი წესის დაცვით, რაც ნიშნავდა ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს ნებართვის მიღებასაც. შესაბამისად, სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის მიერ სააფთიაქო სამსახურის პასუხისმგებელი პირისათვის (მოსარჩელისათვის) დავალების მიცემა ამ უკანასკნელს, როგორც მატერია-

ლურად პასუხისმგებელ პირს, ავალდებულებდა, გაეთვალისწინებინა ქონების გადაცემისათვის კანონით დადგენილი აუცილებელი პირობები.

4.2.6. სამხედრო ჰოსპიტალში ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებების განადგურებასთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ გაუვარგისებულ, ხმარებიდან ამოღებული, ვადაგასული სპეცკონტროლს დაქვემდებარებული მედიკამენტების განადგურებს წესს არეგულირებს ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 21 ივლისის №150/6 ბრძანება, კერძოდ, ამ ბრძანების მე-7 დანართის პირველი პუნქტის თანახმად, ფარმაცევტულ, სამკურნალო, სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევით, საექსპერტო-დიაგნოსტიკურ, საკონტროლო-ანალიზურ ლაბორატორიაში, ხანდაზმულთა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და მზრუნველობას მოკლებულ ბავშვთა დაწესებულებებში ნარკოტიკული საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებებისა და პრეკურსორების ჩამონერა და განადგურება ხდება ვარგისიანობის ვადის გასვლისას, აგრეთვე იმ შემთხვევებში, როდესაც ისინი: ა) არ შეესაბამება სტანდარტს; ბ) დარჩენილია ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის შემდეგ; გ) დარჩენილია ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის შემდეგ; დ) დარჩენილია ამბულატორიული ავადმყოფის მკურნალობის შემდეგ; ე) დარჩენილია ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის შემდეგ და რჩენილი ნარკოტიკული საშუალებებისა) ჩამონერა-განადგურებამდე საჭიროა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნა. საანალიზო ნიმუშის აღების შემდეგ დაწესებულებაში დარჩენილი ნარკოტიკული საშუალებების ნაშთი ილუქება ლაბორატორიის წარმომადგენლის მიერ. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2011 წლის 6 იანვრის №5/ო ბრძანებით „ვადაგასული და ხმარებიდან ამოღებული ნარკოტიკული საშუალებების აღრიცხვის შესახებ“, ვადაგასული ხმარებიდან ამოღებული სისხლისა და სისხლის პრეპარატების, მედიკამენტების, ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებების ცარიელი ამპულების განადგურების კომისიას დაევალა აღერიცხა გადაუდებელი მედიცინის განყოფილებაში გამოვლენილი ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალების რაოდენობა. ამ კომისიის წევრი, სხვა წევრებთან ერთად, მოსარჩელეც იყო, ე.ი. მას ჰოსპიტალის დირექტორის ბრძანებით დაევალა, მონაწილეობა მიეღო ვადაგასული ნარკოტიკების აღრიცხვაში, რაც განხორციელდა კიდევ და იმავე დღეს შედგენილი აქტით აღირიცხა გადაუდებელი მედიცინის განყოფილებაში არსებული ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები, ხო-

ლო 2011 წლის №109/ო ბრძანების თანახმად, განადგურდა ვადა-გასული ნარკოტიკული საშუალებები და არა პაციენტის მკურნალობის შემდეგ დარჩენილი ნარკოტიკული საშუალებები. გაუვარგისებულ მატერიალურ-სასაქონლო ფასეულობათა ჩამონერა-განადგურების №5 აქტის გრაფაშიც, სადაც უნდა მიეთითოს გაუვარგისების მიზეზი, მითითებულია, რომ ნარკოტიკული საშუალებების განადგურების მიზეზი ვარგისიანობის ვადის გასვლა გახდა. ამდენად, სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მოსაზრება, რომ მითითებული გაუვარგისებული ნარკოტიკული საშუალებები მორჩენილი იყო პაციენტების მკურნალობის შემდეგ და საჭიროებდა შესაბამისი ლაბორატორიის დასკვნას.

4.2.7. სასამართლომ დაადგინა, რომ სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის მიერ გაუვარგისებული ნარკოტიკული საშუალებების აღწერის და განადგურების მიზნით კომისიის წევრებს დავეალათ, რომ აღნიშნული პროცედურა უნდა განხორციელებულიყო კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კერძოდ, ზემოხსენებული №150/ნ ბრძანების შესაბამისად. შესაბამისად, ამ წესის დაცვა ევალებოდა კომისიის ყველა წევრს, ე.ი. განადგურების აქტზე ხელმომწერების მიერ პირს, მათ შორის – მოსარჩელესაც. ის ფაქტი, რომ მასთან ერთად სხვებიც იღებდნენ ნარკოტიკული საშუალებების განადგურებაში მონაწილეობას, ვერ გახდებოდა მოსარჩელის პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლების საფუძველი. ამდენად, სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა, მოსარჩელე სამსახურიდან დაეთხოვა.

4.3. სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან მიმართებით სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა, წარმოშობილი თუნდაც ბრძანებით, მაინც განიხილებოდა როგორც ხელშეკრულება და ამასთან, 2013 წლის აპრილის მდგომარეობით, იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსით არ იყო გასაჩივრების ვადა განსაზღვრული, შესაბამისად, მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ზოგადი ნორმების გამოყენებით სადავო გაეხადა დარღვეული უფლება სამსახურიდან გათავისუფლებიდან სამი წლის განმავლობაში, რაც განსაზღვრულია სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით, კერძოდ, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს.

4.4. მოსარჩელის სხვა მოთხოვნები – სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, სასამართლომ არ დააკმაყოფილა უსაფუძვლობის გამო, ვინაიდან მიზანშეუწონლად მიიჩნია სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა (იხ. სასამართლოს გადაწყვეტილება).

5. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი

5.1. გორის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:

5.1.1. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ სააფთიაქო სამსახურში გამოვლინდა მოთხოვნისა და სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე სამედიცინო ქონების გადაცემა, რამაც სააფთიაქო სამსახურში დანაკლისისა და მეტობის არსებობა განაპირობა. მტკიცებულებად წარდგენილი №78 2-53 04/13 აქტებიდან ირკვევა, რომ მედიკამენტი „ეუფილინი“, 150 მგ, 30 აბი, მითითებულია, როგორც დანაკლისის აღმოფხვრის აქტში, ისე – მეტობის აღმოფხვრის აქტში მე-7 პოზიციაზე, რაც სასამართლოს მიერ სადავო გარემოების დადგენილად მიჩნევისას არ იქნა შეფასებული. შუძლებელია ერთი და იგივე მედიკამენტი ყოფილიყო ერთ შემთხვევაში დანაკლისში, ხოლო მეორე შემთხვევაში – მეტობაში. სასამართლოს გადაწყვეტილებაში არ ასახულა იმ მოწმეთა ჩვენებები, რომელთაც დაადასტურდეს, რომ სააფთიაქო სამსახურში დანაკლისად და მეტობად მიჩნეული გარკვეული მედიკამენტები და სახარჯი მასალები არასწორი დათვლის შედეგად იქნა შეტანილი. მოწმე შ. მ-მ დაადასტურა, რომ დანაკლისის აქტში მითითებული კრამერის არტაშანი ნაპოვნი იქნა აფთიაქში. იგი მიუდგომელ ადგილას იყო და ვერ იპოვნეს. მისივე განმარტებით, მან დანაკლისის აღმოფხვრის აქტში მითითებული გელი ულტრაბგერითი სკანერის №5000 გრ (ღირებულებით 35 ლარი) „SOS“ ყურნალში შეიტანა. ასევე, მოწმეთა ჩვენებებით დგინდება, რომ ლეიკოპლასტი და ბიოფსიის ნემსი სხვა ადგილზე მდებარეობის გამო არ იყო მითვლილი (ლეიკოპლასტირის ღირებულება – 8.75 ლარი, ბიოფსიის ნემსის ღირებულება – 75.24 ლარი, ჯამურად – 83.99 ლარი). მოწმის ჩვენებით, სააფთიაქო სამსახურში გამოვლენილი დანაკლისი აღმოფხვრა განმეორებითი დათვლით, მოძიებული და შეძენილი ნივთებით და მათ მიერ შეძენილი მედიკამენტების ღირებულების ჯამი არ აღემატებოდა 1 ლარს. სასამართლომ არ გაითვალისწინა არც ის გარემოება, რომ სააფთიაქო სამსახურში იყო ისეთი სახის მედიკამენტები, რომელთა მთლიანობა იშლებოდა და იგი შეიძლებოდა განერილიყო განყოფილებებში არა მთლიანი რაოდენობით, არამედ – ცალობით, ხოლო დათვლის დროს შეიძლებოდა, მომხდარიყო ტექნიკური შეცდომა, ან დავარდნილიყო, რასაც შეიძლებოდა გამოეწვია ერთი ან რამდენიმე აბით ცდომილება, ამის მაგალითს წარმოადგენდა დანაკლისის აქტში ნო-შპისა და პანანგინის 2-2 აბის ნაკლებობა;

5.1.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა სააფთიაქო სამსახურში 291 ლარის ზედმეტობის არსებობა, რადგანაც 11.02.2013 წლის სააფთიაქო სამსახურის შემონმების აქტში აღნიშნულია, რომ ამ აქტს ახლავს დანართი № 1, სადაც მითითებულია, რომ 3,8% ნატრიუმის ციტრატის (2.5 მლ. კოაგულ. 125 მლ), ბულალტრულად მიღებულია 10, ანუ $10 \times 100 = 1000$ ცალი ჯამურად, ღირებულებით – 199.94 ლარი, ხოლო ინვენტარიზაციისას აღმოჩნდა 20, ანუ $20 \times 100 = 2000$ ცალი, ჯამური ღირებულებით – 399.88 ლარი, ანუ ზედმეტობამ შეადგინა 199.94 ლარი. სასამართლომ არ გაითვალისწინა მონმის ჩვენება, რომ მიღებული ნატრიუმის ციტრატის ყუთის გახსნისას მასში აღმოჩნდა გაცილებით მეტი რაოდენობა, ვიდრე ეს დოკუმენტებში იყო ასახული, ხოლო მისი მიღების დროს სააფთიაქო სამსახურმა შეფუთვაში არსებული ზედმეტი რაოდენობა ვერ აღმოაჩინა, ვინაიდან შეფუთვის მთლიანობის დარღვევა მისი ცალობით დათვლის მიზნით მედიკამენტის გაუფარვისებას გამოიწვევდა;

5.1.3. სასამართლომ დაარღვია საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 286-ე მუხლის მე-10 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი „სააღრიცხვო დოკუმენტაციაში აღურიცხველი სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების ზედმეტობის ან/და დანაკლისის ოდენობა ამავე სახის აღრიცხვითი სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების 2 პროცენტს არ აღემატება“;

5.1.4. სასამართლომ ვერ დაასაბუთა, რატომ წარმოადგენდა მოსარჩელე იმ პირს, რომელიც ვალდებული იყო, ჰოსპიტალის ქონების გადაცემასთან დაკავშირებით გამოეკვლია, არსებობდა თუ არა ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს თანხმობა, მაშინ, როდესაც ასეთი ქონების გადაცემა დავალდებული ჰქონდა სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის მოადგილეს ეკონომიკურ საკითხებში, ასევე – ფინანსური სამსახურის უფროსს და მათ შემდეგ – სააფთიაქო სამსახურის უფროსს (იხ. სააპელაციო საჩივარი).

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება და დასკვნები

6.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ „საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის“ 2013 წლის 1 აპრილის №59/კ ბრძანება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 70 000 ლარის გადახდა.

6.1.1. აპელანტს უარი ეთქვა სააფთიაქო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენაზე.

6.2. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ვინაიდან მხარეთა შორის სადავო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება, მოპასუხეს უნდა გაექარწყლებინა მოსარჩელის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები, თუმცა, მონინააღმდეგე მხარემ სასამართლოს დასაბუთებული შედავება ვერ წარუდგინა. სასამართლოს განმარტებით, აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონისმიერი წინაპირობების არსებობა საქმეზე წარდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

6.2.1. მონმე – შ. მ-ს ჩვენების თანახმად, სააფთიაქო სამსახურში გამოვლენილი 261 ლარის დანაკლისი განმეორებითი დათვლით (მოძიებული და შექცენილი ნივთებით) აღმოიფხვრა, კერძოდ: სააფთიაქო სამსახურში არსებული მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების დანაკლისსა და მეტობის არსებობასთან დაკავშირებით, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე: მონმეთა ჩვენებებით დადგენილია (და არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ) ის გარემოება, რომ დანაკლისის აქტში მითითებული კრამერის არტაშანი აფთიაქში მიუდგომელ ადგილას იყო და იგი შემდგომ ოპოვნეს; ასევე, დანაკლისის აღმოფხვრის აქტში, მე-6 პოზიციაზე მითითებულ ულტრაბგერითი სკანერის №5000 გრამიანი გელი – ღირებულებით 35 ლარი, რადიოლოგიის განყოფილებაში აღმოჩნდა, ხოლო მე-8 და მე-9 პოზიციაზე მითითებული ლეიკოპლასტი და ბიოფსისის ნემსი სხვა ადგილზე მდებარეობის გამო არ ჩათვლილა (ლეიკოპლასტის ღირებულება – 8.75 ლარი, ბიოფსისის ნემსის ღირებულება – 75.24 ლარი, ჯამურად – 83.99 ლარი). საქმეში წარდგენილი აქტებიდან ირკვეოდა, რომ მედიკამენტი – „უფილინი“ (150 მგ 30 აბი) მითითებულია, როგორც დანაკლისის, ისე – მეტობის აღმოფხვრის აქტებში. სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო პრეტენზია, რომ ერთი და იმავე მედიკამენტის ერთ შემთხვევაში – დანაკლისის, ხოლო მეორე შემთხვევაში – მეტობის აქტში მითითება არამართებული იყო და ეს გარემოება დადასტურებულად არ უნდა მიჩნეულიყო. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დანაკლისის აღმოფხვრის მიზნით შექცენილი მედიკამენტების ღირებულების ჯამი 1 ლარს არ აღემატებოდა: დანაკლისის აქტის მე-10 და მე-11 პოზიციაზე მითითებულია „ნო-შპა“ – 0,02 აბი, ღირებულება – 0,08 თეთრი, „პანანგინი“ – 0.2 აბი, ღირებულება 0,87 თეთრი და აღნიშნული გარემოება შედავებული არ ყოფილა;

6.2.2. სააფთიაქო სამსახურში 291 ლარის ზედმეტობის არსებობასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება მიაცქია იმ გარემოებას, რომ 11.02.2013 წლის სააფთიაქო სამსახურის შემონმების აქტის №1 დანართში 1077-ე პოზიციაზე (ზედმე-

ტობის აღმოფხვრის აქტში – მე-12 პოზიცია) მითითებული სინჯა-რა 3,8% ნატრიუმის ციტრატი 2.5 მლ. კოაგულ. 125 მლ №100 ცალი, ბულალტრულად მიღებულია 10, ანუ $10 \times 100 = 1000$ ცალი, ჯამური ღირებულებით 199.94 ლარი, ხოლო ფაქტობრივად ინვენტარიზაციისას აღმოჩნდა 20 ცალი, ანუ $20 \times 100 = 2000$ ცალი, ჯამური ღირებულებით – 399.88 ლარი, ბულალტრულ მონაცემსა და ფაქტობრივ ნაშთს შორის ზედმეტობამ 199.94 ლარი შეადგინა. მოწმე ნ. ც-ს ჩვენების თანახმად, ყუთის გახსნისას მასში გაცილებით მეტი რაოდენობის სახარჯი მასალა აღმოჩნდა, ვიდრე ეს დოკუმენტებში იყო ასახული. სააფთიაქო სამსახურმა შეფუთვაში არსებული სახარჯი მასალა მიღების დროს არ დათვალა, რადგან შეფუთვის მთლიანობის დარღვევა და მისი ცალობით დათვლა ამ კონკრეტული საშუალების გაუფარვისებას გამოიწვევდა. აღნიშნული გარემოება მოპასუხის მიერ შედავებული არ ყოფილა;

6.2.3. სასამართლოს განმარტებით, 261 ლარის ღირებულების დანაკლისისა და 291,44 ლარის მეტობის ფაქტის დადასტურებულად მიჩნევის შემთხვევაშიც კი, აღნიშნული გარემოება არ წარმოადგენდა პირის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობას, ვინაიდან სააფთიაქო სამსახურის წლიური სასაქონლო ბრუნვა სადავო პერიოდში მილიონ ლარს აღემატებოდა, ხოლო გენერალურმა ინსპექციამ შეამოწმა სააფთიაქო სამსახურის საქმიანობის სამწლიანი პერიოდი (2010 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 1 იანვრამდე), რაც იმას ნიშნავს, რომ სადავო დარღვევა მთლიანი სასაქონლო ბრუნვის დაახლოებით 0,01%-ს შეადგენს, აღნიშნული კი, სასამართლოს შეფასებით, არ წარმოადგენს იმ ხარისხის დარღვევას, რის გამოც დასაქმებულის მიმართ ყველაზე მძიმე დისციპლინური ღონისძიება – სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა გამოყენებულიყო;

6.2.4. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, ჰოსპიტალის სააფთიაქო სამსახურიდან სასჯელალსრულების სამინისტროსათვის მედიკამენტისა და სახარჯი მასალის უსასყიდლოდ გადაცემა არ შეიძლება შეფასდეს, როგორც მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევა შემდეგ გარემოებათა გამო: „სამხედრო ჰოსპიტალის შინაგანანესის“ მე-2 მუხლის შესაბამისად, დაწესებულების მატერიალურ ფასეულობებს და შემოსავალ-გასავალს დადგენილი წესით განკარგავს დაწესებულების დირექტორი. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს, როგორც სააფთიაქო სამსახურის უფროსს, ფუნქცია-მოვალეობები წერილობით განერილი არ ჰქონია და იგი უშუალოდ ჰოსპიტალის დირექტორის მითითებებსა და დავალებებს ასრულებდა. დადგენილია აგრეთვე, რომ სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორმა (მოვალეობის შემსრულებელმა) მედიკამენ-

ტისა და სახარჯი მასალის სასჯელალსრულების სამინისტროსათვის უსასყიდლოდ გადაცემის თაობაზე თხოვნით მიმართა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს. სამინისტროს თანხმობის შემდეგ შედგა შესაბამისი მიღება-ჩაბარების აქტები, რომლებსაც მოსარჩელესთან ერთად ხელს აწერს სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორი (მოვალეობის შემსრულებელი). სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სადავო მედიკამენტისა და სახარჯი მასალის სასჯელალსრულების სამინისტროსათვის უსასყიდლოდ გადაცემის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული და აღსრულებულია უფლებამოსილი პირის – სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის (მოვალეობის შემსრულებლის) მიერ ჰოსპიტალის შინაგანანგის მე-2 მუხლის თანახმად და მოსარჩელე არ წარმოადგენდა იმ პირს, ვინც ვალდებული იყო, ჰოსპიტალის ქონების გადაცემასთან დაკავშირებით ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს თანხმობა გამოეთხოვა, რაც სადავო მიღება-ჩაბარების აქტებით განხორციელებული ქმედების მიმართ მოსარჩელის ბრალეულობას და სამსახურებრივ პასუხისმგებლობას გამორიცხავდა, მით უფრო, რომ ჰოსპიტალის შინაგანანგის მე-2 მუხლის შესაბამისად, დაწესებულების დირექტორის ბრძანებების შესრულება მისთვის სავალდებულო იყო;

6.2.5. სააპელაციო სასამართლომ აგრეთვე არ გაიზიარა გენერალური ინსპექციის 2013 წლის 29 მარტის მოხსენებითი ბარათის შინაარსი, რომლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების არაჯეროვანება გამოიხატებოდა იმითაც, რომ მან ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნის გარეშე გაანადგურა: ჰოსპიტალის დირექტორის 2011 წლის 6 იანვრის №5/ო ბრძანებით, სამხედრო ჰოსპიტალის სააფთიაქო სამსახურს დაევალა გადაუდებელი მედიცინის განყოფილებაში გამოვლენილი ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალების რაოდენობის აღრიცხვა და მათი ჩამონერა-განადგურებამდე შენახვა. ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები იმავე დღეს აღირიცხა, ხოლო ჰოსპიტალის დირექტორის 2011 წლის №109/ო ბრძანებით, აღნიშნული ნარკოტიკული საშუალებები კომისიურად განადგურდა. დადგენილია, რომ ნარკოტიკების განადგურების მუდმივმოქმედი კომისია ჰოსპიტალის დირექტორის 2010 წლის 29 დეკემბრის №109/ო ბრძანებით შეიქმნა, რომლის წევრიც იყვნენ ჰოსპიტალის დირექტორი (მოვალეობის შემსრულებელი), ჰოსპიტალის სხვადასხვა დეპარტამენტების უფროსები და თავად მოსარჩელეც. ვადაგასული, სპეცკონტროლს დაქვემდებარებული მედიკამენტების განადგურების წესს არეგულირებს ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 21 ივლისის №150/ნ ბრძანება, რომლის მე-7 დანართის პირ-

ველი პუნქტის თანახმად, ფარმაცევტულ, სამკურნალო, სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევით, საექსპერტო-დიაგნოსტიკურ, საკონტროლო-ანალიზურ ლაბორატორიაში, ხანდაზმულთა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და მზრუნველობას მოკლებულ ბავშვთა დანესებულებებში ნარკოტიკული, საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებებისა და პრეკურსორების ჩამონერა და განადგურება ხდება ვარგისიანობის ვადის გასვლისას, აგრეთვე, იმ შემთხვევებში, როდესაც: ა) არ შეესაბამება სტანდარტს; ბ) დარჩენილია ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის შემდეგ; გ) დარჩენილია ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის შეწყვეტის ან გარდაცვალების გამო. ამავე დანართის მე-3 პუნქტის თანახმად, ნარკოტიკული საშუალების (გარდა ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის ან მკურნალობის შეწყვეტის შემდეგ დარჩენილი ნარკოტიკული საშუალებებისა) ჩამონერა-განადგურებამდე საჭიროა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნა. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, მოცემულ შემთხვევაში არსებითი მნიშვნელობისაა ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 21 ივლისის №150/ნ ბრძანების მე-7 დანართის მე-3 პუნქტის ნორმატიული შინაარსის სწორი ლოგიკურ-სამართლებრივი განმარტება. მითითებული ნორმის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ნორმა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიული დასკვნის საჭიროებას ადგენს მხოლოდ ვარგისი ნარკოტიკული საშუალებების მიმართ და არა – ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებების განადგურების შემთხვევაში. მოქმედი კანონმდებლობა ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებების რაიმე სახით, ან ფორმით, შემდგომი გამოყენების, ან მისი გადამუშავების შედეგად ბრუნვის ობიექტად არსებობის შესაძლებლობას არ ითვალისწინებს; ასეთ ვითარებაში, ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიული დასკვნის საჭიროება სამართლებრივ ლოგიკას მოკლებულია. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დაუშვებთ, რომ ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალების განადგურებისას დაირღვა კანონით დადგენილი მოთხოვნები, საყურადღებოა, რომ განადგურება განხორციელდა ჰოსპიტალის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ბრძანებით, კომისიურად და განადგურების აქტს მოსარჩელესთან ერთად ხელს აწერს კომისიის ყველა სხვა წევრი – სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორი და დეპარტამენტის უფროსები, რომელთა მიმართაც რაიმე დისციპლინური სახდელი არ გამოყენებულა. განსახილველ შემთხვევაში, ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებების განადგურებისათვის დადგენილი წესის დარღვევის გა-

მო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ღონისძიების (სამსახურიდან გათავისუფლების) გამოყენება იმ პირობებში, როდესაც კომისიის სხვა წევრების მიმართ დისციპლინური სახდელის ყველაზე მსუბუქი ფორმაც კი არ გამოყენებულა, ქმნის განადგურების აქტზე ხელმომწერ პირებთან შედარებით მოსარჩელის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის შემადგენლობას, რაც ეწინააღმდეგება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონს და დაუშვებელია [იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილი].

6.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა) საფუძველზე გათავისუფლდა; „სამსახედრო ჰოსპიტალის შინაგანანგის“ მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობების დარღვევის და არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, პირად საქმეში შეტანით, გამოიყენოს მის მიმართ შემდეგი სახის დისციპლინური ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით – არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ე) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა – არა უმეტეს ერთი წლისა; ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

6.3.1. სასამართლომ განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძველების გამოყენება. დადგენილია, რომ მოსარჩელეზე, როგორც სააფთიაქო სამსახურის უფროსზე, ფუნქციონირებადობები (ხელშეკრულების არსებითი პირობები) წერილობით განერილი არ ყოფილა, იგი ჰოსპიტალის დირექტორის მითითებებსა და დავალებებს ასრულებდა. ასეთ ვითარებაში, იმის მტკიცება, რომ მოსარჩელე არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია. გარდა ამისა, სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან ხელშეკრულების პირობების დარღვევის ელემენტზე მითითებით თავისუფლდება, უნდა ვლინდებოდეს ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანანგისით განერილი ქცევის იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის

ნდობას გააქარწყლებს და გამორიცხავს მისთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას. სასამართლოს შეფასებით, საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა მოსარჩელის მხრიდან იმ გადაცდომების ჩადენის ფაქტი, რომელიც მის გათავისუფლებას დაედო საფუძვლად. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის 2013 წლის 1 აპრილის №59/კ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანი იყო და უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

6.4. სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა. შესაბამისად, დრო – შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან, დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენაც და განაცდურიც სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სასამართლოს განმარტებით, 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 შე-

იძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სპ-ი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია ჯერ უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება. დადგენილია, რომ ის პოზიცია, რომელიც მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა, დღეის მდგომარეობით ვაკანტური არ არის. სააფთაქო სამსახურის უფროსის თანამდებობას ამჟამად ლეგიტიმურად, კონკურსის წესით იკავებს მესამე პირი – თ. ყ-ი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად არა სამსახურში აღდგენა, არამედ – მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება. სასამართლომ გაითვალისწინა აპელანტის განმარტება, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მას პროფესიით არ უმუშავია, იგი საზღვარგარეთ გაემგზავრა, ამჟამადაც იქ ცხოვრობს და მუშაობს, მაგრამ – არა პროფესიით, რაც სასამართლოს მოსაზრებით, პროფესიული განვითარების კუთხით შემაფერხებელ გარემოებას და მოსარჩელის მიერ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში თანამედროვე გამოწვევების დაძლევის შესაძლებლობას ეჭვქვეშ აყენებს. მოსარჩელე უკანონო გათავისუფლების შემდეგ იძულებული გახდა, მოსწყვეტოდა ოჯახს და ემუშავა საზღვარგარეთ მომვლელად, რაც უკანონო გათავისუფლების შედეგებს კიდევ უფრო ამძიმებს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა გადაეხადა 70 000 ლარი (იხ. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება).

7. მოპასუხის საკასაციო საჩივარი

7.1. მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

7.1.1. მოპასუხემ მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 3 აპრილის განჩინებების გაუქმება, რომლითაც სასამართლომ დააკმაყოფილა აპელანტის შუამდგომლობა და მიიღო მის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები, ხოლო მოწინააღმდე-

გე მხარეს, მის მიერ წარდგენილი მტკიცებულების (ახსნა-განმარტების) მიღებაზე უარი განუცხადა.

7.2. საკასაციო საჩივარი შემდეგ საკასაციო პრეტენზიებს ეყრდნობა:

7.2.1. სასამართლომ გამოკვლევის გარეშე, პრეიუდიციული მნიშვნელობის მქონე ფაქტად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოპასუხის ბრალეული ქმედების გამო ვერ დასაქმდა საქართველოში და საზღვარგარეთ მომვლელად (არაპროფესიით) დაიწყო მუშაობა, რაც ამძიმებს მოპასუხის პასუხისმგებლობას მოსარჩელის გათავისუფლების ფაქტის მიმართ. მოსარჩელეს არ წარუდგენია არც ერთი მტკიცებულება, რომ გათავისუფლების შემდეგ ყოფილმა დასაქმებულმა რომელიმე ავტორიზებულ აფთიაქს მიმართა შესაბამისი განცხადებით და მას უარი უთხრეს დასაქმებაზე იმის გამო, რომ იგი სამხედრო ჰოსპიტალიდან გათავისუფლებული პირი იყო. მოსარჩელეს არც საგადასახადო ორგანოდან წარუდგენია ცნობა იმის შესახებ, რომ ბაზაში არ უფიქსირდება რაიმე სახის შემოსავალი, მაშინ, როდესაც მის სახელზე სამი აფთიაქია რეგისტრირებული. სასამართლომ გაათავისუფლა მოსარჩელე მტკიცებულების ტვირთისგან და ახსნა-განმარტება, რომელიც საპროცესო წესების დარღვევით წარედგინა სასამართლოს, მიიღო და პრეიუდიციული მნიშვნელობა მიანიჭა;

7.2.2. სასამართლომ კასატორს ისე დააკისრა 70 000 ლარის გადახდა, რომ გადაწყვეტილებაში არ ასახა, თუ რა ობიექტურმა გარემოებებმა შეუქმნეს სასამართლოს ამგვარი შინაგანი რწმენა;

7.2.3. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ სააფთიაქო სამსახურში ინვენტარიზაციის აღწერისას აღმოჩენილი დანაკლისი საერთო ბრუნვის 0.01% იყო. აღნიშნულზე დაყრდნობით სასამართლომ გადაწყვიტა, რომ მოსარჩელის დარღვევა არ იყო იმდენად მძიმე, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლებულიყო;

7.2.4. სასამართლომ არ შეაფასა თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის 2013 წლის 29 მარტის მოხსენებით ბარათში მითითებული ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ საფთიაქო სამსახურში მედიკამენტების აღრიცხვიანობის წესის მოშლოს გამო, საგადასახადო შემომნებისას, შესაძლოა, მოპასუხეს ჯარიმა დაკისრებოდა და მატერიალური ზიანი მისდგომოდა;

7.2.5. სასამართლოს მიერ შრომითი დავების განხილვისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმ-

ძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. მიზანშეწონილობის კუთხით არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, სხვა დასაქმებულს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის №158-ე კონვენცია ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გონივრული საფუძვლის ცნებას და უკავშირდება მუშაკის არაკომპეტენტურობას და არასათანადო ქცევას. საქმეში წარდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი უფლება-მოვალეობების ყველა ვალდებულება, რაც დასტურდება როგორც მისი, ასევე – მოწმეთა ჩვენებებიდან. კერძოდ: 1. ინვენტარიზაციის აქტმა დაადასტურა სახარჯო მასალების მეტობა და ნაკლებობა, რაც გამოიწვია იმან, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და მედიკამენტებს ბუღალტრული აღრიცხვის გარეშე გასცემდა; 2. სამხედრო ჰოსპიტალის კომისიამ ისე ჩამოწერა ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები, რომ დაცული არ იყო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №150/6 ბრძანების №7 დანართის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დანანების ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნის აუცილებლობის შესახებ. აღნიშნული გარემოება შესაბამისი კომისიის წევრების, განსაკუთრებით კი სამხედრო ჰოსპიტალის აფთიაქის უფროსის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევაა; 3. მტკიცებულებით ასევე დასტურდება, რომ სააფთიაქო სამსახურიდან სასჯელადსრულების სამინისტროსთვის მედიკამენტების გადაცემისას არ არსებობდა სამხედრო ჰოსპიტალის იმხანად მოქმედი დებულებით გათვალისწინებული ეკონომიკის სამინისტროს თანხმობა. ამ აქტს დირექტორთან ერთად მოსარჩელეც ხელს აწერს, რაც ნიშნავს, რომ ჰოსპიტალის დირექტორთან ერთად ისიც პასუხისმგებელია ამ მედიკამენტების გადაცემის სამართლებრივ და ფაქტობრივ მხარეებზე;

7.2.6. სასამართლომ არამართებულად გამოიყენა „ფარმაცევტული საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2, მე-9, 17.8-17.9 მუხლები. აღნიშნული კანონი დავის საგანს არ უკავშირდება, ვინაიდან იგი ადგენს ბაზარზე ფარმაცევტული წარმოების ობიექტების მოწყობის, ნებართვის და ა.შ. საკითხებს, სამხედრო ჰოსპიტალი კი არის დახურული ტიპის აფთიაქი და არა საცალო და საბითუმო რეალიზაციის ობიექტი. აგრეთვე, სასამართლომ არასწორად განმარტა ზემოხსენებული №150/6 ბრძანებით განერილი სპეცკონტროლს დაქვემდებარებული მედიკამენტების ჩამოწერა-განადგურების წესი. სასამართლომ არ გამოიყენა სსკ-ის მე-8 მუხ-

ლის მე-3 ნაწილი, 115-ე და 327-ე მუხლები, ასევე სშკ-ის მე-2 და მე-6 მუხლები.

8. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

8.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 21 ივლისის განჩინებით, საკასაციო განაცხადი წარმოებაში მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის საფუძველზე დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

8.1.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 20 ოქტომბრის განჩინებით, მოპასუხის საკასაციო განაცხადი დასაშვებად იქნა მიჩნეული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ საქმის არსებითად განხილვის, მხარეთა განმარტებებისა და მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზების შედეგად დაასკვნა, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი და გასაჩივრებული გადანყვეტილება ნაწილობრივ უნდა შეიცვალოს ახალი გადანყვეტილების მიღებით.

9. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადანყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადანყვეტილებებში 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 მიზნია, რომ კასატორის პრეტენზიათა ნაწილი დასაბუთებულია.

10. უწინარესად, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ საკასაციო პრეტენზიაზე, რომელიც უკავშირდება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას (ფაქტობრივ გარემოებებზე), რომ არ არსებობდა გასაჩივრებული ბრძანების გამოცემის დროს მოქმედი სშკ-ის 37-ე მუხლის მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით (შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა) დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი. აღნიშნული მსჯელობა სააპელაციო სასამართლომ საფუძველად დაუდო დასაქმებულის სააპელაციო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას, რასაც არ ეთანხმება

კასატორი (დამსაქმებელი) და განმარტავს, რომ აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძველი არ არსებობდა.

11. საკასაციო სასამართლო კასატორის ამ პრეტენზიიდან გამომდინარე, იმსჯელებს გასაჩივრებული ბრძანების როგორც სამართლებრივ დასაბუთებაზე, ასევე, სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში განმარტავს, რომ საკასაციო სასამართლოს მიერ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში, საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილებით მხოლოდ დასაქმებულისათვის მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობა შემცირდა და განისაზღვრა 30 000 ლარით, ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების ნაწილში გაზიარებულია საკასაციო სასამართლოს მიერ.

11.1. უწინარესად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს მიერ მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სპეციფიკას, რომელიც შრომითი დავებისთვის არის ნიშანდობლივი და განმარტავს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სწორად არის განსაზღვრული, როგორც მტკიცების ტვირთი და მტკიცებაზე ვალდებულ პირთა, ასევე – მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებათა წრე. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი წარმოადგენს იურიდიულ პირს (განსახილველ შემთხვევაში – სსიპ-ს), რომელიც თავად განსაზღვრავს მისი სტრუქტურული წარმონაქმნებისა და საშტატო ერთეულების ვალდებულებათა/უფლებამოსილებათა წრესა და ფარგლებს, ალოგიკური იქნებოდა მტკიცების ტვირთი დაჰკისრებოდა დასაქმებულს, რომელიც ამ ვალდებულებათა შესრულების მიზნით დაქირავებულ პირს წარმოადგენს და არა უფლებამოსილებათა აღწერასა და მინიჭებაზე გადაწყვეტილების მიმღებ სუბიექტს. სწორედ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობის სუბორდინაციული ხასიათი განაპირობებს იმას, რომ დამსაქმებელს, ტექნიკურადაც და ნორმატიულადაც, ხელეწიფება, რომ ამტკიცოს მის საწარმოში (ორგანიზაციაში) არსებული თანამდებობების (და შესასრულებელი ფუნქციების) არსებობა-არარსებობა. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ დავაში დაცულია მტკიცების ტვირთის ის გონივრული სტანდარტი, რაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილი დავებისთვისაა დამახასიათებელი და რაც მტკიცების ტვირთს (როგორც ბრძანების დასაბუთებულობის, ასევე, იმავე ან ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის ნაწილში) უბრუნებს მოპასუხეს, რადგან სწორედ ეს უკანასკნელია ვალდებული, ამტკიცოს

მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების სამართლიანობა და პირ-ვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შეუძლებლობა. ერთ-ერთ საქმეზე, რომელიც დასაქმებულის გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლების კვლევას ეხება, საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში სანარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული..... განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხე იყო ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაედგინებინა მოსარჩელის საშტატო ერთეულის გაუქმების კანონიერების საკითხი“ (იხ. სუსგ: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ).

11.2. მაშასადამე, მოპასუხე ვალდებული იყო, გაეპარწყლებინა მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: რამ განაპირობა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება; რამდენად სერიოზული იყო გადაცდომები, რომლებმაც დასაქმებულის დისციპლინურ ღონისძიებათა გამოყენების გარეშე გათავისუფლება განაპირობა; იყო თუ არა გამოკვეთილი სსკ-ის 37-ე მუხლის იმ დროისათვის მოქმედი შემადგენლობა, რასაც შეეძლო დამსაქმებლის ბრძანების საფუძვლიანობა დაემტკიცებინა; ხომ არ ვლინდება დამსაქმებლის მხრიდან უფლებამოსილების არამართლობიერი გამოყენება (სსკ-ის 115-ე მუხლი); სასამართლოს მიერ ბრძანების არაკანონიერად ცნობის შემთხვევაში, არის თუ არა შესაძლებელი დასაქმებულის აღდგენა იმავე ან ტოლფას თანამდებობებზე და თუ არ არის, რის საფუძველზე უნდა განისაზღვროს კომპენსაცია, რომელიც დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შეთხვევაში, არამართლობიერად გათავისუფლებული პირის ინტერესის დაცვის ალტერნატიულ გზას წარმოადგენს.

11.3. კასატორი სადავოდ მიიჩნევს ყველა იმ ფაქტობრივ გარემოებასა და შეფასებას, რომელიც სააპელაციო სასამართლოს მიერ, მოპასუხისათვის დაკისრებული მტკიცების ფარგლებში დადგენილად მიჩნეული.

11.4. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივ გარემოებათა არასწორად დადგენის შესახებ და იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასახულ შეფასებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონისმიერი წინაპირობების არსებობა საქმეზე წარდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდე-

ბა (იხ. წინამდებარე გადანწყვეტილების მე-10 პუნქტი). სააპელაციო სასამართლომ ყველა სადავო გარემოება დეტალურად გამოიკვლია საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზება-შეჯერების შედეგად და მართებულად დაასკვნა, რომ გადაცდომები, რომლებზეც გენერალური ინსპექციის წერილი მიუთითებს და რომელიც საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებას, არ წარმოადგენს იმდენად მნიშვნელოვან და სერიოზულ დარღვევას, რომელსაც დისციპლინური სახდელის სახით, ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე, უპირობოდ შეეფარდება გათავისუფლება. სააპელაციო სასამართლოს კვლევა მოიცავს ყველა იმ გარემოებას (როგორც მის მატერიალურ შინაარსს, ასევე, სამართლებრივ მონესრიგებას), რომელიც დასაქმებულის პასუხისმგებლობას არათუ ამსუბუქებს, არამედ – გამორიცხავს კიდევ:

11.4.1. სააფთიაქო სამსახურში არსებული მედიკამენტებისა და სახარჯი მასალების დანაკლისისა და მეტობის არსებობასთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება მიაქცია მონმეთა ჩვენებებით დადგენილ იმ გარემოებაზე, რომ დანაკლისის აქტში მითითებული „კრამერის არტაშანი“ აფთიაქში მიუდგომელ ადგილას იყო და იგი შემდეგ იპოვეს. ასევე, დანაკლისის აღმოფხვრის აქტში მითითებული ნივთები – ულტრაბგერითი სკანერის გელი რადიოლოგიის განყოფილებაში აღმოჩნდა, ხოლო ლეიკოპლასტი და ბიოფსიის ნემსი, სხვა ადგილზე მდებარეობის გამო, არ იქნა ჩათვლილი. საქმეში მტკიცებულებად წარდგენილი აქტებიდან ირკვევა, რომ მედიკამენტი – „ეუფილინი“ (150 მგ, 30 აბი) მითითებულია როგორც დანაკლისის, ისე – მეტობის აქტებში. აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო სავსებით იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ ერთი და იმავე მედიკამენტის ერთ შემთხვევაში – დანაკლისში, ხოლო მეორე შემთხვევაში – მეტობაში მითითება, არამართებულია. მონმის ჩვენების თანახმად, სააფთიაქო სამსახურში გამოვლენილი 261 ლარის დანაკლისი განმეორებითი დათვლით (მოძიებული და შექნილი ნივთებით) აღმოიფხვრა. ამასთან, საგულისხმოა გარემოება, რომ დანაკლისის აღმოფხვრის მიზნით შექნილი მედიკამენტების ღირებულების ჯამი 1 ლარს არ აღემატება და ეს გარემოება შედავებული არ არის მოპასუხის მიერ. სააფთიაქო სამსახურში 291 ლარის ზედმეტობის არსებობასთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ზედმეტობის აღმოფხვრის აქტში მითითებული სინჯარა – 3,8% ნატრიუმის ციტრატი (2.5 მლ. კოაგულ. 125 მლ № 100 ცალი), ბულალტრულად მიღებულია როგორც 10 ერთეული, ანუ $10 \times 100 = 1000$ ცალი ჯამში,

ღირებულებით – 199.94 ლარი; მონმის ჩვენების თანახმად, ყუთის გახსნისას მასში გაცილებით მეტი რაოდენობის სახარჯი მასალა აღმოჩნდა, ვიდრე ეს დოკუმენტებში იყო ასახული: კერძოდ, ინვენტარიზაციისას აღმოჩნდა, რომ შეფუთვაში იყო 20 ცალი, ანუ $20 \times 100 = 2000$ ცალი – ჯამური ღირებულებით 399.88 ლარი, ბუღალტრულ მონაცემსა და ფაქტობრივ ნაშთს შორის ზედმეტობამ 199.94 ლარი შეადგინა. საგულისხმოა, რომ არც აღნიშნული გარემოება ყოფილა შედავებული მოპასუხის მიერ. საკასაციო სასამართლო ეთნხმება სააპელაციო სასამართლოს იმ შეფასებასაც, რომ სააფთიაქო სამსახურის წლიური სასაქონლო ბრუნვა სადავო პერიოდში მილიონ ლარს აღემატებოდა, ხოლო გენერალურმა ინსპექციამ შეამონმა სააფთიაქო სამსახურის საქმიანობის სამწლიანი პერიოდი, რაც იმას ნიშნავს, რომ სადავო დარღვევა მთლიანი სასაქონლო ბრუნვის დაახლოებით 0,01%-ს შეადგენს, აღნიშნული კი სასამართლოს მოსაზრებით, არ წარმოადგენს იმ ხარისხის დარღვევას, რის გამოც დასაქმებულის მიმართ ყველაზე მძიმე დისციპლინური ღონისძიება – სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა გამოყენებულიყო.

11.4.2. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ ჰოსპიტალის სააფთიაქო სამსახურიდან სასჯელალსრულების სამინისტროსათვის შედიკამენტისა და სახარჯი მასალის უსასყიდლოდ გადაცემა მოსარჩელის სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევად არ უნდა მიჩნეულიყო. „სამხედრო ჰოსპიტალის შინაგანანჯის“ მე-2 მუხლის შესაბამისად, დაწესებულების მატერიალურ ფასეულობებსა და შემოსავალ-გასავალს დადგენილი წესით განკარგავს დაწესებულების დირექტორი. მოსარჩელე უშუალოდ ჰოსპიტალის დირექტორის მითითებებსა და დავალებებს ასრულებდა. მედიკამენტისა და სახარჯი მასალის სასჯელალსრულების სამინისტროსათვის უსასყიდლოდ გადაცემის თაობაზე შესაბამისი მიღება-ჩაბარების აქტები შედგა და მათ, მოსარჩელესთან ერთად, ხელს აწერს სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორი (მოვალეობის შემსრულებელი). სასამართლოს შეფასებით, სადავო მედიკამენტისა და სახარჯი მასალის სასჯელალსრულების სამინისტროსათვის უსასყიდლოდ გადაცემის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული და აღსრულებულია უფლებამოსილი პირის – სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის (მოვალეობის შემსრულებლის) მიერ ჰოსპიტალის შინაგანანჯის მე-2 მუხლის თანახმად და მოსარჩელე არ წარმოადგენდა იმ პირს, რომელიც ვალდებული იყო, ჰოსპიტალის ქონების გადაცემასთან დაკავშირებით ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს თანხმობა გამოეთხოვა, რაც სადავო მიღება-ჩაბარების აქტებით განხორცი-

ელებული ქმედების მიმართ მოსარჩელის ბრალეულობასა და სამსახურებრივ პასუხისმგებლობას გამოორიციხავს, მით უფრო, რომ შინაგანაწესის მე-2 მუხლის შესაბამისად, დაწესებულების დირექტორის ბრძანებების შესრულება დასაქმებულისათვის სავალდებულო იყო.

11.4.3. ასევე გამოორიციხება მოსარჩელის ბრალეულობა იმასთან დაკავშირებით, რომ მან ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალებები ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნის გარეშე გაანადგურა. ვადაგასული სპეცკონტროლს დაქვემდებარებული მედიკამენტების განადგურების წესს ადგენს ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 21 ივლისის №150/ნ ბრძანება (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 6.2.5 ქვეპუნქტი), ამასთან, ამ საკითხზე სააპელაციო სასამართლომ იმ დაშვებითაც იმსჯელა, რომ ვადაგასული ნარკოტიკული საშუალების განადგურებისას კანონით დადგენილი მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაშიც კი, განადგურება განხორციელდა ჰოსპიტალის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ბრძანებით, კომისიურად და განადგურების აქტს, მოსარჩელესთან ერთად, ხელს აწერდა კომისიის ყველა სხვა წევრი, რომელთა მიმართაც რაიმე დისციპლინური სახდელი არ გამოყენებულა. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული, საამისოდ კი აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხარისხის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშენიონილს ხდის, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, წარდგენილი მტიცებულებებით არ დასტურდებოდა.

11.4.4. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი არა მხარის

მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ – მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კასატორს არ წარუდგენია დასაბუთებული შედაგება სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საწინააღმდეგოდ, რომლითაც დაადასტურებდა, თუ რაში გამოიხატა დასაქმებულის მიერ ვალდებულებათა უხეში დარღვევა, რამაც მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების უკიდურესი ზომის გამოყენება განაპირობა. მეტიც, დამსაქმებელი თავის საკასაციო შედაგებაში მიუთითებს, რომ რიგ შემთხვევებში, დასაქმებული ჰოსპიტალის დირექტორთან ერთად, პასუხისმგებელი იყო დარღვევებზე, თუმცა, დისციპლინური ღონისძიება მხოლოდ დასაქმებულის მიმართ იქნა გამოყენებული. ამ უკანასკნელ გარემოებასთან მიმართებით საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივ მსჯელობას დასაქმებულისადმი შესაძლო დისკრიმინაციული მიდგომის გამოვლენასთან დაკავშირებით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის საფუძველზე. ამდენად, საკასაციო სასამართლოს დაუსაბუთებულად მიაჩნია კასატორის პრეტენზია მის მიერ შედაგებული გარემოებების ნაწილის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით. დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო მტკიცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომელიც სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების მატერიალურ-სამართლებრივ წინაპირობებს გამოორიცხავდა და, პირიქით, დამსაქმებლის მიერ მიღებული ბრძანების მართლზომიერებას (დასაქმებულის მიერ დარღვევის დაშვების შემთხვევაშიც კი, გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიების ადეკვატურობას და პროპორციულობას) დაადასტურებდა.

11.5. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიას მხოლოდ იმ ნაწილში, რომ სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად დააკისრა დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ 70 000 ლარის გადახდა, თუმცა, არა თანხის დაკისრების სამართლებრივი, არამედ – განსაზღვრული ოდენობის ფარგლებში. სმკ-ის 38.8 მუხლის 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“. სმკ-ის 38.8 მუხლის გამოყენების სპეციფიკასთან დაკავ-

შირებით საკასაციო სასამართლოს მიერ განმარტებულია, რომ „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. სპეც 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). წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-11 პუნქტში ასახული მსჯელობიდან, და იმ გარემოებიდან გამომდინარე, რომ დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია ობიექტური მიზეზის გამო (იხ. ამ გადაწყვეტილების 11.1 ქვეპუნქტი), დამსაქმებელი ვალდებულია, გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია.

11.6. სპე არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ ან მაქსიმალურ ოდენობას, აგრეთვე არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამომანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შესაბამისად, სასამართლომ შრომის სამართლებრივი იმ „კარგი პრაქტიკით“ უნდა იხელმძღვანელოს, რაც დამკვიდრებულია სასამართლო პრაქტიკითა და არ ეწინააღმდეგება შრომის დაცვის ძირითად საერთაშორისო პრინციპებს. ამ ნაწილში, კასატორის მიერ მითითებული პრეტენზიის (იხ. 7.2.1-7.2.2 ქვეპუნქტები) პასუხად საკასაციო სასამართლო განმარტავს:

11.6.1. სასარჩელო მოთხოვნის (სამსახურში აღდგენის) ალტერნატიული ღონისძიების (კომპენსაციის) დაკმაყოფილების სამართლებრივ წინაპირობას წარმოადგენს არა მოსარჩელის განმარტება მისი დაუსაქმებლობის შესახებ (თუნდაც ეს ფაქტი პრეიუდიციული მნიშვნელობის ყოფილიყო), არამედ – უკანონოდ დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით, დამსაქმებლისთვის ყოფილი დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრება, რომელიც არა მხოლოდ კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებას ისახავს მიზნად, არამედ – პრევენციული ფუნქციაც გააჩნია, რათა ზოგადად არიდებულ იქნეს დასაქმებულთა

არამართლზომიერი და უსაფუძვლო გათავისუფლება. სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის ობიექტური გარემოებიდან გამომდინარე, კანონის მიზნებისათვის სწორედ კომპენსაცია მიიჩნევა უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამართლიანი დაკმაყოფილების /მისაგებლის/ ერთ-ერთ ღონისძიებად, როდესაც შეუძლებელია იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ზიანის ამგვარი სახით ანაზღაურების სამართლებრივი წინაპირობები განმტკიცებულია როგორც სპეციალურ კანონში (სშკ-ის 38.8 მუხლი), ასევე სსკ-ის შესაბამისი ნორმებითაც. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლო განმარტავს: „კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან“ (იხ. სუსგ №ას-969-934-2016, 17.03.2017წ.).

11.6.2. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს 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. დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც, როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს (იხ. 11.2 ქვეპუნქტი). განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების შედეგად დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში, რაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობის პირობებში, მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდით უნდა ჩანაცვლდეს (იხ. სუსგ-ები: №ას-1083-1020-2015; №ას-951-901-2015, №ას-353-338-2016; №ას-969-934-2016; №ას-931-881-2015, 29.01.2015წ; №ას-1122-1042-2017; №ას-100-93-2017; №ას-82-82-2018).

11.7. დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-ე-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იძულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო (იხ. სუსგ: №ას-1327-1265-2017, №ას-1276-1216-2014). კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავდროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს.

11.7.1. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 2500 ლარს, ხოლო კომპენსაცია, რომელიც მას მიაკუთვნა სააპელაციო სასამართლომ – 70 000 ლარია, ანუ იგი ამ ოდენობის სახელფასო სარგოს მიიღებდა 28 თვის განმავლობაში. პერიოდი, რომელიც მოიცავს დროს მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებიდან სარჩელის შეტანამდე – 34 თვეა. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ გონივრული იქნება მოპასუხისთვის დაკისრებული კომპენსაციის 30 000 ლარით (12 თვის თანამდებობრივი სარგოთი) განსაზღვრა, ვინაიდან სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებული აღნიშნულ პერიოდში (1 წლის ვადაში) პროფესიული უნარების შენარჩუნების გათვალისწინებით, შეძლებდა თავისი პროფესიით დასაქმებას. მოცემულ შემთხვევაში, თავად ყოფილი დასაქმებული განმარტავს, რომ მას პროფესიით აღარ უმუშავია და შესაძლოა, აღდგენის შესაძლებლობის შემთხვევაში, შესაბამისი უნარები აღარც გააჩნდეს. თუმცა, არც ის არის დადგენილი, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, როდის გაემგზავრა მოსარჩელე საზღვარგარეთ, რამ განაპირობა აღნიშნული, სხვაგან დასაქმების შეუძლებლობამ თუ სხვა მიზეზებმა. ამდენად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს

გონივრულად მიაჩნია უკანონოდ გათავისუფლებული მოსარჩელი-სათვის კომპენსაციის სახით 30 000 (ოცდაათი ათასი) ლარის მი-კუთვნება. საკასაციო სასამართლოსათვის ცხადია, რომ ვალდე-ბულების დარღვევით გამოწვეული ზიანი არ წარმოადგენს შრო-მის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის თა-ნასწორ სიკეთეს, რამეთუ, კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზ-ღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს და-საქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღ-დგენისაგან. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს იმ დასკვნასაც, რომ კომპენსაციის გო-ნივრული ოდენობა დასაქმებულის ერთი წლის ხელფასით უნდა განსაზღვრულიყო (იხ. სუსგ: №ას-969-934-2016, 17.03.2017წ.).

12. კასატორის მოთხოვნასთან დაკავშირებით თბილისის საა-პელაციო სასამართლოს 2017 წლის 3 აპრილის იმ განჩინებების გა-უქმების თაობაზე, რომლითაც სასამართლომ მიიღო აპელანტის (დასაქმებულის) მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები და უარპყო მისი პროცესუალური მონინაალმდეგის (დამსაქმებლის) მტკიცე-ბულება, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შეისწავლა ორი-ვე მხარის მიერ სააპელაციო სამართლწარმოების სტადიაზე წარ-დგენილ მტკიცებულებათა დასაშვებობის საპროცესო საფუძვლები და განმარტავს:

12.1. მოსარჩელეს აპელაციის ეტაპზე ორი სახის შუამდგომლო-ბა ჰქონდა წარდგენილი. მათგან ერთი – საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის 2013 წლის 26 ივლისის დას-კვნა – დასაშვებად იქნა ცნობილი. როგორც დასკვნის შინაარსი-დან ირკვევა, გენერალურმა ინსპექციამ მოსარჩელის გათავისუფ-ლების შემდეგ დანიშნულ პირს – თ. ყ-ს, სამსახურებრივი დაუდევ-რობის გამო, გაფრთხილება გამოუცხადა. მოსარჩელე აცხადებდა, რომ ამ გარემოების შესახებ მან მოგვიანებით შეიტყო, რამაც გა-ნაპირობა სააპელაციო საქმისწარმოების ეტაპზე მტკიცებულების წარდგენა. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება სააპელაციო სასა-მართლოს გასაჩივრებულ განჩინებაში ასახულ მსჯელობას ზემო-აღნიშნული მტკიცებულების დასაშვებად ცნობის თაობაზე და გან-მარტავს, რომ წარდგენილი მტკიცებულება კანონწერად იყო მოპო-ვებული და აკმაყოფილებდა სსსკ-ის 380-ე და 382-ე მუხლებით დადგენილ დასაშვებობის წინაპირობებს, ხოლო მისი შინაარსი უკავშირდებოდა იმ ფაქტების დადგენას, რომელთაც შესაძლოა გავლენა ჰქონოდა სასარჩელო მოთხოვნაზე, რადგან გათავისუფ-

ლებული დასაქმებულის ადგილას მომუშავე პიროვნების გადაცდომას და დისციპლინურ ღონისძიებას ეხება;

12.1.1. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას იმასთან დაკავშირებით, რომ რაიონული სამართალწარმოების დაწყების დროს ამ დასკვნის არსებობა მოსარჩელისთვის ლოგიკურად ვერ იქნებოდა ცნობილი, რადგან ის შედგენილია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ;

12.2. მოპასუხის მიერ წარდგენილი შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ უარის თქმასთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ როგორც საქმიდან ირკვევა, მოპასუხემ სასამართლოს წარუდგინა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს განმარტება ამავე სამინისტროს №150/ზ ბრძანების №7 დანართის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დანაწესის შესახებ („ნარკოტიკული საშუალების /გარდა ამბულატორიული ან სტაციონარული ავადმყოფის მკურნალობის ან მკურნალობის შეწყვეტის ან გარდაცვალების შემდეგ დარჩენილი ნარკოტიკული საშუალებებისა, ასევე, საექსპერტო-დიაგნოსტიკური ან ლაბორატორიული ანალიზის ჩატარების შემდეგ დარჩენილი ნაშთისა/ ჩამონერვანადგურებამდე საჭიროა ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიის შესაბამისი დასკვნა. საანალიზო ნიმუშის აღების შემდეგ დაწესებულებაში დარჩენილი ნარკოტიკული საშუალებების ნაშთი ილუქება ლაბორატორიის წარმომადგენლის მიერ“). სამინისტროს პასუხი, როგორც დაუშვებელი მტკიცებულება, საქმეზე არაა დართული, თუმცა, როგორც კასატორის შედავებიდან ჩანს, იგი შეეხება ნორმის განმარტებასთან დაკავშირებით აქტის გამოცემა ორგანოს (სამინისტროს) მოსაზრებას;

12.2.1 საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში აღნიშნული აქტის განმარტება იყო მსჯელობისა და კვლევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საგანი, ხოლო მოპასუხეს შეეძლო მისი წარდგენა იმავე სასამართლოში, სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე კი აღნიშნული მტკიცებულება სსსკ-ის 104-ე მუხლის დარღვევით იქნა შეთავაზებული. მოპასუხემ ვერ მიუთითა, თუ რამ გამოიწვია მტკიცებულების საქალაქო სასამართლოში წარდგენის შეუძლებლობა. აღნიშნული გარემოებები გახდა დამსაქმებლის შუამდგომლობის დასაბუთებულად უარყოფის საფუძველი.

13. სსსკ-ის 4.1 და მე-5 მუხლების საფუძველზე სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა შეჯიბრებითობისა და კანონის წინაშე პირთა თანასწორობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ

თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო განაცხადის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას საფუძვლად დაედო მხარეთა კუთვნილი მტკიცების ფარგლებში წარმატებით დასაბუთებული სასარჩელო მოთხოვნა და პროცესუალური მონინააღმდეგის მიერ წარდგენილი არგუმენტაციის საპირისპიროდ დაძლეული მტკიცება.

14. საკასაციო სასამართლო დასკვნის სახით აღნიშნავს, რომ „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 იქნეს 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“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე №1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

15. მხარეთა შორის სახელმწიფო ბაჟის განაწილების საკითხი ასახულია წინამდებარე გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება, კერძოდ, მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 და მე-7 პუნ-

ქტების შეცვლით მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;

3. მ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალს (ს/კ 218064699) მ. მ-ის (პ/ნ 0-) სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – 30 000 (ოცდაათი ათასი) ლარის გადახდა;

5. მ. მ-ეს სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან – 2 000 (ორი ათასი) ლარის გადახდა;

6. სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 2 100 (ორი ათას ასი) ლარის გადახდა;

7. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;

8. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-637-637-2018

29 აგვისტო, 2018 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ო. ს-ი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, პირველი აპელანტი, დასაქმებული ან მუშაკი) სსიპ „გ.ხ.გ.ე.ც-ს“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, მეორე

აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი ან (ცენტრი) დირექტორის 2012 წლის 16 იანვრის ბრძანებით, ცენტრის შიდა მონიტორინგის სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 1785 ლარს შეადგენდა.

2. შიდა მონიტორინგის სამსახურის ერთ-ერთ ფუნქციას წარმოადგენდა ცენტრის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვა, ასევე, დაგვიანების, გამოუცხადებლობის ან სამუშაო დროის ამონურვამდე სამუშაო ადგილიდან გასვლის მიზეზების დადგენა.

3. დამსაქმებლის შინაგანანესის მიხედვით: „დროებითი შრომისუუნარობის გამო სამუშაო ადგილას გამოუცხადებლობისას, დასაქმებულმა აღნიშნულის თაობაზე უშუალო უფროსს გონივრულ ვადაში უნდა აცნობოს. დროებითი შრომისუუნარობის გამო გაცდენილი დღეები ითვლება საპატიოდ და ანაზღაურდება, თუ სამედიცინო დაწესებულებიდან წარდგენილი იქნება შესაბამისი დოკუმენტი. სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობად არ ჩაითვლება მივლინების ან უფლებამოსილი პირის დავალების საფუძველზე სამსახურებრივი მოვალეობების სამუშაო ადგილის გარეთ შესრულება. ამ წესების დარღვევის შემთხვევაში, ცენტრი უფლებამოსილია, გამოიყენოს შინაგანანესით დადგენილი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა“.

4. ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 29 აგვისტოს ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა იმ საფუძველით, რომ მან თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების კონტროლი სათანადოდ არ განახორციელა და არ დაადგინა თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზები. გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, ასევე, ცენტრის დებულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ და „კ“ ქვეპუნქტები და ცენტრის საქმის-წარმოებისა და შინაგანანესის 13-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი დაედო საფუძველად.

5. მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე სახის ზომა გამოყენებული არ ყოფილა.

6. 2014 წლის 3 სექტემბერს, მოსარჩელემ წერილობით მიმართა დამსაქმებელს, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით.

7. ცენტრის დირექტორის საპასუხო წერილით მოსარჩელეს განემარტა, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა მონიტორინგის სამმართველოს მიერ ცენტრის თანამშრომელთა სამსახურ-

ში გამოცხადებისა და გასვლის დარღვევით აღრიცხვა, რის გამოც თანამშრომლებს შრომის ანაზღაურების სახით ზედმეტად 18 170,28 ლარი დაერიცხათ.

8. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მინისტრი) 2014 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებით, ცენტრის შიდა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის თანამდებობა გაუქმდა. ამავე ბრძანებით შეიქმნა შიდა აუდიტის სამსახური, რომელმაც გაუქმებული შიდა მონიტორინგის სამმართველოს ფუნქციები სრულად შეითავსა. შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის თანამდებობა 2015 წლის 31 მარტიდან დაკავებულია.

9. 2014 წლის 29 სექტემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, 2014 წლის 30 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის 1785 ლარის გათვალისწინებით. მოსარჩელე ამტკიცებდა, რომ 2014 წლის 29 აგვისტოს ბრძანებით იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლეს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც სამინისტრო) შიდა აუდიტის დასკვნის საფუძველზე, რომელითაც მიჩნეულია, რომ თანამშრომელთა გამოცხადების აღრიცხვა წარმოებდა არაკომპეტენტურად, არასწორად მიეთითებოდა გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზი და, შესაბამისად, ცენტრის თანამშრომლებზე არასწორად გაიცემოდა ხელფასი. მოსარჩელის მტკიცებით, იგი სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლდა, ვინაიდან თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზები რომ არასაპატიო იყო, მოპასუხეს არ გამოუკვლევია და აღნიშნული არც შესაბამისი მტკიცებულებებით დაუდასტურებია.

10. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარდგენილი შესაგებლით გამოიცილა მოთხოვნა და განმარტა, რომ სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2014 წელს ჩატარებული შემოწმების შედეგად, შიდა მონიტორინგის სამმართველოს მიერ 2013 წელს ცენტრის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების დარღვევებით აღრიცხვა გამოვლინდა, რამაც საბოლოოდ, თანამშრომელთათვის არასწორად გაცემული შრომის ანაზღაურება განაპირობა. მოპასუხის მტკიცებით, თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზის დადგენა შედიოდა დასაქმებულის სამსახურებრივ მოვალეობაში, ეს უკანასკნელი კი, ცენტრის ხელმძღვანელობას ანვდიდა გამოცხადების ცხრილს შესაბამისი მიზეზების მითითებით და არა – გამოუცხადებლობის საფუძვლების შესახებ დოკუმენტაციას. ამ-

დენად, ცენტრის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების, გამოუცხადებლობისა და დაგვიანების არასათანადო კონტროლმა, თანამშრომელთათვის შრომის ანაზღაურების – 18 170,28 ლარის ოდენობით ზედმეტად გადახდა განაპირობა, რაც მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად შეფასდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, რადგანაც არ არსებობდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნებიც უსაფუძვლო იყო და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2014 წლის 30 აგვისტოდან 2015 წლის 31 მარტის ჩათვლით, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება დაეკისრა, მისი ყოველთვიური ხელფასის – 1785 ლარის (დარიცხული) ოდენობის გათვალისწინებით; დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ დავის მოსანესრიგებლად საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, 317.1, 361.2, 54-ე, 394-ე, 395-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები, სშკ-ის პირველი, მე-6, 32-ე, 38.7, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს სხვადასხვა გადაწყვეტილებები გამოიყენა.

12. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. მოსარჩელემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის პირველი, 1.2, მე-2 და მე-3 პუნქტების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდა; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა დამსაქმებლის ტოლფას – შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2014 წლის 30 აგვისტოდან 2015 წლის 4 იანვრის ჩათვლით, იძულებითი განაცდურის

ანაზღაურება დაეკისრა, ყოველთვიური ხელფასის – თვეში 1785 ლარის გათვალისწინებით; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა, 2015 წლის 5 იანვრიდან შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის, თვეში 1320 ლარის გათვალისწინებით; მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 1.1 პუნქტი (სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში).

13.1. სააპელაციო პალატის განმარტებით, დამსაქმებლის მიერ მითითებული 134 თანამშრომლის სამსახურში გამოცხადებისა და გასვლის არასწორად აღრიცხვა არ შეიძლება, მიჩნეულიყო ისეთ მნიშვნელოვან დარღვევად, რის შედეგადაც დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდებოდა. პალატამ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელი იყო და არ იყო განპირობებული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით. ამდენად, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენა არ შეესაბამებოდა, სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტს და ის სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე, ბათილი იყო;

13.2. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობასთან დაკავშირებით. პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ რეორგანიზაციამდე არსებული შიდა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის ტოლფას თანამდებობას მოცემული ეტაპისთვის შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა წარმოადგენდა;

13.3. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებით ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, მოსარჩელე მაინც გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან. პალატის დასკვნებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდებოდა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი ტოლფასი თანამდებობის მიმართ არსებული განსაკუთრებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების არსებობა და ის, რომ მოსარჩელე ამ მოთხოვნებს ვერ დააკმაყოფილებდა;

13.4. სააპელაციო სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა ამ უკანასკნელისათვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე. ვინაიდან, 2014 წლის 30 დეკემბრის რეორგანიზაციის ბრძანება ძალაში შევი-

და 2015 წლის 4 იანვარს, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაჰკისრებოდა 2015 წლის 4 იანვრამდე, 1785 ლარის ოდენობით, ხოლო 2015 წლის 5 იანვრიდან შიდა აუდიტის კოორდინატორის თანამდებობაზე აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის, თვეში 1320 ლარის გათვალისწინებით.

14. აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით, შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

14.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არ გამოიყენა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტი. აღნიშნული საერთაშორისო აქტით განმტკიცებული სამართლიანი სასამართლოს უფლება გულისხმობს სასამართლოს ვალდებულებას, დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება. გადაწყვეტილებაში ასახული უნდა იყოს სასამართლოს მოსაზრებები და სამართლებრივი დასკვნები, რომლებმაც დავის სწორედ ამგვარი გადაწყვეტა გამოიწვია;

14.2. კასატორმა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დამკვიდრებულ პრაქტიკაზე (სუსგ-ები №ას-951-901-2015, 29.01.2016; №ას-931-881-2015; 29.01.2015) მიუთითა და განმარტა, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა სადავო ბრძანება უსაფუძვლოდ ცნეს ბათილად, ვინაიდან მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური იყო. გასათვალისწინებელი იყო, რომ ცენტრის თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვისას დაშვებულმა ინტენსიური ხასიათის დარღვევებმა თანამშრომელთათვის ხელფასის ზედმეტად გაცემა გამოიწვია, რითაც დამსაქმებელს სოლიდური ოდენობის მატერიალური ზიანი მიადგა;

14.3. სააპელაციო პალატამ უსაფუძვლოდ დაასკვნა, რომ ცენტრის შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი იყო. კასატორმა უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 28 ივლისის №ას-450-429-2015 საქმეზე მიუთითა და განმარტა, რომ სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისათვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას, განსახილველ შემთხვევაში კი, დადგენილია, რომ კოორდინატორის ფუნქციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება შიდა აუდიტის სამმართველოს უფროსის

ფუნქციებისაგან, ამასთან, დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შიდა აუდიტის სამმართველოს უფროსის თანამდებობისათვის შეადგენდა 1785 ლარს, ხოლო კოორდინატორის თანამდებობისათვის – 1320 ლარია.

14.4. სააპელაციო პალატამ დაარღვია სსკ-ის 54-ე მუხლის მოთხოვნები, რომელიც გარიგების სამართლებრივ წინაპირობას განსაზღვრავს. მან ვერ მიუთითა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი წინაპირობები, კერძოდ, თუ კანონით დადგენილ რომელ წესებს ეწინააღმდეგება ის ან რომელი საჯარო წესრიგი დაირღვა მისი გამოცემით.

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 ივლისის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტებით, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

16. 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, კასატორის პრეტენზიები, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორად განმარტა კანონიც, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები სარჩელის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით, ნაწილობრივ დასაბუთებულია.

17. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სსკ-ის 38.8 (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 სა-

სამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

18. საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების დასკვნას, იმასთან დაკავშირებით, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს შრომითი ვალდებულებები უხეშად არ დაურღვევია.

18.1. სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონმებს დამსაქმებლის უფლებების 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 მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

18.2. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ამ უკანასკნელის მიერ ცენტრის თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადებისა და გასვლის დარღვევით აღრიცხვა.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარ-

ჩელეს ცენტრის თანამშრომელთა სამუშაო ადგილზე გამოცხადების აღრიცხვის (კონტროლის) წარმოებისას, მათი გამოუცხადებლობის მიზეზების ნამდვილობის შემოწმება არ ევალებოდა.

ცენტრის პერსონალის მართვის პოლიტიკისა და პროცედურების სახელმძღვანელოს მიხედვით, შიდა მონიტორინგის სამსახურის გარდა, თანამშრომელთა გამოცხადებას ზედამხედველობას უწევდა ასევე საქმისწარმოებისა და საკადრო საკითხთა სამმართველო. თანამშრომელთა გამოცხადების მიზეზების დადგენა, შესაბამისად, მათი გამოცხადების საკითხზე კონტროლი მხოლოდ შიდა მონიტორინგის სამმართველოს ფუნქცია არ იყო, ვინაიდან ცენტრის თანამშრომელს ევალებოდა, საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველოსათვის ეცნობებინა სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ. ამდენად, თანამშრომელთა გამოუცხადებლობის მიზეზების კვლევა არა მხოლოდ მონიტორინგის სამსახურის, არამედ საქმისწარმოებისა და საკადრო სამმართველოს უფლებამოსილებასაც წარმოადგენდა. ამასთან, საყურადღებოა, რომ იმ თანამშრომლებს, რომელთა მხრიდანაც სამსახურის გაცდენა საბოლოო ჯამში არასაპატიოდ იქნა მიჩნეული, დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა არ დაჰკისრებიათ. მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით კი, მოპასუხეს არც მნიშვნელოვანი და გამოუხსნორებელი ზიანი მისდგომია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელეს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტორები გარემოება – მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. ამდენად, საკასაციო პალატა თვლის, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სანქცია (სამსახურიდან გათავისუფლება) არ იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს ცენტრში მუშაობის პერიოდში, რაიმე დისციპლინური სახდელი არ დაჰკისრებია.

19. საკასაციო პალატა არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ ცენტრის შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასია, სახელდობრ:

19.1. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულებ-

ბის უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია.

როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსადაც ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფასი თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფასი თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272).

19.2. სმკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას, განსახილველ შემთხვევაში კი, ცენტრის შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა როგორც ფუნქციურად, ისე შრომის ანაზღაურებით განსხვავებულია მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისგან. ამასთან, საკასაციო სასამართლოს აღნიშნული თანამდებობის ტოლფასად მიჩნევის პირობებშიც შე-

უძლებლად მიაჩნია მასზე მოსარჩელის აღდგენა. ამ თვალსაზრისით, პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ უდავო გარემოებას, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ ტოლფასად მიჩნეული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და იგი მესამე პირს კონკურსის წესით აქვს დაკავებული, შესაბამისად, ხსენებულ პოზიციაზე მოსარჩელის აღდგენით შეილახება ამ უკანასკნელის უფლებები, რომელიც ამ თანამდებობაზე ლეგიტიმურად არის დანიშნული, რაც დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს იმისთვის, რომ მოსარჩელეს უარი ეთქვას კოორდინატორის – როგორც ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნაზე.

20. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეზე განმარტა შემდეგი: „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. სპეციალურად 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 (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

20.1. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშენონილობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხზე უნდა იმსჯელოს.

20.2. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სპეც არ განსაზღვრავს

კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

ამრიგად, საკასაციო სასამართლოს კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია ცენტრის მონიტორინგის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ერთი წლის ოდენობა, რაც 21 420 ლარს (1785*12) შეადგენს.

21. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებულ თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, № 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა დეტალურად აღარ იმსჯელებს განსახილველი საკასაციო საჩივრის იმ პრეტენზიებზე, რომელთაც საქმის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნიათ.

22. 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 გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს

ახალ გადანყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამდენად, მოსარჩელეს კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული სასამართლო ხარჯის – 1398 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს საოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 257.1, 264.3, 53-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ გ.ხ.გ.ე.ც-ს საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 21 მარტის გადანყვეტილება ო.ს-ს ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში (გასაჩივრებული გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2, მე-3, მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 პუნქტები) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნას ახალი გადანყვეტილება;

3. ო. ს-ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს ო. ს-ს სასარგებლოდ დაეკისროს 21 420 (ოცდაერთი ათას ოთხასოცი) ლარის გადახდა (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

5. უცვლელად დარჩეს გასაჩივრებული გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტი (სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში);

6. ო. ს-ს სსიპ გ.ხ.გ.ე.ც-ს სასარგებლოდ დაეკისროს 1398 (ათას სამასოთხმეცდათვრამეტი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

7. საკასაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32
ტელ.: (995 32) 299 82 08
www.supremecourt.ge