

## 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

2024, №4

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

2024, №4

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

2024, №4

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

2024, №4

გადაწყვეტილებების შერჩევა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი

**ქეთევან შენგელია**

ტექნიკური რედაქტორი

**მარიკა მაღალაშვილი**

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6, ტელ: 298 20 75;  
[www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)

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

## საკიეპელი

|                                                                                       |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| შრომითი ხელშეკრულების ვადა .....                                                      | 4        |
| ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება .....                                                | 16       |
| გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება .....                                 | 34       |
| <b>დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების წესი</b>                                 |          |
| შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისას .....                                                | 45       |
| პირგასამტეხლოს დაკისრება .....                                                        |          |
| რეორგანიზაციის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების<br>შენწყვეტის კანონიერება .....        | 63; 87   |
| შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა<br>ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო .....               | 107; 116 |
| ერთიდაგივე დარღვევისთვის პასუხისმგებლობის<br>რამდენჯერმე დაკისრების დაუშვებლობა ..... | 129      |
| ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტის დადგენა .....                                   | 145      |
| კომპენსაციის გამოანგარიშება .....                                                     | 169      |

# **შრომითი ხელშეკრულების ვადა**

## **განჩინება საქართველოს სასაბჭოო**

№ას-465-2020

20 იანვარი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

**შემადგენლობა: ლ. მიქაბერიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
მ. ერემაძე,  
ვ. კაკაბაძე**

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

### **აღწერილობითი ნაწილი: სასარჩელო მოთხოვნა:**

1. დ. ჯ-ემ (შემდგომ – მოსარჩელე, დასაქმებული, მოწინააღმდეგე მხარე) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ა(-)-პ „მ-ს გ-ბის“ (შემდგომ – ა(-)-პ-ი, მოპასუხე, დამსაქმებელი, აპელანტი, კასატორი) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

### **სარჩელის საფუძვლები:**

2. მოსარჩელის განმარტებით, 2002 წლიდან ა(-)-პ ვ. ჭ-ის ბინა-მუზეუმის (შემდგომ – ჭ-ის მ-მი ან მ-მი) დირექტორად დაინიშნა. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 29 ივლისის განკარგულების საფუძველზე თბილისში არსებული მუზეუმები გაერთიანდა და რეორგანიზაციის (შერწყმა/გაერთიანება) შედეგად მოპასუხეს ა(-)-პ-ის ჭ-ის მუზეუმიც შეუერთდა. ამის შემდგომ, 2016 წლის 30 აგვისტოს მოსარჩელესთან კვლავ დაიდო ხელშეკრულება, რომლითაც იგი მუზეუმის ხელმძღვანელად დაინიშნა. მოპასუხემ, რომელიც მუზეუმის სამართალმემკვიდრეა, მოსარჩელესთან ურთიერთობა თავიდანვე კანონდარღვევით დაიწყო. მოპასუხეს უვადო ხელშეკრულება უნდა გაეფორმებინა, ამის ნაცვლად, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევით, განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრით.

3. მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის 31 დეკემბრის შემდეგ გათავისუფლებამდე განაგრძობდა მუშაობას ისე, რომ მასთან სხვა ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება

ტრანსფორმირდა უვადო ხელშეკრულებად. აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ, მიუხედავად ხელშეკრულების ვადის გასვლისა, მოსარჩელეს აუნაზღაურდა 2017 წლის იანვრისა და თებერვლის ხელფასი. მხოლოდ 2017 წლის 13 მარტს მოსარჩელეს მოულოდნელად ჩაჰბარდა დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის ბრძანება, რომლის თანახმადაც 2017 წლის 1 მარტიდან მას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო.

4. ამასთან, მოსარჩელის მტკიცებით, მოპასუხე ვალდებული იყო, მოსარჩელესთან მინიმუმ ერთწლიანი ხელშეკრულება გაეფორმებინა, იმის გათვალისწინებით, რომ 2002 წლიდან 2017 წლამდე გასულია 10 წელზე მეტი და მოსარჩელე დირექტორად მუშაობდა 30 თვეზე დიდი ხნით, რაც უპირობოდ შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევასაც გულისხმობდა. რაკი მხარეთა შორის წარმოშობილი იყო უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, არსებობს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

#### **მოპასუხის პოზიცია:**

5. მოპასუხემ წარდგენილი წერილობითი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულება ყველა თანამშრომელთან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გაფორმდა, რაც გამონეწეული იყო ობიექტური გარემოებით, კერძოდ, მოსარჩელემ იცოდა 2017 წლიდან მოპასუხე გაერთიანებაში დაგეგმილი ორგანიზაციული ცვლილებების შესახებ. ამას ადასტურებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის განკარგულებაც, რომლითაც მოპასუხის წესდება შეიცვალა და დირექტორის თანამდებობა საერთოდ გაუქმდა.

6. 2016 წლის 30 დეკემბერს, ვიდრე ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურებოდა, გენერალურმა დირექტორმა გამოსცა ბრძანება, რომლითაც გაერთიანებაში დასაქმებულებს, მათ შორის – მოსარჩელეს, ერთი თვით – 2017 წლის 1 თებერვლამდე გაუგრძელდათ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. შესაბამისად, მოსარჩელის მოსაზრება, რომ შრომითი ხელშეკრულება უვადო იყო, დაუსაბუთებელია.

7. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის განკარგულებით, მოპასუხის წესდებაში ცვლილება შევიდა და სტრუქტურული ერთეულების – მუზეუმების ხელმძღვანელებად, ნაცვლად დირექტორებისა, განისაზღვრნენ კურატორები სრულიად განსხვავებული უფლება-მოვალეობებით, რომელთა თანამდებობაზე დანიშვნისა და განთავისუფლების საკითხი, ახალი წესდების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, საჭიროებს ქალაქ თბილისის მუნიციპა-

ლიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურთან და სფეროს კურატორ – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებას. 2017 წლის 7 თებერვალს შესაბამის სამსახურში გაიგზავნა მოსარჩელის კურატორად დანიშვნის შესახებ წერილი, საიდანაც მიღებული პასუხის თანახმად, მოსარჩელე არ შეირჩა კურატორის თანამდებობაზე. ამ გარემოებისა და ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა.

8. ამასთან, 2017 წელს მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა მუზეუმის საქმიანობის თემატური ინსპექტირებისას არაერთი მნიშვნელოვანი დარღვევა გამოავლინა. 2016 წლის 29 სექტემბრის ბრძანებით მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევისათვის.

### **პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა; მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში ბათილად იქნა ცნობილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 მარტის ბრძანება; მხარეებს შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა აღიარებულ იქნა უვადოდ და მოპასუხეს დაევალა მოსარჩელის ჟ-ის მუზეუმის კურატორის თანამდებობაზე აღდგენა; მოპასუხეს 2017 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური იძულებითი განაცდურის – 1000 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა.

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

### **სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:**

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 30 დეკემბრის განჩინებით აპელანტის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება.

12. პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მტკიცება, რომ მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა შრომის კოდექსით არ უნდა მოწესრიგებულიყო, რადგან მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულება არ იყო შრომითი ხელშეკრულება. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შესაფასებელი იყო არა კომერციული იურდიული

პირის დირექტორის ანდა ა(-)-პ-ის გაერთიანების დირექტორის გათავისუფლების მართლზომიერება, არამედ ა(-)-პ-ის გენერალური დირექტორის მიერ კურატორის გათავისუფლების მართლზომიერება.

13. პალატამ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი ურთიერთობის ვადა მოიცავდა პერიოდს სწორედ 2002 წლიდან და ამ ვადის ათვლა არ უნდა დაწყებულიყო 2016 წლის 29 ივლისის რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ დადებული ხელშეკრულებით. მართალია, რეორგანიზაციის შემდეგ ქ-ის მუზეუმი განისაზღვრა მოპასუხე ა(-)-პ-ის შემადგენლობაში, მაგრამ ეს არ გულისხმობდა რეორგანიზაციის შედეგად დამსაქმებელი სუბიექტის არსებითად შეცვლას. შესაბამისად, რაკი შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი ვადით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომ სშკ-ის) მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილის თანახმად, მიიჩნევა, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

14. სააპელაციო სასამართლომ არსებითად მიიჩნია გარემოება, რომ ცვლილებებამდე მხარეთა შორის – დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უკვე წარმოშობილი იყო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით და ამავე ფორმატით უნდა გაგრძელებულიყო ურთიერთობა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სუბიექტთან, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოპასუხეს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების მართლზომიერებისათვის უნდა დაესაბუთებინა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასაშვებობის კანონით განსაზღვრული იმპერატიული კრიტერიუმების რეალურობა (სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-12, მე-14, მე-15, მე-16 პუნქტები), რაც მან ვერ დაასაბუთა.

15. სააპელაციო სასამართლომ არც სადავო თანამდებობის მესამე პირის მიერ დაკავება არ მიიჩნია მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებად და მიუთითა, რომ, როდესაც დამსაქმებელი პირდაპირ ნიშნავს კადრს, მით უფრო ამ თანამდებობაზე მყოფი პირი გაათავისუფლა უკანონოდ, და იმ დროს, როცა მისთვის უკვე ცნობილია, რომ სასამართლოს წარმოებაშია დასაქმებულის სარჩელი დამსაქმებლის მიერ გამოცემული განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, ეჭვქვეშ დგება დამსაქმებლის კეთილსინდისიერება ამ ფაქტისადმი. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელის რესტიტუციის ყველაზე სამართლიანი გზა მისი დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა იყო.

#### **კასატორის მოთხოვნა:**

16. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი დაწყვეტილებით მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

მოითხოვა.

17. მოსარჩელე მუზეუმთან იყო არა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, არამედ მათ შორის დადებული იყო დავალების ხელშეკრულება, რადგან იგი იყო დირექტორი და ასრულებდა ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლებამოსილებას. მოპასუხე არის იმ იურიდიული პირის სამართალმემკვიდრე, სადაც მოსარჩელე იყო დირექტორი. მოსარჩელესთან, როგორც სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან, მოპასუხემ შრომითი ხელშეკრულება მხოლოდ 2016 წლის 4 აგვისტოს დადო. ხელშეკრულება იყო ვადიანი, რამდენადაც დაგეგმილი იყო იურიდიული პირის ტექნიკური და სტრუქტურული ცვლილებები (სშკ-ის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი).

18. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულებები (როგორც დირექტორთან და როგორც სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან – კურატორთან) არ შეიძლება, შეფასდეს როგორც უწყვეტ და უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად. უვადო შრომით ურთიერთობას ანესრიგებს შრომის კოდექსი, დირექტორთან დადებულ ხელშეკრულებას კი – სამოქალაქო კოდექსის დავალების ხელშეკრულების ნორმები და მენარმეთა შესახებ კანონი. ამდენად, სასამართლოს არ უნდა გამოეყენებინა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტი, არამედ უნდა გამოეყენებინა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. ამასთან, ამ ჭრილში ვადიანი ხელშეკრულების დადება მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია.

19. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ვადის გასვლით და დამსაქმებელს ვადის გაგრძელების ვალდებულება არ გააჩნდა. ამასთან, არცერთი საკანონმდებლო ნორმა არ აწესებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ვაკანტურად შეინარჩუნოს ის თანამდებობა, რომელზედაც სასამართლოში დავა მიმდინარეობს. გასათვალისწინებელია, რომ მსგავსი დავა შესაძლოა, გაგრძელდეს წლები, რის გამოც მსგავსი ვალდებულების დაკისრება დამსაქმებლისათვის ქმნის პარადოქსულ მდგომარეობას და ეწინააღმდეგება ბაზრის სტაბილურობასა და შრომითსამართლებრივ პრინციპებს.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

20. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

21. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენე-



ბული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება – დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენიათ დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

22. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანებათა ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სასამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის (განჩინებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლებისას მოქმედი რედაქციით), 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) მუხლი, ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

23. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში, სასამართლო ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (მდრ. სუსგ №ას-235-2021, 18 ივნისი, 2021 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი). დამსაქმებლის სადავო ბრძანების მიხედვით, 2017 წლის 1 მარტიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოქმედების ვადის ამოწურვის გამო. ამ საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი

ხელშეკრულების ვადის გასვლა) ითვალისწინებს. ნორმის თანახმად, ვადის ამოწურვით განპირობებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენს ამ სამართალურიერთობის დასრულების ლეგიტიმურ საფუძველს.

24. განსახილველ შემთხვევაში, სადავოა შრომითი ხელშეკრულების ვადიანობის საკითხი, კერძოდ, დადებულია ის განსაზღვრული თუ განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელის მტკიცებით, მხარეთა შორის ხელშეკრულება იყო უვადო, რამდენადაც ის 2002 წლიდან მუშაობდა მუზეუმში, რომლის სამართალმემკვიდრეა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი მოპასუხე ა(-)-პ-ი. პალატა განმარტავს, რომ, თუკი ვადის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტას ეცილება დასაქმებული, სწორედ ისაა ვალდებული, ამტკიცოს ხელშეკრულებაში მოცემულისაგან განსხვავებული ვადით შრომის ხელშეკრულების არსებობა.

25. დადგენილია, რომ მოსარჩელე მუზეუმში 2002 წლიდან 2016 წლის აგვისტომდე – მუზეუმის რეორგანიზაციამდე (შერწყმა/გაერთიანება) დირექტორის თანამდებობაზე მუშაობდა. რეორგანიზაციის შემდეგ იგი 2016 წლის 30 აგვისტოს ხელშეკრულებით ერთეულის ხელმძღვანელად (მოგვიანებით თანამდებობას „კურატორი“ დაერქვა) დაინიშნა.

26. პალატა ნაწილობრივ იზიარებს კასატორის არგუმენტს და მიუთითებს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკაზე, რომლის თანახმადაც, ა(-)-პ-ის დირექტორთან იდება „სასამსახურო ხელშეკრულება“, რომლის მიმართაც „მენარმეთა შესახებ“ კანონის ნორმებთან ერთად გამოიყენება დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელი სამართლებრივი ნორმები (სსკ-ის 709-ე-723-ე მუხლები). შესაბამისად, მოსარჩელესთან, როგორც ა(-)-პ-ის ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (დირექტორთან), დადებული იყო დავალების ხელშეკრულება. ხელშეკრულება იყო განუსაზღვრელი ვადით დადებული, რომლის შეწყვეტა მხარეებს ნებისმიერ დროს შეეძლოთ (სსკ-ის 720-ე მუხლი), (სუსგ საქმე №ას-225-214-2017, 16 ივნისი, 2017 წელი; №ას-379-363-2016, 30 ივნისი, 2016 წელი).

27. დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულება არ შეწყვეტილა სსკ-ის 720-ე მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელს ის არც შრომის კოდექსის 37(1) „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ორგანიზაციული ცვლილებების გამო არ გაუთავისუფლებია სამსახურიდან, არამედ დამსაქმებლის რეორგანიზაციით, 2016 წლის 30 აგვისტოდან ხელშეკრულება ტრანსფორმირდა კლასიკურ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად. პალატა განმარტავს, რომ საწარმოს მიერ დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება მათ შორის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას კი არ გამოირიცხავს (მათ შორის, შდრ. სუსგ საქმე №ას-1028-970-2015, 3 თებერვალი, 2016 წელი / სადაც სასამართლომ ა(-)-პ-ის დი-

რექტორსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად სშკ-ის ნორმები გამოიყენა), არამედ უპირატესად გამოსაყენებელ სამართალს სსკ-ის დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმებს მიიჩნევს. მოცემულ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელე უკვე ა-პ-ის დირექტორი კი არა – შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფი დასაქმებულია, პალატა მიიჩნევს, რომ ცალსახად გასათვალისწინებელია საწარმოსა და მოსარჩელეს შორის არსებული მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობა და ვადიანი/უვადო ხელშეკრულების განსაზღვრის მიზნებისათვის სწორედ რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილი (თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში) უნდა იქნეს გამოყენებული. აღნიშნული განმარტება გამომდინარეობს არა მხოლოდ ნორმის დაცვითი ფუნქციიდან, არამედ სოციალური სამართლიანობის პრინციპიდანაც.

28. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ არასამენარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას აქვს დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველმყოფი მოთხოვნებიც, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა – შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას და სხვ. შრომითი ხელშეკრულების სტაბილურობა, კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის თავისუფლების შემადგენელი ნაწილიცაა (საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი). სშკ-ში განხორციელებული ცვლილება ვადიანი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვის თვალსაზრისით გამონეწულია დასაქმებულის სოციალური ინტერესით – ჩაებას ხანგრძლივ, მდგრად შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში და ფინანსურად უზრუნველყოს საკუთარი არსებობა. საქართველოს შრომის კოდექსის რეგულირება მიმართულია

უპირატესად განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულებების გაფორმების-  
კენ, დასაქმებულთათვის მეტად სტაბილური გარემოს შექმნისკენ და  
მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი  
მოკლევადიანი – 1 წლამდე ხელშეკრულების გაფორმება.

29. ასეც რომ არ იყოს და 2016 წლის 30 აგვისტოს ხელშეკრულება  
ვადიან ხელშეკრულებად მივიჩნიოთ, რომელიც დაიდო 2016 წლის 31  
დეკემბრამდე და, მოპასუხის განმარტებით, მხოლოდ ერთხელ, 2017  
წლის 1 თებერვლამდე გაგრძელდა, მიიჩნევა, რომ ის განუსაზღვრელი  
ვადით გაგრძელდა. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის  
თანახმად, ხელშეკრულების ვადის გასვლა და ხელშეკრულებით გათ-  
ვალისწინებული სამუშაოს შესრულება ხელშეკრულების შეწყვეტის სა-  
ფუძველია. ორივე შემთხვევაში ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით  
არის დადებული. ხელშეკრულებით მხარეები წინასწარ თანხმდებიან,  
რომ შეთანხმებული ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულება ავტომა-  
ტურად შეწყდება. ამ გარემოების დადგომა, როგორც წესი, უპირობოდ  
იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ, სშკ-  
ის მე-7 მუხლის შესაბამისად, მხარეთა ურთიერთობა ფაქტობრივად  
გაგრძელდა. ასეთ დროს ივარაუდება, რომ მხარეთა მიერ მოხდა ხელ-  
შეკრულების პირობის მოდიფიცირება და მისი გაგრძელება განუსაზ-  
ღვრელი ვადით (იხ. შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული  
და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივ-  
ნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია; სოფო ჩა-  
ჩავა, გვ. 85; [http://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis\\_cvlilebebi.pdf](http://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis_cvlilebebi.pdf)).  
მოცემულ შემთხვევაში, თავად მოპასუხის მტკიცებით, ხელშეკრულე-  
ბა 1 თებერვლამდე იყო გაფორმებული, ხოლო უდავოდაა დადგენილი,  
რომ მოპასუხეს თებერვლის ხელფასიც აუნაზღაურდა. ამასთან, სადა-  
ვო ბრძანების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 მარ-  
ტიდან შეწყდა. ამდენად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გა-  
ნუსაზღვრელი ვადით გაგრძელდა და, აქედან გამომდინარე, მოსარჩე-  
ლის სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ მოპასუხის ბრძანება უკა-  
ნონო იყო (მდრ. სუსგ №ას-10-10-2016, 5 აპრილი, 2016 წელი).

30. გარდა ზემოაღნიშნულისა, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ  
სასამართლოს მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულება განუსაზ-  
ღვრელი ვადით დადებულად რომც არ მიეჩნია, სარჩელი მაინც წარმა-  
ტებული იქნებოდა, რადგან მოსარჩელე იმაზეც აპელირებდა, რომ არ  
არსებობდა დასაქმებულთან მოკლევადიანი შრომის ხელშეკრულების  
დადების სამართლებრივი საფუძველი.

31. როგორც აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწი-  
ნებს განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას,  
მათ შორის, კონკრეტული კალენდარული ვადით გაფორმებულ ხელ-

შეკრულებას. ასეთი ხელშეკრულებისთვის კანონის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილი მინიმალურ 1-წლიან ვადას აწესებს. დაუშვებელია ერთ წელზე ნაკლები ვადით ასეთი ხელშეკრულების გაფორმება. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> ნაწილის თანახმად, მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუკი 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. აქედან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად ხელშეკრულების ვადის გასვლაზე მითითება, დამსაქმებელს აკისრებს მტკიცების ტვირთს, დაასაბუთოს, თუ რა მიზანი ამართლებდა ხანმოკლე ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას. თუკი დამსაქმებელი ვერ დაამტკიცებს მოკლევადიანი ხელშეკრულების დასადებად ზემოხსენებული ნორმით გათვალისწინებული რომელიმე წინაპირობის არსებობას, ვადის გასვლის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერად ვერ მიიჩნევა. ასეთ შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულად შეიძლება მივიჩნიოთ (შდრ. სუსგ №ას-972-2018, 29 დეკემბერი, 2020 წელი).

32. კასატორი სშკ-ის მე-6 მუხლის 1<sup>2</sup> „ე“ ქვეპუნქტზე მიუთითებს და განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას დაგეგმილი რეორგანიზაცია ამართლებდა. პალატა არ იზიარებს ამ არგუმენტს და განმარტავს, რომ, მართალია, კანონი დამსაქმებელს შესაძლებლობას უტოვებს, კანონში პირდაპირ ჩამოთვლილის გარდა სხვა შემთხვევებშიც გააფორმოს კონკრეტული მიზნიდან გამომდინარე ვადიანი ხელშეკრულება, თუმცა „ე“ ქვეპუნქტში მითითებულ „ობიექტურ გარემოებაში“ მხოლოდ ისეთი გარემოება უნდა განიხილებოდეს, რომელიც განაპირობებს სამუშაოს დროებით ხასიათს (შდრ. თ. ხაჭომია, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები, 2017, გვ. 178). განსახილველ შემთხვევაში, რამდენიმე ა(-)-პ-ის შერწყმა/გაერთიანება ამგვარ ობიექტურ გარემოებად ვერ განიხილება. რეორგანიზაციის საფუძველით ხელშეკრულების მოშლა ცალკე შრომის კოდექსის ცალკე ნორმითაა მოწესრიგებული. სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილე-

ბები და, ამასთანავე, ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია ისიც, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის შტატი არ გაუქმებულა. ამდენად, კასატორის ეს არგუმენტიც დაუსაბუთებელია.

33. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ დასტურდება დასაქმებულთათვის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობის (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა) არსებობა, რაც გამორიცხავს დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებას.

34. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის იურიდიული შედეგის სამართლებრივი რეგულირება მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში, რომლის დანაწესით, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზად მისი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა მიიჩნია, რის წინააღმდეგაც კასატორს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

35. დამსაქმებელმა 2019 წლის 23 აპრილს წარდგენილ სააპელაციო საჩივარში მიუთითა ახალ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომელიც აბრკოლებდა დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენას, კერძოდ, მან მიუთითა კურატორის თანამდებობაზე მესამე პირის დანიშვნის შესახებ და აღნიშნულის დასადასტურებლად დაურთო დამსაქმებლის 2017 წლის 1 ივნისის ბრძანება. პალატა მიუთითებს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში ამ ბრძანების გამოცემიდან თითქმის ორი წლის შემდეგ გაიმართა პირველი სასამართლო სხდომა, სადაც დამსაქმებელს ამ ფაქტობრივ გარემოებაზე არ მიუთითებია (შესაგებელი წარდგენილია 2017 წლის 18 აპრილს, შესაბამისად, ამ გარემოებაზე მოპასუხე შესაგებელში ვერ მიუთითებდა). პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში მხარეები, ფაქტებისა თუ მტკიცებულებების წარდგენისას, შეზღუდული არიან. სსსკ-ის 380.2 მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო არ მიიღებს ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეეძლო, წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა (სსსკ-ის 215-ე მუხლის მე-3 ნაწილი). საკასაციო სასამართლო კი,

განიხილავს და საქმის გადაწყვეტისას ითვალისწინებს მხოლოდ ამ წესით საქმეზე დართულ მტკიცებულებებს. ამდენად, დამსაქმებლის მიერ სააპელაციო სასამართლოში ზემოხსენებული წესების დარღვევით წარდგენილ ახალ ფაქტობრივ გარემოებას საკასაციო პალატა აღარ შეაფასებს.

36. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **და ა დ ბ ი ნ ა:**

1. ა(-)-პ „მ-ის გ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 30 დეკემბრის განჩინება დარჩეს უცვლელად;
3. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება

## განმინება საქართველოს სახელმთ

№ას-1128-2021

1 ივნისი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

შემადგენლობა: მ. ერემაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ვ. კაკაბაძე,  
ლ. მიქაბერიძე

**დავის საგანი:** შრომითი ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად  
ცნობა, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების დაკისრება, დისციპ-  
ლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად  
ცნობა, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად  
ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

### აღწერილობითი ნაწილი:

1. შ.პ.ს. „ჩ-ამ“ (შემდეგში – დასაქმებული, კომპანია, მოპასუხე, კა-  
სატორი) 2015 წლის 5 იანვარს ზ. ჩ-ძესთან (შემდეგში – დასაქმებული,  
პირველი მოსარჩელე, შეგებებული კასატორი), ხოლო 2016 წლის 13 ივ-  
ნისს გ. ჯ-თან (შემდეგში – დასაქმებული, მეორე მოსარჩელე, შეგებე-  
ბული კასატორი) შრომითი ხელშეკრულება გააფორმა, რომლის თანახ-  
მად მოსარჩელები მოპასუხე კომპანიაში დაცვის თანამშრომლის თა-  
ნამდებობაზე დასაქმდნენ. მათი სახელფასო ანაზღაურება ყოველთვი-  
ურად 600 ლარით (დაბეგრილი) განისაზღვრა, ხოლო სამუშაოს კვირის  
ხანგრძლივობა – 48 საათით, საიდანაც 8 ზეგანაკვეთური ნამუშევარი  
საათი გაანგარიშდება – 1.01-კოეფიციენტის შესაბამისად და შედის სა-  
ხელფასო ანაზღაურების სახით განსაზღვრულ თანხაში.

2. სამუშაო ინსტრუქციის თანახმად, დაცვის თანამშრომლის ძირი-  
თად მოვალეობას წარმოადგენდა ობიექტების დაცვის უზრუნველყო-  
ფა, ობიექტის უწყვეტი მონიტორინგი, ობიექტის დაზიანებისაგან, გა-  
ძარცვისა და ხანძრისგან დაცვა, ღამის მორიგეობისას პერიოდში ტე-  
რიტორიის შემოვლა და ობიექტის დაცულობის უზრუნველყოფა, ინ-  
ვენტარის ან ნივთის ობიექტზე შეტანა-გატანის უფლება არ ჰქონდა  
დაცვის თანამშრომელს ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე, მას უნდა  
უზრუნველყო ტერიტორიიდან გასული საწარმოო მანქანების პერიო-  
დული ჩხრეკა და შემოწმება, საწარმოს მატერიალური ღირებულების  
არამიზნობრივი გატანის პრევენციისათვის და ა.შ.



3. დამსაქმებელმა კომპანიამ, 2018 წლის 2 მარტს, რ. დ-ის (შემდეგში – დაცვის სამსახურის უფროსი, მოწმე) მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, 2018 წლის 1-ელ მარტს სამსახურში დაგვიანებით (09:28 საათზე) გამოცხადების გამო, პირველ მოსარჩელეს გამოუცხადა საყვედური. დასაქმებულმა სამსახურში დაგვიანების თაობაზე პირადად არ აცნობა დაცვის უფროსს, მან ამ გარემოების თაობაზე შეატყობინა შემცველ თანამშრომელს.

4. დამსაქმებელმა, პირველ მოსარჩელეს 2018 წლის 5 მარტს გამოუცხადა საყვედური, დაცვის სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, 2018 წლის 23 თებერვალს კომპანიის ტერიტორიიდან ქათმის ხორცის ნარჩენების ფარულად გატანის მცდელობა დაფიქსირდა, რომლის გამოვლენაც პირველ მოსარჩელეს ევალებოდა, მან კი არ შეასრულა თავისი ფუნქცია-მოვალეობა და არ შეამოწმა ხორცის ნარჩენების გატანის მიზნით გამოყენებული ავტომანქანა „ზილი“.

5. დამსაქმებლის 2018 წლის 13 ივლისის №13/07/2018-1 ბრძანების საფუძველზე საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე პირველ მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

6. 2018 წლის 1-ელი აგვისტოდან თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით მიმართა კომპანიას მეორე მოსარჩელემ.

### **7. სასარჩელო მოთხოვნა:**

7.1. დასაქმებულებმა დამსაქმებლის წინააღმდეგ სარჩელით მიმართეს სასამართლოს, რომლითაც მოითხოვეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დამდგენი სახელშეკრულებო ნორმის (შრომითი ხელშეკრულების 5.3. მუხლის) ბათილად ცნობა და ზეგანაკვეთური შრომის ასანაზღაურებლად ხელფასის ორმაგი ოდენობის დამსაქმებლისათვის დაკისრება, პირველმა მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანებათა ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

7.2. მოსარჩელეთა მოსაზრებით, შრომის ხელშეკრულების 5.3 პუნქტი, რომლის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება საათობრივი ტარიფის 1.01-მაგი ოდენობით განისაზღვრა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში – სსკ-ის) 54-ე მუხლით განსაზღვრული ამორალური გარიგება იყო.

7.3. პირველი მოსარჩელის მტკიცებით, საყვედურის გამოცხადებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებები უკანონო იყო, ვინაიდან მას ვალდებულება არ დაურღვევია.

### **8. მოპასუხის პოზიცია:**

8.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მოთხოვნის გამომრიცხველი

შესაგებლის წარდგენით უარყო სარჩელის საფუძვლიანობა. მოპასუხის განმარტებით, ერთი წლის განმავლობაში შრომის ხელშეკრულები-სა და შინაგანაწესის მოთხოვნების განმეორებით დარღვევის გამო პირ-ველი მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან.

8.2. მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელებს არ წარმოუდგენიათ ზე-განაკვეთური სამუშაოს შესრულების დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებები. ამასთან, შრომის ხელშეკრულებით ზეგანაკვეთუ-რი შრომის ასანაზღაურებლად დადგენილი ოდენობა სრულად შეესა-ბამებოდა კანონმდებლობას.

## **9. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:**

9.1. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კო-ლეგიის 2019 წლის 30 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულთა სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ ბათილად ცნო დასაქმებულებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხ-ლი. დამსაქმებელს მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ ზეგანაკვეთუ-რად შესრულებული სამუშაოს ასანაზღაურებლად 10 837,50 ლარი, ხო-ლო პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ – 18 112.50 ლარი დაეკისრა. სასამართლომ ბათილად ცნო დამსაქმებლის ბრძანებები პირველი მო-სარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადებისა და სამსახურიდან გათა-ვისუფლების შესახებ და დასაქმებული დაკავებულ თანამდებობაზე აღადგინა. დამსაქმებელსვე დაეკისრა იძულებითი განაცდურის (ყო-ველთვიურად 600 ლარის) ანაზღაურება პირველი მოსარჩელის სასარ-გებლოდ, 2018 წლის 13 ივლისიდან დასაქმებულის სამსახურში აღდგე-ნამდე.

## **10. მხარეთა სააპელაციო საჩივრები:**

10.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპე-ლაციო წესით გაასაჩივრა როგორც მოსარჩელე, ისე მოპასუხე მხარემ. დასაქმებულებმა სააპელაციო საჩივრით ქვემდგომი სასამართლოს გა-დაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და მათი სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო დამსაქმებელმა ახალი გადაწყვეტილების მი-ღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

## **11. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და სამარ-თლებრივი დასკვნები:**

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პა-ლატის 2021 წლის 7 აპრილის განჩინებით, მხარეთა სააპელაციო საჩივ-რები არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილება.

11.2. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, სარჩელის ხანდაზმუ-ლობაზე მოპასუხემ მხარემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მიუთი-თა, რაც სსსკ-ის 219-ე, 380-ე მუხლების საფუძველზე გამორიცხავდა

ამ საკითხზე შემდგომი მსჯელობის განვრცობას.

11.3. სააპელაციო პალატის მსჯელობით, პირველი მოსარჩელის სამსახურში დაგვიანების შესახებ ცნობილი იყო დაცვის სამსახურის უფროსისათვის, ამ პირის ჩვენების მიხედვით, მას შესაბამისი ფაქტის შესახებ აცნობა დაცვის სამსახურის ერთ-ერთმა თანამშრომელმა. პალატის შეფასებით, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები არ ადასტურებდა თვეში 2 საათზე მეტი დროის განმავლობაში დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობას ან დაგვიანებას, რასაც შრომითი ხელშეკრულება (5.4 მუხლი) უკავშირებდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების გამოყენებას.

11.4. რაც შეეხება პირველი მოსარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადების მეორე ეპიზოდს, პალატის განმარტებით, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, დასაქმებული რამდენად ვალდებული იყო, მითითებულ დროს შეემონმებინა ავტომანქანა. პალატის მითითებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად დასახელებული გარემოება დადასტურების შემთხვევაშიც არ წარმოადგენდა მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის სამართლებრივ საფუძველს, რადგან დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ნორმა – სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, იმ შემთხვევაში გამოიყენება, როდესაც დასაქმებული განმეორებით სჩადის იმავე სამართალდარღვევას.

11.5. პალატის მოსაზრებით, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებას არ უნდა ჰქონოდა სიმბოლური ხასიათი, შესაბამისად, მან გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს ვერდიქტი დამსაქმებლისათვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მიზნით ნორმირებული განაკვეთის 25%-ით გაზრდასთან დაკავშირებით და ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურება 1.25-მაგი ტარიფის გაანგარიშებით განსაზღვრა.

11.6. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოპასუხის მტკიცების საგანს განეკუთვნებოდა იმ გარემოების გაქარწყლება, რომ მოსარჩელეებს ზეგანაკვეთური სამუშაო არ შეუსრულებიათ, თუმცა მოპასუხემ მოსარჩელეთა სამსახურში გამოცხადებისა და მორიგეობის გრაფიკების დედნები სასამართლოში არ წარმოადგინა. ამ გარემოების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ დავის გადაწყვეტისას მოსარჩელის მიერ მტკიცებულების სახით წარმოდგენილი დოკუმენტაციით იხელმძღვანელა. პალატის მითითებით, მოსარჩელეთა მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი მოწმის სტატუსით დაკითხულმა დაცვის სამსახურის უფროსმაც დაადასტურა.

## **12. საკასაციო მოთხოვნა და მისი საფუძველი:**

12.1. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, რომელმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილე-

ბაზე უარის თქმა მოითხოვა.

12.2. საკასაციო პრეტენზია შემდეგ გარემოებებს ეფუძნება:

12.2.1. კასატორის მტკიცებით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელებს ეკისრებათ. მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს, რომ დამსაქმებელმა მას დაავალა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ან ასეთი სამუშაოს შესრულებაზე კონკლუდენტური თანხმობა მიიღო. ამ მიზნით, კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა წარმოადგინეს ცვლის გრაფიკი და მორიგეობის გადაბარების დოკუმენტაცია (ასლი), რომელთა ნამდვილობას სადავოდ ხდის კასატორი, აპელირებს მათ სიყალბეზე და მიიჩნევს, რომ გადანყვეტილების მიღებისას სასამართლო ამ დოკუმენტებს არ უნდა დაეყრდნოს. კასატორის მითითებით, მოსარჩელეთა მიერ მტკიცებულება წარმოდგენილია ასლის სახით. მისი განმარტებით, მათ უწყებაში ზემოაღნიშნული დოკუმენტაცია მსგავსი ფორმით, მაგრამ არა შინაარსით, რეალურად ინახებოდა, თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ საბუთები იყო შიდა მოხმარების და მისი შენახვისთვის კანონით არ იყო განსაზღვრული რაიმე ვადა, კომპანიაში ხსენებული დოკუმენტის ორიგინალების მოძიება სასამართლოს მოსამზადებელი სხდომის დანიშვნის დროისთვის ვერ მოხერხდა. 12.2.2. კასატორის განმარტებით, მოსარჩელებს დამსაქმებელი კომპანიისათვის არც სახელშეკრულებო ურთიერთობის მანძილზე და არც დავის წამოწყების შემდგომ არასდროს არ მიუმართავთ ცვლის გრაფიკისა და მორიგეობის გადაბარების დოკუმენტების დედნების მოთხოვნით, შესაბამისად, არ არსებობს სასამართლოში სადავო დოკუმენტაციის მოსარჩელეთა მიერ წარმოუდგენლობის საპატიო მიზეზი.

12.2.3. კასატორის განმარტებით, სასამართლომ თვითნებურად განსაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განაკვეთი, რისი უფლებაც მას არ ჰქონდა. ამავდროულად, კასატორმა მიუთითა, რომ კონვენცია, რომლითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ, არ იყო რატიფიცირებული საქართველოს პარლამენტის მიერ. კასატორის მსჯელობით, მხარეები თავისუფალი ნების გამოვლენის ფარგლებში შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესზე და, ამდენად, სასამართლოს არ გააჩნდა საკანონმდებლო საფუძველი, გადაეხედა გარიგების კანონიერება და თავად დაედგინა ანაზღაურების ოდენობა.

12.2.4. კასატორის მტკიცებით, პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას წინ უძღვოდა დასაქმებულისათვის

12.2.4. კასატორის მოსაზრებით, არასწორია სასამართლოს მსჯელობა, რომ ხანდაზმულობაზე შედავება მხოლოდ საქმის მოსამზადებელ ეტაპზეა შესაძლებელი. ხანდაზმულობა სამართლებრივი მსჯელობის საგანია და მხარეს უნდა ჰქონდეს მასზე მითითების უფლება პირველი

ინსტანციის სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებამდე.

### **13. შეგებებული საკასაციო საჩივარი და მისი საფუძვლები:**

13. საკასაციო სასამართლოს შეგებებული საკასაციო საჩივრით მომართეს დასაქმებულებმა, რომლებმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვეს.

13.1 შეგებებული საკასაციო საჩივარი შემდეგ გარემოებებს ეფუძნება:

13.1.1. შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორთა მოსაზრებით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებლად სამართლიან განაკვეთს ხელფასის 2-მაგი ოდენობა შეადგენს.

### **14. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი:**

14.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 23 დეკემბრისა და 2022 წლის 10 მარტის განჩინებებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი და დასაქმებულთა შეგებებული საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო, ამავე პალატის 2022 წლის 25 მაისის განჩინებით, საკასაციო საჩივრები 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაშვებად იქნა ცნობილი.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ შეგებებული სარჩელის მოპასუხეთა საკასაციო საჩივრები არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

15. სსსკ-ის 410-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა ან გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

მოცემულ შემთხვევაში, კასატორთა და შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორთა პრეტენზიები, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორად განმარტა კანონი, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები, დაუსაბუთებელია.

16. განსახილველ შემთხვევაში, პირველი მოსარჩელე მოითხოვს მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და სამსა-

ხურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებათა ბათილად ცნობას, სამუშაოზე აღდგენას (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას. ეს მოთხოვნები სამართლებრივად დავის წარმოშობის დროს მოქმედი სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების 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) 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), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება, მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს. რაც შეეხება ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების შესახებ სახელშეკრულებო დათქმის ბათილად ცნობისა და ზეგანაკვეთურის შრომის ანაზღაურების ნორმის სასამართლოს მიერ მათ მიერ მითითებული ოდენობით განსაზღვრის თაობაზე მოსარჩელეთა ერთობლივ სასარჩელო მოთხოვნას, მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობა სსკ-ის 54-ე (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.) და სშკ-ის 17.4 (ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

17. საკასაციო პალატა, უწინარესად, პირველი მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების საკითხს შეაფასებს. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში სასამართლო ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადანყვეტილებაში

მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016). მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში გამორკვეულია, რომ დასაქმებულთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა ცალმხრივად შეწყვიტა 2018 წლის 13 ივლისის ბრძანების საფუძველზე. სადავო ბრძანების თანახმად, დასაქმებული სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, საკასაციო პალატის მსჯელობის საგანია მითითებული ნორმის წინაპირობების არსებობის შემოწმება და, ამ ნორმის დანაწესის სამართლებრივად სწორი ინტერპრეტაციის შედეგად, სადავო საკითხის სწორი სამართლებრივი კვალიფიკაცია.

17.1. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 კონტექსტით (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

17.2. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების შეფასებისას დამოუკიდებლად მოწმდება გამოყენებული დისციპლინური ზომის კანონიერება. ის უნდა იყოს ობიექტურად გამართლებული და საფუძველიანი. მას შემდეგ, რაც დადგინდება, დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების არსებითი დარღვევა, დამსაქმებელი, როგორც წესი, ვალდებულია,

უპირველესად, გამოიყენოს დისციპლინური ზომა – გაფრთხილება. ამას გამაფრთხილებელი ფუნქცია აქვს და მიზნად ისახავს დასაქმებულისათვის დამატებითი შანსის მიცემას, რათა ხელშეკრულება შეინარჩუნდეს. გამოყენებული დისციპლინური ზომა შეიძლება შემდგომი დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დარღვეული ვალდებულება იმ დარღვევის მსგავსია, რომლის მიმართაც განხორციელდა გაფრთხილება. ეს გამართლებულია, ვინაიდან გაფრთხილების მიზანია, დასაქმებულს მიეთითოს მსგავსი ქცევის განმეორების შესაძლო შედეგებზე. შესაბამისად, გაფრთხილების ფუნქცია სხვა ტიპისა და შინაარსის დარღვევასთან მიმართებით ვერ უზრუნველყოფს შესაბამის მიზანს. ამდენად, იმ შემთხვევაში, დასაქმებული გაფრთხილების სახდელის მის მიმართ გამოყენებიდან ერთი წლის განმავლობაში თუ განმეორებით დაარღვევს მსგავსი ტიპის ვალდებულებას, დამსაქმებელს აქვს, სპკ-ის 37-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის თ პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლის უფლება, რაც მან უნდა განახორციელოს შესაბამისი წესით. დისციპლინური ღონისძიების (თუნდაც მეორედ) გამოყენება ავტომატურად ვერ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას, ვინაიდან ის არის მხოლოდ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი და არა თავად მოშლა. (სოფიო ჩაჩავა, შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გვ. 109)

17.3. კონკრეტულ შემთხვევაში, როგორც საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, 2018 წლის 1-ელ მარტს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების გამო პირველ მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელი დაედო. ამ შემთხვევიდან რამდენიმე დღეში – 5 მარტს პირველ მოსარჩელეს დამსაქმებელმა ხელმოწერა გამოუცხადა საყვედური ამჯერად საწარმოს ტერიტორიაზე გადაადგილებული იმ ავტომანქანის შეუმონმბლობისთვის, რომლითაც დამსაქმებელი საწარმოდან საკვები პროდუქტის ნარჩენების მალულად გატანა ხდებოდა. 2018 წლის 11 ივლისის მოხსენებით ბარათის მიხედვით კი, რის შემდგომაც პირველი მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლეს, დასაქმებულმა ღამის საათების გარკვეული მონაკვეთები დაჰყო სასადილო ოთახში, რაც ხელმძღვანელი პირის მიერ დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულების დარღვევად შეფასდა.

17.4. ამრიგად, საკასაციო პალატის შეფასებით, 2018 წლის 5 მარტს დასაქმებულისათვის გამოცხადებული საყვედურის საფუძველად მითითებული ქმედება და იმავე წლის ივლისში დაცვის სამსახურის უფროსის მიერ მოხსენებით ბარათში აღწერილი სამსახურებრივი გადაცდო-



მა ერთგვაროვანია და გულისხმობს დაცვის სამსახურის მუშაკისათვის სამსახურებრივი ინსტრუქციით დაკისრებული მოვალეობის – ერთ შემთხვევაში, საწარმოს ტერიტორიაზე ავტომანქანების შემოწმების, ხოლო, მეორე შემთხვევაში, დაცვის ობიექტის მონიტორინგის ვალდებულების დარღვევაზე აპელირებას, რაც ფორმალურად ამართლებს სშკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნას, იმ შემთხვევაში თუ მუშაკი ვალდებულებას უხეშად დაარღვევდა.

17.5. საკასაციო პალატის შეფასებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა მცდარი სამართლებრივი დასკვნები გამოიტანეს დასაქმებულის მიმართ არაერთგვაროვანი სახდელის დადებისა და, აქედან გამომდინარე, სშკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნის საკანონმდებლო წინაპირობების არარსებობის თაობაზე. მართალია, 2018 წლის 2 და 5 მარტს დასაქმებულს დისციპლინური სახდელი დაედო არაერთგვაროვანი ქმედების – სამსახურში დაგვიანებისა და საწარმოს ტერიტორიაზე ავტომანქანის შეუმონმებლობის გამო, თუმცა მითითებულ შემთხვევებში დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებელმა დისციპლინურ ღონისძიებად გამოიყენა გაფრთხილების და არა სამსახურიდან დათხოვნის სამართლებრივი მექანიზმი, შესაბამისად, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებს უნდა შეეფასებინათ გათავისუფლების საფუძველად მითითებული დარღვევის ერთგვაროვნება მის წინსწრებად დადებული სახდელით გათვალისწინებულ გადაცდომასთან. საკასაციო პალატის განსჯით, ამ საკითხზე სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის ხარვეზის მიუხედავად, დასაქმებულის ქმედება ვერ შეფასდება მართლზომიერად, სახელდობრ:

17.5.1 დამსაქმებლის სამუშაო ინსტრუქციის თანახმად, დასაქმებულებს ევალებოდათ საწარმოს ტერიტორიიდან გასული საწარმოო მანქანების პერიოდული და არა მუდმივი კონტროლი. შრომით სამართლებრივ დავებზე მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური წესის გათვალისწინებით (საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე,

რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (მდრ: სუსგ. საქმე №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; საქმე №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი), სადავო სამართალური თეორიის ძლიერი მხარე – დამსაქმებელი იყო ვალდებული, სასამართლოს წინაშე დაემტკიცებინა, რომ დასაქმებულს უპირობოდ ევალეზობდა შესაბამისი სატრანსპორტო საშუალების შემოწმება და ამ მოვალეობის განუხორციელებლობით, მან არსებითად დაარღვია სამსახურებრივი ვალდებულება. ცხადია, თავისი არსით, დაცვის სამსახურში მუშაობა სწორედ დაცვის ობიექტის მიმართ განსაკუთრებულ გულისხმიერებას მოითხოვს, თუმცა, იმისთვის, რომ სასამართლომ შეაფასოს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ჯეროვნად შესრულების ან მის მიერ ვალდებულების არსებითად დარღვევის საკითხი, მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული დასაქმებულზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულების წესი და ფარგლები. დაცვის თანამშრომლის სამუშაო ინსტრუქციით ეს საკითხი მკაფიოდ არ ირკვევა, ბუნდოვანია, რა იგულისხმება პერიოდულ შემოწმებაში, შემოწმების სიხშირე და პერიოდული შემოწმება შემთხვევითი უნდა ყოფილიყო თუ კონკრეტულ საფუძველზე დამყარებული. ამ საკითხზე, დაცვის სამსახურის უფროსის მიერ სასამართლოს სხდომაზე მიცემული ჩვენების თანახმად, დაცვის თანამშრომელს ავტოსატრანსპორტო საშუალების შემოწმება ევალებოდა საეჭვო გარემოების აღმოჩენის შემთხვევაში, შესაბამისად უნდა შემოწმებულიყო არა ყოველდღიურად, არამედ მიზანშეწონილობიდან გამომდინარე – პერიოდულად. დამსაქმებელს მიმდინარე სამართალწარმოების ფარგლებში სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია რელევანტური მტკიცებულებები, იმ საკვანძო გარემოების დასადასტურებლად, რომ შესაბამისი ავტომანქანა აღძრავდა იმგვარ ეჭვს, რაც დაცვის სამსახურის თანამშრომელს მიუთითებდა მისი შემოწმების ვალდებულებაზე, შეუშინებლობა კი, შეიძლებოდა ბრალად შერაცხოდა დასაქმებულს. შესაბამისად, დასაქმებელმა ვერ შეძლო პირველი მოსარჩელის მიმართ სახდელის დადების მართლზომიერების დამტკიცება, რაც დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ 2018 წლის 5 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი წინაპირობას ქმნის. რაც შეეხება გათავისუფლების საფუძველად მითითებულ დისციპლინურ გადაცდომას, რომელიც ლამის მორიგეობის პერიოდში დასაქმებულის მიერ სასადილო ოთახში დაყოვნებას შეეხებოდა, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, დამსაქმებელმა ვერც ამ კონკრეტულ შემთხვევასთან მიმართებით ვერ წარმოუდგინა სასამართლოს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების არსებითად დარღვევის დამადასტურე-

ბელი სარწმუნო მტკიცებულებები. კერძოდ, საქმეზე არაა წარმოდგენილი მხარეთა შორის შეთანხმებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტაცია, რომელიც ცხადყოფდა, რომ შესაბამის საათებში დასაქმებულს ეკრძალებოდა სასაბუღალტრო ოთახში გარკვეული დროის გატარება ან რამდენ ხანს შეეძლო ყოფნა, ბუნებრივია, 24-საათიანი მორიგეობის ცვლაში დასაქმებულებისათვის გათვალისწინებული უნდა ყოფილიყო დასვენების პერიოდი, თუმცა დღის რა მონაკვეთში შეეძლო მას ესარგებლა დასვენების უფლებით, ან რა დროით ეს გარემოება სამუშაო განაწესით არ დგინდება. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დამსაქმებელი ვერ მიუთითებს ზიანზე, რაც დასაქმებულის სასაბუღალტრო ოთახში დაყოვნებამ გამოიწვია, შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, რომ დასაქმებულისათვის დისციპლინურ გადაცდომად შერაცხული ქმედება, სამუშაო ვალდებულების უხეშ დარღვევას წარმოადგენდა, რაც ერთი წლის განმავლობაში დისციპლინური სამართალდარღვევის განმეორებით ჩადენის შემთხვევაში მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნას სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაამართლებდა.

17.6. პირველმა მოსარჩელემ სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის 2018 წლის 2 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობაც მოითხოვა. გამომდინარე იქიდან, რომ კასატორი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმას მოითხოვს, საკასაციო პალატა დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ამ დისციპლინური ზომის მართლზომიერებასაც აფასებს. პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ ამ საკითხზე იურიდიულად დასაბუთებული გადანყვეტილება მიიღო, ვინაიდან, საქმის გარემოებათა შესწავლისა და გაანალიზების საფუძველზე იკვეთება, რომ მოსარჩელის მიერ სამსახურში დაგვიანებით არასაპატიო მიზეზით გამოცხადება, რაც დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენებას პროპორციულ მექანიზმად მიჩნევის განმაპირობებელია, საქმეზე წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულებით დადასტურებული არ არის. გარდა ამისა, ნიშანდობლივია ისიც, რომ სამსახურში დაგვიანებით დასაქმებულის სხვა დროსაც გამოცხადების თაობაზე დამსაქმებელს არ მიუთითებია, რაც სასამართლოს შესაძლებლობას მისცემდა, ემსჯელა – დასაქმებული რამდენად უდისციპლინოდ უდგებოდა სამუშაო ადგილზე დროულად გამოცხადებას. პალატას ყურადღების მიღმა არ რჩება ის საკითხიც, რომ დასაქმებულმა სამუშაოზე დაგვიანებით გამოცხადების შესახებ შემცველ კოლეგას შეატყობინა. მართალია, დასაქმებულს ამ შემთხვევაში არ დაუცავს მისი უშუალო ხელმძღვანელისათვის შეტყობინების ვალდებულება, თუმცა კოლეგის ინფორმირება საკუთარი სამსახურებრივი საქმიანობისადმი და-

საქმებულის კეთილსინდისიერ დამოკიდებულებაზე მიაწინებს. შესაბამისად, ბათილია პირველი მოსარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ 2018 წლის 2 მარტის ბრძანებაც.

17.8 დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების სამართლებრივი საფუძვლიანობის გაქარწყლების პარალელურად საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია დასაქმებულის შრომით უფლებებში რესტიტუციის სამართლებრივი საკითხის გადაჭრა.

17.8.1. საკასაციო პალატის განმარტებით, სამუშაოზე აღდგენის სასარჩელო მოთხოვნა, მას შემდეგ, რაც გამოიკვეთება დამსაქმებლის არამართლობიერი ქმედება, უპირველესად, უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის კონტექსტით. მითითებული ნორმის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყევტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყევტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი ეს შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016). ამდენად, შრომის კანონმდებლობა უპირატესად სწორედ დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენას მოიაზრებს დარღვეული უფლების რესტიტუციის ყველაზე უფრო სამართლიან ღონისძიებად, ერთადერთ დამაბრკოლებელ გარემოებად ამ უფლების გამოყენებისათვის კანონმდებლობა შესაბამის თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენის შეუძლებლობას (აღარ არსებობს ის სტუქტურული ერთეული, რომელშიც დასაქმებული მუშაობდა, დასაქმებულის მიერ დაკავებულ შტატზე სხვა პირი დასაქმდა და სხვა) უკავშირებს.

17.8.2. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორმა საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის გამომრიცხველი გარემოების სახით სასამართლოს წარუდგინა გათავისუფლებული პირის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე სხვა პირის დანიშვნის თაობაზე დამსაქმებლის 2022 წლის 22 მაისის ცნობა. საკასაციო პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ სსსკ-ის 407.1 მუხლით რეგლამენტირებული დანაწესის ფარგლებში საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, იმსჯელოს და შეაფასოს მხოლოდ ის მტკიცებულებები და ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც წარდგენილია და დადგენილია სააპელაციო სასამართლოს მიერ. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე საპრო-

ცესო კანონმდებლობა არ უშვებს ახალი მტკიცებულების წარდგენის შესაძლებლობას. როგორც მოცემულ შემთხვევაში ირკვევა, დამსაქმებელს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებში საქმის განხილვის ეტაპზე სასამართლოს წინაშე არ მიუთითებია მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე სხვა პირის დანიშვნის თაობაზე, ხოლო საკასაციო სასამართლო სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფარგლებში მოკლებულია შესაძლებლობას, დაუშვას საქმეზე ახალი მტკიცებულებები და დავის იურიდიული შედეგის განსაზღვრისას მას სამართლებრივი მნიშვნელობა მიანიჭოს.

18. რაც შეეხება ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების დამდგენი სახელშეკრულებო პირობის ბათილობას, ეს საკითხი სსკ-ის 54-ე მუხლის მოწესრიგების სფეროს განეკუთვნება, კერძოდ, სასამართლოს შეფასების საგანი, მხარეთა შეთანხმებით გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წესი ეწინააღმდეგება თუ არა კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, საჯარო წესრიგს ან მორალს.

18.1. ზეგანაკვეთური სამუშაო ნიშნავს სტანდარტულ სამუშაო კვირაზე მეტ სამუშაო დროს. უშუალოდ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების დამდგენი ნორმის კანონიერებაზე მსჯელობამდე, უპირველესად, არსებითი მნიშვნელობისაა დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისა და იმის განსაზღვრა, ფაქტობრივად დასაქმებულმა ზეგანაკვეთურად რამდენ ხანს იმუშავა. დავის წარმოშობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დასაქმებულს, როგორც მოსარჩელე მხარეს. მან დეტალურად უნდა მიანიშნოს სასამართლოს ინფორმაცია, თუ სამუშაო პერიოდის განმავლობაში, რომელ დღეებში და დღის რომელ მონაკვეთში, რამდენი ხნით მუშაობდა ზეგანაკვეთურად. ამასთანავე, უნდა იყოს მითითება იმაზე, რომ ზეგანაკვეთურად მუშაობა მას დაავალა დამსაქმებელმა ან არსებობდა კონკლუდენტური თანხმობა, დასაქმებულს დაეთმო ზედმეტი საათები მიმდინარე სამუშაოს შესრულებისათვის, რაც მას ხელშეკრულების თანახმად ევალებოდა (ქავთარაძე სალომე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს რეგულირება ქართული და გერმანული სამართლის მიხედვით, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, 2013, გვ 112)

18.2. კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულთან გაფორმებული შრომის კონტრაქტის შესაბამისად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეადგენდა კვირაში 48 საათს, საიდანაც 8 საათი ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისათვის დადგენილი ტარიფით უნდა ანაზღაურებულიყო. ამ სახელშეკრულებო დათქმით დამსაქმებელს სახელშეკრულებო დონეზე ჰქონდა ფაქტობრივად დეკლარირებული დასაქმებულთათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. მოსარჩელეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება – სამუშაოზე გამოცხადების ცვლის ამსახველი

განრიგი ადასტურებს დასაქმებულების მიერ არა მხოლოდ ხელშეკრულებით განსაზღვრული დროით, არამედ უფრო ხანგრძლივადაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. როგორც მხარეთა ახსნა-განმარტებითა და მოწმის ჩვენებით ირკვევა, შესასრულებელი სამუშაო 24-საათიანი ცვლით სამ დღეში ერთხელ მონაცვლეობით მუშაობას მოიცავდა, მხარეები სადავოდ არ ხდიან 24-საათიან ცვლაში მუშაობის რეჟიმს, ცვლაში მუშაობის არსი კი იმაში მდგომარეობს, რომ როდესაც სულ მცირე ორი დასაქმებული ერთსა და იმავე სამუშაო ფუნქციებს ასრულებს, რომლის განმავლობაშიც ისინი ერთმანეთს ენაცვლებიან მყარად დადგენილი და მოქნილი (germ:nach einer für sie überschaubaren Plan) გრაფიკის მიხედვით იმგვარად, რომ, ერთი დასაქმებული მუშაობს, მეორეს კი ამასობაში სამუშაოსაგან თავისუფალი დრო აქვს (იხ. გერმანიის შრომის სასამართლოს 1990 წლის 18 ივლისის გადაწყვეტილება APTVB II BE § 14 Nr.1 მოხსენიებულია ნაშრომში, ბაჯიანშვილი მ., სამუშაო დროის თავისებურებანი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით (შედარება გერმანიის შრომის სამართალთან), შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), II, 2013 გვ. 99). ცვლაში მუშაობის დროს, მითუმეტეს, როდესაც საუბარია 24-საათიან სამუშაო მორიგეობაზე, ნამუშევარი დროის აღრიცხვისთვის კვირის განმავლობაში ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის შეჯამებულად აღრიცხვის წესის გამოყენებაა მართებული. მოსარჩელებმა თავიანთ მტკიცების საგანს მიკუთვნებული გარემოების დასადასტურებლად, როგორც აღინიშნა, ცვლიანობის განრიგი წარმოადგინეს. საკასაციო პალატის განმარტებით, ცვლის გრაფიკი და მორიგეობის გადაბარების დოკუმენტაცია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა სამუშაოზე გამოცხადების კონტროლისათვის შემუშავებული დოკუმენტია, რომლითაც აღირიცხება დასაქმებულთა მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო. შესაბამისად, მტკიცებულების სახით წარმოდგენილი გრაფიკის მეშვეობით განსაზღვრადია დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების რაოდენობა, რომლის ანაზღაურებაც მართებს დამსაქმებელს. აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულთა სამუშაოზე გამოცხადების და სამუშაო დროის დამთავრების სათანადოდ აღრიცხვა არის დამსაქმებლის ზედამხედველობის სფერო და შესაბამის დოკუმენტაციაში ინფორმაციის მითითება დასაქმებულის ნებაზე დამოკიდებული არ არის. საკასაციო პალატის შეფასებით, განხილული მტკიცებულების წარმოდგენით მოსარჩელებმა დაძლიეს თავიანთი მტკიცების ტვირთი და შეძლეს სასამართლოს წინაშე დაემტკიცებინათ მათ მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. აღნიშნულის საპირწონედ მოპასუხე მხარეს ევალეზოდა სამართლებრივად ვარგისი ისეთი დოკუმენტაციის წარმოდგენა, რაც სადავო მტკიცებულების სამართლებრივ მნიშვნელო-

ბას გააქარწყლებდა. მოპასუხემ მხოლოდ დოკუმენტის ასლის სახით წარმოდგენის არამართებულობასა და მის სიყალბეზე მინიშნებით შემოიფარგლა, რაც შესაბამისი მხარისათვის ხელსაყრელ სამართლებრივ შედეგს ვერ უზრუნველყოფს. ჯერ ერთი, დოკუმენტის სიყალბე დადასტურებული უნდა იყოს კანონშესაბამისი წესით და, მეორეც, მოპასუხემ არ შეასრულა ცვლის გრაფიკისა და მორიგეობის განრიგის დედანი დოკუმენტების წარმოდგენის შესახებ სასამართლოს დავალება. ცხადია, ცვლიანობის განრიგს თავად დამსაქმებელი აწარმოებდა და მას ხელი მიუწვდებოდა დედანი დოკუმენტების წარმოდგენაზე, ამავდროულად, იმ შემთხვევაში, თუ ასლის სახით წარმოდგენილ გრაფიკში ასახული ინფორმაცია არ ასახავდა რეალობას, დედანი დოკუმენტის წარმოდგენა სწორედ მოპასუხის სამართლებრივ ინტერესში შედიოდა. მოპასუხის მტკიცება, რომ მათ საცავში სადავო მტკიცებულების დედანი დაცული არ არის, სასამართლოსთვის სარწმუნო და გასაზიარებელი არ არის. სასამართლო დავალების მოპასუხის მიერ არასაპატიო მიზეზით შეუსრულებლობა მოსარჩელის მიერ ასლის სახით წარმოდგენილი დოკუმენტებისათვის მტკიცებულებითი ძალის მინიჭებას და მტკიცების ტვირთის მოპასუხისათვის შებრუნებას განაპირობებს.

18.3. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ერთ-ერთ არსებით პირობას ამ ტიპის სამუშაოს დამსაქმებლის დავალებით შესრულების სავალდებულობა წარმოადგენს. კონკრეტულ შემთხვევაში, გარდა იმისა, რომ თავად ხელშეკრულებითვეა განსაზღვრული ყოველკვირეულად ნამუშევარი 48 საათიდან 8 საათის ზეგანაკვეთურად ანაზღაურება, რაც შესაბამისი დროის მიმართ ზეგანაკვეთური სამუშაოს დამსაქმებლის ინიციატივით შესრულების სამართლებრივ ბუნებას უსვამს ხაზს, თავად სამუშაოს სპეციფიკაც და დასაქმებულის სამუშაოზე გამოცხადების აღრიცხვის დამსაქმებლის მკაცრ კონტროლს დაქვემდებარებაც ცხადყოფს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესაბამისი დროით შესრულება დამსაქმებლის ნებიდან მომდინარეობდა. აქედან გამომდინარე, წინამდებარე დავის ფარგლებში დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურის სამუშაოს მითითებული საათობრივი დატვირთვით შესრულება, დადასტურებულ გარემოებას წარმოადგენს.

18.4. რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს, ის კანონმდებელმა მხარეთა შეთანხმების სფეროში მოაქცია. დავის წარმოშობის დროს მოქმედი სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. კანონმდებელი ფაქტობრივად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მინიმალურ სტანდარტს აწესებს. გაზრდილ ოდენობაში, რასაკვირველია, არ იგულისხმება ნორმირებული ხელფასის საათობრივი განაკვეთის სიმბოლური ზრდა. აღნიშ-

ნული საკითხის უკეთ გასაანალიზებლად საინტერესოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტი. ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციების მიხედვით, ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული განაკვეთი უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 25 პროცენტით (ზაქარია შველიძე, შრომითი პირობების მინიმალური სტანდარტები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 209, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf)). კანონმდებლის მიერ ანაზღაურების წესის დარღვევების ხელშეშკრელ მხარეთათვის მინდობა არ შეიძლება იქცეს ხელშეკრულების ძლიერი მხარის დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერი ქცევის წახალისების საშუალებად. ცხადია, დასაქმებული, რომელიც მოტივირებულია სამუშაოს მიღებით, იძულებულია, დასთანხმდეს დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერ შეთავაზებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესზე. სწორედ ასეთი შემთხვევაა განსახილველ შემთხვევაშიც, ზეგანაკვეთური სამუშაოს 1.01-მაგი ოდენობით ანაზღაურების შესახებ სახელშეკრულებო დათქმა, სიმბოლურ ხასიათს ატარებს. დამსაქმებელმა ხელშეკრულება ფორმალურად მიუსადაგა რა სშკ-ის 17.4 მუხლის დანაწესს, დასაქმებულს ფაქტობრივად სტანდარტული საათობრივი ანაზღაურების ტოლფასი ანაზღაურება შესთავაზა ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის. დამსაქმებლის მიერ მინიმალისტური მიდგომა ვერ ჩაითვლება კანონმდებლის ნების აღსრულებად. ის საკანონმდებლო რეფორმები და ცვლილებები, რაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელმა სამართალმა განიცადა, ერთმნიშვნელოვნად ცხადყოფს დასაქმებულის ინტერესის უზრუნველყოფი საკანონმდებლო პოლიტიკის შესახებ კანონმდებლის მიზანს. ამის ერთ-ერთი გამოხატულებაა ზეგანაკვეთური შრომის სავალდებულო წესით ანაზღაურების დამდგენი ნორმის იმპლემენტაცია შრომის კანონმდებლობაში, რაც შეეხება მისი ანაზღაურების წესს, მართალია, ეს საკითხი მხარეთა ნების ავტონომიის სფეროში მოექცა, თუმცა ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ზეგანაკვეთური შრომის სიმბოლური ანაზღაურება კანონშესაბამის დათქმად შეფასდეს. დასაქმებულის ინტერესი ადეკვატურად უნდა იყოს დაცული და ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება მნიშვნელოვნად აღემატებოდეს ჩვეულებრივი სამუშაო დროის ანაზღაურებას. შესაბამისად, საკასაციო პალატის განსჯით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა მართებულად გააბათილეს ზეგანაკვეთური ანაზღაურების დამდგენი სახელშეკრულებო ნორმა.

19. რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხელფასის ორმაგი ოდენობით ანაზღაურების თაობაზე შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორთა მოთხოვნას, დაუსაბუთებელია და მისი დაკმაყოფილების სა-



მართლებრივი საფუძველი არ არსებობს. სასამართლო ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფის განსაზღვრისას, ხელმძღვანელობს კონვენციური სტანდარტით. მართალია, ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციები რატიფიცირებული საქართველოში არაა, თუმცა ეს არ უზღუდავს სასამართლოს შესაძლებლობას, გაითვალისწინოს ამ საკითხის მონესრიგების ევროპული გამოცდილება. ამ შემთხვევაში, კონვენციაზე მითითება ხდება არა როგორც გამოსაყენებელ სამართალზე, არამედ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მინიმალური სტანდარტის გასაანალიზებლად.

20. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, რადგანაც კასატორებმა ვერ დაძლიეს გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთება დამაჯერებელ და სარწმუნო მტკიცებულებებზე მითითებით, არ არსებობს საკასაციო საჩივრისა და შეგებებული საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების კანონისმიერი საფუძველი.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 53-ე, 408-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. შპს „ჩ-ას“ საკასაციო საჩივარი და გ. ჯ-ისა და ზ. ჩ-ძის შეგებებული საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

# გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება

## გადანყვეტილება საპარტვილოს სახელით

№ას-1290-2021

2 თებერვალი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

შემადგენლობა: მ. ერემაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ვ. კაკაბაძე,  
ლ. მიქაბერიძე

**კასატორის მოთხოვნა:** გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და,  
ახალი გადანყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უა-  
რის თქმა

### აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. გ-ლი (შემდეგში – მოსარჩელე, კასატორი, დასაქმებული), ნე-  
რილობითი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, 2020 წლის 17 თე-  
ბერვლიდან დასაქმდა შპს „ა-ში“ (შემდეგში – მოპასუხე, აპელანტი,  
დამსაქმებელი, კომპანია) ცვლის სუპერვაიზერის თანამდებობაზე. და-  
საქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 1250 ლარით განი-  
საზღვრა.

2. შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ერთი წლით განისაზ-  
ღვრა, ხოლო შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან პირველი 3 (სამი)  
თვე გამოსაცდელ ვადად განისაზღვრა.

3. კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 17 მარტის ბრძანებით, პან-  
დემიასთან დაკავშირებით, ქვეყანაში შექმნილი მდგომარეობის გამო,  
კომპანიის სამმა ფილიალმა შეაჩერა ფუნქციონირება ქვეყანაში მდგო-  
მარეობის გამოსწორებამდე. კომპანიის ფილიალებში დასაქმებული ყვე-  
ლა თანამშრომელი, მათ შორის – მოსარჩელე დამსაქმებელთან მიღწე-  
ული შეთანხმების საფუძველზე 2020 წლის 17 მარტიდან ფილიალების  
გახსნამდე გავიდა არაანაზღაურებად შვებულებაში.

4. მოსარჩელესთან უხელფასო შვებულება დასრულდა 2020 წლის  
1-ელ ივნისს, კომპანიის დირექტორმა მითითებულ თარიღში გამოცე-  
მული №... ბრძანებით, COVID-19 პანდემიასთან დაკავშირებით ქვეყა-  
ნაში შექმნილი საგანგებო მდგომარეობის დასრულებისა და კვების ობი-  
ექტების ფუნქციონირების შეზღუდვის მოხსნის საფუძველზე, 2020  
წლის 1-ელი ივნისიდან განსაზღვრა სამუშაო პროცესის კომპანიის სა-  
მივე ფილიალში განახლება. ბრძანებაში ასევე მიეთითა, რომ – 2020

ნელს მიღებული თანამშრომლები, რომლებსაც 2020 წლის 17 მარტამდე არ ჰქონდათ დასრულებული 3 – თვიანი საგამოცდო ვადა, დარჩენილი პერიოდი ავტომატურად გაუგრძელდებოდათ სამუშაოზე დაბრუნების თარიღიდან (17 მარტიდან – 1-ელ ივნისამდე პერიოდი არ ჩაითვლებოდა საგამოცდო ვადაში).

5. დამსაქმებლის 2020 წლის 17 ივლისის №... ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ-ის) 9.3 პუნქტი, რომლის შესაბამისადაც დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს ან შეწყვიტოს დასაქმებულთან დადებული შრომიითი ხელშეკრულება.

## **6. სასარჩელო მოთხოვნა:**

6.1. დასაქმებულმა სასარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ, რომლითაც კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 1 ივნისისა და 17 ივლისის ბრძანებათა ბათილობა, სამუშაოზე აღდგენა და გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვა.

## **7. მოპასუხის პოზიცია:**

7.1. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლის წარდგენით უარყო სასარჩელის საფუძვლიანობა. მისი მტკიცებით, მოსარჩელემ გამოსაცდელ ვადაში ჩაიდინა უხეში გადაცდომა, მან 1.5 საათით დაავიანა სამსახურში, რის გამოც კვების ობიექტი 2 საათის დაგვიანებით გაიხსნა, შედეგად კი, კომპანიამ იზარალა. მოპასუხის განმარტებით, უხელფასო შვებულების შეწყვეტისა და სამსახურებრივი ურთიერთობების განახლებასთან ერთად გაგრძელდა გამოსაცდელი ვადის სამ თვიანი პერიოდიც, რაც დამსაქმებელს შესაძლებლობას აძლევდა, სამუშაოდან გაეთავისუფლებინა დასაქმებული. მოპასუხემ მოთხოვნის შემაფერხებელ გარემოებაზეც მიუთითა და აღნიშნა, რომ სასარჩელი ხანდაზმული იყო.

## **8. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:**

8.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 10 მარტის გადაწყვეტილებით, სასარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სასამართლომ ბათილად ცნო დამსაქმებლის მიერ გამოცემული სადავო ბრძანებები და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 8750 ლარის კომპენსაციის გადახდა დააკისრა. სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა, ვადიანი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო, არ დაკმაყოფილდა.

## **9. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი:**

9.1. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მო-

პასუხემ, რომელმაც მისი გაუქმება და, ახალი გადანაცვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

10. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და სამართლებრივი დასკვნები:

10.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 30 სექტემბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადანაცვეტილება.

10.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადანაცვეტილების 1-5 პუნქტებში მითითებული გარემოებები.

10.3. სააპელაციო პალატის შეფასებით, მოსარჩელისათვის შვებულების შემდგომ 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადის ავტომატურად გაგრძელების შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერი იყო, ვინაიდან, ასეთის შესაძლებლობას შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებდა. პალატის მოსაზრებით, გამოსაცდელი ვადის ათვლის/განსაზღვრის საკითხზე, დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივი ნების გამოვლენა არ განიხილებოდა საკმარისად,

10.4. პალატამ ამ საკითხზე გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, წინასწარ გაეთვალისწინებინა, რომ უზელფასო შვებულების პერიოდს შეიძლება გადაეფარა გამოსაცდელი ვადა, რა დროსაც მას უნდა ემსჯელა გამოსაცდელი ვადაში შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება – შეწყვეტაზე, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებულთან უნდა მიეღწია გამოსაცდელი ვადის ათვლისა და განსაზღვრის ნაწილში ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ წერილობითი შეთანხმებისათვის, რაც მისი მხრიდან არ განხორციელებულა.

10.5. სააპელაციო პალატის განსჯით, გამოსაცდელი ვადა დამოკიდებული იყო, კალენდარულ ვადაზე და კალენდარულად, როგორც კი ამოიწურებოდა მხარეთა მიერ შეთანხმებული 3 – თვიანი ვადა, შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადაც დასრულებულად მიიჩნეოდა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის დროისათვის, 2020 წლის 17 ივლისს, მოსარჩელე აღარ იმყოფებოდა გამოსაცდელ ვადაში და ამ საფუძვლით მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, გასაჩივრებული გადანაცვეტილებით მართებულად იქნა ცნობილი ბათილად.

## **11. საკასაციო მოთხოვნა და მისი საფუძვლები:**

11.1. აღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, რომელმაც მისი გაუქმება და, ახალი გადანაცვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

11.2. საკასაციო პრეტენზია შემდეგ გარემოებებს ეფუძნება:

11.2.1. კასატორის მტკიცებით, მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით, 17 მარტიდან შრომითი ურთიერთობა და მისი დასაწყისი საგამოცდო ვადა შეჩერებული იყო ობიექტის გახსნამდე. კასატორის მოსაზრებით, შეჩერების პერიოდში საგამოცდო სამთვიანი ვადა, როგორც საგამონაკლისო დრო, შრომით ურთიერთობებში უნდა შენარჩუნებულიყო, რათა დამსაქმებელს ჰქონოდა შესაძლებლობა, დასაქმებულთან მიმართებით ამოენურა საგამოცდო ვადის მიზანი. სხვაგვარად ეს პერიოდი დაკარგავდა თავის დანიშნულებას და იმ ინტერესს, რომელიც დამსაქმებელს ჰქონდა. შესაბამისად, საგამოცდო ვადის კალენდარულად გამოთვლისა და მისი 17 მაისს ამოწურვის თაობაზე სასამართლოს მსჯელობა, არ გამომდინარეობს საქმის გარემოებების სწორი ანალიზიდან.

11.2.2. კასატორის განმარტებით, საგამოცდო ვადის გაგრძელება, ათვლის დროის განსაზღვრა და სხვა დაუშვებელია, ვინაიდან მხოლოდ ერთხელ არის შესაძლებელი გამოსაცდელი ვადაზე შეთანხმება. აქედან გამომდინარე, მხარეებს არ შეეძლოთ, საგამოცდო ვადის გაგრძელებაზე დაედოთ შეთანხმება.

11.2.3. კასატორის შეხედულებით, 2020 წლის 17 ივლისს მოსარჩელის განთავისუფლებისათვის არსებობდა ობიექტური საფუძველი და იგი გამომდინარეობდა დამსაქმებლისათვის ზიანის მიმყენებელი გარემოებიდან, მოსარჩელე არ გამოცხადდა სამსახურში 1,5 სთ განმავლობაში, რის გამოც კვების ობიექტი ამ დროის მონაკვეთში არ მუშაობდა და კომპანიას მიაღდა ზიანი.

11.2.4. კასატორის მოსაზრებით, ქვემდგომმა ინსტანციის სასამართლოებმა არასწორად გამოიანგარიშეს კომპენსაციის ოდენობაც.

11.2.5. კასატორის მითითებით, მოსარჩელემ სარჩელი გასაჩივრების 30 – დღიანი ვადის დარღვევით წარადგინა, რის გამოც სარჩელი ხანდაზმული იყო. შესაგებელში ამ ფაქტზე მითითების მიუხედავად, სააპელაციო პალატამ არ იმსჯელა ამ საკითხზე, რაც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

## **12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი:**

12.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 17 დეკემბრის განჩინებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო, ამავე პალატის 2022 წლის 26 იანვრის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაშვებად იქნა ცნობილი.

## **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაა-

ნალიზებისა და საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემონმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოპასუხის საკასაციო განაცხადი დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

7. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორის პრეტენზიები სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტების არასწორად შეფასებისა და კანონის არასწორად განმარტებს შესახებ, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები სარჩელის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით, დასაბუთებულია.

8. განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის (დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქციით) 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 სასამართლოს 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 გამოწ-

ვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება, მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

9. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში სასამართლო ამონებებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სშკ-ის მე-9 მუხლის მესამე ნაწილი {მოქმედი რედაქციით 17.3. მუხლი}, რომელიც გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტას ანესრიგებს (დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება).

10. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში გამორკვეულია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ხელშეკრულება 2020 წლის 17 თებერვალს 1 წლის ვადით დაიდო, საიდანაც პირველი სამი თვე გამოსაცდელ ვადას შეადგენდა. ხელშეკრულების დადებიდან ერთი თვის თავზე ხელშემკვერელ მხარეებს შორის მიღწეული შეთანხმების შედეგად, ქვეყანაში შექმნილი ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობის გამო, დასაქმებული არაანაზღაურებად შვებულებაში გავიდა. დასაქმებულის თანხმობა უხელფასო შვებულებით სარგებლობაზე დასტურდება დამსაქმებლის 2020 წლის 17 მარტის ბრძანებაზე მისი ხელმოწერით და მიმდინარე სამართალწარმოების ფარგლებში ეს საკითხი დავას არ ინვევს. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 2020 წლის 1-ლი ივნისიდან განახლდა. კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოა გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის თარიღი და ამ კონტექსტში შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება. ამრიგად, საკასაციო პალატის განსჯის საგანია, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება ინვევს თუ არა გამოსაცდელი ვადის დინების შეჩერებას. ამ საკვანძო გარემოების განსაზღვრისას უმნიშვნელოვანეს სამართლებ-

რივ დატვირთვას იძენს, ერთი მხრივ, გამოსაცდელი ვადის ინსტიტუტის, ხოლო, მეორე მხრივ, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სამართლებრივი შედეგების გაანალიზება, მათი ურთიერთმიმართება.

11. გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანია, ხელშეკრულების მხარეებს მიეცეთ შესაძლებლობა, სამუშაო ადგილის და ერთმანეთის შესახებ შეექმნათ წარმოდგენა. დამსაქმებლის პერსპექტივით, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება იდება იმ მიზნით, რომ დადასტურდეს – შეესაბამება თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს. ეს არის ერთგვარი შეგუების პროცესი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის; თამარ ხაჭომია, გვ 181; [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf)). „...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 რედაქტორებით, თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ – გვ. 99)

11.1. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო პალატამ განმარტა, 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 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, 13.10.2017).



12. გამოსაცდელი ვადის დანიშნულების ანალიზის პარალელურად არსებითად გადამწყვეტია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სამართლებრივი მნიშვნელობის შეფასებაც. სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს სხვა მრავალთა შორის წარმოადგენს არაანაზღაურებადი შვებულება. შვებულების დროს დასაქმებული დროებით მონყვეტილია სამსახურებრივ საქმიანობას, შრომითი მოვალეობების შესრულებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ გამოსაცდელი ვადის პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანი – დამსაქმებელმა შეაფასოს დასაქმებულის შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან და განსაზღვროს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელების პერსპექტივა, ვერ მიიღწევა. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატის განსჯით, სააპელაციო პალატის მიერ გამოსაცდელი ვადის კალენდარულ პერიოდზე მიბმა და ამგვარად ათვლა ეწინააღმდეგება გამოსაცდელი ვადის სამართლებრივ ფუნქციას. გამოსაცდელი ვადის დანიშნულებისა და შვებულების სამართლებრივი დატვირთვის გათვალისწინებით, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეჩერების თანადროულად უნდა შეჩერდეს გამოსაცდელი ვადის დენის ათვლაც.

12.1. კონკრეტულ შემთხვევაში, 2020 წლის 17 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მხარეთა შორის დაწყებული შრომითი ურთიერთობა და მასთან ერთად გამოსაცდელი ვადის დენა შეჩერდა ამავე წლის 17 მარტს. ნიშანდობლივია, რომ მოსარჩელე არაანაზღაურებად შვებულებაში დამსაქმებელთან შეთანხმების საფუძველზე გავიდა, რითაც ერთგვარად, კონკლუდენტურად დაეთანხმა გამოსაცდელი ვადის შეჩერებასაც. ამ მოცემულობის გათვალისწინებით, 2020 წლის 1-ელ ივნისს, დასაქმებულმა გამოსაცდელი ვადის პირობებში განაახლა სამუშაოს შესრულება. საკასაციო პალატა ამ კონტექსტში, მიზანშეწონილად მიიჩნევს შეაფასოს დამსაქმებლის მიერ 2020 წლის 1-ელ ივნისს გამოცემულ ბრძანებაში გამოსაცდელი ვადის გაგრძელების თაობაზე მითითების იურიდიული მნიშვნელობა, რასთან დაკავშირებითაც აღნიშნავს, რომ მას ჰქონდა ინფორმაციული ხასიათი, ემსახურებოდა დასაქმებულთათვის მათი სამართლებრივი რეჟიმის შეხსენებას და არ მიუთითებდა დამსაქმებლის მიერ საპრობაციო პერიოდის გაგრძელების შესახებ ცალმხრივად გადაწყვეტილების მიღებაზე. უფრო მეტიც, კანონმდებლის მიზნებს და გამოსაცდელი ვადის ინსტიტუტის ფუნქციონალურ დატვირთვას, ვადის სწორედ დამსაქმებლის 2020 წლის 1-ელი ივნისის ბრძანებაში მითითებული წესით გამოთვლა შეე-

სატყვისება და დამსაქმებელს ხსენებულ ბრძანებაში გამოსაცდელი ვადაზე რომც არ მიეთითებინა, ეს საკითხი მაინც ამ წესით მონესრიგებას დაექვემდებარებოდა. საკასაციო პალატის შეფასებით, დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე გამოსაცდელი ვადა შეადგენდა რა სამ თვეს, 2020 წლის 17 ივლისს, დასაქმებული სამუშაოდან გათავისუფლების დროს ჯერ კიდევ გამოსაცდელი ვადის ქვეშ იმყოფებოდა, რაც კანონისმიერ შესაძლებლობას აძლევდა დამსაქმებელს, დასაქმებულთან შეენწყვიტა შრომითი ურთიერთობა.

13. საკასაციო პალატის განმარტებით, დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულება. ამ წესით დადებულ ხელშეკრულებაზე არ შეიძლება, გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია ამავე კოდექსის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას. სწორედ ამიტომ, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, თუ სშკ-ის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით, დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაში, ან თუნდაც გამოსაცდელ ვადაში ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელი აღჭურვა დისკრეციული უფლებამოსილებით, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს (შდრ.სუსგ №ას-142-134-2017, 18.04.2017წ). ამ შემთხვევაში, განმსაზღვრელია, დამსაქმებლის სუბიექტური ნება, შეესაბამება თუ არა დასაქმებული დაკავებულ თანამდებობას და არა ობიექტური კრიტერიუმი – დამსაქმებელი მართლზომიერად დაეყრდნო თუ არა პირის დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის კანონისმიერ საფუძველს, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის საფუძველზე მუშაკის თანამდებობიდან გათავისუფლების დროს სასამართლოს განსჯის საგანია. აქედან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, არ იკვეთება დამსაქმებლის ქმედების მართლზომიერების შეფასების სამართლებრივი საფუძველი.

14. კასატორი სადავოდ ხდის სარჩელის ხანდაზმულობის საკითხსაც, რისი გათვალისწინებითაც საკასაციო პალატა სარჩელის შემაფერხე-

ბელი შესაგებლის საფუძვლიანობასაც შეამოწმებს.

14.1. საქმეზე გამორკვეული ფაქტობრივი გარემოებები ცხადყოფს, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს თავდაპირველად 2020 წლის 14 აგვისტოს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების გასაჩივრებისათვის განსაზღვრულ 30 დღიან ვადაში მიმართა სარჩელით, თუმცა სასამართლომ ეს სარჩელი სსკ-ის 178-ე, 186-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებთან შეუსაბამობის გამო წარმოებაში არ მიიღო. 2020 წლის 16 სექტემბერს, დასაქმებულმა ხელმეორედ მიმართა სასამართლოს სარჩელით, რომელიც ამჟამად საკასაციო სასამართლოს განსჯის საგანია. განსახილველ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, მოსარჩელის მიერ თავდაპირველი და შემდგომი სარჩელის აღძვრის ქრონოლოგია და დროის შუალედი სარჩელთა წარდგენას შორის, ქმნის დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, რომ, სსკ-ის 140-ე მუხლის მოწესრიგების ფარგლებში, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა 2020 წლის 14 აგვისტოს და, ამდენად, დასაქმებულმა ხანდაზმულობის ვადის დაცვით მიმართა სასამართლოს დარღვეული შრომის უფლების დასაცავად, რაც ამ საკითხზე კასატორის პრეტენზიის საფუძვლიანობას გამორიცხავს.

14.2. გარდა ამისა, საკასაციო პალატა აქვე დასძენს, რომ, მართალია, სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლში მითითებულია სარჩელის განუხილველად დატოვების და არა საქმის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის თაობაზე, მაგრამ ნორმა უნდა განიმარტოს მისი დანიშნულების გათვალისწინებით და არა გამოყენებული ტერმინების სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობიდან გამომდინარე. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (მდრ. საქმე №ას-1586-1489-2012, 22 აპრილი, 2013 წელი). ამრიგად, საკასაციო პალატის განსჯით, ამ დათქმით კანონმდებელი აძლიერებს პირის დარღვეული უფლების დაცვის სტანდარტს.

15. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე,

თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი არ არსებობს, რადგან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელობს რა ამ საპროცესო დანაწესით, ახალი გადაწყვეტილებით არ აკმაყოფილებს მოსარჩელის მოთხოვნას.

16. 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 განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავდროულად მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული ნესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამდენად, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 350 ლარი და საკასაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 437.5 ლარი.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 53-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა ნ ე შ ი ბ ა:**

1. შპს. „ა-ა“-ს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 30 სექტემბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:
  - 2.1. მ. გ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
  3. მ. გ-ლს, შპს ა-ს სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 350 ლარი და საკასაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 437.5 ლარი;
  4. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

# **დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების წესი**

## **პრომის ანაზღაურების დაყოვნებისას პირგასამტეხლოს დაკისრება**

### **გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმით**

№ას-597-2020

10 დეკემბერი, 2020 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

**შემადგენლობა: ნ. ბაქაქური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ზ. ძლიერიშვილი,  
ე. გასიტაშვილი**

**დავის საგანი:** სახელფასო დავალიანების და პირგასამტეხლოს  
ანაზღაურება

#### **აღწერილობითი ნაწილი:**

1. 2017 წლის 4 იანვრიდან 2018 წლის 6 ნოემბრის ჩათვლით თ. ბ-ძე (შემდგომში – „მოსარჩელე“) მუშაობდა სს „ა.ე.კ“-ს (შემდგომში – „მოპასუხე“, „კომპანია“, „მოპასუხე კომპანია“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) იურისტად. მისი ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა: პირველი 6 თვე – 1300 ლარით; 2017 წლის 1 აგვისტოდან – 1500 ლარით; 2017 წლის ივნისიდან – 1800 ლარით და ამოღებული თანხების 5%-ით.

2. 2017 წლის 1 აგვისტოდან მოსარჩელე დაინიშნა იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე. 2018 წლის 26 ივნისის ბრძანებით მოსარჩელეს იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე ხელფასი – 1800 ლარი (ხელზე მისაღები), გაეზარდა 500 ლარით და იგი 2018 წლის 1 ივლისიდან განისაზღვრა 2300 ლარით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით – 2875 ლარი). ხელფასი უნდა ჩარიცხულიყო ყოველი თვის 25 რიცხვამდე, რასაც სარჩელში მითითებული დროის განმავლობაში მოპასუხე არღვევდა.

3. მოპასუხის 2018 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით დაინიშნა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად. ამ პოზიციაზე მოსარჩელე შეთავსებით დასაქმდა 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით. გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასის ოდენობა განისაზღვრებოდა თვეში

1300 აშშ დოლარით.

4. მოპასუხემ მოსარჩელეს ზიანის ანაზღაურების ანგარიშში დაუქვითა 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის 50% – 1150 ლარი (ხელზე მისაღები).

5. სარჩელში მითითებული პერიოდის განმავლობაში ხელფასის ანაზღაურება მოპასუხემ დააყოვნა ჯამში 129 დღით, რაც ამ პერიოდში მოსარჩელის საშუალო ხელფასის გაანგარიშებით შეადგენს 162 ლარსა და 54 თეთრს.

6. მოსარჩელეს არ მიუღია 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის ანაზღაურება, თვეში 1300 აშშ დოლარის ოდენობით.

**7. 2018 წლის 17 დეკემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში კომპანიის მიმართ და მოითხოვა:**

7.1. 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასიდან დაქვითული 50%-ის – 1150 ლარის მოპასუხისთვის დაკისრება;

7.2. 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისათვის მისაღები ხელფასის სახით 2071 აშშ დოლარისა და 43 ცენტის (5340,14 ლარის) მოპასუხისთვის დაკისრება. ასევე, მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების მოპასუხისთვის დაკისრება, 2336,31 ლარის ოდენობით;

7.3. მოპასუხისთვის 162,54 ლარის ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრება.

**8. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:**

8.1. მოსარჩელე 2017 წლის 4 იანვრიდან 2018 წლის 6 ნოემბრის ჩათვლით მუშაობდა მოპასუხე კომპანიის იურისტად. მოსარჩელეს 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასის მხოლოდ ნახევარი ჩაერიცხა. მან 27 ნოემბერს განცხადებით მიმართა კომპანიას, თუმცა პასუხი არ მიუღია;

8.2. 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით მოსარჩელე დაინიშნა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად, რისთვისაც მას უნდა მიეღო ხელფასი. ამ პოზიციაზე შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენდა 1500 აშშ დოლარს, თუმცა მოსარჩელეს ამ მოვალეობის შესრულებისათვის ანაზღაურება არ მიუღია. მოსარჩელეს ასევე უნდა აუნაზღაურდეს გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი 77 საათი;

8.3. მოპასუხე სისტემატურად არღვევდა ხელფასის გადახდის ვა-

დებს, რამაც, საერთო ჯამში, 129 დაყოვნებული დღე შეადგინა. მოსარჩელის საშუალო ხელფასის – 1800 ლარის 0,07% შეადგენს 1,26 ლარს. შესაბამისად, მოპასუხემ ხელფასის დაყოვნებისთვის მოსარჩელეს 162,54 ლარი უნდა გადაუხადოს.

### **9. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ:**

9.1. მოსარჩელე დროის მითითებულ მონაკვეთში მუშაობდა კომპანიის იურისტად და მისი ხელფასი 2018 წლის 1 ივნისიდან შეადგენდა 2300 ლარს. მოსარჩელემ ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეზე ვერ შეძლო კომპანიის ინტერესების დაცვა. კერძოდ, გაუშვა სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა. აღნიშნულის გამო, მოპასუხე იძულებული გახდა კანონიერად დათხოვნილი პირი აღედგინა სამსახურში და მისთვის აენაზღაურებინა განაცდური ხელფასი, რითაც კომპანიას ზიანი მიაღდა. აღნიშნული გარემოების გამო, კომპანიამ მოსარჩელეს ხელფასის 49% დაუკავა;

9.2. მოსარჩელე 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით ასრულებდა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობას, თუმცა მას შეთავსებით სამუშაოსათვის არ უნდა მიეღო ხელფასი 1500 აშშ დოლარის ოდენობით. რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მოსარჩელეს ზეგანაკვეთური სამუშაო არ შეუსრულებია. შესაბამისად, არ არსებობს მისი ანაზღაურების საფუძველი. არ არსებობს მხარეთა შეთანხმება ან ადმინისტრაციის გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე ვალდებული იყო შეესრულებინა ზეგანაკვეთური სამუშაო;

9.3. მოსარჩელე 2017-2018 წლამდე პერიოდში ხელფასის რამდენიმე დღით დაყოვნების გამო ითხოვს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0,07%-ის, საერთო ჯამში, 162,54 ლარის მოპასუხისთვის დაკისრებას. მოსარჩელეს დავა უნდა დაენყო მაშინ, როდესაც უფლების დარღვევის შესახებ შეიტყო. მოსარჩელეს კანონით დადგენილი წესით არ მოუთხოვია ხელფასის რამდენიმე დღით დაგვიანებით გამოწვეული ზიანის სახით 0,07%-ის გადახდა. აღნიშნულის გამო, სარჩელში მითითებულ დროის მონაკვეთში პრეტენზიის გამოუთქმელად ხელფასის მიღებით მოსარჩელემ დაადასტურა ფულადი ვალდებულების შეწყვეტის ფაქტი.

10. 2019 წლის 30 იანვრის მოსამზადებელ სხდომაზე მოსარჩელემ წარადგინა შუამდგომლობა კომპანიის ყოფილი გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის, ა. ბ-ოს მიერ თავისი სახელფასო განაკვეთის შესახებ მოსარჩელისთვის ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიწერილი ინფორმაციის დამატებითი მტკიცებულების სახით საქმისათვის დართვის თაობაზე. მოსარჩელის მითითებით, მან გაყიდვების დეპარტამენტის საქმეები ა. ბ-ოსგან გადაიბარა. მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ ამ

მტკიცებულებით დასტურდებოდა ა. ბ-ოს ზუსტი სახელფასო განაკვეთის ოდენობა. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი ამცირებდა სასარჩელო მოთხოვნის ოდენობას და იგი 7501,19 ლარს შეადგენდა.

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ შრომის ანაზღაურების დავალიანების სახით დაეკისრა 8651 ლარისა და 19 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა პირგასამტეხლოს სახით 162 ლარისა და 54 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

12. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოპასუხემ წარადგინა სააპელაციო საჩივარი.

13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 მარტის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილება.

14. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-6 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

15. სააპელაციო პალატის მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მოითხოვა, მოპასუხისათვის 2018 წლის სექტემბრის თვის დაქვითული ხელფასის – 1150 ლარის ანაზღაურების დაკისრება, ასევე, მოპასუხისთვის 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისათვის მისაღები ხელფასის სახით, 7501 ლარისა და 19 თეთრის ანაზღაურების დაკისრება; მოპასუხისთვის მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაკისრება 1461 ლარისა და 68 თეთრის ოდენობით; მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს ანაზღაურების დაკისრება 162 ლარისა და 54 თეთრის ოდენობით. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა შრომის ანაზღაურების დავალიანების სახით 8651 ლარისა და 19 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) (1150+7501,19 ლარი). ასევე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა პირგასამტეხლოს სახით 162 ლარისა და 54 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინ-



ნარე, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოპასუხის პრეტენზია, რომ სასამართლომ მოსარჩელე მხარეს მიაკუთვნა იმაზე მეტი, ვიდრე ის ითხოვდა.

16. სააპელაციო პალატის მითითებით, მოპასუხის სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ 8651,19 ლარს შეადგენდა, რაც მართებულად დაეკისრა კომპანიას.

17. სააპელაციო პალატის მითითებით, სარჩელის დავის საგანი იყო მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების გადახდის დაკისრება. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნის ფაქტობრივი საფუძველი მოპასუხესთან არსებული შრომითი ურთიერთობა იყო. ამ მოცემულობაში კი, გასათვალისწინებელი იყო შრომით-სამართლებრივ დავებთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა, რომელიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი დავის განხილვისას მტკიცების ტვირთის განაწილებას შეეხება. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს გააჩნდა მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოსათვის წარედგინა მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობებს და არ უნდა მისცემოდა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსისათვის დადგენილი სარგო. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სასამართლოს მიერ დადგენილად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებების საწინააღმდეგოდ მოპასუხეს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარუდგენია.

18. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხეს ეკისრებოდა მოსარჩელისათვის 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის ანაზღაურება, თვეში 1300 აშშ დოლარის ოდენობით, რაც ზემოაღნიშნული დროის განმავლობაში 7501 ლარსა და 19 თეთრს შეადგენდა.

19. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტზე, შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (№ას-268-255-2016) არსებულ განმარტებებზე და დაასკვნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებლის მხრიდან დარღვეული იყო სახელფასო დავალიანების გადახდის გრაფიკი. კერძოდ, სააპელაციო პალატის მითითებით, ხელფასის ანაზღაურება მოპასუხემ 129 დღით დააყოვნა, რაც ამ პერიოდში მოსარჩელის საშუალო ხელფასის გაანგარიშებით 162,54 ლარს შეადგენდა.

20. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და საქმის დაბრუნება სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად.

### **21. საკასაციო საჩივარი ემყარება შემდეგ საფუძვლებს:**

21.1. მოსარჩელე სარჩელში უთითებდა, რომ გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი 1500 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს შეადგენდა. მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნის მიხედვით, 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსისთვის დასარიცხი ხელფასი 2071,4 აშშ დოლარს (5340,14 ლარს) შეადგენდა. მოსარჩელემ აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნა შეამცირა იმ მოტივით, რომ გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი აღმორჩნდა არა 1500 აშშ დოლარი, არამედ – 1300 აშშ დოლარი. მოთხოვნის შემცირების შემდეგ უნდა შემცირებულიყო 5340 ლარი. პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოებმა მოსარჩელეს მიაკუთვნეს 7501,19 ლარი, იმაზე მეტი, ვიდრე იგი ითხოვდა;

21.2. 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტომდე არის 41 დღე ( $2+31+8=41$ ). მოსარჩელის მითითებით, დროის ამ მონაკვეთში ერთი აშშ დოლარის ფასი იყო 2,578 ლარი. ერთ დღეში მისაღები ხელფასი არის 1300 აშშ დოლარი გაყოფილი 30 დღეზე, რაც შეადგენს 43,33 აშშ დოლარს. 41 დღეში მისაღები ხელფასი არის –  $43,33 \times 41 = 1776,53$  აშშ დოლარი, რაც შეადგენს  $1776,53 \times 2,578 = 4579,89$  ლარს და არა მეორე სასარჩელო მოთხოვნაში მითითებულ 5340,14 ლარს;

21.3. მოსარჩელის მითითებით, ერთი აშშ დოლარის ფასი იყო 2,578 ლარი, რაც სინამდვილეს არ შეესაბამება. ერთი აშშ დოლარის ღირებულებამ ამ ნიშნულს (2,5773) 2018 წლის 17 აგვისტოს მიაღწია, ხოლო სარჩელში მითითებულ დროის მონაკვეთში (2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით) 2,4535 – 2,4604-ის ფარგლებში მერყეობდა. 2018 წლის 29 ივნისს ერთი აშშ დოლარის ღირებულება იყო 2,4533 ლარი, ხოლო 2018 წლის 8 აგვისტოს – 2,46 ლარი. აღნიშნულის გათვალისწინებით,  $1776,53$  აშშ დოლარი  $4370,97441$  ლარს შეადგენს ( $1776,53 \times 2,4604$ ) (2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით ყველაზე მაღალი ნიშნულის 2,4604 გათვალისწინებით). გასაჩივრებული განჩინების მიხედვით, აღნიშნული რიცხვი 7501 ლარს შეადგენს (41-დღიანი მონაკვეთი, თვეში 1300 აშშ დოლარი, 1 აშშ დოლარის ფასი – 2,578 ლარი). ამრიგად, მოსარჩელეს მიეკუთვნა მოთხოვნილზე მეტი. მოსარჩელე მოთხოვნის შემცირებამდე (1500 აშშ დოლარის 1300 აშშ დოლარამდე შემცირებამდე) 5340,14 ლარს ითხოვდა. სასამართლომ კი 7501 ლარი მიაკუთვნა;

21.4. პირველი სასარჩელო მოთხოვნა იყო მოპასუხისთვის ნახევარი თვის ხელფასის 1150 ლარის დაკისრება. მეორე სასარჩელო მოთხოვნა

იყო 5340,14 ლარისა (შეთავსებითი სამუშაოსთვის) (თვეში 1500 აშშ დოლარის ოდენობით, ერთი აშშ დოლარის ფასი – 2,578 ლარი, 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით) და 2336 ლარის (ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ასანაზღაურებლად) მოპასუხისთვის დაკისრება. მესამე სასარჩელო მოთხოვნა იყო პირგასამტეხლოს სახით მოპასუხისთვის 162,54 ლარის დაკისრება. საერთო ჯამში –  $1150 + 5340,14 + 2336 + 162,54 = 8988,68$  ლარი. მოსარჩელის გაანგარიშებით მოთხოვნათა ჯამი 7988,99 ლარს შეადგენდა. მოსარჩელემ შეამცირა სასარჩელო მოთხოვნა, მიუთითა, რომ გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი იყო არა 1500 აშშ დოლარი, არამედ – 1300 აშშ დოლარი, თუმცა ვერ დააზუსტა რამდენით შეამცირა მოთხოვნა. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მხარის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნაწილში. შესაბამისად, მოთხოვნათა ჯამს – 8988,68 ლარს – უნდა გამოკლებოდა 2336 ლარი და უნდა გამოკლებოდა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისთვის 41 დღეზე ხელფასი, ანუ გაანგარიშება უნდა მომხდარიყო 1500 აშშ დოლარის ნაცვლად 1300 აშშ დოლარზე.  $8988,68 - 2336 = 6652,68$ . მოსარჩელე სარჩელის ფასად უთითებდა 7988,99 ლარს. შესაბამისად,  $7988,99 - 2336 = 5652,99$ . ამ თანხას უნდა გამოკლებოდა იმ ოდენობის თანხა რა ოდენობითაც მოსარჩელემ შეამცირა სასარჩელო მოთხოვნა (1300 აშშ დოლარამდე). ასეთ პირობებში, სასამართლომ მხარეს მიაკუთვნა 8651 ლარი;

21.5. მოპასუხეს არასწორად დაეკისრა პირგასამტეხლოს სახით 162,54 ლარის გადახდა. მოსარჩელე ითხოვდა მოპასუხისთვის ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის 0,07%-ის დაკისრებას, 2 წლის განმავლობაში (რეგულარულად ხელფასის დაგვიანების გამო). სამოქალაქო კოდექსის 403-ე მუხლის დანაწესი ვრცელდება როგორც სახელშეკრულებო, ისე კანონისმიერ ფულად ვალდებულებაზე, მათ შორის, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ვალდებულებებზე. სამოქალაქო კოდექსის 429-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ფულადი ვალდებულება მოიცავს როგორც ძირითად ვალს, ისე ამ ფულის პროცენტსაც. ამიტომ ვალდებულება მხოლოდ მაშინ ითვლება შესრულებულად, თუ გადახდილია ძირითადი ვალიც და მისი პროცენტიც. პრაქტიკაში, როგორც წესი, შესრულების შესახებ ქვითარი ეხება მთლიანად ვალდებულებას და, არც თუ იშვიათად, არაფერს ამბობს პროცენტზე. აქვს თუ არა ასეთ შემთხვევაში კრედიტორს უფლება ცალკე მოითხოვოს პროცენტის ანაზღაურებაც? ამ კითხვაზე პასუხს იძლევა 429-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის თანახმად, თუ ვალის მიღების დოკუმენტში არაფერია ნათქვამი პროცენტის შესახებ, იგულისხმება, რომ პროცენტიც გადახდილია და ფულადი ვალდებულებაც მთლიანად შენ-

ყვეტილია. მოპასუხემ დაადასტურა, რომ ხელფასი მართლაც დაგვიანებით გაიცემოდა, თუმცა მოსარჩელე ხელფასს 2 წლის განმავლობაში იღებდა. ფულადი ვალდებულების შესრულების დამადასტურებელ დოკუმენტებში ხელფასის დაგვიანების გამო წარმოშობილ დავალიანებაზე არაფერი იყო ნათქვამი. შესაბამისად, იგულისხმება, რომ მოსარჩელეს მიღებული ჰქონდა პროცენტიც. მას ცალკე პროცენტის მოთხოვნის უფლება არ აქვს. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოპასუხის ამ მოსაზრებასთან დაკავშირებით მიუთითა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 429-ე მუხლის მე-2 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ სასესხო ურთიერთობებზე. თუ სამოქალაქო კოდექსის 429-ე მუხლის მე-2 ნაწილი არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ფულადი ვალდებულებების მიმართ, მაშინ სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა სამოქალაქო კოდექსის მე-5 მუხლით და გამოეყენებინა ყველაზე უფრო მსგავსი ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლის ნორმა;

21.6. სასამართლომ უსაფუძვლოდ დააკმაყოფილა მოსარჩელის პირველი სასარჩელო მოთხოვნა ხელფასის 50%-ის, 1150 ლარის მოპასუხისთვის დაკისრების შესახებ. საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვისას მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მან, დამსაქმებლის მითითების მიუხედავად, არ გაასაჩივრა ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილება, რადგან ის არ არის ადვოკატი და არ აქვს სააპელაციო სასამართლოში საქმის წარმოების უფლება (მის ამ ახსნა-განმარტებაზე არაფერია ნათქვამი სასამართლო გადაწყვეტილებებში, შესაბამისად, სასამართლოს მიერ ეს გარემოება შეფასებული არ არის). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ორგანიზაციის წარმომადგენელს, მათ შორის, არა ადვოკატს აძლევს შესაძლებლობას მიიღოს მონაწილეობა საქმის განხილვაში – იყოს წარმომადგენელი. სასამართლომ უსაფუძვლოდ ჩათვალა, რომ მოსარჩელეს შეეძლო კვალიფიციურად და ჯეროვნად შეესრულებინა ნაკისრი ვალდებულება;

21.7. სასამართლომ არასწორად განმარტა „შეთავსების“ ცნება. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობას მოსარჩელე ასრულებდა დროის ერთსა და იმავე მონაკვეთში. მას ამ მოვალეობის დაკისრების გამო წინასწარ დაურიცხეს 500 ლარი. ორივე ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ შეუსრულებია ზეგანაკვეთური სამუშაო. ერთი მხრივ, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე კვირაში მუშაობდა 40 საათს, მეორეს მხრივ, კი დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ძირითადი სამუშაოსგან თავისუფალ დროს ასრულებდა სხვა ანაზღაურებად სამუშაოს.

22. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 11 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

23. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

24. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 მარტის განჩინება და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

25. საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში [სსსკ-ის 404.1. მუხლის პირველი წინადადება]. საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) [სსსკ-ის 407-ე მუხლი].

26. თავდაპირველად, საკასაციო პალატა იმსჯელებს კასატორის იმ პრეტენზიაზე, რომ პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოებმა მოსარჩელეს მიაკუთვნეს იმაზე მეტი თანხა, ვიდრე იგი სარჩელით ითხოვდა.

27. კასატორის ზემოაღნიშნული პრეტენზიის შემოწმების მიზნით საკასაციო პალატა, უპირველეს ყოვლისა, მიუთითებს მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნებზე. მოსარჩელე სარჩელით ითხოვდა:

ა) 2018 წლის სექტემბრის თვის დაქვითული ხელფასის – 1150 ლარის მოპასუხისთვის დაკისრებას;

ბ) 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისათვის მისაღები ხელფასის სახით 2071 აშშ დოლარისა და 43 ცენტის (5340,14 ლარის) მოპასუხისთვის დაკისრებას. ასევე, მოსარჩელის მიერ ამ მოვალეობის შეს-

რულებისას ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას 2336,31 ლარის ოდენობით;

გ) მოპასუხისთვის 162,54 ლარის ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას.

28. 2019 წლის 30 იანვრის მოსამზადებელ სხდომაზე მოსარჩელემ წარადგინა შუამდგომლობა სასარჩელო მოთხოვნის შემცირების თაობაზე. მოსარჩელის განმარტებით, იგი სასარჩელო მოთხოვნას ამცირებდა, რადგან მისთვის ცნობილი გახდა, რომ ყოფილი გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი შეადგენდა არა 1500 აშშ დოლარს, არამედ – 1300 აშშ დოლარს. აღნიშნულის გამო, მოსარჩელემ მოპასუხისათვის 7501,19 ლარის დაკისრება მოითხოვა.

29. საკასაციო პალატა ეთანხმება კასატორს, რომ გასაჩივრებული განჩინებით (რომლითაც ძალაში დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება) მოპასუხეს არასწორად დაეკისრა მოსარჩელისათვის 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის ანაზღაურება 7501,19 ლარის ოდენობით.

30. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოსარჩელე ამ მოვალეობის შესრულებისათვის ხელფასის სახით, აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნის შემცირებამდე, მოპასუხისათვის 5340,14 ლარის დაკისრებას ითხოვდა. მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნა შეამცირა იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ ყოფილი გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი შეადგენდა არა 1500 აშშ დოლარს, არამედ – 1300 აშშ დოლარს. შესაბამისად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისთვის მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ოდენობა უნდა გამოითვალოს შემდეგნაირად: 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით პერიოდი მოიცავს 41 დღეს (29, 30 ივნისი; ივლისის 31 დღე; აგვისტოს 8 დღე). დადგენილია, რომ კომპანიაში გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი განისაზღვრებოდა თვეში 1300 აშშ დოლარით. შესაბამისად, ამ თანამდებობაზე 41 დღის ხელფასის ოდენობა 1776,67 აშშ დოლარია (1300 აშშ დოლარი : 30 დღეზე x 41 დღეზე), რაც 4580,25 ლარს (1776,67 აშშ დოლარი x 2,578) შეადგენს.

31. ამრიგად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისთვის ხელფასის სახით მოსარჩელეს უნდა მიეკუთვნოს არა 7501,19 ლარი, არამედ – 4580,25 ლარი.

32. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას იმას-

თან დაკავშირებით, რომ ზემოაღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობდა.

33. ევროპის სოციალური ქარტიის (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ ეფექტიანად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. მაშასადამე, ქარტია განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებას მიიღოს ანაზღაურება შრომითი მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ, რაც უზრუნველყოფილია ეროვნული კანონმდებლობითაც. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

34. საქმის მასალებით დადგენილია და არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ, რომ მოპასუხის 2018 წლის 28 ივნისის გადანაცვლებით მოსარჩელე იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობასთან შეთავსებით დაინიშნა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად. ამ პოზიციაზე მოსარჩელე შეთავსებით დასაქმდა 2018 წლის 29 ივნისიდან ამავე წლის 8 აგვისტოს ჩათვლით. დადგენილია ასევე, რომ გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის ხელფასის ოდენობა განისაზღვრებოდა თვეში 1300 აშშ დოლარით. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს დაეკისრა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება, ივარაუდება, რომ მას უნდა მიეღო შესაბამისი თანამდებობრივი სარგოც. სანინალმდეგოს მტკიცების ტვირთი კი მოპასუხე მხარეს ეკისრება, რაც მან სათანადოდ ვერ გასწია და სასამართლოს საკუთარი პოზიციის დამადასტურებელი სარწმუნო მტკიცებულებები ვერ წარუდგინა.

35. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ მოსარჩელეს გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისთვის ნინასწარ დაურიცხეს 500 ლარი.

36. საქმის მასალებით, მართალია, დადგენილია, რომ 2018 წლის 26 ივნისის ბრძანებით მოსარჩელეს ხელფასი – 1800 ლარი (ხელზე მისაღები), გაეზარდა 500 ლარით და იგი 2018 წლის 1 ივლისიდან განისაზღვრა 2300 ლარით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით – 2875 ლარი). თუმცა აღნიშნული ბრძანებიდან ირკვევა, რომ მოსარჩელეს ხელფასი გაეზარდა იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე. ბრძანებაში მითითებული არ არის, რომ ხელფასის გაზრდა გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებას უკავშირდებოდა. სა-

კასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ მოსარჩელეს ხელფასი 2018 წლის 26 ივნისის ბრძანებით გაეზარდა. ბრძანებით განისაზღვრა, რომ მოსარჩელეს ხელფასი 2018 წლის პირველი ივლისიდან გაეზრდებოდა. რაც შეეხება გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებას, მოსარჩელეს აღნიშნული მოვალეობა 2018 წლის 28 ივნისის ბრძანებით დაეკისრა, 2018 წლის 29 ივნისიდან. ამრიგად, საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ მოსარჩელის ხელფასის გაზრდა მისთვის გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულების დაკისრებამ განაპირობა.

37. კასატორი მის მიერ წარმოდგენილ საკასაციო საჩივარში მიუთითებს, რომ მოსარჩელის განმარტებით, ერთი აშშ დოლარის ღირებულება 2,578 ლარს შეადგენდა, რაც სინამდვილეს არ შეესაბამება. კასატორის მითითებით, ერთი აშშ დოლარის ფასმა ამ ნიშნულს (2,5773) 2018 წლის 17 აგვისტოს მიაღწია, ხოლო 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით იგი 2,4535 – 2,4604-ის ფარგლებში მერყეობდა.

38. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით მოპასუხეს არც შესაგებლით და არც მოსამზადებელ სხდომაზე კვალიფიციური შედავება არ განუხორციელებია (იხ. შესაგებელი).

39. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს.

40. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ „საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილია მოპასუხის მიერ კონკრეტული (კვალიფიციური) შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება, კერძოდ, სსსკ-ის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, დგინდება, რომ მოპასუხე უნდა შეედავოს მოსარჩელის გამართულ, დასაბუთებულ მოთხოვნას ანუ დავის გადაწყვეტისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტობრივ გარემოებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები (და არა მისი სამართლებრივი შეხედულებები) დამტკიცებულად ითვლება“ (იხ. სუსგ საქმე №ას-201-2019, 8 მაისი, 2019 წელი).

41. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ, რადგან მოპასუხის მიერ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელში მითითებული გარემოება ვა-



ლუტის კურსთან დაკავშირებით შედაცებული არ ყოფილა, იგი დადგენილად ითვლება.

42. საკასაციო პალატა კასატორის ვერც იმ პრეტენზიას გაიზიარებს, რომ სასამართლომ უსაფუძვლოდ დააკმაყოფილა მოსარჩელის პირველი სასარჩელო მოთხოვნა ხელფასიდან დაქვითული 50%-ის, 1 150 ლარის მოპასუხისთვის დაკისრების თაობაზე.

43. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ საქმისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების განსაზღვრის შემდეგ სასამართლომ უნდა განსაზღვროს სადავო და უდავო ფაქტები. სადავო ფაქტები მტკიცების საგანში შემავალ ფაქტებს წარმოადგენს და მტკიცების ტვირთის განაწილების პროცესიც სწორედ აქ ჰპოვებს გამოვლინებას. სასამართლომ, როგორც საპროცესო საქმიანობის სუბიექტმა, მტკიცების ტვირთი იმგვარად უნდა გაანაწილოს, რომ საფრთხე არ შეექმნას მხარეთა მატერიალურ-სამართლებრივი უფლების რეალიზაციას. მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი პროცესუალური წესი მოცემულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლში, რომლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოცემული მუხლის საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლთან ერთობლიობაში განხილვის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ მხარეს, რომელმაც სასამართლოს მიმართა მოთხოვნით, აწევს როგორც ამ მოთხოვნის საფუძვლად არსებული ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ანუ მტკიცებულებების წარდგენის ტვირთი (იხ. სუსგ საქმე №ას-1485-1401-2012, 2013 წლის 11 ნოემბერი).

44. მხარეთა მიერ მტკიცების ტვირთის რეალიზებასა და მტკიცების საგნის განსაზღვრას ახასიათებს მჭიდრო ურთიერთკავშირი, რადგანაც სასამართლოში ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადანყვება დაკავშირებულია განსაზღვრული ფაქტების დადგენასთან. სწორედ ამიტომ მტკიცების საგანს პროცესუალურ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში გააჩნია პრინციპული მნიშვნელობა. ასეთივე პრინციპული მნიშვნელობის მქონეა პროცესუალური საკითხი მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების შესახებ. სამოქალაქო სამართალწარმოებაში არსებობს მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური და ზოგადი წესები. ზოგიერთ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთის განაწილების წესები ჩამოყალიბებულია მატერიალურ-სამართლებრივ ნორმებში და გამოხატულია იმპერატიული ფორმით. მატერიალური კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ზოგიერთ საგამონაკლისო შემთხვევებში, ფაქტების მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი ერთმანეთს უნდა გაემიჯნოს. ეს ის საგამონაკლისო შემთხვევებია, როდესაც სამართალწარმოება ძირითადად მონინაალმდეგე მხარის მტკიცების

ტვირთი უნდა იყოს (იხ. სუსგ საქმე №ას-1020-963-2015, 2015 წლის 25 ნოემბერი).

45. საქართველოს უზენაეს სასამართლოს შრომით-სამართლებრივ დავებთან დაკავშირებულ საქმეებში არაერთხელ აქვს განმარტებული, რომ აღნიშნულ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამრიგად, მოცემულ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს მოსარჩელისათვის ხელფასის დაქვითვის კანონიერება.

46. ერთ-ერთ საქმეში საკასაციო პალატის განმარტების თანახმად: „დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენების (მაგალითად, შენიშვნა, გაფრთხილება, ხელფასის დაქვითვა და ა.შ.) თაობაზე დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა გამოსცეს შესაბამისი აქტი, რომელშიც მითითებული უნდა იყოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების თარიღი, დისციპლინური პასუხისმგებლობის კონკრეტული ფაქტობრივი საფუძველი, ანუ ობიექტური გარემოებები, რომლებიც ადასტურებს დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევას ან შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი მოვალეობების შეუსრულებლობას (არაჯეროვან შესრულებას), ასევე, მითითებული უნდა იყოს ის კონკრეტული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, რომელიც დამსაქმებელმა ამ დარღვევისთვის განუსაზღვრა დასაქმებულს, აქტი დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ უნდა იყოს დადასტურებული უფლებამოსილი პირის ხელმოწერით და იგი ჩაბარებული უნდა ჰქონდეს დასაქმებულს, რომელსაც კანონის შესაბამისად, შესაძლებლობა აქვს დაეთანხმოს ან არ დაეთანხმოს მის მიმართ გამოყენებულ დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე გამოცემულ აქტს“ (იხ. სუსგ საქმე №ას-249-236-2015, 20 ივლისი, 2015 წელი).

47. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მიმართ გაატაროს შესაბამისი დისციპლინური ღონისძიება ან/და მოითხოვოს ხელშეკრულების შეწყვეტა. წინააღმდეგ შემთხვევაში ივარაუდება, რომ დასაქმებული ჯეროვნად ასრულებდა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს (იხ. სუსგ საქმე №ას-366-340-2017, 19 ივლისი, 2018 წელი).

48. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელისთვის ხელფასის დაქვითვის საფუძველი მის მიერ, დამსაქმებლის მითითების მიუხედავად, ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეზე სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის გაშვება გახდა. თუმცა მოპა-

სუხეს მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენების დამადასტურებელი დოკუმენტი სასამართლოსათვის არ წარუდგენია. მან ვერც იმ გარემოების დადასტურება შეძლო, რომ მოსარჩელე ინფორმირებული იყო მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით ხელფასის დაქვითვისა და შესაბამისი მიზეზების თაობაზე. გარდა ამისა, მოპასუხემ სარწმუნო მტკიცებულებების წარდგენის გზით მოსარჩელის მიერ კომპანიისთვის ზიანის მიყენების ფაქტიც ვერ დაამტკიცა. ამრიგად, მოპასუხის მხოლოდ ზეპირი ახსნა-განმარტება, რომ მოსარჩელისთვის ხელფასის დაქვითვა ამ უკანასკნელის მიერ სასამართლოს გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის გაშვებამ და კომპანიისთვის ზიანის მიყენებამ განაპირობა, შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის გარეშე, მოპასუხის მოქმედების მართლზომიერებას ვერ ადასტურებს. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ მართებულად დაეკისრა 2018 წლის სექტემბრის თვის ხელფასიდან დაქვითული 1150 ლარის ანაზღაურება.

49. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას ვერც იმასთან დაკავშირებით, რომ კომპანიას მოსარჩელის სასარგებლოდ არასწორად დაეკისრა პირგასამტეხლოს სახით 162,54 ლარის გადახდა.

50. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად (სშკ-ის ამჟამინდელი რედაქციით 41-ე მუხლი), შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. აღნიშნული თანხის გადახდის ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ – ხელშეკრულების მოქმედების (არსებობის) პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ამ უკანასკნელის მუშაობის გამო ხელფასის (ანაზღაურების) გადახდის ვალდებულების არსებობა და მისი გადახდის დაგვიანება (დაყოვნება) და/ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ საქმე №ას-461-429-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი).

51. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ იმ პირობებში, როდესაც კასატორი თავად ადასტურებს მოსარჩელისათვის ხელფასის დაგვიანებით გადახდის ფაქტს, დაუსაბუთებელია კასატორის პრეტენზია, რომ მისთვის პირგასამტეხლოს სახით თანხის დაკისრების საფუძველი არ არსებობდა.

52. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს, სამოქალაქო კოდექსის 429-ე მუხლის მეორე ნაწილის ნორმატიული შინაარსიდან გამომდინარე კასატორის მსჯელობას (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 21.5 ქვეპუნქტი) და მიუთითებს, რომ ამგვარი განმარტება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3 მუხლის (სშკ-ის ამჟამინდელი რედაქციით 41.4 მუხლის) მიზანს. დასაქმებულის უფლებას მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურება, მის მიერ დაყოვნებული ხელფასის მიღებისთანავე შესაბამისი პრეტენზიის გამოუთქმელობა ვერ გააქარწყლებს.

53. ამრიგად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ხელფასის დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს სახით მართებულად დაეკისრა 162,54 ლარის ანაზღაურება.

54. 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 [სსსკ-ის 411-ე მუხლი]. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს ამგვარი საფუძვლები და არ არის საჭირო მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება.

55. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდეს იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 და მე-5 პუნქტები და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ შრომის ანაზღაურების დავალიანების სახით უნდა დაეკისროს 2018 წლის სექტემბრის თვის დაქვითული ხელფასის – 1150 ლარისა და 2018 წლის 29 ივნისიდან 8 აგვისტოს ჩათვლით გაყიდვების დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შესრულებისთვის მისაღები ხელფასის – 4580,25 ლარის, საერთო ჯამში, 5730,25 ლარის გადახდა.

56. 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 განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად,

რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. 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 გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

57. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად – 262,88 ლარის ოდენობით, ხოლო მოპასუხეს, სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად – 163,57 ლარის ოდენობით.

58. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. აღნიშნული ნორმა ადგენს საკასაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების პროცესულურ ფარგლებს და მისი შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საკასაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებზე მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა არ დაიშვება. ამავე კოდექსის 104-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვთ. დასახელებული ნორმებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე თანდართული მტკიცებულება (ინფორმაცია სტატისტიკის დეპარტამენტის საიტიდან), მთლიანობაში „2“ ფურცლად.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:**

1. სს „ა.ე.კ.“-ს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 მარტის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 და მე-5 პუნქტები და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. სს „ა.ე.კ.“-ს თ.ბ-ძის სასარგებლოდ დაექისროს შრომის ანაზღაურების დავალიანების სახით 5730,25 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);
4. თ. ბ-ძეს (პ/ნ:... ) სს „ა.ე.კ.“-ს (ს/კ:... ) სასარგებლოდ დაექისროს 262,88 (ორას სამოცდაორი ლარი და ოთხმოცდარვა თეთრი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;
5. სს „ა.ე.კ.“-ს (ს/კ:... ) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაექისროს 163,57 (ას სამოცდასამი ლარი და ორმოცდაჩვიდმეტი თეთრი) ლარის გადახდა;
6. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელად;
7. სს „ა.ე.კ.“-ს დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება (ინფორმაცია სტატისტიკის დეპარტამენტის საიტიდან), მთლიანობაში „2“ ფურცლად;
8. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**რეორგანიზაციის საფუძვლით პრომიტიხელშეკრულების  
შენახვის კანონიერება**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახლით**

№ას-1715-2019

26 თებერვალი, 2021 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

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

**დავის საგანი:** სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათი-  
ლად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაუ-  
რება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. მ. მ-ემ (შემდეგში: მოსარჩელე ან მოწინააღმდეგე მხარე) სარჩე-  
ლი აღძრა სსიპ დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვ-  
ნული თავდაცვის აკადემიის (შემდეგში: მოპასუხე ან აპელანტი ან კა-  
სატორი ან აკადემია) მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: ა) აკადემიის რექ-  
ტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობა მოსარჩელის  
აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავი-  
სუფლების ნაწილში; ბ) ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებო-  
ბაზე მოსარჩელის აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება.

2. სარჩელის საფუძვლად მითითებულია, რომ მოსარჩელეს, 2011  
წლიდან, კონკურსის წესით, დაკავებული აქვს პროფესორის აკადემი-  
ური თანამდებობა აკადემიაში. 2012 წლის მარტის თვეში მიიღო მონა-  
წილეობა ამავე დაწესებულების ძირითადი საგანმანათლებლო ერთეუ-  
ლის ტექნიკურ მეცნიერებათა სკოლის დირექტორის თანამდებობის  
დაკავების მიზნით გამოცხადებულ არჩევნებში და პროფესორთა ხმე-  
ბის აბსოლიტური უმრავლესობით პროფესორის აკადემიური თანამდე-  
ბობის პარალელურად დაიკავა სკოლის დირექტორის ადმინისტრაციუ-  
ლი თანამდებობა 4 წლის ვადით. 2013 წლის 26 აგვისტოს მოხდა ტექნი-  
კურ მეცნიერებათა სკოლისა და ბიზნეს-ადმინისტრირების სკოლების  
გაერთიანება, რომელსაც დაერქვა „საბაკალავრო სკოლა“ და მოსარჩე-  
ლე დაინიშნა აღნიშნული სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრუ-  
ლებლად სკოლის დირექტორის არჩევნების ჩატარებამდე. 2015 წლის  
30 ოქტომბერს კვლავ გამოცხადდა კონკურსი საბაკალავრო სკოლის

დირექტორის არჩევით თანამდებობაზე. არჩევნების ჩატარების თარიღად საბაკალავრო სკოლის საბჭოს გადაწყვეტილებით გამოცხადდა 2016 წლის 21 იანვარი, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო და მასში მონაწილე პროფესორთა უმრავლესობამ კვლავ მას გამოუცხადა ნდობა, თუმცა, აღნიშნულმა არჩევნებმა ვერ შეიძინა ლეგიტიმაცია თანმდევ დოკუმენტაციაში არსებული პროცედურული დარღვევების გამო. 2016 წლის 23 მარტს კვლავ გამოცხადდა კონკურსი და არჩევნების ჩატარების დღედ დაინიშნა 2016 წლის 09 ივნისი, რომლის შედეგად, 2016 წლის 09 ივნისიდან ოთხი წლის ვადით იგი განმეორებით დაინიშნა საბაკალავრო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე (რექტორის ბრძანება №698, 17.06.16) დანიშვნის საფუძველი ამჯერადაც იყო სკოლის პროფესორთა სრული შემადგენლობის უმრავლესობით ფარულ არჩევნებში მისთვის გამოცხადებული უდიდესი ნდობა. არჩევიდან დაახლოებით ერთი წლის შემდეგ აკადემიის რექტორის 2017 წლის 02 მაისის №500 ბრძანებით, მოსარჩელესთან მიმართებაში განხორციელდა მხოლოდ თანამდებობრივი სახელწოდების ცვლილება და ნაცვლად საბაკალავრო სკოლის დირექტორისა, მას ეწოდა ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი. ცვლილების მიზეზი კი იყო აკადემიის სტრუქტურული ერთეულისათვის სახელის შეცვლა. არჩევით თანამდებობაზე მუშაობის ვადად ამავე ბრძანებით განესაზღვრა 2020 წლის 09 ივნისამდე პერიოდი. 2017 წლის 25 დეკემბერს განხორციელდა ცვლილება თავდაცვის აკადემიის წესდებაში საქართველოს თავდაცვის მინისტრის №96 ბრძანებით. ცვლილების შედეგად აკადემიის წესდების მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტმა დაადგინა, რომ ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი არის აკადემიის ბაკალავრიატის ადმინისტრაციული თანამდებობის პირი, რომელსაც რექტორის წარდგინებით თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი. აკადემიის წესდებაში განხორციელებული ზემოაღნიშნული ცვლილებების პარალელურად მოხდა აკადემიის საშტატო ნუსხაში ცვლილებების შეტანის პროექტების შემუშავება და მინისტრისათვის დასამტკიცებლად წარდგენა. წესდებაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად ძალაში შევიდა განახლებული საშტატო ნუსხა, სადაც ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის საშტატო კატეგორია გასამხედროვდა პოლკოვნიკის სამხედრო წოდებით. აღნიშნული ორგანიზაციული ცვლილებების შეტანის მოტივით მოხდა მოსარჩელის არჩევნების შედეგად დაკავებული ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლება, იმ პირობებში, როდესაც დღესაც უცვლელად არსებობს იგივე საგანმანათლებლო სტრუქტურული ერთეული, რომელსაც ხელმძღვანელობდა მოსარჩელე და დღესაც არსებობს ამ ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა აკადემიის საშტატო ნუსხაში. მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ 2011 წლიდან მოყოლებული არცერ-



თხელ არ დაფიქსირებულა შენიშვნა ან დარღვევა მოსარჩელის სამსახურებრივ საქმიანობასთან მიმართებაში. 2018 წლის 09 იანვარს მოსარჩელემ №18401 განცხადებით მიმართა აკადემიის რექტორს და მოითხოვა აკადემიასთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთება. ამავე დღესვე აკადემიიდან მიიღო წერილი №20680, რომლის მიხედვითაც მისი გათავისუფლების მიზეზად მითითებულია ორგანიზაციული ცვლილებები.

3. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები ნაწილობრივ აღწერს იმ ვითარებას, რამაც მოსარჩელის აღნიშნული თანამდებობიდან ვადამდე ადრე გათავისუფლება გამოიწვია, ვინაიდან აკადემიას აქვს სრული უფლებამოსილება მისი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ როგორი ორგანიზაციული მოწყობა არის მისთვის უფრო მისაღები მისი ამოცანებიდან და მიზნებიდან გამომდინარე. ვინაიდან აკადემიის წესდება წარმოადგენს, როგორც ადმინისტრაციული ორგანოს მთავარ მომწესრიგებელ დოკუმენტს, მასში ცვლილებები ხორციელდება მისი მიღებისათვის დადგენილი წესით, საშტატო ნუსხა და სხვა ნებისმიერი შიდა მომწესრიგებელი ადმინისტრაციული აქტი გამოცემული უნდა იყოს მის საფუძველზე. აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად, აუცილებელი გახდა აკადემიის საშტატო ნუსხის შეცვლა. მოპასუხემ განმარტა, რომ უცვლელად არსებობს აკადემიის საბაკალავრო სკოლა, ის სტრუქტურული ერთეული, რომელსაც ხელმძღვანელობდა მოსარჩელე, მაგრამ აკადემიის წესდებასა და საშტატო ნუსხაში შესული ცვლილება გულისხმობს ამ თანამდებობაზე სამხედრო მომსახურების ნოდების მქონე პირის დანიშვნას. შესაბამისად, მოსარჩელე გახდა თანამდებობისათვის შეუთავსებელი. მოსარჩელე ნამდვილად პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ფუნქციონალურ – მოვალეობებს, მაგრამ მის მიერ მითითებული გარემოება, რომ მის მიმართ არასდროს არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური სახდელი, არ შეესაბამება სინამდვილეს, ვინაიდან, 2012 წლის აკადემიის რექტორის №... ბრძანებით, მის მიმართ გამოყენებული იქნა „გაფრთხილება“. რაც შეეხება იმას, რომ საქართველოს კანონის „უმაღლესი განათლების შესახებ“ დადგენილი პროცედურებით არჩეული ადმინისტრაციული თანამდებობის პირის გათავისუფლება მოხდა, აღსანიშნავია, რომ როგორც სამხედრო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას თავისი სპეციფიკიდან გამომდინარე „სამხედრო ვალდებულებისა და სამხედრო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად შესაძლებელია გააჩნდეს „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისათ-

ვის დადგენილი სტრუქტურისაგან განსხვავებული სტრუქტურა და სტრუქტურული ერთეულების უფლება-მოვალეობანი. მოსარჩელის გათავისუფლება თანამდებობიდან მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ-ის) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მართალია, ორგანიზაციულ ცვლილებებს არ გამოუწვევია სამუშაო ძალის შემცირება, მაგრამ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ აკადემიაში შესაძლებელია არსებობდეს სპეციფიური მოწყობა, ასეთი ტიპის ცვლილება გახდა აუცილებელი, რაზეც, აკადემიის რექტორმა თავისი კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში მიიღო გადაწყვეტილება, რომელიც არ იყო დისკრეციული უფლებამოსილება, ვინაიდან მეორე შესაძლო ალტერნატივას ახალი ორგანიზაციული ცვლილებები არ იძლეოდა. აკადემიის სამშტატო ნუსხაში შეტანილი ცვლილება განაპირობა არსებულმა გამოწვევებმა და აკადემიის, როგორც ქვეყანაში ერთადერთმა უმაღლესმა სამხედრო საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზანმა და ამოცანამ. მოპასუხემ უარყო მოსარჩელის განმარტება, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონო ბრძანების გამოცემის საფუძველზე, ვინაიდან აკადემიის რექტორის მიერ გამოცემული აქტი, რომლის ბათილად ცნობასაც მოსარჩელი ითხოვს არის გამოცემული კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ასახავს იერარქიულად მასზე მაღლა მდგომ საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე აქტთა მოთხოვნებს.

4. გორის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი აკადემიის რექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანება მოსარჩელის აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში. აკადემიას დაევალა მოსარჩელის აღდგენა აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. აკადემიას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან – 2018 წლის 10 იანვრიდან ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 360 ლარის ოდენობით.

5. აღნიშნულ გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი შეიტანა მოპასუხემ, მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 31 ოქტომბრის განჩინებით აკადემიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა გორის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 27 სექტემბრის გადაწყვეტილება.

7. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

8. 2011 წლიდან მოსარჩელეს საჯაროდ გამოცხადებული კონკურსის წესით დაკავებული აქვს პროფესორის აკადემიური თანამდებობა აკადემიაში, ხოლო 2012 წლის მარტის თვიდან, არჩევნებში გამარჯვების შედეგად, აკადემიური თანამდებობის პარალელურად დაიკავა სკოლის დირექტორის ადმინისტრაციული თანამდებობა 4 წლის ვადით.

9. 2013 წლის 26 აგვისტოს მოხდა ტექნიკურ მეცნიერებათა და ბიზნეს ადმინისტრირების სკოლების გაერთიანება, რომელსაც დაერქვა საბაკალავრო სკოლა და მოსარჩელე დაინიშნა აღნიშნული სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად სკოლის დირექტორის არჩევნების ჩატარებამდე.

10. 2016 წლის 9 ივნისის ჩატარებული არჩევნების საფუძველზე, 2016 წლის 17 ივნისს გამოიცა ბრძანება, რომლის თანახმად მოსარჩელე ოთხი წლის ვადით განმეორებით არჩეულ იქნა დირექტორის თანამდებობაზე.

11. დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე მოსარჩელის სარგო ყოველთვიურად შეადგენდა 2112 ლარს, ხოლო ამჟამად მისი ანაზღაურება შეადგენს თვეში 1752 ლარს (ხელზე გასაცემი).

12. 2017 წლის 25 დეკემბერს თავდაცვის აკადემიის წესდებაში განხორციელდა ცვლილება, რომლის შედეგად აკადემიის წესდებაში დადგინა, რომ ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი არის აკადემიის ბაკალავრიატის ადმინისტრაციული თანამდებობის პირი, რომელსაც რექტორის წარდგინებით თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი.

13. აკადემიის წესდებაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად ძალაში შევიდა განახლებული საშტატო ნუსხა, სადაც ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის საშტატო კატეგორია გასამხედროვდა „პოლკოვნიკი“-ს სამხედრო წოდებით.

14. აკადემიის საბაკალავრო სკოლის შიგნით ორგანიზაციული ცვლილებების შეტანის მოტივით მოხდა არჩევნების შედეგად მოსარჩელის მიერ დაკავებული ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლება იმ პირობებში, როდესაც უცვლელად არსებობს იგივე სტრუქტურული ერთეული აკადემიის საშტატო ნუსხაში.

15. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ-ი) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, ხოლო საქმის მასალების ანალიზით დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან მიმართებაში სამუშაო ძალის შემცირებას ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება სადაო ბრძანების გამოცემამდე აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის ფუნქცია-მოვალეობების ახლებურად განსაზღვრისა და მისგან გამომდინარე მოსარჩელის არასაკმარისი კვალიფიკაციისა და კომპეტენციის გამო ამ პოზიციაზე შე-

უთავსებლობის ფაქტი. შესაბამისად სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება მასზედ, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სშკ-ის 37-ე მუხლით დადგენილი წესის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებას ჰქონდა ადგილი.

16. დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა აკადემიაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც გამოიხატა მასში, რომ აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი თანამდებობა (სამოქალაქო სამტატო კატეგორია) შეიცვალა პოლკოვნიკის სამხედრო წოდებით (სამხედრო სამტატო კატეგორია).

17. დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელესთან მიმართებაში სამუშაო ძალის შემცირებას ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, საქმის მასალებით არ დადასტურდა სადაო ბრძანების გამოცემამდე აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის ფუნქცია-მოვალეობების ახლებურად განსაზღვრისა და მისგან გამომდინარე მოსარჩელის არასაკმარისი კვალიფიკაციისა და კომპეტენციის გამო ამ პოზიციაზე შეუთავსებლობის ფაქტი.

18. მოცემულ საქმეზე დადგენილი იქნა, რომ დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად არ გულისხმობდა რეორგანიზაციას და დამსაქმებელი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად, არ დასტურდებოდა მოსარჩელის სამტატო ერთეულის შემცირებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების მართლზომიერი საფუძველი. იმავედროულად, დადგენილი იქნა, რომ აკადემიაში მოსარჩელე დასაქმებულია 2011 წლიდან, ხოლო 2012 წლიდან დაკავებული ჰქონდა სკოლის დირექტორის ადმინისტრაციული თანამდებობა 4 წლის ვადით. 2016 წლის 9 ივნისს ჩატარებული არჩევნების საფუძველზე, 2016 წლის 17 ივნისს გამოიცა ბრძანება, რომლის თანახმად მოსარჩელე ოთხი წლის ვადით განმეორებით არჩეულ იქნა დირექტორის თანამდებობაზე. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელემ სათანადოდ ვერ განახორციელა მასზედ დაკისრებული მოვალეობა. ან აკადემია ხდიდა სადაოდ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების ჯეროვნად შესრულების ფაქტს. შესაბამისად თანამდებობისთვის შეუფერებლობა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ფუნქციების განახლების ან აკადემიის მოთხოვნილებების გაზრდის ფაქტი, რის გამოც, მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებდა დაწესებულ მოთხოვნებს (არაკომპეტენტურობა), საქმის მასალებით, ასევე, არ დასტურდებოდა.

19. გარდა აღნიშნულისა, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა – ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს ის გარემოება, რომ ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე დასხვა), ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. მან სასამართლოს უნდა დაუდასტუროს ის ცვლილებები, რომელიც განიცადა ორგანიზაციის სტრუქტურამ, ასევე უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც რეალურად არსებობს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან და ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების, თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭიროებიდან; მოცემულ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, კერძოდ, რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა და შესაბამისად, არ არსებობდა რაიმე საჭიროება, რაც აკადემიას დააყენებდა შტატების შემცირების აუცილებლობის წინაშე, სასამართლო მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ მიღებულ გადანყვეტილებას აფასებს მოსარჩელის თანამდებობასთან შესაფერისობისა და კომპეტენციის თვალსაზრისითაც და ისეთ პირობებშიც კი, როდესაც ახალი რეგულაციის თანახმად ბაკალავრიატის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მომუშავე პირი უნდა იყოს სამხედრო წოდებით პოლკოვნიკი, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადანყვეტილება ამ მხრივაც, არაგონივრული და დაუსაბუთებელი იყო.

20. დადგენილი იქნა აგრეთვე, რომ მოსარჩელე დირექტორის თანამდებობაზე გამწესებული იქნა არჩევნების ჩატარების გზით. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება შესაძლოა განხორციელდეს, თუ სახეზე იქნება რეალური და ობიექტურად ხელშესახები საფრთხეები, რომლებიც გარდაუვლად დადგება მისი თანამდებობაზე დარჩენის შემთხვევაში. მხოლოდ იმ გარემოებაზე მითითება, რომ აკადემიაში განხორციელდა ცვლილებები და აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი თანამდებობა (სამოქალაქო სამტატო კატეგორია) შეიცვალა პოლკოვნიკის სამ-

ხედრო წოდებით (სამხედრო საშტატო კატეგორია), არ ადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ მ. მ-ის თანამდებობაზე ყოფნა ზიანის მომტანი იქნებოდა აკადემიისათვის.

21. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისათვის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით და აღნიშნა, რომ ნორმა ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმებასა, ან კომპენსაციას. აღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, რაღა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის უპირველესი და ყველაზე მართებული სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა. თუმცა, ვინაიდან შრომის კოდექსი დასაქმებულის უფლებებში რესტიტუციის სხვა შესაძლებლობებსაც იძლევა, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, გამოკვლეულ უნდა იქნეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის შესაძლებლობა.

22. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ აკადემიაში ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობა არსებობს (მიუხედავად იმისა, რომ დღეის მდგომარეობით აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშნულია გ. მ.) სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არ არსებობდა.

23. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილით, რომლის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით და განმარტა, რომ მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეუ-

ლი მოცდენაა.

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

25. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ შრომის 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 საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში – სსკ-ის) 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

26. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე გათავისუფლების მომენტისათვის არსებული შრომის ანაზღაურების პირობით. ამასთან, მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან – 2018 წლის 10 იანვრიდან ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 360 (სამას სამოცი) ლარის ოდენობით;

27. აღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა (აკადემია), მოითხოვა მისი გაუქმება და სასარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

28. საკასაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს და მოსაზრებებს:

29. კასატორს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელია. გადაწყვეტილების მსგავსი ფორმით აღსრულებისათვის სავალდებულო იყო მოსარჩელის მხრიდან დავაში მესამე პირად თავდაცვის სამინისტროს ჩართვა ან ამავე სამინისტროსთან ცალკე დავის წამოწყება მინისტრის ბრძანებათა თაობაზე.

30. კასატორი აღნიშნავს, რომ აკადემიის რექტორს არ აქვს უფლება შეცვალოს მინისტრის მიერ შესაბამისი აქტებით დამტკიცებული აკადემიის წესდება და საშტატო ნუსხა, სადაც დღეის მდგომარეობით ის თანამდებობა, რომელზედაც მოსარჩელე აღდგენას მოითხოვს გასამხედროებულია.

31. კასატორის მოსაზრებით, მოცემული დავის ფარგლებში უნდა გაიმიჯნოს სამოქალაქო პირებისა და სამხედრო მოსამსახურეთა ფუნქციური დატვირთვა. ამჟამად, აკადემიაში ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი სამხედრო პირი უნდა იყოს და ეს გავლენას არ ახდენს იმაზე, რომ

შესაძლოა მისი ფუნქცია მოვალეობები არ ჩასწორდეს. შესაბამისად, ეს პირი გარდა სამსახურებრივი ფუნქციისა, დამატებით სამხედრო ფუნქციასაც უნდა ასრულებდეს.

32. კასატორი აღნიშნავს, რომ აკადემია გასამხედროებული პროფილის მქონე უმაღლესი საგანმანათლებლო სასწავლებელია და თავისი სტრუქტურული მოწყობიდან გამომდინარე, აბსოლუტურად განსხვავებულია, როგორც სხვა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები-საგან, ასევე, სხვა საწარმოსაგან.

33. კასატორი აღნიშნავს, რომ აკადემიის წესდებასა და საშტატო ნუსხაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად მოსარჩელესთან მიმართებით განხორციელდა ერთადერთი და უალტერნატივო გადაწყვეტილების მიღება. მოსარჩელის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა სშკ-ის 37.1. „ა“ ქვეპუნქტი, ვინაიდან აკადემიისათვის სწორედ მსგავსი ცვლილება წარმოადგენდა რეორგანიზაციას, რომელიც მოახდინა თავდაცვის სამინისტრომ და მისი აღსრულება სავალდებულო გახდა აკადემიისათვის. რეორგანიზაციაში მოიაზრება აკადემიაში სამხედრო პირთა ზრდა და ეს განხორციელდა კონკრეტული თანამდებობის ფუნქციების ჩაშლის და მათი გადანაწილებით სხვადასხვა თანამდებობებზე. ბაკალავრიატის მართვის საკითხი გადაეცა სამხედრო პირს.

34. კასატორს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად არ ჩათვალა დასაბუთებულად ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ აკადემიის რექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანება №4 გამოცემულია მოქმედი კანონმდებლობის სრული დაცვით.

35. ამასთან, კასატორს მიაჩნია, რომ ვინაიდან შეუძლებელია მოსარჩელის აღდგენა თანამდებობაზე, ხოლო განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდევ შედეგს, აკადემია ვერ შეძლებს მოსარჩელეს აუნაზღაუროს ის განაცდური სხვაობა, რომელიც მას ჰქონდა ბაკალავრიატის ხელმძღვანელად მუშაობისა და შემდგომ, მიმართულების ხელმძღვანელად მუშაობის გაგრძელების შემდგომ ანაზღაურებას შორის.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

36. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2020 წლის 5 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.



37. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძველები და მიიჩნევს, რომ კასატორის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგი გარემოებების გამო:

38. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად (საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო შეამოწმებს აკადემიის რექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანების (მ. მ-ის გათავისუფლების შესახებ) კანონიერებას, რამეთუ სშკ-ის 48.8 მუხლის თანახმად, მოსარჩელის დანარჩენ მოთხოვნათა (სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (იხ., ამ განჩინების პ.1)) წარმოადგენს, მითითებული ბრძანების გაუქმების თანამდევ მატერიალურსამართლებრივ შედეგს.

39. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ: „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ., სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი). თუმცა, 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“. ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება (იხ. სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021წ.; პპ: 61, 62; №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.; №ას-368-2019, 31 ივლისი, 2019წ. პ.16).

40. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით 37-ე და 38-ე მუხლები), რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამ-

სახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის (იხ., სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021წ.; პ. 63; №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

41. შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვა, მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას, რათა სასამართლოს, მხედველობის მიღმა არ დარჩეს დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გამოყენების მართლზომიერება.

42. მითითებული დავის ფარგლებში, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ., სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021წ.; №ას-1350-2019, 27 ნოემბერი, 2019).

43. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ უმნიშვნელოვანესი პრინციპი რაც უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობის (თანაზომიერება) და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. თანაზომიერება, ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. პროპორციულობის პრინციპის დაცვით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით – მათ შორის, ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი – სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

44. სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილი (სადავო ბრძანების გამოცემის დროისათვის მოქმედი კანონის რედაქციით 37.1 მუხლი) განსაზ-

ღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

45. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მოპასუხემ/კასატორმა მიუთითა სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტი (დავის განხილვის დროისათვის მოქმედი კანონის რედაქციით 47.1 „ა“ მუხლი), რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას (იხ., ამ განჩინების პ.33 – საკასაციო საჩივრის საფუძვლები), კერძოდ, კასატორი (მოპასუხე) აღნიშნავს, მოსარჩელის გათავისუფლება თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. კასატორის (მოპასუხე) განმარტებით, მართალია, აკადემიაში ორგანიზაციულ ცვლილებებს არ გამოუწვევია სამუშაო ძალის შემცირება, მაგრამ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ აკადემიაში შესაძლებელია არსებობდეს სპეციფიკური მოწყობა, ასეთი ტიპის ცვლილება გახდა აუცილებელი. შესაბამისად, აკადემიის წესდებასა და საშტატო ნუსხაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად მოსარჩელესთან მიმართებით მიღებულია ერთადერთი და უალტერნატივო გადაწყვეტილება (იგივე პოზიციაა აქვს წარმოდგენილი კასატორს შესაგებელშიც – იხ., ამ განჩინების პ.3).

46. ამდენად, წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის საფუძვლიანობა სწორედ ამ მიმართებით უნდა შემოწმდეს, კერძოდ, საკასაციო პალატამ უნდა იმსჯელოს მოსარჩელესთან მიმართებით შეწყვეტილია თუ არა შრომითი ურთიერთობა სშკ-ის 37.1. „ა“ ქვეპუნქტით (ამჟამად მოქმედი სშკ-ის რედაქციით 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი – საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177) გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე.

47. საქმეზე დადგენილად უნდა იქნეს მიჩნეული შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

48. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ აკადემიის რექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანების (მ. მ-ის გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობის შესახებ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებისა და მისი უცვლელად დატოვების შესახებ სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების ნაწილში, კასატორმა დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია ვერ წარმოადგინა. აღნიშნული ბრძანების ბათილობის ნაწილში, საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობებს და სამართლებრივ შეფასებებს.

49. რაც შეეხება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევნი მატერიალურსამართლებრივ შედეგის (სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება) მიმართ წარმოდგენილ კასატორის პრეტენზიას, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში, კასატორმა წარმოადგინა დასაშვები საკასაციო შედეგება.

50. მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული განჩინებით დადგენილია და კასატორს სადავოდ არ გაუხდია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

51. 2011 წლიდან მოსარჩელეს საჯაროდ გამოცხადებული კონკურსის წესით დაკავებული აქვს პროფესორის აკადემიური თანამდებობა აკადემიაში, ხოლო 2012 წლის მარტის თვიდან, არჩევნებში გამარჯვების შედეგად, აკადემიური თანამდებობის პარალელურად დაიკავა სკოლის დირექტორის ადმინისტრაციული თანამდებობა 4 წლის ვადით.

52. 2013 წლის 26 აგვისტოს მოხდა ტექნიკურ მეცნიერებათა და ბიზნეს ადმინისტრირების სკოლების გაერთიანება, რომელსაც დაერქვა საბაკალავრო სკოლა და მოსარჩელე დაინიშნა აღნიშნული სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად სკოლის დირექტორის არჩევნების ჩატარებამდე.

53. 2016 წლის 9 ივნისს ჩატარებული არჩევნების საფუძველზე, 2016 წლის 17 ივნისს გამოიცა ბრძანება, რომლის თანახმად მოსარჩელე ოთხი წლის ვადით განმეორებით არჩეულ იქნა დირექტორის თანამდებობაზე.

54. დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე მოსარჩელის სარგო ყოველთვიურად შეადგენდა 2112 ლარს, ხოლო ამჟამად მისი ანაზღაურება შეადგენს თვეში 1752 ლარს (ხელზე გასაცემი).

55. 2017 წლის 25 დეკემბერს თავდაცვის აკადემიის წესდებაში განხორციელდა ცვლილება, რომლის შედეგად აკადემიის წესდებამ დაადგინა, რომ ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი არის აკადემიის ბაკალავრიატის ადმინისტრაციული თანამდებობის პირი, რომელსაც რექტორის წარდგინებით თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი.

56. აკადემიის წესდებაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად ძალაში შევიდა განახლებული სამტატო წუსხა, სადაც ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის სამტატო კატეგორია გასამხედროვდა „პოლკოვნიკის“ სამხედრო წოდებით.

57. აკადემიის საბაკალავრო სკოლის შიგნით ორგანიზაციული ცვლილებების შეტანის მოტივით, არჩევნების შედეგად დაკავებული ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან, გათავისუფლდა მოსარჩელე, აკადემიის რექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანებით.

58. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ აკადემიის რექტორის 2018

წლის 5 იანვრის ბრძანება, რომლის საფუძველზე არჩევნების შედეგად დაკავებული ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან, გათავისუფლდა მოსარჩელე, არამართლზომიერია.

59. საკასაციო პალატა კასატორის ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რომ აკადემიაში მოსარჩელე დასაქმებულია 2011 წლიდან, ხოლო 2012 წლიდან დაკავებული ჰქონდა სკოლის დირექტორის ადმინისტრაციული თანამდებობა 4 წლის ვადით. 2016 წლის 9 ივნისს ჩატარებული არჩევნების საფუძველზე, 2016 წლის 17 ივნისს გამოიცა ბრძანება, რომლის თანახმად მოსარჩელე ოთხი წლის ვადით განმეორებით არჩეულ იქნა დირექტორის თანამდებობაზე.

60. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელემ სათანადოდ ვერ განახორციელა მასზე დაკისრებული მოვალეობა. არც აკადემია ხდიდა სადავოდ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების ჯეროვნად შესრულების ფაქტს.

61. ამ მოცემულობაში, მოსარჩელის თანამდებობიდან, ვადაზე ადრე გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველად, საკასაციო პალატას არ მიაჩნია კასატორის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ ამჟამად, აკადემიაში ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი სამხედრო პირი უნდა იყოს. ეს პირი, გარდა სამსახურებრივი ფუნქციისა, დამატებით სამხედრო ფუნქციასაც უნდა ასრულებდეს. აკადემიის რექტორს არ აქვს უფლება შეცვალოს მინისტრის მიერ შესაბამისი აქტებით დამტკიცებული აკადემიის წესდება და საშტატო ნუსხა, სადაც დღეის მდგომარეობით, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, გასამხედროებულია.

62. საკასაციო პალატა კასატორის ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, მოსარჩელე წარმოადგენდა 2016 წლის 9 ივნისს ჩატარებული არჩევნების საფუძველზე, 2016 წლის 17 ივნისს გამოცემული ბრძანებით თანამდებობაზე ოთხი წლის ვადით არჩეულ პირს.

63. შესაბამისად, აკადემიის წესდებაში განხორციელებული ცვლილებები, რომლის შესაბამისად ძალაში შევიდა განახლებული საშტატო ნუსხა, სადაც ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის საშტატო კატეგორია გასამხედროვდა „პოლკოვნიკის სამხედრო წოდებით“, რომელიც ამ თანამდებობაზე დასაქმებულ მოსარჩელეს არ გააჩნდა, ვერ ჩაითვლება, ვადაზე ადრე მოსარჩელის გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველად.

64. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ აღნიშნულ თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადებისა და მისი კონკურსის წესით დაკავების დროისთვის მოსარჩელეს დამატებითი მოთხოვნები – ყოფილიყო სამხედრო პირი – არ წაყენებოდა. შესაბამისად, მას სრული უფლება ჰქონდა კონკურსის ვადით გაეგრძელებინა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშა-

ობა.

65. რაც შეეხება კასატორის პრეტენზიას იმასთან დაკავშირებით, აკადემიის რექტორს არ გააჩნია უფლება შეცვალოს თავდაცვის მინისტრის მიერ შესაბამისი აქტებით დამტკიცებული აკადემიის წესდება და საშტატო ნუსხა, სადაც დღეის მდგომარეობით, ის თანამდებობა, რომელზედაც მოსარჩელე აღდგენას მოითხოვს გასამხედროებულია. საკასაციო პალატა ვერ მიიჩნევს სადავო ბრძანების გაუქმების დამაბრკოლებელ გარემოებად.

66. დადგენილია, რომ მოპასუხე წარმოადგენს სსიპ-ს. სსიპ-ის მხრიდან საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის საკითხებზე დადგენილია სამართლო პრაქტიკა, რომლის მიხედვით, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი არის შესაბამისი კანონით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით ან კანონის საფუძველზე სახელმწიფო მმართველობის ორგანოს ადმინისტრაციული აქტით შექმნილი, საკანონმდებლო და სახელმწიფო მმართველობის ორგანოებისაგან განცალკევებული ორგანიზაცია, რომელიც სახელმწიფოს კონტროლით დამოუკიდებლად ახორციელებს პოლიტიკურ, სახელმწიფოებრივ, სოციალურ, საგანმანათლებლო, კულტურულ და სხვა საჯარო საქმიანობას, აგრეთვე ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი აღმასრულებელი ორგანოს ნორმატიული აქტით შექმნილი, სახელმწიფო მმართველობის ორგანოებისაგან განცალკევებული ორგანიზაცია, რომელიც სახელმწიფოს კონტროლით დამოუკიდებლად ახორციელებს სოციალურ, საგანმანათლებლო, კულტურულ და სხვა საჯარო საქმიანობას. ამასთან, ამავე კანონის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასახული მიზნებისა და დაკისრებული ფუნქციების განსახორციელებლად საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს აქვს სპეციალური უფლებაუნარიანობა. იგი საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ. „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს მართავს ხელმძღვანელი, რომელიც შესაბამისი კანონის, საქართველოს მთავრობის დადგენილების (ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლესი აღმასრულებელი ორგანოს მიერ დაფუძნების შემთხვევაში – მისი სათანადო ნორმატიული აქტის), წესდების (დებულების) და წევრთა გადაწყვეტილებების (თუ საჯარო სამართლის იურიდიული პირი წევრობაზეა დაფუძნებული) ფარგლებში დამოუკიდებლად მოქმედებს. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელი საქმეებს უძღვება ერთპიროვნულად. მასვე ეკისრება საჯარო

სამართლის იურიდიული პირის წარმომადგენლობა და პერსონალურად აგებს პასუხს მისი საქმიანობის სწორად წარმართვაზე. შესაბამისად, სსიპ ექვემდებარება სახელმწიფო კონტროლის განხორციელებას, თუმცა, იგი წარმოადგენს დამოუკიდებელ ორგანოს, რომელიც მაკონტროლებელი ორგანიზაციისაგან დამოუკიდებლად ახორციელებს საქმიანობას და, ამავდროულად, დამოუკიდებლად წყვეტს საკადრო პოლიტიკასთან დაკავშირებულ საკითხებს. სსიპ-ის მიმართ სახელმწიფო მაკონტროლებელი ორგანოს მხრიდან კონტროლის განხორციელება გულისხმობს სსიპ-ის საქმიანობის კონტროლს და არა სსიპ-ის უფლებამოსილებებისა თუ ვალდებულებების მის მიერ უშუალოდ განხორციელების შესაძლებლობას. ამდენად, სსიპ, როგორც დამოუკიდებელი ორგანო, თავად განსაზღვრავს საკადრო პოლიტიკას (შეადრ. სუსგ №ბს-815(2კ-18), 20 სექტემბერი, 2018 წელი; აგრეთვე შეადრ: №ბს-662(2კ-20), 15.10.2020; №ბს-1350-92კ-18), 31.01.2019).

67. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დავის განხილვის დროისათვის მოქმედი რედაქციით 47.1. „ა“ მუხლი) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა – ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაგან გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს ის გარემოება, რომ ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება, თუნდაც, ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა), ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება ნაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. დამსაქმებელმა სასამართლოს უნდა დაუდასტუროს ის ცვლილებები, რომელიც განიცადა ორგანიზაციის სტრუქტურამ, ასევე უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც რეალურად არსებობს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან და ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დანესებულების, თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭირო-

ებიდან (შეადრ: სუსგ №ას-1295-2020,05 თებერვალი, 2021; №ას-1009-2020, 24 დეკემბერი, 2020; №ას-224-224-2018, 18.05.2018წ.).

68. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ „სასამართლოს მოქმედება მტკიცებით საქმიანობაში მკაცრად შეზღუდულია და მისი უმთავრესი ფუნქცია მხარეთა შორის წონასწორობის დაცვით შემოიფარგლება. აღნიშნული განპირობებულია სამოქალაქო პროცესში სასამართლოს დისპოზიციური და პირიქით, მხარეთა შეჯიბრებითი როლით. ამ პრინციპების მოქმედების პირობებში, მოსამართლე ვალდებულია დაიცვას აუცილებელი წონასწორობა, ვინაიდან მან ეფექტიანად უნდა წარმართოს პროცესი და, ამასთან, არ შეუქმნას გარეშე დამკვირვებელს წარმოდგენა, რომ ის მიკერძოებულია. მან თავი უნდა აარიდოს ნებისმიერ მოქმედებას, რომელიც გამოიწვევს (ან შეუძლია გამოიწვიოს) საღად მოაზროვნე დამკვირვებლის დაეჭვებას მოსამართლის მიუკერძოებლობაში მის მიერ თავისი სამოსამართლო ფუნქციების შესრულებისას. თუ მსგავსი ეჭვი გაჩნდება, ეს არა მარტო მოდავე მხარეების სასამართლოსადმი ნდობას არყევს, არამედ შესაძლოა, მთელი საზოგადოების უნდობლობა გამოიწვიოს სასამართლო ხელისუფლებისადმი. იმავდროულად, აუცილებელია, თავის შეკავება მხარეთა მტკიცებით საქმიანობაში მუდმივი ჩარევისაგან; ცხადია, მოსამართლეს უფლება აქვს, დეტალების დასაზუსტებლად კითხვები დასვას, მაგრამ, თუ ის მუდმივად ერევა მხარეთა ზეპირ შეჯიბრში და პრაქტიკულად აკონტროლებს სამოქალაქო საქმის წარმოებას, იგი, ასეთ შემთხვევაში, ერთდროულად ხდება ადვოკატიც, მოწმეც და მოსამართლეს, რის შედეგადაც, მხარეთა უფლება სამართლიან სასამართლო განხილვასთან დაკავშირებით რეალიზებული არ არის. სასამართლოს წინაშე პროცესი შეჯიბრებითი ხასიათისაა. სასამართლოს ვალდებულებაა სწორი მიმართულება მისცეს მტკიცებით საქმიანობას. მხარეებს: მოსარჩელე – მოპასუხე, ეკისრება მათი ფაქტობრივი არგუმენტების დასაბუთება (სასამართლოსთვის საჭირო ფაქტობრივი მტკიცებულებების მიწოდების გზით) და სამართლებრივი არგუმენტების დასაბუთება (იმის ახსნით, თუ რატომ დაირღვა ან არ დაირღვა, უფლება. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვას და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი



ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებო-  
დეს, ხოლო მეორე მხარეს საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი. ამის  
თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე  
მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა  
მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან  
მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით  
გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმე-  
ბულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძ-  
ვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება (Protection Against  
Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995,  
Report III (part 4B), Geneva, 7). მაშასადამე, შრომითისამართლებრივი ურ-  
თიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყ-  
ვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის („Good Reason“) არსებობის  
მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი  
მიდგომა განპირობებულია მეტადრე იმით, რომ შრომითი ურთიერთო-  
ბიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“, კონკრეტულ შემთხვე-  
ვაში, დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიორიტეტულია.  
ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური  
თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. ასეთი კატე-  
გორიის საქმეებში სწორედ, უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი  
სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება, რამდე-  
ნადაც, შრომითი ურთიერთობა მოიცავს ისეთ მხარეებს, რომლებიც  
კლასიკურად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერ-  
თმანეთის მიმართ. საქმე იმაშია, რომ მტკიცებულებების წარმოდგე-  
ნის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი  
შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპი-  
რატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკი-  
ცებულებები იმაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამი-  
სოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი (ე.წ. „Good Reason“) საფუძ-  
ველი ჰქონდა“ (იხ., ილონა გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პრო-  
ცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წელი, გვ:  
229-231; 258-259. რედაქტორები: ზურაბ ძლიერიშვილი, ნუნუ კვინტა-  
ლიანი). მტკიცებითი საქმიანობის სფეროში ეროვნულ დონეზე არსე-  
ბული მიდგომა შესაბამისობაშია საერთაშორისო გამოცდილებასთან.  
მიუხედავად იმისა, რომ „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთი-  
ერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წელს შრომის საერთაშორისო ორ-  
განიზაციის (ILO) მიერ მიღებულ №158 კონვენციას საქართველოსთვის  
სავალდებულო ძალა არა აქვს, მისი დებულებები და ამ თვალსაზრისით  
განვითარებული პრაქტიკული მიდგომები საქართველოსთვისაც საინ-  
ტერესოა. №158 კონვენციის მე-9 მუხლის მე-2 (ა) პარაგრაფი სამუშაო-

დან არამართლზომიერი გათავისუფლებისაგან დაცვის ეფექტიან სა-  
შუალებად მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრებას ადგენს.  
კონვენციის ამ დებულების მიხედვით, მუშაკი მარტო ვერ გაუმკლავ-  
დება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების საფუძვლის არამართლზო-  
მიერების მტკიცებით პროცესს; სწორედ ამიტომ, მტკიცების ტვირთი  
დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს. ყოველ შემთხვევაში, კონვენცია ამ  
საკითხის მონესრიგებას ეროვნულ კანონმდებლობასა და სასამართლო  
პრაქტიკას უტოვებს (Termination of Employment Convention, 1982 (#158)  
(Article 9, p.1.p2.); Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour  
Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 80).

69. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპე-  
ლაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ ისეთ პირობებშიც კი, როდესაც  
ახალი რეგულაციის თანახმად ბაკალავრიატის ხელმძღვანელ თანამ-  
დებობაზე მომუშავე პირი უნდა იყოს სამხედრო წოდებით პოლკოვნი-  
კი, მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ამ მხრივაც, და-  
უსაბუთებელია.

70. დადგენილია, რომ მოსარჩელე 4 წლის ვადით იქნა არჩეული (ამ  
განჩინების პ.18), შესაბამისად, აკადემიაში განხორციელებული ცვლი-  
ლებების და აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებო-  
ბის (სამოქალაქო საშტატო კატეგორია) პოლკოვნიკის სამხედრო წო-  
დებით (სამხედრო საშტატო კატეგორია) შეცვლა, საკასაციო პალატის  
მოსაზრებით, არ ადასტურებს, რომ მოსარჩელის თანამდებობაზე დარ-  
ჩენა ვადის ამოწურვამდე რაიმე ზიანის მომტანი იქნებოდა აკადემიი-  
სათვის.

71. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალა-  
ტას მიაჩნია, რომ კასატორმა ვერ დაასაბუთა კონკურსით გათვალის-  
წინებულ ვადაზე ადრე, მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება.

72. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ საქმეში „BAKA  
v. HUNGARY“ (განაცხადი ნო. 20261/12, 27 მაისი 2014) დაადგინა, რომ  
სასამართლო საჯარო მოხელის თანამდებობიდან ვადაზე ადრე გათა-  
ვისუფლების რეალური მიზეზი იყო ის, რომ მან მართლმსაჯულების  
სისტემის მიმდინარე რეფორმა გააკრიტიკა, მიუხედავად იმისა, რომ  
ფორმალურად თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების საფუძ-  
ვლად მითითებული იყო – რეორგანიზაცია. ევროსასამართლომ სარ-  
წმუნოდ არ მიიჩნია სახელმწიფოს არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით,  
რომ თანამდებობიდან განმცხადებლის გათავისუფლება წარმოადგენ-  
და ამ თანამდებობის ფუნქციური ცვლილებებით გამოწვეულ აუცილე-  
ბელ შედეგს. ის ფაქტი, რომ ამ თანამდებობის ფუნქციები ორად გაიყო,  
საკმარისი არ იყო იმ დასკვნისათვის, რომ ძველი თანამდებობის ფუნ-  
ქციებმა არსებობა შეწყვიტეს. თანაც, ეროვნული ხელისუფლების წი-

ნაშე საერთოდ არ დასმულა საკითხი იმის თაობაზე, თუ რამდენად შეძლებდა განმცხადებელი ახალ თანამდებობაზე მუშაობას, ასევე, არ დასმულა საკითხი განმცხადებლის პროფესიული დამსახურების და კვალიფიკაციის შესახებ.

73. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან და საქმის მასალებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორმა ვერ წარმოადგინა დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში.

74. ამ მოცემულობაში, საკასაციო პალატამ უნდა იმსჯელოს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შესაძლებლობებზე წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის ფარგლებში.

75. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდეგ შედეგებს ადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი (ამჟამად მოქმედი კანონის რედაქციით 48.8 მუხლი), რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოხმობილი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონმდებელი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის სამ საშუალებას ითვალისწინებს, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამოწმოს სასამართლომ (შდრ: სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი).

76. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 09 ივნისიდან ოთხი წლის ვადით განმეორებით დაინიშნა საბაკალავრო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე (რექტორის ბრძანება №698, 17.06.16). დანიშვნის საფუძველი იყო სკოლის პროფესორთა სრული შემადგენლობის უმრავლესობით ფარულ არჩევნებში მოსარჩელისთვის გამოცხადებული ნდობა. არჩევიდან დაახლოებით ერთი წლის შემდეგ, აკადემიის რექტორის 2017 წლის 02 მაისის №500 ბრძანებით, მოსარჩელესთან მიმართებაში განხორციელდა მხოლოდ თანამდებობრივი სახელწოდების ცვლილება და ნაცვლად საბაკალავრო სკოლის დირექტორისა, მას ეწოდა ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი. ცვლილების მიზეზი იყო აკადემიის სტრუქტურული ერთეულისათვის სახელის შეცვლა. არჩევით თანამდებობაზე მუშაობის ვადად ამავე ბრძანებით განესაზღვრა 2020 წლის 09 ივნისამდე პერიოდი. 2017 წლის 25 დეკემბერს განხორციელდა ცვლილება თავდაცვის აკადემიის წესდებაში სა-

ქართველოს თავდაცვის მინისტრის №96 ბრძანებით. ცვლილების შედეგად აკადემიის წესდების მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტით დადგინდა რომ ბაკალავრიატის ხელმძღვანელი არის აკადემიის ბაკალავრიატის ადმინისტრაციული თანამდებობის პირი, რომელსაც რექტორის წარდგინებით თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს მინისტრი. აკადემიის წესდებაში განხორციელებული ზემოაღნიშნული ცვლილებების პარალელურად მოხდა აკადემიის სამტატო ნუსხაში ცვლილებების შეტანის პროექტების შემუშავება. წესდებაში განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად ძალაში შევიდა განახლებული სამტატო ნუსხა, სადაც ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის სამტატო კატეგორია გასამხედროვდა პოლკოვნიკის სამხედრო წოდებით.

77. საკასაციო პალატა მიუთითებს მყარად დადგენილ სასამართლო პრაქტიკაზე, რომ თუკი მხარე ვადიანი ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული კომპანიაში და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, არ ხდება მუშაკის აღდგენა სამსახურში. თავის მხრივ, ზიანიც ანაზღაურდება სწორედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, რამეთუ პრეზუმირდება, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა კომპანიაში შრომით მოვალეობებს (იხ., სუსგ №ას-368-342-2017, 24 მაისი, 2017).

78. ერთ-ერთ გადანყვეტილებაში, საკასაციო პალატამ აღნიშნა: „დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება (2014წ-ის 30 ივნისამდე) და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ვადის ამოწურვამდე – 2014წ-ის 01 მარტიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე არსებულ ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ხოლო გამომდინარე იქიდან, რომ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, სამართლიანი იქნება მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურების ვალდებულება“ (იხ., საქმე №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი).

79. საკასაციო პალატა განამარტავს, რომ მართლსაწინააღმდეგო გათავისუფლების შესახებ დავის განხილვის პროცესში, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვისას, ქარწყლება პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება (დამატებით იხ., ზ.შველიძე „სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას“, თსუ, თბ., 2019წ. გვ. 157.)

80. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სამსახურში აღდგენის ნაწილში კასატორმა წარმოადგინა ნაწილობრივ დასაშვები (და-

საბუთებული) საკასაციო პრეტენზია. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, პალატა ნაწილობრივ აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და ვინაიდან არ იკვეთება საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი (სსკ-ის 412-ე მუხლი), ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, თავად იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე.

81. მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ 2016 წლის 9 ივნისს ჩატარებული არჩევნების საფუძველზე, 2016 წლის 17 ივნისს გამოიცა ბრძანება, რომლის თანახმად მოსარჩელე ოთხი წლის ვადით განმეორებით არჩეულ იქნა დირექტორის თანამდებობაზე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ აკადემიის რექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევრი სამართლებრივი შედეგი ვერ იქნება მოსარჩელის აღდგენა აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. შესაბამისად, სარჩელი, ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის აღდგენის ნაწილში, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

82. თუმცა, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე, ვადაზე ადრე უკანონოდ გათავისუფლდა აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, სპკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის გონივრულ საშუალებად გამოყენებული იქნეს მისთვის კომპენსაციის გადახდა.

83. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ 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. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რადროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომით სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამუშაოს მოქმედამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ)

უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან (იხ. სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021; საქმე №ას-792-2019, 18 თებერვალი, 2021; №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

84. ამასთან, მხედველობაშია მისაღები, რომ კომპენსაციის ზოგადი მიზანი და ორიენტირი არის ის, რომ მან დაფაროს დროის ის მონაკვეთი (მინიმალურად), რაც საჭირო იქნებოდა ახალი სამსახურის მოსაძებნად. საგულისხმოა, რომ სშკ-ის 38.8 მუხლი (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხლი) არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. ამ მოცემულობაში, კომპენსაციის ოდენობა ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით ხორციელდება (შდრ: სუსგ №ას-1623-2018, 29 იანვარი, 2019 წელი, პპ: 115, 117, 118).

85. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 9000 ლარის ოდენობით.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:**

1. სსიპ დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემიის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 31 ოქტომბრის განჩინების ნაწილობრივი შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. მ. მ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემიის რექტორის 2018 წლის 5 იანვრის ბრძანება მ. მ-ის აკადემიის ბაკალავრიატის ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში და სსიპ დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემიას მ. მ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია 9000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახა-

დების გარეშე);

5. მ. მ-ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

6. კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;

7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

## **რეორგანიზაციის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შენწყვეტის კანონიერება**

### **გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-1316-2022

23 დეკემბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

**შემადგენლობა: ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ე. გასიტაშვილი,  
მ. ერემაძე**

**დავის საგანი:** გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

#### **აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ნ. თ-მა (შემდეგში: პირველი მოსარჩელე ან პირველი კასატორი) და ნ. ფ-ქმ (შემდეგში: მეორე მოსარჩელე ან მეორე კასატორი) სარჩელი აღძრეს სს „თ.ა.ჯ-ის“ (შემდეგში: დამსაქმებელი ან მოპასუხე ან აპელანტი) მიმართ, რომლითაც მოითხოვეს: ბათილად იქნას ცნობილი დამსაქმებლის 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია 70 560 ლარი; ბათილად იქნეს ცნობილი დამსაქმებლის 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება მეორე მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; დამსაქმებელს მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია 52 920 ლარი.

2. სარჩელი დაფუძნებულია შემდეგ გარემოებებზე:

3. 2020 წლის 26 ივნისს პირველ მოსარჩელეს და U. G-ს (მოპასუხის სახელწოდება რეორგანიზაციამდე) შორის დაიდო შრომითი ხელშეკ-

რულება, რომლითაც პირველი მოსარჩელე დასაქმდა სერვისის და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე; მისი ხელფასი განისაზღვრა 2 500 ლარით, კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით. 2021 წლის 4 აგვისტოს დამსაქმებელმა, პირველ მოსარჩელეს განუცხადა რომ სტრუქტურული ცვლილებების გამო საჭირო იყო სამუშაო ძალის შემცირება (რეორგანიზაცია), რის გამოც უქმდებოდა მისი საშტატო ერთეული.

4. 2020 წლის 1 სექტემბერს მეორე მოსარჩელეს და U. G-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მეორე მოსარჩელე დასაქმდა სერვისის და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე, მისი ხელფასი განისაზღვრა 1 470 ლარით, კანონით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე. 2021 წლის 4 აგვისტოს მეორე მოსარჩელეს დამსაქმებელმა განუცხადა, რომ სტრუქტურული ცვლილებების გამო საჭირო იყო სამუშაო ძალის შემცირება (რეორგანიზაცია), რის გამოც უქმდებოდა მისი საშტატო ერთეული.

5. მოსარჩელეთა განმარტებით, რეალურად კომპანიაში რეორგანიზაცია არ ჩატარებულა, კომპანია განაგრძობს მუშაობას სრული დატვირთვით.

6. მოპასუხემ წარდგენილ შესაგებელში სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2021 წლის 23 ივლისის ბრძანებით კომპანიაში დაიწყო რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის პროცესში მოსარჩეელების საშტატო ერთეულები გაუქმდა, ვინაიდან აღარ არსებობდა მათი შრომითი მოვალეობების შესრულების საჭიროება. აღნიშნულის თაობაზე მოსარჩეეებს ეცნობათ 2021 წლის 4 აგვისტოს, ხოლო 4 სექტემბრიდან გათავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციიდან. რეორგანიზაციის ფარგლებში გაუქმდა არა მარტო მოსარჩელეთა საშტატო ერთეულები, არამედ სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტში არსებული სხვა შტატები. შეიქმნა საინფორმაციო სამსახური, რომელსაც ეწოდა ცხელი ხაზის ოპერატორი – საინფორმაციო სამსახურის სპეციალისტი. გაუქმდა ქუთაისის და რუსთავის ფილიალები. მოსარჩეეებს გათავისუფლებამდე წერილობით შესთავაზეს კომპანიაში არსებულ ვაკანტურ პოზიციებზე დასაქმება.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილებით პირველი მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 19 600 ლარის ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში პირველი მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა; მეორე მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილ-



და: ბათილად იქნა ცნობილი 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება მეორე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 14 700 ლარის ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში მეორე მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

8. პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრდა მოპასუხის მიერ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის უარყოფა.

9. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა საქმეზე გამოტანილი პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

10. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

11. პირველი მოსარჩელე 2020 წლის 26 ივნისიდან მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში. მხარეთა შორის 2021 წლის 26 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, პირველი მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე, სადაც ყოველთვიურ ხელზე ასაღებ შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრული ჰქონდა 1 960 ლარი. დასაქმებულის სამუშაოს აღწერილობის თანახმად, პირველი მოსარჩელის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა: პროცედურების შემუშავება/განერა; ცოდნის მართვის და გაზიარების სისტემების დანერგვა და გამოყენება; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის სპეციალისტებისთვის სამუშაო გეგმის მომზადება – მონიტორინგი; VIP მომხმარებლებთან ურთიერთობა; გარკვეულ საკითხებზე იურისტთან კონსულტაცია, ცვლილებების გატარება და შედეგების გაცნობა; კომპანიის სისტემაში სიახლეების დანერგვა და მონიტორინგი; პროცესების მაქსიმალური ავტომატიზაცია; შეფასების სისტემის დანერგვა (კრიტიკულების შემუშავება); ყოველთვიური შეფასების გაკეთება და შედეგების გაზიარება თანამშრომლებისთვის; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის და ქოლ ცენტრის ლიდერისთვის სწორი მიმართულების მიცემა, მათი ქოუჩინგი.

12. მეორე მოსარჩელე 2020 წლის 1 სექტემბრიდან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან. მხარეთა შორის 2021 წლის 1 მაისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მეორე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის ჯგუფის ხელმძღვანელის პოზიციაზე, სადაც ყოველთვიურ ხელზე ასაღებ შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრული ჰქონდა 1 470 ლარი.

13. მოპასუხის 2021 წლის 23 ივლისის №23/07/01 ბრძანებით, საზოგადოების მენეჯმენტმა გადაწყვიტა კომპანიის რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ხასიათის ცვლილებების გატარება, ვინაიდან არსებული სტრუქტურა და მართვის რგოლები მოითხოვდა ცვლილებებს და კომპანიის წინაშე არსებული გამოწვევების დაძლეvas, ადამიანური რესურსის ოპტიმიზაციას, დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შესაბამისობას შრომის არსებულ საჭიროებასთან და მოთხოვნებთან, კომპანიის საერთაშორისო ბიზნეს სტანდარტებთან ადაპტაციას. გარდა ამისა, ბრძანებაში მითითებულია, რომ ცვლილებების განხორციელებაზე ზეგავლენა იქონია მსოფლიოში და საქართველოში განვითარებულმა პანდემიურმა ვითარებამ, რომლის შედეგად შემცირდა მომხმარებელთა და ამანათების შეკვეთების რაოდენობა, ხოლო გაიზარდა გადაზიდვების ღირებულება, რის გამოც კომპანია იმყოფებოდა ფინანსურ კრიზისშიც. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შესწავლილი იქნა შრომითი ურთიერთობის ორგანიზების საკითხებიც და გამოიკვეთა, რომ ცალკეულმა საშტატო ერთეულებმა ამოწურა და დაკარგა დანიშნულება, აღარ არსებობდა შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების შესრულების საჭიროება ზოგიერთ საშტატო ერთეულზე. ამასთან, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლის შესახებ და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება გარდაიქმნა სააქციო საზოგადოებად.

14. ამდენად, მენეჯმენტის მიერ შემუშავებული იქნა საზოგადოების მართვისა და ფუნქციონირების ახალი სტრუქტურა, მართვის რგოლების და პერსონალის შრომითი საჭიროების შესაბამისობა, სამუშაო ძალის შემცირება, შიდა სტრუქტურული ერთეულების ცვლილება და მათი ეფექტური მუშაობის უზრუნველყოფა. შესაბამისად, კომპანიაში დასაქმებული პირები, რომლებსაც შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე განსაზღვრული ჰქონდათ სხვადასხვა საშტატო პოზიციები, დაექვემდებარნენ რეორგანიზაციასა და სტრუქტურულ ცვლილებებს ამავე ბრძანებით განსაზღვრული წესით.

15. 2021 წლის 4 აგვისტოს, კომპანიის დირექტორმა, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოსარჩეელებს გაუგზავნა შეტყობინებები მათი სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 2021 წლის 4 სექტემბრიდან.

16. 2021 წლის 31 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოპასუხემ მოსარჩეელებს შესთავაზა ვაკანტურ – „ქოლ ცენტრის ოპერატორის“ საშტატო პოზიციაზე დასაქმება. აღნიშნულ პოზიციაზე შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს. მოსარჩეეები შეთავაზებას არ დათანხმებულან.

17. შპს „U. G-ს“ გარდაქმნის შედეგად ჩამოყალიბდა სს „თ.ა.ჯ-ი“.

18. კომპანიის დირექტორის 2021 წლის 1 სექტემბრის №01.09.21/01 ბრძანების საფუძველზე 2021 წლის 1 სექტემბრიდან გაუქმდა სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციები და სამუშაო მოცემულობები და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომლის დანიშნულება იქნებოდა მომხმარებლებთან კომუნიკაცია, ამავდროულად, მათი ინფორმირება, ელექტრონული მიმონერითა და ზეპირი სატელეფონო საუბრებით. საინფორმაციო დეპარტამენტის საშტატო ნუსხა განისაზღვრა შემდეგნაირად: მითერი; ცხელი ხაზის ოპერატორი; საინფორმაციო სამსახურის სპეციალისტი. დირექტორის 2021 წლის 27 სექტემბრის №24.09.21/01 და №24.09.21/02 ბრძანებებით, ასევე გაუქმდა საზოგადოების რუსთავისა და ქუთაისის ფილიალები.

19. მოსარჩელები 2021 წლის 4 სექტემბრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ-ის) 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან.

20. 2021 წლის 9 სექტემბერს მოსარჩელებს ჩაერიცხათ ერთი თვის ფულადი კომპენსაცია და გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა.

21. სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა რეორგანიზაციის მართლობიერების საკითხზე და აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციის დროს სამუშაო ძალის შემცირება, როგორც შედეგი, არის აუცილებელი ელემენტი და კუმულაციურად უნდა არსებობდეს ან „ეკონომიკურ გარემოებებთან“, ან ტექნოლოგიური ცვლილებებთან“ ან ორგანიზაციული ცვლილებებთან“ ერთად. საშტატო ერთეული გაუქმებულად ითვლება, როცა ფუნქციური დატვირთვით აღარ არსებობს მსგავსი შტატი, ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, ან/და ამგვარი საშტატო ერთეულის დასაკავებლად სხვა კრიტერიუმები უნდა იქნეს დაკმაყოფილებული პირის მიერ და ა.შ.

22. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებებს, რამაც გამოიწვია რეორგანიზაციის აუცილებლობა და ასევე ადასტურებენ, რომ უდავოდ განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები, ადგილი ჰქონდა კომპანიის ორგანიზაციულ სამართლებრივი ფორმის შეცვლას, რიგ შემთხვევაში (ქუთაისი, რუსთავი) გაუქმებული იქნა კომპანიის ფილიალები და ამასთან, გაუქმებული იქნა უშუალოდ ის დეპარტამენტი, რომელშიც დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელები – სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარ-

ტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციებითა და სამუშაო მოცემულობებით და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფდა მომხმარებელთან უშუალო კომუნიკაციას. ასევე, მხარეთა განმარტებების მიხედვით, გარდა მოსარჩელებისა, კომპანიიდან გათავისუფლდნენ ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირები (დირექტორები) და კომპანიის სხვა რიგითი მენეჯერები.

23. 2021 წლის 31 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოსარჩელებისთვის შეთავაზებული იქნა ვაკანტურ თანამდებობაზე – „ქოლ ცენტრის ოპერატორის“ საშტატო პოზიციაზე დასაქმება, რასაც მოსარჩელები არ დასთანხმდნენ.

24. სააპელაციო პალატამ უდავო გარემოებად მიიჩნია დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიზანი – სტრუქტურული ცვლილებების განხორციელების გზით მოეხდინა რეორგანიზაცია, რასაც შესაძლოა გამოენვია ამა თუ იმ თანამდებობის შემცირება. ეს გარემოებები კი, გამორიცხავს დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელეთა გათავისუფლების მიზნით რეორგანიზაციის განხორციელებას.

25. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების საპირწონედ, რაც სასამართლოს დაარწმუნებდა დამსაქმებლის მიერ მითითებული არგუმენტების (აღამიანური რესურსის ოპტიმიზაცია, დასაქმებულ პირთა რაოდენობის შესაბამისობა შრომის არსებულ საჭიროებასთან, კომპანიის ადაპტაცია საერთაშორისო ბიზნეს სტანდარტებთან) დაუსაბუთებლობაზე მოსარჩელებს სარწმუნოდ არ მიუთითებია, კერძოდ, რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელეთა განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობის თვალსაზრისით, დასაქმებულს რაიმე არსებითი შედავება არ განუხორციელებია რეორგანიზაციის ფორმალურობასთან დაკავშირებით და სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად არ წარიმართა შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველით. „იმ პირობებში, როდესაც თავისუფალი მენარმეობა და კონკურენცია სწრაფად ვითარდება, ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება. სასამართლო მხოლოდ იმას იკვლევს, არის თუ არა მიზეზშედეგობრივი კავშირი ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და დასაქმებულის გათავისუფლებას შორის“ (იხ. სუსგ საქმე №ას-280-2020, 2021 წლის 5 მარტი).

26. სააპელაციო პალატა არ დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის ნაწილში, ვინაიდან მოსარჩელეთა სამუ-

შოდან გათავისუფლების დროისათვის აშკარა იყო ეკონომიკური ცვლილებები, რამაც აუცილებელი გახადა შტატების შემცირება, რაც გამოიხატა როგორც ორგანიზაციულ სამართლებრივი ფორმის, ანუ კორპორატიულ ცვლილებაში, ასევე შრომითი მოწყობის ცვლილებაში და ცალკეულ შემთხვევაში კონკრეტული ფილიალების გაუქმებაშიც. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია მიზეზმდეგობრივი კავშირი ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და დასაქმებულების გათავისუფლებას შორის, რის გამოც, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის არსებობდა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საკმარისი სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად, გამოირიცხა მათი მხრიდან წარმოდგენილი თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობა (სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის სანაცვლოდ კომპენსაციის დაკისრება).

27. ზემოაღნიშნული გადანყვეტილება საკასაციო საჩივრით გასაჩივრდა მოსარჩელეთა მიერ, რომლებმაც მოთხოვეს გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადანყვეტილების ძალაში დატოვება.

28. კასატორთა მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები და მიიღო უკანონო გადანყვეტილება, კერძოდ:

29. დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით უნდა დაადასტუროს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ორგანიზაციული ცვლილებების გამო დასაქმებულთა რიცხოვნების შემცირების აუცილებლობა, რათა რეორგანიზაციის საფუძვლით შტატების შემცირება და დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ იქცეს დამსაქმებლის მიერ უმართებულო გადანყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

30. კასატორებისათვის გაუგებარია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ: „მოცემულ შემთხვევაში მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებებს, რამაც გამოიწვია რეორგანიზაციის აუცილებლობა და ასევე ადასტურებენ, რომ უდავოდ განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები...“. კასატორები მიუთითებენ, რომ ისინი სწორედ აღნიშნულს ხდიდნენ სადავოდ, რომ ე.წ სტრუქტურული ცვლილებები რეალურად არ განხორციელებულა და იგი მხოლოდ ქალაქ ზე ბრძანების სახით დაფიქსირდა. საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება, რომელიც კომპანიაში სამუშაოს მოცულობის შემცირებას და სამტატო ერთეულების არასაჭიროებას დაადასტურებდა. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომ ადგილი ჰქონდა სამუშაოს მოცულობის შემცირე-

ბას, რამაც სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა გამოიწვია. მოპასუხეს უნდა დაემტკიცებინა თუ რა გამოწვევების წინაშე იდგა კომპანია და რა საჭიროება არსებობდა განხორციელებინა სტრუქტურული ცვლილებები, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელეთა პოზიციების არასაჭიროება. კომპანიაში მიმდინარე რეორგანიზაციის მართლზომიერების დასადგენად საკმარისი მტკიცებულება არ არის მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ბრძანება, რომლითაც გაუქმდა რუსთავის და ქუთაისის ფილიალი (აღნიშნულ ფილიალებს არანაირი შემხებლობა არ აქვს მოსარჩელებთან) და დასაქმებულ პირებთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ისევე როგორც რეორგანიზაციის მართლზომიერების დამადასტურებელი ვერ იქნება მხოლოდ კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის ცვლილება და სააქციო საზოგადოებად გარდაქმნა.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

31. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 26 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმობაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო ამავე წლის 6 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით.

32. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელების საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, შემდეგ გარემოებათა გამო:

33. წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, საკასაციო პალატის მსჯელობის საგანია რეორგანიზაციის საფუძვლით მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლებისა და უფლებრივი რესტიტუციის კანონიერება.

34. კასატორები (მოსარჩელები) აღნიშნავენ, რომ ისინი სადავოდ ხდიდნენ იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელ კომპანიაში სტრუქტურული ცვლილებები რეალურად არ განხორციელებულა და იგი მხოლოდ ქალაქში ბრძანების სახით დაფიქსირდა. საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება, რომელიც კომპანიაში სამუშაოს მოცულობის შემცირებას და საშტატო ერთეულების არასაჭიროებას დაადასტურებდა. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ბრძანება, რომლითაც გაუქმდა რუსთავის

და ქუთაისის ფილიალი რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელეთა გათავისუფლების საკმარის საფუძველს არ წარმოადგენს, მით უმეტეს, რომ აღნიშნულ ფილიალებს რაიმე შემხებლობა მოსარჩელებთან არ ჰქონდა. რეორგანიზაციის მართლზომიერების დამადასტურებელი ვერ იქნება ვერც კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის ცვლილება და სააქციო საზოგადოებად გარდაქმნა (იხ., საკასაციო საჩივარი).

35. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვებილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვებილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის 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.

36. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ამოწმებს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადანყვებილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

37. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელები სამუშაოდან გათავისუფლდნენ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას(და-

ვის წარმოშობის დროს კანონის მოქმედი რედაქცია)) სამართლებრივი საფუძვლით. მითითებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების კვლევისას გასათვალისწინებელია საკასაციო პალატის განმარტება, რომ „ორგანიზაციული ცვლილებები (რეორგანიზაცია) მხოლოდ მაშინ წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ არსებობს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა“ (იხ. მაგ., №ას-703-2022, 15 სექტემბერი, 2022 წელი, სუსგ №ას-703-2022, 15 სექტემბერი, 2022 წელი, სუსგ საქმე №ას-1444-1364-2017, 09 მარტი, 2018 წელი; №ას-395-2019, 27 ივნისი, 2019 წელი).

38. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ „სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა“ განეკუთვნება ფაქტის საკითხს, რომლის არსებობის დასადასტურებლად მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის უნდა განაწილდეს შრომით დავებში არსებული მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებიდან გამომდინარე. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვას და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო მეორე მხარეს საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება (Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 7). ამდენად, შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის („Good Reason“) არსებობის მტკიცების ტვირთი, დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი მიდგომა განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიო-



რიტეტულია. ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა“ (იხ., გაგუა ილონა, „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, რედაქტი: ძლიერიშვილი ზ., კვანტალიანი ნ. თბ., 2020 წელი, გვ: 229-231; 258-259). დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით უნდა დაადასტუროს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ორგანიზაციული ცვლილებების გამო დასაქმებულთა რიცხოვნების შემცირების აუცილებლობა, რათა რეორგანიზაციის საფუძველით შტატების შემცირება და დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ იქცეს დამსაქმებლის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად.

39. სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველით დასაქმებულის დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმებით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს (იხ., სუსგ-ები №ას-419-2022, 27 მაისი, 2022; №ას-1334-2021, 2 მარტი, 2022; №ას-224-224-2018, 18 მაისი, 2019 წელი).

40. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ ამ განჩინების პპ: 22, 24, 26-ში უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები შედავებულია კასატორთა მხრიდან ამ განჩინების პ.30-ში მითითებული საკასაციო პრეტენზიით, შესაბამისად, მათზე საკასაციო პალატა როგორც სავალდებულო ფაქტობრივ გარემოებებზე ვერ მიუთითებს. რაც შეეხება საქმეზე დადგენილად ცნობილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომლებზეც კასატორებს საკასაციო პრეტენზია არ წარმოუდგენიათ და ამდენად მათ საკასაციო პალატისათვის სავალდებულო ძალა გააჩნიათ სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად შემდეგია:

41. დამსაქმებელმა 2021 წლის 23 ივლისს გამოსცა №23/07/01 ბრძანება, რომლის მიხედვით: „მოპასუხე კომპანიის მენეჯმენტმა გადაწყვიტა კომპანიის რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ხასიათის ცვლილებების გატარება, ვინაიდან არსებული სტრუქტურა და მართვის რგოლები მოითხოვდა ცვლილებებს და კომპანიის წინაშე არსებული გამოწვევების დაძლეvas, ადამიანური რესურსის ოპტიმიზაციას, დასაქმე-

ბულ პირთა რაოდენობის შესაბამისობას შრომის არსებულ საჭიროებასთან და მოთხოვნებთან, კომპანიის საერთაშორისო ბიზნეს სტანდარტებთან ადაპტაციას. ცვლილებების განხორციელებაზე ზეგავლენა იქონია მსოფლიოში და საქართველოში განვითარებულმა პანდემიურმა ვითარებამ, რომლის შედეგად შემცირდა მომხმარებელთა და ამანათების შეკვეთების რაოდენობა, ხოლო გაიზარდა გადაზიდვების ღირებულება, რის გამოც კომპანია იმყოფებოდა ფინანსურ კრიზისშიც. მენეჯმენტის მიერ შესწავლილი იქნა შრომითი ურთიერთობის ორგანიზების საკითხებიც და გამოიკვეთა, რომ ცალკეულმა საშტატო ერთეულებმა ამოწურა და დაკარგა დანიშნულება, აღარ არსებობდა შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების შესრულების საჭიროება ზოგიერთ საშტატო ერთეულზე. მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლის შესახებ და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება გარდაიქმნა სააქციო საზოგადოებად. მენეჯმენტის მიერ შემუშავებული იქნა საზოგადოების მართვისა და ფუნქციონირების ახალი სტრუქტურა, მართვის რგოლების და პერსონალის შრომითი საჭიროების შესაბამისობა, სამუშაო ძალის შემცირება, შიდა სტრუქტურული ერთეულების ცვლილება და მათი ეფექტური მუშაობის უზრუნველყოფა. შესაბამისად, კომპანიაში დასაქმებული პირები, რომლებსაც შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე განსაზღვრული ჰქონდათ სხვადასხვა საშტატო პოზიციები, დაექვემდებარნენ რეორგანიზაციასა და სტრუქტურულ ცვლილებებს ამავე ბრძანებით განსაზღვრული წესით“.

42. დადგენილია, რომ პირველი მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე და მის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა: პროცედურების შემუშავება/განერა; ცოდნის მართვის და გაზიარების სისტემების დანერგვა და გამოყენება; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის სპეციალისტებისთვის სამუშაო გეგმის მომზადება – მონიტორინგი; VIP მომხმარებელბთან ურთიერთობა; გარკვეულ საკითხებზე იურისტთან კონსულტაცია, ცვლილებების გატარება და შედეგების გაცნობა; კომპანიის სისტემაში სიახლეების დანერგვა და მონიტორინგი; პროცესების მაქსიმალური ავტომატიზაცია; შეფასების სისტემის დანერგვა (კრიტიკიუმების შემუშავება); ყოველთვიური შეფასების გაკეთება და შედეგების გაზიარება თანამშრომლებისთვის; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის და ქოლ ცენტრის ლიდერისთვის სწორი მიმართულების მიცემა, მათი ქოუჩი, ხოლო მეორე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის ჯგუფის ხელმძღვანელის პოზიციაზე.

43. 2021 წლის 1 სექტემბრის №01.09.21/01 ბრძანებით 2021 წლის 1

სექტემბრიდან გაუქმდა სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციები და სამუშაო მოცემულობები და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომლის დანიშნულება იქნებოდა მომხმარებელთან კომუნიკაცია, ამავდროულად, მათი ინფორმირება, ელექტრონული მიმოწერითა და ზეპირი სატელეფონო საუბრებით. საინფორმაციო დეპარტამენტის სამტატო ნუსხა განისაზღვრა შემდეგნაირად: მითერი; ცხელი ხაზის ოპერატორი; საინფორმაციო სამსახურის სპეციალისტი.

44. რაც შეეხება მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობას, როგორც კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის გარდაუვალ და უშუალო შედეგს, დამსაქმებელმა თავისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მიუთითა იმაზე, რომ ადგილი ჰქონდა კომპანიის ორგანიზაციულ სამართლებრივი ფორმის შეცვლას, რაც შემთხვევაში (ქუთაისი, რუსთავი) გაუქმებული იქნა კომპანიის ფილიალები და ამასთან, გაუქმებული იქნა უშუალოდ ის დეპარტამენტი, რომელშიც დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელები – სერვისებისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტი, მასში შემავალი ფუნქციებითა და სამუშაო მოცემულობებით და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი საინფორმაციო დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფდა მომხმარებელთან უშუალო კომუნიკაციას. გარდა მოსარჩელებისა, კომპანიიდან გათავისუფლდნენ ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირები (დირექტორები) და კომპანიის სხვა რიგითი მენეჯერები, რაც საკმარისი ფაქტობრივი გარემოება მოსარჩელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობისთვის არ არის.

45. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის მითითება, იმ გარემოებაზე, რომ შპს „U. G-ს“ გარდაქმნის შედეგად ჩამოყალიბდა სს „თ.ა.ჯ-ი“ და 2021 წლის 27 სექტემბრის №24.09.21/01 და №24.09.21/02 ბრძანებებით გაუქმდა საზოგადოების რუსთავისა და ქუთაისის ფილიალები, გავლენას ვერ ახდენს დამსაქმებელის მხარეზე არსებული მტკიცების ტვირთის სათანადოდ რეალიზების ხარისხზე. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საზოგადოების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, თუნდაც განსაზღვრული ფილიალის გაუქმება განეკუთვნება საწარმოს მოწყობასთან დაკავშირებულ საკითხს, რაც ვერ გამოდგება მოსარჩელეთა გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძვლად.

46. რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან, რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემ-

ცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში, საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, დასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად... სპკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (სპკ-ის მოქმედი რედაქციით 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი) საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში თვალთმაქცურად არ უნდა ჩატარდეს რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ: №ას-280-2020, 5.03.2021).

47. იმ პირობებში, როდესაც თავისუფალი მენარმოება და კონკურენცია სწრაფად ვითარდება, ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება. რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის – რეორგანიზაციის საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს“ (სუსგ-ები: №ას-1029-2020, 2.12.2020).

48. ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრე-

ტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის – რეორგანიზაციის საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

49. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზება, კერძოდ, იმის დადასტურება, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა რეალურად განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების გარდაუვალი და უშუალო შედეგი იყო.

50. ის გარემოება, რომ 2021 წლის 31 აგვისტოს, ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, მოსარჩელეებისთვის შეთავაზებული იქნა ვაკანტურ თანამდებობაზე – „ქოლ ცენტრის ოპერატორის“ საშუალო პოზიციაზე დასაქმება, რასაც მოსარჩელები არ დასთანხმდნენ, ვერ ჩაითვლება მათ მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველად. როგორც ეს ამ განჩინების პპ: 11, 12-შია დადგენილი პირველი მოსარჩელე 2020 წლის 26 ივნისიდან მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში. მხარეთა შორის 2021 წლის 26 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, პირველი მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის მენეჯერის პოზიციაზე, სადაც ყოველთვიურ ხელზე ასაღებ შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრული ჰქონდა 1 960 ლარი. დასაქმებულის სამუშაოს აღწერილობის თანახმად, პირველი მოსარჩელის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა: პროცედურების შემუშავება/განერა; ცოდნის მართვის და გაზიარების სისტემების დანერგვა და გამოყენება; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის სპეციალისტებისთვის სამუშაო გეგმის მომზადება – მონიტორინგი; VIP მომხმარებელბთან ურთიერთობა; გარკვეულ საკითხებზე იურისტთან კონსულტაცია, ცვლილებების გატარება და შედეგების გაცნობა; კომპანიის სისტემაში სიახლეების დანერგვა და მონიტორინგი; პროცესების მაქსიმალური ავტომატიზაცია; შეფასების სისტემის დანერგვა (კრიტერიუმების შემუშავე-

ბა); ყოველთვიური შეფასების გაკეთება და შედეგების გაზიარება თანამშრომლებისთვის; მომხმარებელთა მხარდაჭერის გუნდის და ქოლ ცენტრის ლიდერისთვის სწორი მიმართულების მიცემა, მათი ქოუჩი. მეორე მოსარჩელე 2020 წლის 1 სექტემბრიდან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან. მხარეთა შორის 2021 წლის 1 მაისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მეორე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სერვისისა და მომხმარებელთა მხარდაჭერის ჯგუფის ხელმძღვანელის პოზიციაზე, სადაც ყოველთვიურ ხელზე ასაღებ შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრული ჰქონდა 1 470 ლარი. ამდენად, „ქოლ ცენტრის ოპერატორის“ საშტატო პოზიცია კი სახელფასო ანაზღაურებით (800 ლარი) და არც ფუნქციურად მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული სამსახურებრივი პოზიციის შესაფერისი არ იყო. ამიტომაც, ამ პოზიციაზე დასაქმებით დაიტერესების არარსებობა არ წარმოშობს მოსარჩელეთა სამუშაოდან დათხოვნის ლეგიტიმურ საფუძველს.

51. 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).

52. 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 ესა თუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არამართო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორ-

ციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ (იხ., საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის გადაწყვეტილება საქმეზე გადაწყვეტილება საქმეზე №2/2-389).

53. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო 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 ემსახურობდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

54. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რაც მოსარჩელეთა სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე მიუთითებს.

55. სსსკ-ის 393-ე მუხლის 1-ლი და მე-3 ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები.

56. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები, რამდენადაც როგორც ეს დადგენილია მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლება უკანონოა, რომლის გამო, მოსარჩელეთა უფლებრივი რესტიტუცია განსახორციელებელია.

57. სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემ-

თხვევაში, 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. შრომის კოდექსი 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 სამოქალაქო საქმეზე №ას-951-901-2015, 29 იანვარი, 2016 წ.; №ას-1083-1020-2015, 15 აპრილი, 2016წ.).

58. დადგენილია, რომ მოსარჩელები სარჩელით ითხოვდნენ მხოლოდ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას და კომპენსაციის დაკისრებას 3 წლის ხელფასის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

59. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს პირის უკანონოდ დათხოვნისათვის და კომპენსაციის ოდენობამ უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

60. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილებით პირველი მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 19 600 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში პირველი მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა; მეორე მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი 2021 წლის 4 აგვისტოს გადაწყვეტილება მეორე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 14 700 ლარის ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში მეორე მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა. ვინაიდან პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელებს არ გაუსაჩივრებიათ სააპელაციო საჩივრით, სსსკ-ის 264-ე



მუხლის თანახმად, გადაწყვეტილება სარჩელის უარყოფის ნაწილში, შესულია კანონიერ ძალაში.

61. საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს დასაქმებულთა ასაკს, კვალიფიკაციას, დასაქმების პერსპექტივას, შრომითი ხელშეკრულების ვადას, გათავისუფლებისას 1 თვის კომპენსაციის გადახდას და მიაჩნია, რომ განსახილველი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, ზემოაღნიშნული მიზნების შესაბამისი და სამართლიანი კომპენსაცია ნ. თ-ის შემთხვევაში იქნება მოპასუხისთვის კომპენსაციის სახით 10 თვის შრომის ანაზღაურების 19 600 ლარის (ხელზე ასაღები) დაკისრება, ხოლო მოპასუხეს სს „თ.ა.ჯ-ს“ მოსარჩელე ნ. ფ-ძის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის სახით 10 თვის შრომის ანაზღაურების – 14 700 ლარის (ხელზე ასაღები) ანაზღაურება.

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

63. ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეთა მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100-100 ლარი და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 300 ლარი უნდა დაეკისროს მოპასუხეს კასატორთა (მოსარჩელეთა) სასარგებლოდ.

64. სარჩელის იმ მოთხოვნების იმ ნაწილში, რომელშიც მოსარჩელები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან (კომპენსაცია) სახელმწიფო ბაჟი სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოპასუხეს 829 ლარის ოდენობით (დავის საგნის ღირებულების –  $19\,600 + 14\,700 = 34\,300$  ლარის 3%-ს, 1029 ლარს, საიდანაც მოსარჩელებს სარჩელზე გადახდილი აქვთ 100-100 ლარი, ხოლო ფულადი მოთხოვნების ნაწილში ისინი გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან).

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

## გ ა ლ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ. თ-ის და ნ. ფ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 ივლისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. თ-ის და ნ. ფ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „თ.ა.ჯ-ის“ (ყოფილი U. G) 2021 წლის 4 აგვისტოს ბრძანება ნ. თ-თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
5. სს „თ.ა.ჯ-ს“ ნ. თ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 19 600 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;
6. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „თ.ა.ჯ-ის“ (ყოფილი U. G) 2021 წლის 4 აგვისტოს ბრძანება ნ. ფ-ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
7. სს „თ.ა.ჯ-ს“ ნ. ფ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 14 700 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;
8. სს „თ.ა.ჯ-ს“ ნ. თ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება;
9. სს „თ.ა.ჯ-ს“ ნ. ფ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება;
10. სს „თ.ა.ჯ-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 829 ლარის გადახდა;
11. სს „თ.ა.ჯ-ს“ დაეკისროს ნ. თ-ისა და ნ. ფ-ძის სასარგებლოდ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 300 ლარის ოდენობით;
12. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

# **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო**

## **გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-1187-2021

28 ივნისი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

**შემადგენლობა: ა. წულაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ლ. მიქაბერიძე,  
გ. მიქაუტაძე**

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის ანაზღა-  
ურება

### **აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ვ. ფ-მა სარჩელით მიმართა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხის – სს „... ბანკის“ მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

2. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ვ. ფ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი „ვ. ფ-თან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“ სს „... ბანკის“ 2020 წლის 17 ივნისის №... ბრძანება; სს „... ბანკს“ ვ. ფ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 12000 ლარის გადახდა; ვ. ფ-ის უარი ეთქვა შრომითი ურთიერთობის აღდგენის და განაცდურის დაკისრების შესახებ მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე.

**3. პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:**

3.1. ვ. ფ-ნი 2016 წლის 1 თებერვლიდან დასაქმებული იყო სს „... ბანკში“, სერვისცენტრის მენეჯერად;

3.2. სერვისცენტრის მენეჯერის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, მენეჯერის მართვის ფუნქციებს წარმოადგენდა: დაქვემდებარებული პერსონალის მართვა, მათი საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი; გაყიდვების გეგმების შესრულების კონტროლი და გაყიდვების გაზრდის მიზნით დაგეგმილი ღონისძიებების მონიტორინგი; დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირება;

3.3. ბანკის მიერ დამტკიცებული „ანაბრით უზრუნველყოფილი სესხის გაცემის პროცედურის“ თანახმად, კლიენტმა სესხის მისაღებად ოპერატორთან უნდა წარადგინოს პირადობის დამადასტურებელი საბუთი, რომლის საფუძველზეც ოპერატორი ახდენს კლიენტის იდენტიფიკაციას და ამონმებს ანაბრის არსებობას. სესხის დამონმებაზე უფლებამოსილი პირი ახდენს კლიენტის იდენტიფიკაციას წარდგენილი დოკუმენტების საფუძველზე, ამონმებს კლიენტის ანაბრის სტატუსს, ვადას, თანხასა და კალკულატორის შევსების სისწორეს;

3.4. 2019 წლის 18 ნოემბერს სს „... ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის მიერ მენეჯერებისადმი გაგზავნილ წერილში მითითებულია იდენტიფიკაციის მნიშვნელობაზე მომხმარებლების მომსახურების პროცესში. შეტყობინების მიხედვით, თითოეულმა თანამშრომელმა აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოს, რომ დაუშვებელია მომხმარებლის მომსახურება იდენტიფიკაციის გარეშე (იდენტიფიკაციის წესები გულისხმობს ადგილზე ვიზუალურ იდენტიფიკაციას); დაუშვებელია დისტანციურად მომსახურება ტრანზაქციის თუ პროდუქტის გაყიდვა/გაცემასთან დაკავშირებულ პროცესებში; განსაკუთრებულად გამონაკლისი შემთხვევების შესახებ კი მიღებულ უნდა იქნეს თანხმობა დირექტორის ან მოადგილის მხრიდან. ამავე შეტყობინების თანახმად, პროცედურის დარღვევისათვის მიღებულ იქნებოდა უმკაცრესი ზომები;

3.5. ვ. ფ-სადმი 2020 წლის 28 იანვარს გაგზავნილია ელექტრონული წერილი, სადაც მითითებულია, რომ 2019 წლის 9 ნოემბერს ფილიალში მომხმარებლებზე განხორციელდა სხვადასხვა ტრანზაქცია (ანაბრით უზრუნველყოფილი სესხის გაფორმება; ანაბრის გაფორმება), რომელთა დროსაც კლიენტები ადგილზე არ იმყოფებოდნენ. წერილით მოთხოვნილია განმარტება, რატომ განხორციელდა ეს ოპერაციები კლიენტების დაუსწრებლად;

3.6. ზემოაღნიშნული მიმართვის პასუხად, ვ. ფ-მა წერილობით აღიარა, რომ ნოემბრის იმ კვირის გეგმის შესრულებისათვის ფილიალის თანამშრომელს აკლდებოდა 2 სესხი, რასაც ემოციურად ძალიან განიცდიდა. ის დასთანხმდა თანამშრომლის თხოვნას, დაედო მისი ნაცნობის ანაბარზე საკუთარი თანხა და იქიდან სესხი გაეცა. თანამშრომელი ვ. ფ-ის თანდასწრებით ესაუბრა მომხმარებელს ტელეფონით (ვინაიდან კლიენტი ამ დროს ფილიალში ვერ გამოცხადდებოდა) და შეუთანხმა აღნიშნული ქმედებები, რაზეც მომხმარებელმა თანხმობა განაცხადა. მეორე სესხზე კი თავად დაუკავშირდა კლიენტს და სთხოვა მის არსებულ ანაბარზე მცირე თანხით სესხის გაცემა, რაზეც თანხმობა მიიღო;

3.7. სს „... ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის

დირექტორის 2020 წლის 17 ივნისის ბრძანებით ვ. ფ-თან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე; შრომითი ურთიერთობის ბოლო დღედ განისაზღვრა 2020 წლის 23 ივნისი;

3.8. ბანკის მიერ მოსარჩელისათვის 2020 წლის 1 ივლისის გაგზავნილ წერილობით დასაბუთებაში მითითებულია, რომ ვ. ფ-ამ დაარღვია თანამშრომელთა კორპორაციული სახელმძღვანელოს 2.1.9 პუნქტი (დასაქმებულმა არ უნდა განახორციელოს არაკომპეტენტური და არაპროფესიონალური ქმედება), 2.1.14 პუნქტი (დასაქმებულმა ბრალეული ქმედებით არ უნდა მიაყენოს დამსაქმებელს ქონებრივი ზიანი ან შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველები); ინფორმაციული უსაფრთხოების სტანდარტები (მოახდინა მომხმარებლის გარეშე ოპერაციების შესრულება – ანაბრის დარღვევა); პოზიციის შესაბამისად განსაზღვრული სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული მოთხოვნები (დაქვემდებარებული პერსონალის მართვა, მათი საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი; დადგენილი გაყიდვების გეგმების შესრულების კონტროლი, გაყიდვების გაზრდის მიზნით დაგეგმილი ღონისძიებების მონიტორინგი; დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირება);

3.9. სს „... ბანკის“ 2020 წლის 27 მაისის წერილის თანახმად, ფილიალის მოლარე-ოპერატორს გამოეცხადა საყვედური, ინფორმაციული უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევისთვის (პირველი რიგის ნათესავის (დედის) კონფიდენციალური ინფორმაციის – ვაბანკის საშუალებით, პროფაილზე/ანგარიშებზე წვდომა);

3.10. სს „... ბანკის“ 2020 წლის 2 ივლისის წერილის თანახმად, ფილიალის მოლარე-ოპერატორს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, ინფორმაციული უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევისთვის (მომხმარებლის გარეშე ოპერაციების შესრულება, ანაბრის დარღვევა 2019 წლის ნოემბერში).

4. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისას, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ ჯეროვნად არ შეასრულა სამსახურებრივი უფლებამოსილებები, კერძოდ, არ მოახდინა რეაგირება ფილიალის თანამშრომლის მიერ საბანკო პროცედურის დარღვევით ტრანზაქციის გაფორმებაზე; უფრო მეტიც, დასთანხმდა ფილიალის თანამშრომელს, რომ ფილიალში კლიენტის უშუალო იდენტიფიკაციის გარეშე გაეფორმებინა ანაბრით უზრუნველყოფილი სესხის ხელშეკრულება. სასამართლომ დამატებით მიუთითა საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის მიერ 2016 წლის 23 დეკემბრის №151/04 ბრძანებით დამტკიცებული „ფინანსური ორგანიზაციების მიერ მომსახურე-

ბის განწევისას მომხმარებელთა უფლებების დაცვის წესზე“, რომელიც ითვალისწინებს დისტანციური წესით საკრედიტო ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, როდესაც სესხის გაცემის ყველა პროცედურა დისტანციურად მიმდინარეობს, თუმცა სადავო ტრანზაქციები დისტანციური წესით დადებული საკრედიტო ხელშეკრულებები არ ყოფილა, რის გამოც მათი გაფორმების დროს ბანკის თანამშრომელს ევალებოდა ბანკის მიერ დადგენილი პროცედურების დაცვა. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის საკმარისი არ არის დარღვევის არსებობა, არამედ შეფასებულ უნდა იქნეს მისი სიმძიმე.

5. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მასზედ, რომ ფილიალში სხვა დროს მსგავს დარღვევებს ადგილი არ ჰქონია; მოსარჩელის მიმართ 2020 წლის ივნისის თვემდე დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინაპირობები არ წარმოშობილა; მოსარჩელემ დადგენილი წესის დარღვევით ტრანზაქციები განახორციელა საბონუსე გეგმის შესრულების მიზნის მისაღწევად, რადგან მენეჯერის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, მისი შეუსრულებლობა ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად ითვლება; ბანკის ქცევის კოდექსი ნაკლებად მძიმე დისციპლინურ ზომებსაც ითვალისწინებდა (საყვედური, სასტიკი საყვედური, ჯარიმა). აქედან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება არ იყო ჩადენილი დარღვევის თანაზომიერი დისციპლინური სანქცია, რის გამოც გასაჩივრებული ბრძანება ბათილად ცნო. ამასთანავე, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, პოზიციის არავაკანტურობის გამო, შეუძლებელი იყო და მოპასუხეს დააკისრა კომპენსაციის გადახდა 12000 ლარის ოდენობით.

6. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით მხოლოდ სს „... ბანკმა“ გაასაჩივრა. შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გადაწყვეტილება კანონიერ ძალაში შევიდა.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 9 ივნისის განჩინებით სს „... ბანკის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

8. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები. ასევე, სააპელაციო პალატა დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ შეფასებებს, გარდა მოსარჩელის მხრიდან

გეგმის შესრულების მიზნით მოქმედებასთან დაკავშირებით გაკეთებული შეფასებებისა; სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დაუშვებელია, დარღვევა გამართლდეს სხვა დარღვევის თავიდან აცილების მიზნის არსებობით.

9. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს განხილული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

10. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვ. ფ-ნს უხეში დარღვევა არ ჩაუდენია, ვინაიდან მართალია, მოსარჩელის ქმედება წარმოადგენდა მნიშვნელოვან საფრთხეს მომხმარებელთა უფლებების შელახვისათვის, თუმცა ეს საფრთხე კონკრეტულ შემთხვევაში რეალიზებული არ ყოფილა; მოსარჩელემ აღიარა დარღვევა; მის მიმართ დისციპლინური სახდელი სადავო შემთხვევამდე არ გამოყენებულა. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატამ უცვლელად დატოვა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება.

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 9 ივნისის განჩინება სს „... ბანკმა“ საკასაციო წესით გაასაჩივრა.

12. კასატორის მოსაზრებით, ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, ვინაიდან მოსარჩელემ, დარღვევის აღმოფხვრის ნაცვლად, ხელი შეუწყო და წახალისა მისი თანამშრომელი; ადგილი ჰქონდა განზრახ ქმედებას; დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ ნდობა დაკარგა; წარმოიშვა ბანკისთვის ზიანის მიყენების მნიშვნელოვანი საფრთხე. აქედან გამომდინარე, საკასაციო საჩივრის ავტორი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლდა და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 12 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში დასაშვებობის შესამოწმებლად, დასაშვებობის საკითხი განხილულ იქნა მხარეთა დასწრებით და სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 10 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

14. საკასაციო სასამართლო, საქმის მასალებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად, მიიჩნევს, რომ სს „... ბანკის“ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს.

15. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველ საქმეში მთავარ სადავო საკითხს წარმოადგენს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, თანაზომიერი დისციპლინური სახდელის გამოყენების საკითხის შეფასების კუთხით.

16. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს ანესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს.

17. ამრიგად, მითითებული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომას წარმოადგენს. სახდელის გამოყენებისას კი, აუცილებელია, რომ დეტალურად იქნეს შესწავლილი და შეფასებული გადაცდომის ბუნება, ბრალის ხარისხი, ჩადენილი ქმედების სიმძიმე და შედეგები, დასაქმებულის პიროვნება. ხსენებული გარემოებების გათვალისწინებით უნდა შეირჩეს პასუხისმგებლობის ისეთი ზომა, რომელიც იქნება ჩადენილი გადაცდომის შესაბამისი და პროპორციული; ასევე, დაიცავს ბალანსს მხარეთა უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს შორის. სამსახურიდან გათავისუფლების, როგორც პასუხისმგებლობის ყველაზე მძიმე ზომისა და უკიდურესი ღონისძიების, გამოყენება კი უნდა იყოს განსაკუთრებით არგუმენტირებული, აუცილებლობით გამოწვეული და დასაბუთებული, რატომ არ არსებობდა უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების შესაძლებლობა.

18. განსახილველ შემთხვევაში, ვ. ფ-ნი სწორედ უხეში დარღვევის ჩადენის გამო იქნა სამსახურიდან გათავისუფლებული. შესაბამისად, მისი გათავისუფლების კანონიერების საკითხის გამოკვლევისას, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ერთობლიობაში შეაფასოს საქმეზე დადგენილი ყველა ფაქტობრივი გარემოება, მათ შორის, დასაქმებულის პოზიცია, ფუნქციები, ჩადენილი დარღვევის შემადგენლობა და შედეგები.

19. პირველ ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო განსაკუთრებულ ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელის თანამდებობასა და ფუნქციებზე, კერძოდ, დადგენილია, რომ ვ. ფ-ნი 2016 წლის 1 თებერვლიდან დასაქმებული იყო სს „... ბანკში“, სერვისცენტრის მენეჯერად. გარდა იმისა, რომ მას ევალებოდა საბანკო მომსახურების გაწევისას კანონმდებლობისა და ბანკის მიერ შემუშავებული წესების დაცვა, მის მოვალეობებში, ასევე, შედიოდა დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დად-



გენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირება. ამრიგად, მოსარჩელე წარმოადგენდა დამსაქმებლის ნდობით აღჭურვილ პირს და სერვისცენტრის გამართულად და მართლზომიერად ფუნქციონირების ერთგვარ გარანტს. მენეჯერი-სადმი დაქვემდებარებული პერსონალისგან განსხვავებით, რომლებიც უპირატესად თავიანთი მომსახურების ხარისხზე არიან პასუხისმგებელნი, მენეჯერს, როგორც პერსონალის საქმიანობაზე კონტროლისა და რეაგირების უფლებებით აღჭურვილ პირს, ეკისრება მომეტებული პასუხისმგებლობა თანამშრომლების მიერ წესების დაცვაზე. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულება განსაკუთრებულ მნიშვნელობასა და დატვირთვას იძენდა თანამშრომელთა მიერ თავიანთი მოვალეობების სრულად და კანონიერად შესრულების პროცესში.

20. განსახილველ შემთხვევაში კი, დადგენილია (რასაც თავად მოსარჩელეც აღიარებს), რომ ფილიალში განხორციელდა სხვადასხვა ტრანზაქცია (ანაბრით უზრუნველყოფილი სესხის გაფორმება; ანაბრის გაფორმება), რომელთა დროსაც კლიენტები ადგილზე არ იმყოფებოდნენ და არც დისტანციურ მომსახურებას ჰქონია ადგილი (კლიენტებს მოლარე-ოპერატორები ტელეფონით დაუკავშირდნენ). მითითებული ქმედება წარმოადგენდა ბანკის მიერ დამტკიცებული „ანაბრით უზრუნველყოფილი სესხის გაცემის პროცედურის“ დარღვევას, რომლის მიხედვითაც, ოპერატორმა უნდა მოახდინოს კლიენტის იდენტიფიცირება, მისი პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის საფუძველზე.

21. ამასთან, ნიშანდობლივია, რომ მოსარჩელისთვის წინასწარ იყო ცნობილი სადავო ტრანზაქციების თაობაზე – მოლარე-ოპერატორებმა მას შეუთანხმეს ორი კლიენტისთვის მსგავსი სახით მომსახურების განევა. ამრიგად, მოსარჩელეს ჰქონდა რეალური შესაძლებლობა, არ დაეშვა დარღვევის ჩადენა; მიეცა პერსონალისთვის მართებული რჩევა/მითითება; ეჩვენებინა სწორი მიმართულება; აეხსნა საბანკო მომსახურების განევისას წესების დაცვის მნიშვნელობა და დარღვევის სავარაუდო შედეგები. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი, მან არა მხოლოდ არ განახორციელა მომსახურებაზე კონტროლი და წესების შეუსრულებლობაზე რეაგირება, არამედ თავად შეუწყო ხელი თანამშრომელთა მიერ დარღვევის ჩადენას, რაც ვერ გამართლდება სხვა დარღვევის (საბონუსე გეგმის შეუსრულებლობის) თავიდან აცილების მიზნით. შესაბამისად, მოსარჩელემ ჩაიდინა დარღვევა, რომლის დროსაც მოქმედებდა ბრალეულად (განზრახ).

22. დამატებით საგულისხმოა, რომ პირის იდენტიფიცირება საბანკო მომსახურების განევისას მიზნად ისახავს კლიენტის ნების გამოვლენის ნამდვილობის გადამოწმებას, მისი ინტერესების გათვალისწინ-

ნებას და კლიენტის სახელით სხვა პირის მოქმედების (შედეგად კი – კლიენტისთვის ფინანსური ზიანის მიყენების ან ასეთი საფრთხის შექმნის) გამორიცხვას. ამდენად, სადავო ტრანზაქციების განხორციელებით წარმოიშვა მომხმარებელთა უფლებების დარღვევის და ბანკის რეპუტაციის შელახვის რეალური საფრთხე, რომელიც მოსარჩელისთვის სავარაუდო უნდა ყოფილიყო.

23. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელისთვის დაკისრებული ფუნქციების და ამ ფუნქციების ჯეროვნად შესრულების მნიშვნელობის, დარღვევის ხასიათისა და სიმძიმის, დამსაქმებლისა და კლიენტებისთვის ზიანის მიყენების საფრთხის წარმოშობის, დასაქმებულის ბრალეულად (განზრახ) მოქმედების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა უხეში დარღვევა, რაც დამსაქმებლის მხრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობას ქმნიდა.

24. ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტისა და 411-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს – სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული განჩინება უნდა გაუქმდეს და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

25. საკასაციო პალატა დამატებით მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მესამე ნაწილზე, რომლის მიხედვით, თუ საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამავ 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; ხოლო 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. ამდენად, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად და მასვე უარი უნდა ეთქვას გაწეული საპროცესო ხარჯის ანაზღაურებაზე; გარდა ამისა, მოსარჩელეს სს „... ბანკის“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება; ამასთან, ბანკს უნდა დაუბრუნდეს საჩივრებზე ზედმეტად გადახდილი თანხები.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო

ლაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 394-ე, 411-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :**

1. სს „... ბანკის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 9 ივნისის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ვ. ფ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ვ. ფ-ნს (პ/ნ ...) სს „... ბანკის“ (ს/ნ...) სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხიდან 1080 ლარის ანაზღაურება;
5. სს „... ბანკს“ (ს/ნ ...) დაუბრუნდეს სააპელაციო საჩივარზე 22.12.2020 წლის №... საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 505 ლარიდან ზედმეტად გადახდილი 25 ლარი, შემდეგი ანგარიშიდან: თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი ..., მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;
6. სს „... ბანკს“ (ს/ნ ...) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე 30.07.2021 წლის №... საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 648,50 ლარიდან ზედმეტად გადახდილი 48,50 ლარი, შემდეგი ანგარიშიდან: თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი ..., მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;
7. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა პალდავლების უხეში  
დარღვევის გამო**

**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-557-2021

24 მარტი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

**შემადგენლობა: ლ. მიქაბერიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
მ. ერემაძე,  
ვ. კაკაბაძე**

**დავის საგანი:** შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების გა-  
თილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღა-  
ურება

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ე. ჯ.-ძემ (შემდგომ – დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი, მეო-  
რე კასატორი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ს. ბ.-ის“ (შემდგომ –  
ბანკი, დამსაქმებელი, მოპასუხე, პირველი კასატორი) მიმართ ბრძანე-  
ბის ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაც-  
დურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

**სარჩელის საფუძვლები**

2. მოსარჩელის განმარტებით, 2013 წლის 18 ნოემბრიდან შრომითი  
ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანი-  
აში სერვისცენტრის მენეჯერის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური  
ანაზღაურება 2000 ლარი იყო. საკუთარ მოვალეობებს ასრულებდა პირ-  
ნათლად. 2020 წლის თებერვალში მოულოდნელად ჩააბარეს სამსახუ-  
რიდან გათავისუფლების შესახებ 07.02.2020 წლის ბრძანება, სადაც გა-  
თავისუფლების საფუძველად მითითებული იყო შრომის კოდექსის 37-ე  
მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი. დასაქმებულმა მოითხოვა  
ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება, რაზედაც 28 თებერვალს მი-  
იღო პასუხი, სადაც მხოლოდ ჩამოთვლილი იყო შინაგანანგისის ის პუნ-  
ქტები, რომელთა დარღვევაშიც დამსაქმებელი დასაქმებულს ბრალს  
სდებდა. მოსარჩელის მტკიცებით, მოპასუხემ უსაფუძვლოდ და დაუ-  
საბუთებლად შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, რადგან მას არც შრო-  
მითი ხელშეკრულება და არც შინაგანანგისი არ დაურღვევია.

**მოპასუხის შესაგებელი**

3. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებელი სარჩელი არ ცნო და მიუთი-

თა, რომ სერვისცენტრში, რომლის მენეჯერიც მოსარჩელე იყო, გამოვლინდა უხეში დარღვევები, კერძოდ, ანაბრების დარღვევით გახსნის შემთხვევები, რომელთა უშუალო კონტროლი და აღმოფხვრა მოსარჩელის პირდაპირ ვალდებულიას წარმოადგენდა. მოლარე-ოპერატორებმა საკუთარი თანხით გაუხსნეს ანაბრები ერთმანეთის ოჯახის წევრებსა და მოსარჩელის მოადგილის ნათესავებსაც. ანაბრების გახსნისას არცერთი მომხმარებელი არ იმყოფებოდა სერვისცენტრში. ამ პროდუქტების კლიენტის დაუსწრებლად რეგისტრაციისა და შემდეგში დარღვევის მიზანი გეგმის ხელოვნურად/მოტყუებით შესრულება იყო.

4. მოსარჩელემ დაარღვია თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.9 (არ განახორციელოს არაკომპეტენტური და არაპროფესიული ქმედება), 2.1.14. (ბრალეული ქმედებით არ მიაყენოს დამსაქმებელს ქონებრივი ზიანი ან არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველი) პუნქტებითა და დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად განსაზღვრული სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული მოთხოვნები: 1. დაქვემდებარებული პერსონალის მართვა; 2. დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი; 3. დადგენილი გაყიდვების გეგმების შესრულების კონტროლი, გაყიდვების გაზრდის მიზნით დაგეგმილი ღონისძიებების განხორციელების მონიტორინგი; 4. დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირება; 5. გაყიდვების შესახებ ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი.

5. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის, როგორც მენეჯერის პირდაპირი პასუხისმგებლობაა, არ დაუშვას ბანკის პროტოკოლის უხეში დარღვევა სერვისცენტრში, ბანკის შესაბამისი დეპარტამენტის თანამშრომელმა, სამსახურებრივი ელექტრონული წერილით მიმართა მოსარჩელეს ახსნა-განმარტების თხოვნით. კითხვებზე, თუ რატომ დაუშვა მენეჯერმა დარღვევის ფაქტი სერვისცენტრში ან რატომ არ მოახდინა დაუყოვნებლივი რეაგირება და არ შეატყობინა შესაბამის სამსახურს, იმ პირობებში, როდესაც რეპორტებში ნათლად ჩანდა, რომ არაორდინარული გაყიდვების რაოდენობა დაფიქსირდა, დასაქმებულმა პასუხი ვერ გასცა.

6. მოსარჩელისათვის არათუ ცნობილი იყო სერვისცენტრში არსებული დარღვევის შესახებ, არამედ დარღვევები მიღებულ პრაქტიკას წარმოადგენდა და შემთხვევები მენეჯერის სათანადო რეაგირების გარეშე რჩებოდა.

7. მოპასუხის მტკიცებით, სარჩელი სასამართლოში შეტანილია 2020 წლის 13 აპრილს, კანონით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ.

## **პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

8. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით – სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

9. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით მოსარჩელემ გაასაჩივრა.

## **სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:**

10. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 20 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2020 წლის 7 თებერვლის № 127-კ ბრძანება; დამსაქმებელს დაეკისრა კომპენსაციის – 8000 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ; დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

11. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევები (საბანკო პროდუქტების მომხმარებლის დაუსწრებლად გაცემას ისე, რომ მომხმარებელი არ იმყოფებოდა ბანკში და დაყოვნება რიგის ბილეთების გაცემის დროს) ნამდვილად გამოვლინდა ერთჯერადად, სახელდობრ, მაშინ, როცა მოსარჩელის მოვალეობას მენეჯერის მოადგილე ასრულებდა. თუმცა, შესაფასებელია საკითხი, იყო თუ არა ეს დარღვევები უხეში ხასიათის, რისთვისაც ადეკვატურად ჩაითვლება დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების გამოყენება – სამუშაოდან გათავისუფლება.

12. მოსამართლის შეკითხვაზე, რამდენად შესაძრწევი იყო (რაც აუცილებლად უნდა გამხდარიყო მოსარჩელისათვის თვალშისაცემი) კონკრეტულად შაბათს გახსნილი ანაბრების ანომალიურად მაღალი რაოდენობა, მოსარჩელემ განმარტა, რომ სერვისცენტრი გამოირჩევა კლიენტთა რაოდენობის სიმრავლით, ამის შესაბამისად და მოსარჩელის მოვალეობებიდან გამომდინარე, მის მიერ შესასრულებლად სავალდებულო იყო უამრავი დავალება. მართალია, გახსნილი ანაბრების რაპორტების მიხედვით ანალიზი მოსარჩელის მოვალეობა იყო, თუმცა ამ სამუშაოს ყოველდღე მთლიანად შესრულება ფიზიკურად შეუძლებელი იყო, ამიტომ საეჭვოობის (მაგ: უჩვეულოდ მაღალი რაოდენობა გახსნილი ანაბრებისა) შემთხვევაში მას უნდა გადაემოწმებინა. რადგან მოსარჩელის სამსახურში არყოფნისას რაპორტების მიხედვით ანაბრების რაოდენობა საეჭვო არ იყო, შესაბამისად, რეაგირებაც არ მოუხდენია.

13. დადგენილია და სადავო არ არის ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ (რაც სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზეც დაადასტურეს მხარეებ-

მა), მოსარჩელის ქმედებას (უმოქმედობას) არავითარი ფინანსური (ქონებრივი) ზიანი არ გამოუწვევია. მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელის ქმედება შეიცავს ბანკის, როგორც ფინანსური ინსტიტუტის რეპუტაციის შელახვის საფრთხის შემცველ ელემენტებს. შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ არ იკვეთებოდა თანამშრომელთა ქცევის კოდექსის 2.1.14. მუხლით (თანამშრომელი ვალდებულია, ბრალეული ქმედებით არ მიაყენოს დამსაქმებელს ქონებრივი ზიანი ან არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველი) გათვალისწინებული დარღვევა.

14. რაც შეეხება თანამშრომელთა ქცევის კოდექსის 2.1.9. მუხლს, რომლითაც ბანკის თანამშრომელს ეკრძალება არაკომპეტენტური და არაპროფესიული ქმედება, პალატამ მიუთითა, რომ ქცევის ამ წესის შეფასება მრავალი ასპექტითაა შესაძლებელი. მოსარჩელის ქმედება, მართალია, შეიცავდა ამ მუხლით გათვალისწინებული ქმედების ნიშნებს, ვინაიდან ბანკში მართლაც გამოვლინდა იმ ტიპის დარღვევები, რაზედაც რეალურად პასუხისმგებელი მოსარჩელე იყო, თუმცა პალატის მოსაზრებით, სანქცია, რომელიც მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებელმა გამოიყენა, სრულიად არასამართლიანი და აარადეკვატურია, მით უფრო, როცა ამას წინ არ უსწრებდა რაიმე სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენება.

#### **პირველი კასატორის მოთხოვნა და საფუძველები:**

15. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

16. კასატორის მტკიცებით, მენეჯერის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების მიერ ბანკის პოლიტიკის უხეში დარღვევები, რომელიც მენეჯერის მხრიდან უყურადღებოდ რჩებოდა, ობიექტურად იწვევს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ნდობის იმ დონეზე რყევას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა მოეთხოვოს უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდება. ხაზგასასმელია, რომ დარღვევების აღმოჩენის შემდეგაც კი, მოსარჩელეს არცერთი ზეპირსიტყვიერი ან წერილობითი გაფრთხილება არ მიუცია დაქვემდებარებული თანამშრომლებისთვის.

17. სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ მისთვის შეუძლებელი იყო ანაბრების დარღვევით გახსნის შემთხვევების აღმოჩენა. ამ დროს მას ჰქონდა წვდომა ვიდეოჩანაწერებზე; ყოველდღიურად მისდიოდა ანგარიშები – „რეპორტები“ და მისი შემოწმება ევალებოდა. შემთხვევითობის პრინციპით დღეში 2 ანაბარი მაინც რომ შეემოწმებინა, აუცილებლად აღმოაჩენდა დარღვევას; მისი, როგორც მენეჯერის უშუალო უფლებამოსილებას წარმოადგენდა დაქვემდებარებული პერსონალის მართვა; ანაბრებს თავად ადასტურებდა პროგრამის მეშვეობით; არცერთხელ არ მიუმართავს ხელ-

მძღვანელობისათვის, რომ მას მენეჯერის უფლებამოსილების განხორციელებისათვის რაიმე ბერკეტი აკლდა; 2020 წლის 3 იანვარს ელექტრონული წერილის მისვლიდან 2020 წლის 7 თებერვლამდე არცერთი ზომა არ მიუღია დარღვევის აღმოსაფხვრელად.

18. ამასთან, ფილიალში მხოლოდ ანაბრის პროცედურის დარღვევით გახსნის შემთხვევა კი არ ფიქსირდებოდა, არამედ მომხმარებელთა რიგისა და მოცდის დროის ხელოვნურად შემცირება, რათა ფილიალს კარგი მაჩვენებელი ჰქონოდა, თითქოს, სწრაფად ემსახურებოდა კლიენტებს, რაც სინამდვილეში, კლიენტთა უკმაყოფილებას იწვევდა. ამ დარღვევებს სისტემატური ხასიათი ჰქონდა და ერთობლივად ქმნიდა სურათს, რომ მოსარჩელე ცდილობდა, ხელოვნურად გაეზარდა ფილიალის წარმატებულობა. ცხადია, მენეჯერის უშუალო მოვალეობას – სერვისცენტრში დასაქმებული თანამშრომლების მართვასა და კონტროლს, მოსარჩელე განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობის გამო, ვერ უმკლავდებოდა.

19. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულს სახელმძღვანელოს 2.1.14 მუხლი არ დაურღვევია, რადგან კომპანიას მისი ქმედებით ზიანი არ მიუღია. მუხლი არა მხოლოდ მიყენებულ ზიანზე, არამედ ასეთი ზიანის წარმოშობის საფრთხის შექმნაზეც მიუთითებს. ორივე ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ დასაქმებულმა მენეჯერული ფუნქციები ნამდვილად არაჯეროვნად შეასრულა. აღნიშნული სწორედაც რომ ქმნის ქონებრივი ზიანის წარმოშობის საფუძველს. არ არის სავალდებულო, დადგინდეს ზიანი, საკმარისია ზიანის წარმოშობის საშიშროებაც. ხელოვნურად შესრულებული გეგმები, უსამართლოდ ჩარიცხული ბონუსები ნამდვილად ქმნის ქონებრივი ზიანის საფუძველს. ამასთან, სასამართლომ რატომღაც არაფრად მიიჩნია რეპუტაციული ზიანი.

20. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ მენეჯერის დარღვევები არ იყო იმ სიმძიმის, რაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლებას გაამართლებდა, არასწორია. კასატორის მტკიცებით, დარღვევები დასაქმებულის გათავისუფლების უპირობო საფუძველს წარმოადგენდა, თუნდაც იმიტომ, რომ მხარეთა შორის ნდობა დაიკარგა.

### **მეორე კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:**

21. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სააპელაციო სასამართლომ გამოიყენა შრომის კოდექსის ძველი რედაქცია, რომელიც არასწორად განმარტა, კერძოდ, მიუთითა 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე და განმარტა, თითქოს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენდეს სამსახურში აღდგენის თანმდევ შედეგს, რეალურად კი, მუხლის შინაარსი შემდეგნაირია: თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულები-



თი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრულიად. ნორმის ამგვარი განმარტება დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას, უსაფუძვლოდ გათავისუფლებული თანამშრომლის ადგილზე დანიშნოს სხვა პირი და ამით აღმოფხვრას იძულებითი განაცდურის დაკისრების რისკი. მიუხედავად იმისა, რომ მითითებული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილზე, ძველი რედაქციის გამოყენების პირობებშიც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ ნაწილში არის არასათანადოდ დასაბუთებული, შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის იმდაგვარი ინტერპრეტირება, როგორც სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაშია მოყვანილი, არ შეესაბამება შრომის კოდექსის, ასევე, სამოქალაქო სამართლის პრინციპებს.

22. იძულებითი განაცდური თავისი არსით მიეკუთვნება ზიანის ვალდებულებას, კერძოდ, დამსაქმებლის უკანონო ქმედების შედეგად მიუღებელი შრომის ანაზღაურების დაკისრებას. სააპელაციო სასამართლოს განმარტება აშკარად შეუსაბამოა ცნების შინაარსთან. პრაქტიკულად სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ, რაკი ყველაფერი არ გამოსწორდება, მაშინ ზიანიც აღარ დაეკისროს მხარეს, რაც უკანონოა. ამავდროულად, მნიშვნელოვანია, რომ სწორედ ამ მუხლის ამდაგვარი ინტერპრეტირების შესაძლო საფრთხის გამო მიიღო კანონმდებელმა იძულებითი განაცდურის დამაზუსტებელი განმარტება /საქართველოს შრომის კოდექსის 48 მუხლის მე-9 ნაწილი 2020 წლის 29 სექტემბრის რედაქცია/ და, ერთი მხრივ, მიუთითა შრომის კოდექსის მიმართულებაზე – დაცული იქნეს დამსაქმებლის უსამართლო მოპყრობისგან დასაქმებული და, მეორე მხრივ, უკანონო ქმედების საფუძველზე მიყენებული ფინანსური ზიანი ანაზღაურდეს სრულად მის აღმოფხვრამდე.

23. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ ბანკის სერვისცენტრებში არ არსებობს მენეჯერის ან მისი ტოლფასი ვაკანსია, რაც არასწორია. აღნიშნული გარემოება სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია დადგენილად ბანკის მიერ წარმოდგენილ ცნობისა და ახსნა-განმარტების საფუძველზე, რაც ვერ მიიჩნევა ობიექტურ ინფორმაციად. ამავდროულად, იმავე სხდომაზე მოსარჩელემ აღინიშნა, რომ ნამდვილად არსებობს ვაკანტური თანამდებობა ბანკში როგორც ფილიალის მენეჯერის, ისე – მისი ტოლფასი სხვა თანამდებობა, თუმცა სააპელაციო სასამართლომ უპირატესობა მიანიჭა დამსაქმებლის მიერ არასათანადო ფორმით წარმოდგენილ ინფორმაციას.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

24. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივ-

რებული გადანყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია, ხოლო მეორე კასატორის საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადანყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადანყვეტილებით, პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, მეორე კასატორის საკასაციო საჩივარი კი არ დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

25. სსკ-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). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მატერიალურსამართლებრივი ნორმების გამოყენებისა და ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების თვალსაზრისით, პირველმა კასატორმა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია წარმოადგინა, მეორე კასატორს კი, დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) არ წარმოუდგენია.

26. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – სშკ, წინამდებარე გადანყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქციით) 38.8 მუხლს (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), სშკ-ის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და სსკ-ის 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა,

რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

27. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა. დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა გამოიხატა ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით გათვალისწინებული მოვალეობების დარღვევით. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი მოვალეობები, თუმცა აღნიშნული არ წარმოადგენდა ისეთი ხასიათის დარღვევას, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი გამხდარიყო სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) შესაბამისად.

28. პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები, თუმცა სამართლებრივად არასწორად შეაფასა. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა – გათავისუფლება დარღვევის თანაზომიერი არ იყო, დაუსაბუთებელია. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება სამართლის საკითხია. სასამართლო ზედამხედველობის ფარგლებში ყოველთვის უნდა შეფასდეს ის სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, რომლებზე დაყრდნობითაც განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების, თანაზომიერების საკითხი. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შესაფასებელია, მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა იყო თუ არა ისეთი ხასიათის, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა.

29. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობის (თანაზომიერება) და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. თანაზომიერება, ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული; მეორე Ultima Ratio კი, განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რამდენადაც მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებულ უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი, ამის საშუალებას, ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე, იძლევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს უკი-

დურეს დისციპლინურ ღონისძიებას, რომელიც შესაძლოა დამსაქმებელმა გამოიყენოს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში. შესაბამისად, იმ შემთხვევებში, როდესაც კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს განსაზღვრული თავისუფლების შესაძლებლობას, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს, არამართლზომიერი ქცევის-ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

30. 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 კონტექსტით (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-512-2020, 2021 წლის 18 თებერვლის განჩინება; №ას-1421-2020, 2021 წლის 5 მარტის განჩინება). ამასთან, დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა არ გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ დასაბუთებული გათავისუფლების საფუძვლების იმთავითვე უარყოფას.

31. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად ხდება. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რაც ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით ფასდება, პირველ რიგში კი, სამსახურის დანიშნულებისა და დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობებით.

32. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიის სერვისცენტრის მენეჯერის თანამდებობაზე და მოსარჩელის ფუნქციას წარმოადგენდა დაქვემდებარებული პერსონალის მართვა, დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი, სერვისცენტრისთვის დადგენილი გაყიდვების გეგმების კონტროლი, გაყიდვების გაზრდის მიზნით დაგეგმილი ღონისძიებების მონიტორინგი, მომსახურების დადგენილი წესებისა და სტანდარტების დაცვის კონტროლი, დაქვემდებარებული პერსონალის მოკლევადიანი სამუშაო

მიზნების განსაზღვრა და კოორდინაცია, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირება, გაყიდვების შესახებ ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი და ა.შ.

33. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, დაკავებული თანამდებობიდან და ფუნქცია-მოვალეობებიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს შესაბამისი პასუხისმგებლობით, განსაკუთრებული ყურადღებით, გულისხმიერებით, ხელშეკრულებისა და შინაგანანესის ზედმინევენით დაცვით ევალებოდა ფილიალის მართვა. სადავო საკითხის შეფასებისას, გამოყენებული უნდა იყოს სისტემური მიდგომა, საქმიანობის კომპლექსური ანალიზის გარეშე დასაქმებულის ქცევა სხვაგვარად ვერ შეფასდება, რადგან მენეჯმენტი და მისი უზრუნველყოფა, წარმოადგენს დასაქმებულის მიზნების შესრულების საუკეთესო გზას. ამასთან, რამდენადაც ხსენებული თანამდებობისათვის აუცილებელია მმართველის უნარ-ჩვევები, რაც მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირების საქმიანობის კონტროლსა და ზედამხედველობას გულისხმობს, არაარსებითია, დარღვევა გამომწვეულია თუ არა მოსარჩელის უშუალო მონაწილეობით. ამდენად, სწორედ დაკავებული თანამდებობიდან გამომდინარე, მოსარჩელე იყო პასუხისმგებელი მოპასუხე კომპანიის შესაბამისი ფილიალის გამართულად ფუნქციონირებაზე. შესაბამისად, პალატის მოსაზრებით, თუკი მენეჯერმა არ შეასრულა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული კონტროლის ფუნქციები, ამგვარი ქმედება უნდა შეფასდეს, როგორც შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევა და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გამართლებულია მასთან შრომითი ურთიერთობის მოშლა.

34. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოპასუხის მიერ მოთხოვნილი დარღვევები – ანაზრების დარღვევით გახსნა (საბანკო პროდუქტების მომხმარებლის დაუსწრებლად გაცემა ისე, რომ მომხმარებელი არ იმყოფებოდა ბანკში) და დარღვევები რიგის მართვის პროცედურებში (რიგის აპარატებისა და ბილეთების დადგენილი პროცესის გვერდის ავლით გამოყენება) ნამდვილად გამოვლინდა. სააპელაციო პალატამ ისიც მიუთითა, რომ, მართალია, ამ დარღვევებზე პასუხისმგებელი მოსარჩელე იყო, თუმცა სანქცია, რომელიც დასაქმებულმა მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა, არასამართლიანი და არაადეკვატური იყო. პალატამ იმაზეც გაამახვილა ყურადღება, რომ ამ შემთხვევებს ზიანი არ მოჰყოლია.

35. საკასაციო პალატა არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს ამ მსჯელობას და მიუთითებს, რომ მოცემულ დარღვევებზე შესაბამისი კონტროლის განუხორციელებლობა და რეაგირების გარეშე დატოვება

უნდა შეფასდეს იმ კუთხითაც, რომ, ერთი მხრივ, მოპასუხის, როგორც სპეციალურ რეგულაციებს დაქვემდებარებული საფინანსო დაწესებულების გამართულად და კანონმდებლობის შესაბამისად საქმიანობა დიდწილად არის დაკავშირებული ამგვარი დარღვევის არარსებობასთან, და, მეორე მხრივ კი, ამგვარი კონტროლი მენეჯერის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქცია იყო, კერძოდ, მის ძირითად სამსახურებრივ ვალდებულებას სწორედ დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კონტროლი, მათ მიერ მომსახურების დადგენილი პროცედურების, წესებისა და სტანდარტების დაცვის კონტროლი და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირება წარმოადგენდა.

36. რაც შეეხება ზიანს, პალატა განმარტავს, რომ შედეგების შეფასება რელევანტურია, როდესაც საუბარია, მაგალითად, ქონებრივი ხასიათის დანაკლისის არსებობასა თუ არარსებობაზე და არა ისეთ ქმედებებზე, რომელიც მიმართული იყო გეგმის ხელოვნურად შესრულებისაკენ (ანაბრების დარღვევით გახსნა) და ფილიალის წარმატებულად საქმიანობის ხელოვნურად გაზრდისაკენ (რიგის აპარატებისა და ბილეთების დადგენილი პროცესის გვერდის ავლით გამოყენება, რათა წარმოჩენილიყო, თითქოს, სწრაფად ემსახურობდნენ კლიენტებს), რაც დამსაქმებლის მოტყუებას ისახავდა მიზნად. შესაბამისად, ზემოაღნიშნული კრიტერიუმი არ უნდა იქნეს გამოყენებული ისეთ შემთხვევებში, როდესაც კვლევის საგანია ისეთი ვალდებულების დარღვევა, რომელიც ერთმნიშვნელოვნად იწვევს მხარეთა შორის ნდობის დაკარგვას. საკასაციო პალატა ეთანხმება მსჯელობას, რომ შრომითი ვალდებულების დარღვევის ჩადენის სიმძიმის გარდა, არანაკლებ მნიშვნელოვანია მისი შეფასება შედეგობრივი თვალსაზრისით, რათა დადგინდეს, თანაზომიერი იყო თუ არა დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის გამო, ხელშეკრულების შეწყვეტა. თუმცა, დარღვევა, რომლის შედეგი ნდობის დაკარგვაა, არანაკლები მნიშვნელობისაა, ვიდრე მატერიალური ზიანი.

37. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასებისას, მნიშვნელოვანია ის მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს პროფესიულ ვალდებულებათა მიმართ გულგრილ დამოკიდებულებასა და პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დარღვევა იყო არსებითი და მნიშვნელოვანი.

38. რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოს მითითებას დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობის თაობაზე, საკასაციო სასამართლო აღნიშნულს არ იზიარებს და განმარტავს, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო

და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, იკვეთებოდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, როდესაც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება არამიზანშეწონილია. პალატა იზიარებს პირველი კასატორის არგუმენტს, რომ დასაქმებულის სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, მისი ფუნქციების ყურადღებით, პასუხისმგებლობით, გულისხმიერად და კეთილსინდისიერად შესრულებას, დიდი მნიშვნელობა ენიჭებოდა.

39. პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვევის ხასიათის, სიმძიმისა და შედეგის გათვალისწინებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია, აუცილებელი და პროპორციული ღონისძიებაა. მოსარჩელის ამგვარი საქციელი დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთ დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია, გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული კი, დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას გამორიცხავდა და, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

40. ამდენად, რაკი საკასაციო სასამართლომ დასაქმებულის მოვალეობათა სპექტრში შემავალი ვალდებულების დარღვევა შეაფასა ისეთად, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა და დადგინდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება, საფუძველი გამოეცალა მეორე კასატორის საკასაციო პრეტენზიას, რომლითაც იგი სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ რესტიტუციის სახეზე დავობდა.

41. 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 საფუძველები. 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 მეორე კასატორის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და სარჩელი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძა-

ნების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

42. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოპასუხეს საკასაციო საჩივარზე 300 ლარი აქვს გადახდილი. სსსკ-ის 53-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ დაეკისრება ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 400 ლარის გადახდა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

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

### **გ ა ლ ა ნ ე ჯ ი ტ ა:**

1. ე. ჯ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „ს. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 20 იანვრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ე. ჯ-ძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. ე. ჯ-ძეს დაეკისროს 400 ლარის გადახდა სს „ს. ბ-ის“ სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ განეული საპროცესო ხარჯის ასანაზღაურებლად;
6. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.



**ერთიანი გეგმა დარღვევისთვის პასუხისმგებლობის  
რამდენჯერმე დაკისრების დაუშვებლობა**

**გადანყვეთილება  
საქართველოს სახელით**

№ას-352-2020

13 ოქტომბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

**შემადგენლობა: ვ. კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
გ. მიქაუტაძე,  
ლ. მიქაბერიძე**

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

**აღწერილობითი ნაწილი:**

1. ვ. ნ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე, დასაქმებული) სს „ე.პ.ჯ-ას“ (შემდეგში: მოპასუხე, კასატორი, დამსაქმებელი, კომპანია, საწარმო) ჭიათურის მომსახურების ცენტრში სხვადასხვა პოზიციაზე მუშაობდა. მოგვიანებით, საწარმოს ჭიათურის მომსახურების ცენტრში დასაქმებული მთავარ ინჟინრად გადაიყვანეს.

2. 2016 წლის 14 ივლისის დამატებითი შეთანხმებით, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება თვეში 1 650 ლარით განისაზღვრა, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

3. მოსარჩელის საერთო მოვალეობები დადგენილია შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით ან/და დამსაქმებლის სხვა შიდა ინსტრუქციებით (წესებით, ბრძანებებით, განკარგულებებით და ა.შ.), მათ შორის, შრომის შინაგანაწესით ან/და სამუშაო და ცვლიანობის განრიგით (შრომითი ხელშეკრულების 7.1. პუნქტი).

4. თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, მომსახურების ცენტრის მთავარი ინჟინრის მოვალეობა – ვალდებულებებში შედის: დაქვემდებარებული სტრუქტურული ქვედანაყოფების ელექტროტექნიკური პერსონალის ხელმძღვანელობა, კომპანიისა და ფილიალის ბრძანებებისა და განკარგულებების შესაბამისად და მათთვის შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა; მოსალოდნელი საწარმოო ტრამვატიზმისა და ავარიების პრევენციის ღონისძიებების შემუშავება.

ამავე ინსტრუქციის მიხედვით, დასაქმებული უფლებამოსილია: გააკონტროლოს ენერგობიუტებზე მეთოდური მუშაობა, მომუშავე ელექტროტექნიკური პერსონალის ტექნიკური სწავლების, სპეციალუ-

რი მომზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სფეროში; ელექტრო-  
მონყობილობების ექსპლუატაციისა და რემონტების ჩატარებისას სა-  
მუშაოების უსაფრთხოდ შესრულების ღონისძიებების შესრულებაზე  
მეთვალყურეობა დაანესოს.

დასაქმებული ვალდებულია, სატრანსფორმატორო ქვესადგურებ-  
ში და გადამცემ ხაზებზე შექმნილი ავარიული სიტუაციის სწრაფ ლიკ-  
ვიდაციაზე; ამასთან, იგი ვალდებულია: კონტროლი გაუწიოს მიღებუ-  
ლი და განაწილებული ელექტროენერგიის ხარისხს და დისპეტჩერულ  
მართვას; დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შეამოწმოს დაქვემდებარებუ-  
ლი მომსახურების ცენტრის სამსახურები, ელექტროდანადგარები და  
მონყობილობები, მომსახურების ცენტრის სადისპეტჩერო სამსახური,  
საკომუტაციო აპარატურა, ოპერატიული პერსონალის ტექნიკური დო-  
კუმენტაცია და სხვა; აკრძალოს საწარმოო პერსონალის მოქმედება,  
სამუშაოთა წარმოება და ოპერატიული გადართვებით მანიპულირება,  
მონყობილობების და დანადგარების ექსპლუატაცია, საკომუტაციო აპა-  
რატებთან მუშაობა; განახორციელოს, მომუშავე ბრიგადებისა და პა-  
სუხისმგებელი პირების გამოყვანა, თუ მიმდინარე პროცესები საფ-  
რთხეს უქმნის მომუშავეთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას ან გამო-  
იწვევს ავარიებსა და რეჟიმული მართვის დარღვევას; უხელმძღვანე-  
ლოს ავარიების ლიკვიდაციას, რეგიონულ სადისპეტჩერო სამსახურთან  
შეთანხმებით; მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინე-  
ბული ყველა პუნქტის დაცვა.

5. 2018 წლის 17 აპრილს, საწარმოს ჭიათურის მომსახურების ცენ-  
ტრებში პერსონალის ცოდნის შემოწმების მიზნით გამოცდა ჩატარდა,  
მოსარჩელემ ტესტირება 100%-იანი შედეგით ჩააბარა.

6. 2018 წლის 20 სექტემბერს, საწარმოს ჭიათურის მომსახურების  
ცენტრში შპს „დ-ის“ აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისთვის სამუშაო შეს-  
რულდა. სამუშაოს შესრულებისას დაშვებული დარღვევის შესახებ ად-  
მინისტრაციისათვის მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე შრომის  
უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილებამ მოკვლევა დაიწ-  
ყო, რომლის ფარგლებშიც დავალების შესრულებაში მონაწილე პირე-  
ბი, მათ შორის, მოსარჩელე გამოიკითხა. ამ უკანასკნელის განმარტე-  
ბით: 2018 წლის 20 სექტემბერს შპს „დ-ის“ 6 კვ-ის აღრიცხვის კვანძის  
მონტაჟისათვის „განწესი 23-ით“ მუშაობდნენ; ხსენებული სამუშაოს  
დასრულების შემდეგ დაგეგმილი იყო ქვესადგურ ჭიათურა 5-დან 6 კვ-  
ის ფიდერ №13-ზე იზოლატორების შეცვლა; სამუშაო პროცესი 13.20  
საათზე დაიწყო, რა დროსაც №12 და №13 ფიდერები გამორთო; დაახ-  
ლოებით 7 წუთში, ავადმყოფი მომხმარებლის თხოვნით, ფიდერი №13  
კვლავ ჩართო, რის შესახებაც სამუშაოს მწარმოებელ ნ. მ-ს აცნობა და  
№13 ფიდერის გამორთვაზე მისი შემდეგი მითითებისათვის დალოდე-

ბა სთხოვა; მიმდინარე პერიოდში ავარიულად გამოირთო ქვესადგურ ქიათურა №1-ში ფიდერი №3 და ქვესადგურ ქიათურა 5-ში ფიდერი №10; სამუშაო ბრიგადის არარსებობის გამო, ორივე ავარიის სალიკვიდაციო სამუშაოს ჩასატარებლად თავად წავიდა; სწორედ ამ პროცესში მას დაურეკა „განწესი 23-ით“ სამუშაოს მწარმოებელმა ნ. მ-მა და უთხრა, რომ უსაფრთხოების მიზნით საჭირო იყო ფიდერი 13-ის გამორთვა, რა დროსაც ნ. მ-ს შეცდომით მიაწოდა ინფორმაცია, რომ ფიდერი №13 გამორთული იყო, თუმცა მიუთითა, რომ ძაბვის არსებობა შემოწმებისათვის დადგინდა დაედოთ; საქმის მწარმოებელმა მყისიერად აცნობა, რომ შემოწმებისას მაჩვენებელს იმპულსი ჰქონდა, თუმცა ვერ არკვევდა ეს ინდუქციური ძაბვა თუ სხვა რამე იყო; შეტყობინების მიღებისთანავე მოსარჩელემ განკარგულება გასცა, რომ მის მისვლამდე სამუშაო შეეჩერებინათ; რამდენიმე წუთში, ადგილზე მისვლით მოსარჩელე დარწმუნდა, რომ ფიდერი №13 გამორთული არ იყო, რის გამოც მისი გამორთვის შესახებ განკარგულება გასცა.

შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილებას ანალოგიური შინაარსის განმარტება მისცა სამუშაოს მწარმოებელმა ნ. მ-მა.

7. შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილებამ დასკვნა შეადგინა. დასკვნაში ასახული შემოწმების შედეგების თანახმად, 2018 წლის 25 სექტემბერს შემოსული ინფორმაციის საფუძველზე ქიათურის მომსახურების ცენტრში „განწესი №23-ით“ სამუშაოს მიმდინარეობისას საქმიანობის უსაფრთხოდ შესრულებისთვის აუცილებელი ორგანიზაციული და ტექნიკური ღონისძიებების შესრულება შემოწმდა. სრულდებოდა შპს „დ-ის“ 6კვ. ძაბვაზე აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისთვის 6კვ. კაბელის დაერთება ცვპ1-დან 6კვ. საყრდენზე, რომელზეც ორჯაჭვიანი ხაზი გადის. შემოწმებისას აღმოჩნდა, რომ №23 განწესის გამცემმა მთავარმა ინჟინერმა სრულად არ განსაზღვრა სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისათვის აუცილებელი ღონისძიებები (დარღვეულია უტნ (უსაფრთხოების ტექნიკური ექსპლუატაციის წესები) მუხლი 7 პარაგრაფი „3“; 2), განწესი სწორად არ გასცა (დარღვეულია უტნ მუხლი 8 პარაგრაფი „14“; 3), განწესის გრაფაში „ცალკეული მითითებანი“, ხაზის ჩართვის შესახებ ჩანაწერი არ გააკეთა (დარღვეულია უტნ მითითებანი, ელექტროდანადგარებში სამუშაოდ „განწესი დაშვების“ შევსების შესახებ პარაგრაფი „თ“), აუცილებელი გამორთვები სრულად არ ჩატარა (დარღვეულია უტნ მუხლი 21, პარაგრაფი „ა“).

ამავე დასკვნის მიხედვით, ადგილზე სამუშაოს უსაფრთხოდ ჩატარებაზე ორგანიზაციულ-ტექნიკური ღონისძიებები სრულყოფილად არ შესრულდა, კერძოდ: არ იყო მოთხოვნილი, 110/35/6კვ. ქვესადგურის გამანაწილებელ მოწყობილობაში დამინების დაყენება; ორი სხვადასხვა დავალება გაიცა, სახელდობრ, უსაფრთხოების მიზნით გამორთუ-

ლი №13 ფიდერი მოსარჩელემ მომხმარებლის თხოვნით დროებით ჩართო და შემდეგ გამორთო, ხოლო ბრიგადას უფლება მისცა, ჩართულ ხაზზე სამუშაო ადგილი მოემზადებინა.

8. 2018 წლის 20 სექტემბერს, საწარმოში ენერგოკომპანიის გამანაწილებელი ქსელის ექსპლუატაციისას გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით გამოსაყენებელი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმების შესახებ 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანება მოქმედებდა. დასახელებული ბრძანებით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზოგიერთი ფორმა განისაზღვრა, რომელთა გამოყენებაც საანგარიშო წლის განმავლობაში (1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით) შემდეგ შემთხვევებზე უნდა მომხდარიყო:

1.1. კომპანიის ელექტრონულ ქსელში დღე-ღამის ნებისმიერ დროს განწეს განკარგულების გარეშე სამუშაოს შესრულებისას;

1.2. 110-35-10-6კვ-ეგხ-ების და ქვესადგურებისას, ოპერატიული, დეფექტების აღრიცხვის და სხვა ჟურნალების, ცალხაზოვანი სქემების და დოკუმენტაციის არასწორად წარმოებისას, ვადაგასული დაცვის საშუალებების გამოყენებისას და განწეს – განკარგულებით სამუშაოების შესრულებისას გამოვლენილი შრომის დაცვის მოთხოვნების დარღვევაზე;

1.3. 10/6/0.4 კვ გამანაწილებელ ქსელში პროფილაქტიკური სამუშაოების, გამრიცხველიანების ან/და გამანაწილებელ ქსელზე ახალი მომხმარებლების მიერთების სამუშაოს უხარისხოდ შესრულებისას;

1.4. 10/6/0.4 კვ. ძაბვის ქსელის მონაცემთა ბაზის წარმოებისათვის მცდარი ან დაგვიანებული ოპერატიული ინფორმაციის მიწოდებისას;

1.5. შესასრულებელ სამუშაოზე მასალების ჩამოწერისას ან/და მიღება – ჩაბარების და სხვა დოკუმენტაციის მომზადებისას გამოვლენილი შეუსაბამობის შემთხვევაში.

ზემოაღნიშნული დარღვევების პირველი შემთხვევისთვის, ბრძანებით დისციპლინურ ღონისძიებად გათვალისწინებულ იქნა საყვედური, ხოლო 1.6 პუნქტით განისაზღვრა, რომ წინამდებარე ბრძანების 1.1, 1.2, 1.3 და 1.4 პუნქტებით გათვალისწინებული დარღვევის შემთხვევაში, რასაც უზედური შემთხვევა მოჰყვა, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მიხედვით უნდა განსაზღვრულიყო.

9. საწარმოს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 25 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელეს დისციპლინარულ სახდელად მოვალეობის შესრულებისგან 6 თვით ჩამოშორება განესაზღვა, რომლის დაწყების თარიღი 2018 წლის 25 სექტემბრიდან განისაზღვრა. აღნიშნულ გადაწყვეტილებას მოპასუხე იმავე დღეს გაეცნო. გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი უსაფრთხოების წესების უხეშო დარღვევა გახდა.

10. 2019 წლის 29 მარტს საწარმოს გენერალურმა დირექტორმა დასაქმებულს წერილობითი მიმართვა გაუგზავნა, რომლითაც აცნობა, რომ 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევა საწარმომ დეტალურად შეისწავლა, ინციდენტში მონაწილე ყველა დასაქმებულს ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვა, დასაქმებულის მიერ გავლილი სწავლებები და საკვალიფიკაციო გამოცდები დამატებით შეაფასა, სხვა მომსახურების ცენტრებში მსგავს სიტუაციაში პასუხისმგებელი პერსონალის ქმედებები გაანალიზა, რის შემდეგაც დამსაქმებელმა ჩათვალა, რომ მოსარჩელის საქმიანობის გაგრძელება მომეტებულ საფრთხესთან იქნებოდა დაკავშირებული.

მოპასუხემ შეუძლებლად მიიჩნია, რომ ელექტროგადამცემ ქსელში მომუშავე პერსონალის მართვასთან დაკავშირებულ სხვა ნებისმიერ თანამდებობაზე მოსარჩელეს ემუშავა და 2019 წლის 6 აპრილიდან ამ უკანასკნელს ტექნიკოს-ელექტრიკოსის პოზიციაზე გადაყვანა შესთავაზა, რასაც მოსარჩელე არ დაეთანხმა.

11. საწარმოს გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილებით (შემდგომი – სადავო გადაწყვეტილება), საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომი – სშკ) 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის (დაკავებულ თანამდებობასთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა) საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა.

12. მოსარჩელის მიერ პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას დამსაქმებელი უკავშირებს 2018 წლის 20 სექტემბრის ფაქტს, რომლის გამოც, 2018 წლის 25 სექტემბრის ბრძანებით დისციპლინური ღონისძიება ერთხელ გამოიყენა, 6 თვით მოვალეობის შესრულებისგან დასაქმებულის ჩამოშორების სახით.

13. მოპასუხის წინააღმდეგ დასაქმებულმა სასამართლოში სარჩელი შეიტანა, რომლითაც სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვა.

14. საჩხერის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა:

14.1. სადავო გადაწყვეტილება ბათილად იქნა ცნობილი;

14.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა საწარმოს ჭიათურის მომსახურების ცენტრში მთავარი ინჟინრის პოზიციაზე;

14.3. დასაქმებულის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრა, 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1 320 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

15. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელა-

ციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადან-  
ყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადანყვეტილებით, სარჩელის უარ-  
ყოფა მოითხოვა.

16. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 15 ნოემბრის  
განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გა-  
საჩივრებული გადანყვეტილება უცვლელად დარჩა.

16.1. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო წინამ-  
დებარე განჩინების 1-12 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარე-  
მოებები და განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივ დავებში მოქმედი  
მტკიცების ტვირთის განაწილების წესის მიხედვით, მოპასუხე (დამ-  
საქმებელი) ვალდებული იყო, სათანადო მტკიცებულებებით დაედას-  
ტურებინა მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის დარღვევისა და  
უნარ-ჩვევების არქონის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნ-  
ქტით გათვალისწინებული საფუძვლით მას სამსახურიდან განთავისუფ-  
ლების მართლზომიერ არგუმენტად შეერაცხებოდა.

16.2. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერ-  
თობის შეწყვეტის შესახებ კანონით მინიჭებული უფლება დამსაქმე-  
ბელმა მართლზომიერად უნდა განახორციელოს (საქართველოს სამო-  
ქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა  
დამსაქმებლის მიერ მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იყოს დასაშვები,  
თუ ამ უკანასკნელის დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება გაუმარ-  
თლებელია (იხ. სუსგ №ას-106-101-2014).

ყველა შემთხვევაში, ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და ხელშეკ-  
რულების შეწყვეტისადმი დამსაქმებლის ინტერესი უნდა შეფასდეს.  
შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კა-  
ნონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და  
თავისუფლებები (სშკ-ის 2.6 მუხლი).

16.3. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, დაუშვებელია, კვალი-  
ფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების არქონად ერთმნიშვნელოვ-  
ნად ნებისმიერი გადაცდომის შეფასება. ასეთი შეფასება საჭიროებს  
დამსაქმებულის სამუშაო გამოცდილების, მისი პროფესიული საქმიანო-  
ბის, გადაცდომის განმავლობაში გარემოებების კვლევას. ამ მიზ-  
ნით საყურადღებო იყო ის გარემოება, რომ დამსაქმებელ საწარმოში  
ხანგრძლივი მუშაობის მანძილზე მოსარჩელე არასდროს არ ყოფილა  
სახდელდადებული რაიმე გადაცდომისათვის, მათ შორის, ისეთი გადაც-  
დომისათვის, რომელიც კვალიფიკაციის ან შესაბამისი პროფესიული  
უნარ-ჩვევების არფლობით იქნებოდა გამოწვეული. პირიქით, უდავო  
ფაქტი იყო, რომ მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობის მანძილზე ასე-  
თი პრეტენზია დამსაქმებელს მოსარჩელის მიმართ არ ჰქონია, რადგან  
ის წარმატებით ართმევდა თავს დაკისრებულ პროფესიულ მოვალეო-

ბას.

2016 წელს მოსარჩელე დაწინაურდა და მთავარი ინჟინრის თანამდებობაზე დაინიშნა სწორედ შესაბამისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ფლობისა და სათანადო კვალიფიკაციის გამო.

საქმის მასალებით უარყოფილი არ არის ის გარემოება, რომ 2018 წლის 20 სექტემბერს დასაქმებული ხელმძღვანელობდა რამდენიმე წინასწარ დაგეგმილ და დაუგეგმავ (ავარიული შემთხვევის გამო) სამუშაოს. მართალია, სამუშაოს შესრულების პროცესში მისი მხრიდან ადგილი ჰქონდა გადაცდომას (მაგალითად, სამუშაოს მწარმოებელს შეცდომით უთხრა, რომ ფიდერი ქსელიდან გამორთული იყო), თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ პარალელურად მან სამუშაოს დაწყებამდე ფიდერი №13-ის შემოწმების შესახებ განკარგულება გასცა, რამაც, კონკრეტულ შემთხვევაში, მავნე შედეგის დადგომა გამორიცხა.

ამდენად, 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევა ვერ ადასტურებდა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას, რაც დამსაქმებელს მისი განთავისუფლების უფლებას მიანიჭებდა.

16.4. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს შესაძლებლობა წაართვა, სამსახურებრივი მოვალეობა შეესრულებინა და შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება მიეღო.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 38.8, 44-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში – სსკ) 394.1, 408-ე მუხლებზე, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლზე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლზე, 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Convention) მე-6 პარაგრაფზე და მიიჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილშიც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება კანონშესაბამისი იყო.

17. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე დამსაქმებელმა საკასაციო საჩივარი შემოიტანა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით.

საკასაციო საჩივრის დასაბუთება ასეთია:

17.1. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ მას არ აღმოაჩნდა თანამდებობრივი ინსტრუქციითა და სხვა შიდა ნორმატიული აქტებით დაკისრებული ვალდებულების ჯეროვნად შესრულებისათვის აუცილე-

ბელი უნარ-ჩვევები. საჭირო უნარების არქონა, კონკრეტულ სიტუაციაში, კონკრეტული ქმედებების დასაქმებულის მიერ შესრულების შეუძლებლობაში გამოიხატება.

ამის საპირისპიროდ, ლოგიკასაა მოკლებული სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარები, მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს შეესაბამებოდა.

დაკავებული პოზიციის გათვალისწინებით დასაქმებულის ძირითადი ვალდებულება სწორედ ის იყო, რომ სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისათვის აუცილებელი ღონისძიებები განესაზღვრა. იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელემ ბრიგადის წევრები ჩართულ ფიდერზე სამუშაოდ გაუშვა, გაუგებარია, თუ როგორ უნდა უზრუნველყო მათი უსაფრთხოება ან რაში გამოვლინდა მისი კვალიფიციურობა და სათანადო უნარ-ჩვევების ქონა.

ის გარემოება, რომ საწარმოში მუშაობის პერიოდში მოსარჩელე არასდროს არ ყოფილა რაიმე გადაცდომისათვის სახელდადებული (მათ შორის, კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების არფლობის გამო), იმის უპირობო გარანტი ვერ იქნება, რომ არაკვალიფიციურობის გამოვლენის შემთხვევაში, იგი სამუშაოზე მაინც უნდა დარჩეს. პასუხისმგებლიან საწარმოს, რომლისთვისაც პრიორიტეტულია, ერთი მხრივ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების პატივისცემა და მეორე მხრივ, მათი უსაფრთხოება, მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება (გადაცდომა) ერთმნიშვნელოვნად არ შეუფასებია, როგორც მასთან შრომითი ურთიერთობის დასრულების საფუძველი.

აქედან გამომდინარეობდა ის გარემოება, რომ მოპასუხემ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება მყისიერად არ შეწყვიტა. ამის შემდეგ, დამსაქმებელმა არაერთი გარემოება (მათ შორის, მოსარჩელის მიერ გავლილი სწავლებები, სხვა მომსახურების ცენტრებში მსგავს პოზიციაზე დასაქმებული და ანალოგიურ სიტუაციაში მომუშავე პერსონალის ქმედებები, უშუალოდ სადავო დისციპლინური გადაცდომა) კომპლექსურად შეაფასა და მიიჩნია, რომ მოსარჩელის პროფესიული უნარ-ჩვევები დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამო იყო და მთავარი ინჟინრის პოზიციაზე მისი მუშაობა გაუმართლებელი და მომეტებული საფრთხის შემცველი იქნებოდა.

17.2. შრომითსამართლებრივ დავაში დამსაქმებლის მტკიცებითი უპირატესობა, არ შეიძლება აღქმულ იქნეს, ამ უკანასკნელის ცალმხრივ ვალდებულებად, ამტკიცოს მის მიერ მიღებული გადანყვეტილების კანონიერება. ამდენად, არასწორია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა, დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულე-



ბელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტი.

სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა ადგილზე მისულ თანამშრომელს მიუთითა – შეემონმეზინათ ძაბვის არსებობა და დაედოთ დამინება. ჯერ ერთი, რომ მიუთითებული გარემოება სიმართლეს არ შეესაბამება, კერძოდ, შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილების დასკვნაში მსგავსი არაფერია აღნიშნული. მიუხედავად ამისა, ასეც რომ ყოფილიყო, სწორედ მთავარი ინჟინრის პირდაპირი ვალდებულება იყო, ბრიგადის უსაფრთხოება და მისი წევრების გამორთულ და, არა – ძაბვის ქვეშ არსებულ ფიდერზე გაშვება.

17.3. საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 და 26-ე მუხლებით გათვალისწინებულია სახელმწიფოს მხრიდან თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისათვის ხელშემწყობი მოთხოვნები, რაც გულისხმობს მეწარმის უფლებასაც – თავისი შეხედულებით შეარჩიოს კონტრაგენტი, თავისი მიზნებიდან გამომდინარე დაიქირავოს და შეწყვიტოს პირთან შრომითი ურთიერთობები, კანონმდებლობის მოთხოვნათა გათვალისწინებით.

17.4. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად გამოიყენა სშკ-ის 44-ე და სსკ-ის 44-ე მუხლები. ზიანის ანაზღაურებაზე პასუხისმგებელ პირად არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს საწარმო, რომელმაც საქმის გარემოებები ჯეროვნად შეაფასა და კანონშესაბამისი გადანყვეტილება მიიღო.

17.5. სშკ-ის 38.1 მუხლით გათვალისწინებული 1 თვის კომპენსაცია მოსარჩელეს სრული ოდენობით ჩაერიცხა. იმის გათვალისწინებით, რომ ჩარიცხვა რამდენიმე დღის დაგვიანებით შესრულდა, ყოველ დაგვიანებულ დღეზე დამატებით დაგვიანებული თანხის 0.07%-ის ჩარიცხვაც განხორციელდა.

2019 წლის 14 ივნისს, მოპასუხემ მოსარჩელეს ჯამურად ჩაურიცხა კომპენსაცია, 1 333.86 ლარი. სასამართლომ ბათილად ცნო სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილება (რომლის საფუძველზეც მოსარჩელეს კომპენსაცია მიეცა), ხოლო მოსარჩელისათვის უკვე ჩარიცხული თანხა მოპასუხისათვის დაკისრებული შრომის ანაზღაურების ოდენობას არ გამოაკლო, რაც არასწორია.

18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 23 ივნისის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში – სსსკ-ის) 391-ე მუხლის მიხედვით, მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში დასაშვებობის შესამოწმებლად. 2022 წლის 23 მარტის განჩინებით, სსსკ-ის 391.5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო პალატამ მიუთითებული საკასაციო საჩივარი დასაშვებად ცნო და დაადგინა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე გან-

ხილვა.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შემოწმების შედეგად მიიჩნევა, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

19. საკასაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შემდეგია: წარმატებულია თუ არა სარჩელი სამუშაოდან მოსარჩელის განთავისუფლების შესახებ სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

20. განსახილველი სარჩელის ავტორს სამუშაოდან მისი განთავისუფლება უკანონოდ მიაჩნია და მანამდე მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა სურს. მოსარჩელის აღნიშნული მიზანი იმ შემთხვევაში მიიღწევა, თუკი დამსაქმებლის სადავო გადაწყვეტილების მართლობიერება და, აქედან გამომდინარე, სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლის არსებობა დადასტურდება. დასახელებული მოთხოვნები სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) მუხლების სადავო სამართალურთიერთობის წარმოშობის პერიოდში მოქმედი რედაქციიდან, 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 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

21. განსახილველი საკითხის სწორად გადასაწყვეტად, პირველ რიგში, დამსაქმებლის სადავო გადაწყვეტილების კანონიერებაა შესაფასებელი, ე.ი. გამოსარკვევია, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

21.1. დადგენილი სასამართლო პრაქტიკით, აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

საკითხისადმი ამგვარი მიდგომა ბუნებრივია, რადგან, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ყოველ კონკრეტულ გადაწყვეტილებას თავისი საფუძველი გააჩნია, რაც ასაბუთებს ან ვერ ასაბუთებს მის გამოცემას. ასეთ დროს, სასამართლოს როლი დამსაქმებლის სწორედ ამ გადაწყვეტილების საფუძვლის მართლზომიერების საკითხის გამორკვევაა, რაც დასაქმებულის სარჩელის იურიდიული ბედის განმსაზღვრელია.

21.2. დამსაქმებლის სადავო გადაწყვეტილების საფუძვლის კანონიერების შემოწმებისას, რამდენიმე საკითხია საყურადღებო:

1). არსებობს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და დარღვევით გამოწვეული შედეგის თვალსაზრისით. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტურ შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად ჩაითვალოს, აუცილებელია, ვლინდებოდეს ისეთი დარღვევა, როდესაც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება მიზანშეუწონელია (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-267-2021, 11.06.2021; №ას-997-2020, 10.02.2021; №ას-658-2020, 4.12.2020).

2). შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკიდურესი ღონისძიებაა, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქნეს გამოწვევების და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 გამო-

ყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების ნონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-941-891-2015, 29.01.2016; №ას-1421-2020, 5.03.2021; №ას-512-2020, 18.02.2021).

3). სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესი, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი განსხვავებული და თავისებურია. ამ წესის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ეს იმითაა გამოწვეული, რომ მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ, დამსაქმებელს მტკიცებითი უპირატესობა აქვს, სასამართლოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები წარუდგინოს. ამდენად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს დამსაქმებლის მხარეს აბრუნებს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად განთავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-151-147-2016, 19.04.2016; №ას-483-457-2015, 7.10.2015; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015).

21.3. რაც შეეხება განსახილველ შემთხვევას, დამსაქმებლის სადავო გადაწყვეტილების სამართლებრივი საფუძველი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტია (ნორმის ამჟამინდელი რედაქციით 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 5.10.2020წ.). ამ მუხლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის ფაქტობრივი საფუძველი ასახულია შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილების № SG-1-18 დასკვნაში, სადაც აღნიშნულია შემდეგი:

შემომების შედეგების თანახმად, 2018 წლის 25 სექტემბერს შემოსული ინფორმაციის საფუძველზე შემოწმდა ჭიათურის მ/ცენტრში „განწესი №23-ით“ სამუშაოების მიმდინარეობისას სამუშაოს უსაფრთხოდ

შესრულებისთვის აუცილებელი ორგანიზაციული და ტექნიკური ღონისძიებების შესრულება.

სრულდებოდა შპს „დ-ის“ 6 კვ. ძაბვაზე აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისთვის 6 კვ. კაბელის დაერთება ცვპ1-დან 6 კვ. საყრდენზე, რომელზეც ორჯაჭვიანი ხაზი გადის. შემონმებისას აღმოჩნდა, რომ №23 განწესის გამცემმა მთავარმა ინჟინერმა სრულად არ განსაზღვრა სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისათვის აუცილებელი ღონისძიებები (დარღვეულია უტნ მუხლი 7 პარაგრაფი „3“; 2), განწესი სწორად არ გასცა (დარღვეულია უტნ მუხლი 8 პარაგრაფი „14“; 3), განწესის გრაფაში „ცალკეული მითითებანი“, ხაზის ჩართვის შესახებ ჩანაწერი არ გააკეთა (დარღვეულია უტნ მითითებანი, ელექტროდანადგარებში სამუშაოდ „განწესი დაშვების“ შევსების შესახებ პარაგრაფი „თ“), აუცილებელი გამორთვები სრულად არ ჩაატარა (დარღვეულია უტნ მუხლი 21, პარაგრაფი „ა“).

ამავე დასკვნის მიხედვით, ადგილზე სამუშაოს უსაფრთხოდ ჩატარებაზე ორგანიზაციულ-ტექნიკური ღონისძიებები სრულყოფილად არ შესრულდა, კერძოდ: არ იყო მოთხოვნილი, 110/35/6 კვ. ქვესადგურის გამანაწილებელ მოწყობილობაში დამინების დაყენება; ორი სხვადასხვა დავალება გაიცა, სახელდობრ, უსაფრთხოების მიზნით გამორთული №13 ფიდერი მომხმარებლის თხოვნით მოსარჩელემ დროებით ჩართო და შემდეგ გამორთო, ხოლო ბრიგადას უფლება მისცა, ჩართულ ხაზზე სამუშაო ადგილი მოემზადებინა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, 2018 წლის 25 სექტემბერს დამსაქმებელმა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელი გამოიყენა, კერძოდ, 6 თვის ვადით სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას ჩამოაშორა, ხოლო, 2019 წლის 30 აპრილს მიღებული სადავო გადაწყვეტილებით, იგივე საფუძვლით დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლა.

21.4. მოცემული საკითხის სამართლებრივი შეფასების ფარგლებში მოვიხმობთ საკასაციო პალატის შემდეგ განმარტებასაც:

სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსა-

ხურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-416-399-16, 29.11.2016; №ას-812-779-2016, 19.10.2016; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015; №ას-483-457-2015, 7.10.2015).

21.5. პალატის განსჯით, კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება სათანადოდ ვერ დაასაბუთა, კერძოდ, დამსაქმებლის სადავო გადანყვეტილებაში მითითებული ვალდებულებების დარღვევა არ წარმოშობდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებისათვის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის საკმარის წინაპირობას.

მოცემული საკითხის შეფასებისას კიდევ ერთი გარემოებაა საყურადღებო, კერძოდ, იგივე დარღვევასთან დაკავშირებით მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებელს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთი ზომა (სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისგან დროებით ჩამოშორება) უკვე გამოყენებული ჰქონდა, მაშინ როდესაც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით დადგენილია, რომ არ შეიძლება პირს ერთი და იგივე ვალდებულების დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა რამდენჯერმე დაეკისროს, რადგან აღნიშნული კანონმდებლის ნებიდან არ გამომდინარეობს და დასაქმებულის ორმაგად დასჯის სტანდარტს ქმნის (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-358-2022, 1.07.2022; №ას-539-539-2018, 21.12.2018).

ამდენად, სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გასაჩივრებულ ბრძანებას საფუძვლად დაედო არა რაიმე ახალი დარღვევა, არამედ ის ფაქტები, რაზეც დამსაქმებელს უკვე გამოყენებული ჰქონდა დისციპლინური სახდელი, შესაბამისად, ერთი და იგივე დარღვევაზე ორი დისციპლინური სახდელის დაკისრება ეწინააღმდეგება არა მხოლოდ შრომის კანონმდებლობას, არამედ სამოქალაქო სამართალში გაბატონებულ სამართლიანობის ზოგად პრინციპსაც, რომლითაც არ შეიძლება ერთი და იგივე ვალდებულების დარღვევისათვის პირს პასუხისმგებლობა რამდენჯერმე დაეკისროს (შდრ. იხ. სუსგ №ას-466-2020, 23.02.2022).

21.6. მართალია, მოპასუხის განმარტებით, სადავო გადანყვეტილების მიღებამდე მან კიდევ ერთხელ დეტალურად შეისწავლა 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევა, ინციდენტში მონაწილე დასაქმებულებს ახსნა-განმარტებები ჩამოართვა, დასაქმებულის მიერ გავლილი სწავლებები და საკვალიფიკაციო გამოცდები შეაფასა და სხვა მსგავს ცენტრებ-

ში ანალოგიურ სიტუაციაში პასუხისმგებელი პერსონალის ქმედებები გაანალიზა, მაგრამ რაკი კასატორს მითითებული ზოგადი ხასიათის განმარტების გარდა დამატებითი კვლევის შედეგად გამოვლენილ რაიმე ახალ გარემოებებზე არ მიუთითებია, სააპელაციო სასამართლომ სადავო გადაწყვეტილება მართებულად მიიჩნია არამართლზომიერად.

ზემოაღნიშნული დასკვნის საფუძველს სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი გარემოებების (რომლებიც წინამდებარე განჩინების 1-12 პუნქტებშია წარმოდგენილი და სსსკ-ის 407.2 მუხლიდან გამომდინარე საკასაციო პალატისათვის სავალდებულოა) ერთობლივად შეფასება ქმნის, მათ შორის, პალატას მხედველობაში აქვს ის გარემოება, რომ დამსაქმებელ საწარმოში ხანგრძლივი მუშაობის მანძილზე მოსარჩელე არასდროს არ ყოფილა სახდელდადებული რაიმე გადაცდომისათვის და მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობის მანძილზე ასეთი პრეტენზია დამსაქმებელს მოსარჩელის მიმართ არ ჰქონია.

22. იმის გამო, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი სწორად დაკმაყოფილდა, თანმდევი მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველიც არსებობდა, თუმცა ამჯერად უნდა შევეხოთ საკასაციო საჩივრებით შედავებულ ერთ-ერთ საკითხს – დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდურის ოდენობის მართლზომიერებას.

მოცემული საკითხის შეფასებისას, საყურადღებოა ის გარემოება, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ სადავო გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გადაუხადა კომპენსაცია, 1 333.86 ლარი, რისი დამადასტურებელი მტკიცებულებაც მოპასუხის მიერ საქმეზე წარმოდგენილია.

შესაბამისად, კონკრეტულ შემთხვევაში, იძულებითმა განაცდურმა უნდა მოიცვას მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის ანაზღაურებული მითითებული კომპენსაცია და იგი დამსაქმებლისათვის დასაკისრებელ თანხას უნდა გამოაკლდეს.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, იძულებითი განაცდური მოპასუხეს შემდეგნაირად უნდა დაეკისროს: მას უნდა დაევალოს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1 320 ლარის (ხელზე ასაღები ხელფასი) ოდენობით, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით გაცემული 1 333.86 ლარის გამოკლებით.

23. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსა-

ხილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლო-ში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე.

24. სსკ-ის 53.1 მუხლის პირველი და მეორე წინადადების შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში ნაწილობრივ კასატორის (მოპასუხე) სასარგებლო გადაწყვეტილება იქნა მიღებული. იმის გათვალისწინებით, რომ დასახელებულ ნაწილში დავის საგნის ფასი 47 520 ლარს შეადგენდა (სსკ-ის 41.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი), წინამდებარე გადაწყვეტილებით კასატორმა წარმატებას მისი ღირებულების 2.80% მიაღწია; ვინაიდან ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა 2 376 ლარს შეადგენს, მოწინააღმდეგე მხარეს კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს შესაბამისი პროპორციის სახელმწიფო ბაჟის, 66.52 ლარის გადახდა.

## **გ ა დ ა ნ ე ჯ ი ტ ა :**

1. სს „ე.პ.ჯ-ას“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;  
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 ნოემბრის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც სს „ე.პ.ჯ-ას“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა (1-ლი პუნქტი) და უცვლელად დარჩა საჩხერის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილების 1.3 პუნქტი და ამ ნაწილში საქმეზე ახალი გადაწყვეტილება იქნეს მიღებული;

3. სს „ე.პ.ჯ-ას“ ვ. ნ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1 320 ლარის (ხელზე ასაღები ხელფასი) ოდენობით, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით გაცემული – 1 333.86 ლარის გამოკლებით;



4. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელად;

5. მოსარჩელე ვ. ნ-ს მოპასუხე სს „ე.პ.ჯ-ას“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილი 66,52 ლარი.

6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

## **ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტის დადგენა**

### **განჩინება საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-99-2021

31 ოქტომბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა**

**შემადგენლობა: ნ. ბაქაქური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ზ. ძლიერიშვილი,  
ე. გასიტაშვილი**

**დავის საგანი:** პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

#### **აღწერილობითი ნაწილი:**

1. მ. მ-ი (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „დასაქმებული“ ან „კასატორი“) 2013 წლის 03 იანვრიდან სსიპ დანაშაულის პრევენციის ცენტრში (შემდგომში – „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“ ან „ცენტრი“) დაინიშნა პროექტების მენეჯერის პოზიციაზე. რეორგანიზაციის შემდეგ, 2014 წლის იანვრიდან მან მუშაობა განაგრძო კანონთან კონფლიქტში მყოფ არასრულწლოვანთა რესოციალიზაცია-რეაბილიტაციის სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე, ხოლო 2014 წლის მარტიდან კვლავ განხორციელებული რეორგანიზაციის შემდეგ, კონკურსის წარმატებით გავლის საფუძველზე, დაიკავა კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის თანამდებობა. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა თვეში 1800 ლარის ოდენობით.

2. ცენტრში მუშაობის პერიოდში მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

3. ცენტრის დირექტორმა 2015 წლის 13 თებერვალს გამოსცა №41/კ

ბრძანება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე 2015 წლის 16 თებერვლიდან დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლა. ბრძანება გამოიცა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და ცენტრის დებულების მე-4 პუნქტის „დ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

4. ცენტრის 20.02.2015წ. № 103 წერილობითი დასაბუთების თანახმად, მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების მიზეზი გახდა მოსარჩელის ინიციატივის სიმცირე, არასათანადო უნარ-ჩვევები და საქმისადმი არასათანადო დამოკიდებულება, კერძოდ:

ა) კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას წარმოადგენდა სერვისების ბაზაში მონაცემთა სისტემატური განახლება და ახალი სერვისების დამატება. 2014 წლის სექტემბრის თვეში სტრატეგიული გეგმის შედგენის პროცესში ცნობილი გახდა, რომ თბილისში არსებულ სერვისებთან დაკავშირებული მონაცემები წელიწადზე მეტი ხნის განმავლობაში არ იყო განახლებული, რაც უარყოფითად აისახა ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაციისა და რესოციალიზაციის პროგრამის ეფექტურობაზე;

ბ) მოსარჩელის უშუალო მოვალეობას წარმოადგენდა საქართველოს რეგიონებში შესაბამისი სერვისების მოძიება და ბაზაში დამატება. ერთი წლის განმავლობაში რეგიონში არცერთი შეხვედრა არ განხორციელებულა და, შესაბამისად, არცერთი დამატებითი სერვისი არ ყოფილა მოძიებული;

გ) 2014 წლის ივლისში საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციაში გამართული შეხვედრისას ცენტრის დირექტორისთვის ცნობილი გახდა, რომ სოციალური მომსახურების სააგენტოში არსებობდა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი, რომელიც 2013 წლის 10 ოქტომბრიდან აქტიურად ფუნქციონირებდა და ეფექტურად თანამშრომლობდა პრობაციის ეროვნულ სააგენტოსთან. ამ პერიოდის განმავლობაში დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესახებ ინფორმაციის არქონა ადასტურებს მოსარჩელის არაეფექტურ მუშაობას;

დ) ანალოგიური შემთხვევა გამოვლინდა 2014 წლის აგვისტოში, როდესაც ბათუმში სსიპ აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოს ხელმძღვანელთან შეხვედრისას გაირკვა, რომ აღნიშნული ორგანიზაცია შეიძლებოდა ცენტრის მნიშვნელოვანი პარტნიორი გამხდარიყო. შეხვედრისას შედგა გეგმა, რომელიც წარმატებით განხორციელდა. სსიპ აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოს არსებობის შესახებ მოსარჩელისთვის ცენტრის დირექტორისგან გახდა ცნობილი;

ე) საქართველოს იუსტიციის სამინისტროსა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შორის მოსარჩელის მიერ

მომზადებული მემორანდუმის პროექტი არ ემსახურებოდა იმ მიზნებს, რომლისთვისაც ეს თანამშრომლობა იყო დაგეგმილი. გარდა ამისა, იგივე ტიპის მემორანდუმი საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან პრობაციის ეროვნულ სააგენტოს მრავალი წლის წინ ჰქონდა გაფორმებული და, შესაბამისად, ძალიან დიდი და ძვირფასი დრო დაიკარგა ამ მიმართულებით;

ვ) სრულწლოვან პირთათვის სარეაბილიტაციო მომსახურების მიწოდების სტანდარტების დოკუმენტში, რომლის შედგენაზეც მოსარჩელე სამუშაო დროის დიდ ნაწილს ხარჯავდა, დაშვებული იყო მნიშვნელოვანი უზუსტობები;

ზ) დაახლოებით 2014 წლის ნოემბერში მოსარჩელემ განაცხადა, რომ საბოლოო შეთანხმება ჰქონდათ დონორთან და „ფონდი ღია საზოგადოება – საქართველო“ ერთ-ერთი არასამთავრობო ორგანიზაციისთვის 100 000 აშშ დოლარს გამოყოფდა, რომელიც ცენტრის ბენეფიციარებს (ყოფილ პატიმრებს) მოხმარდებოდათ, თუმცა აღნიშნული ფონდის ხელმძღვანელთან დირექტორის შეხვედრისას გაირკვა, რომ ფონდს არც კი განუხილავს მსგავსი პროექტის დაფინანსება. ამ ფაქტმა ცენტრის რეპუტაციაზე ნეგატიურად იმოქმედა;

თ) არსებულ და პოტენციურ პარტნიორებთან ცენტრის დირექტორისა და მოსარჩელის ერთობლივი შეხვედრისას მოპასუხე დარწმუნდა, რომ მოსარჩელეს პრეზენტაციისა და მოლაპარაკების წარმოების უნარ-ჩვევები სათანადოდ არ ჰქონდა განვითარებული, ეს უნარები კი მის მიერ დაკავებული პოზიციისთვის უაღრესად მნიშვნელოვანი იყო;

ი) კომუნიკაციის პრობლემა ასევე გამოკვეთილი იყო მოსარჩელესა და ცენტრის თანამშრომლებს შორის, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებდა საერთო დავალებების შესრულებას. თანამშრომლები ხშირად გამოთქვამდნენ უკმაყოფილებას მოსარჩელის მუშაობით, ხოლო იმის გამო, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობა ერთ-ერთ საკვანძო პოზიციას წარმოადგენდა, ეს გარემოება თანამშრომლების დემორალიზაციას იწვევდა და აჩენდა არაჯანსაღი კონკურენციის განცდას.

5. ცენტრის სამუშაო აღწერილობების 39-ე პუნქტის თანახმად, კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის ფუნქციამოვალეობებს შეადგენდა:

- სამმართველოს მუშაობის დაგეგმვა და ხელმძღვანელობა;
- ქვეყანაში არსებული, ცენტრის საქმიანობისთვის საინტერესო და აუცილებელი სერვისების მოკვლევისა და ანალიზის უზრუნველყოფა;
- სერვისების ერთიანი ელექტრონული ბაზის შემუშავებასა და მის მუდმივ განახლებაზე ზრუნვა/კონტროლი;
- ცენტრის საქმიანობაზე მორგებული სერვისების დანერგვა/განვითარების უზრუნველყოფა;

- ცენტრში სერვისების ხარისხის ერთიანი სტანდარტის შემუშავება, დანერგვა და მონიტორინგი;
- ცენტრის პარტნიორთა ქსელის შექმნა და მის მუდმივ გაფართოებაზე მუშაობის მონიტორინგი;
- სამინისტროს მიერ დაფინანსებული და ცენტრის საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული საგრანტო პროექტების მენეჯმენტი/კონტროლი;
- ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და ალტერნატიული დაფინანსების წყაროების მოძიებაზე ზრუნვა.

6. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა: ცენტრის დირექტორის 13.02.2015წ. №41/კ ბრძანების ბათილად ცნობა; პირვანდელ სამუშაო ადგილზე – ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან იმავდენ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე.

7. მოპასუხემ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი, რომლითაც სარჩელი არ ცნო.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 16 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი ცენტრის დირექტორის 13.02.2015წ. №41/კ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 28 000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

9. მხარეებმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე წარადგინეს სააპელაციო საჩივრები. მოსარჩელემ გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, ხოლო მოპასუხემ – გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის საოქმო განჩინებით წინამდებარე სამოქალაქო საქმეზე მოპასუხის უფლებამონაცვლედ ცნობილ იქნა სსიპ დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო (შემდგომში – „მოპასუხის უფლებამონაცვლე“ ან „სააგენტო“).

11. მოსარჩელემ, უფლებამონაცვლეობის შესაბამისად, დააზუსტა

სასარჩელო მოთხოვნა პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში და მოითხოვა სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

13. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-5 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

14. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ წარადგინა მტკიცებულებები, რომლებიც აქარწყლებს მოპასუხის 20.02.2015წ. № 103 წერილობით დასაბუთებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ:

ა) წინამდებარე განჩინების 4.ა. ქვეპუნქტში მითითებული გარემოების საწინააღმდეგოდ საქმეში წარდგენილია მოსარჩელის მიერ 2014 წლის 11 სექტემბერს ცენტრის დირექტორის სახელზე გაგზავნილი ელექტრონული წერილი, სადაც განმარტებულია შემდეგი: მოსარჩელემ 2013 წლის თებერვლიდან ოქტომბრის ჩათვლით მოიძია 7 რეგიონის მომსახურებები. მოძიებაში იგულისხმება წინასწარი მოძიება, დაკავშირება, შეხვედრა (თუ რეგიონში იყო, იქ ჩასვლა და შეხვედრა), ამ ინფორმაციის ანალიზი და ბაზაში აღწერა. 2013 წლის ბოლო თვეები დაეთმო თბილისის ორგანიზაციებთან სატელეფონო სახით დაკავშირებას და იმ დროისთვის უკვე მოძველებული ინფორმაციის განახლებას; 2014 წლის იანვარში დაფინანსდა ევროკავშირის 8 პროექტი. ამ დროს განხორციელდა ამ 8 პროექტის დეტალურად აღწერა და მათი ბაზაში განთავსება, ასევე, სხვა მსხვილი მომსახურების მიმწოდებლებთან დაკავშირება და ინფორმაციის განახლება; 2014 წლის მაისის თვეში პრობაციის ეროვნულ სააგენტოს მიენოდა ბაზის მონაცემები. აღნიშნულმა სამსახურმა, დაპირებისამებრ, მაისის ბოლოს გაუგზავნა მოსარჩელეს განახლებული 7 რეგიონი და ახლად მოძიებული 4 რეგიონი. 2014 წლის აგვისტოში დაგეგმეს პრობაციის ეროვნული სააგენტოს მიერ მიწოდებული და განახლებული მომსახურებების გადამოწმება და განახლება. აგვისტოშივე განიხილეს სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის მომსახურებები. ეს პროცესი დასრულდა 10 დღეში. თბილისის ბაზის განახლებამ გადაინია სექტემბრის თვეში და მიმდინარეობდა წარმატებით.

საქმეში ასევე წარდგენილია საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს სსიპ არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოს 18.03.2015წ. წერილი, სადაც აღნიშნულია, რომ ცენტრის მიერ 2014 წლის გაზაფხულზე მიწო-

დებული რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის ბაზის განახლებისას არსებული 7 რეგიონის მონაცემებს სარეაბილიტაციო პროგრამების სამმართველომ დაამატა კიდევ 4 რეგიონის მომსახურებები. მომდევნო ეტაპზე კი მოხდა ბაზის შევსება სხვადასხვა რაიონში არსებული სახელმწიფო მომსახურებებით;

ბ) წინამდებარე განჩინების 4.ბ. ქვეპუნტში მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით დადგენილია, რომ ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის სამუშაო აღწერაში (39-ე პუნქტი) შესაბამისი სერვისების მოძიება და ბაზაში დამატება მითითებული არ არის. თუმცა, როგორც ცენტრის დებულების მე-12 მუხლით დგინდება, აღნიშნული ფუნქცია ზოგადად კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს ფუნქციაში შედიოდა და, მოსარჩელის განმარტებით, ის სამმართველოს თანამშრომელს, მკვლევარს/მომსახურებების ბაზის სპეციალისტს ჰქონდა დაკისრებული;

გ) წინამდებარე განჩინების 4.გ. ქვეპუნტში მითითებული გარემოების საწინააღმდეგოდ, საქმეში წარდგენილია სსიპ არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოს 2015 წლის 18 მარტის წერილი, სადაც მითითებულია, რომ პრობაციის ეროვნულ სააგენტოსთან თანამშრომლობის მემორანდუმი სოციალური მომსახურების სააგენტომ გააფორმა 2014 წლის 23 ივნისს. აღნიშნულ გარემოებას ასევე ადასტურებს სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 19.03.2015წ. №04/19368 წერილი. იმავე წერილით დასტურდება, რომ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის კადრებით დაკომპლექტება განხორციელდა 2014 წლის იანვარ-თებერვალში;

დ) წინამდებარე განჩინების 4.დ. ქვეპუნტში მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ სსიპ აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოს შესახებ მისთვის ცნობილი იყო ჯერ კიდევ 2013 წლის ივნისში, ვინაიდან ამ პერიოდში ბათუმში შედგა შეხვედრა მის ხელმძღვანელთან. შეხვედრის მიზანი იყო დასაქმების სააგენტოსთვის ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის პროგრამის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და ასევე მათი საქმიანობის დეტალური აღწერა. აღნიშნულ სააგენტოზე დეტალური ინფორმაცია მაშინვე განთავსდა მომსახურებების ბაზაში (აჭარის რეგიონის გრაფაში) და ამის შესახებ ინფორმაცია სოციალურ მუშაკებს მაშინვე მიეწოდათ, რომლებიც ამ ორგანიზაციაში რამდენიმე შემთხვევაში აგზავნიდნენ დასასაქმებლად ადამიანებს. მოპასუხეს მოსარჩელის განმარტების საწინააღმდეგო მტკიცებულება არ წარუდგენია;

ე) წინამდებარე განჩინების 4.ე. ქვეპუნტში მითითებულ გარემოე-

ბასთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ მოლაპარაკებები მიმდინარეობდა განათლების სამინისტროს პროფესიული განათლების განვითარების დეპარტამენტთან, რომლის მიხედვითაც, სამინისტრო დაახლოებით 40 000 ლარი უნდა გამოეყო ყოველწლიურად, რათა მომხდარიყო ყოფილი პატიმრების პროფესიული გადამზადება სხვადასხვა პროგრამებში და ამისთვის ცენტრს რესურსი არ დაეხარჯა. გარდა ამისა, სხვადასხვა სამმართველოებთან მიმდინარეობდა თანამშრომლობა იმასთან დაკავშირებით, რა საკითხებს შეიძლებოდა შეხებოდა მემორანდუმი. აღნიშნული მემორანდუმი გადაეგზავნა ცენტრის დირექტორს. მემორანდუმმა ასევე გაიარა როგორც იუსტიციის, ისე განათლების სამინისტროების სამართალშემოქმედების დეპარტამენტები. მომზადებული მემორანდუმი სრულად ასახავდა ყველა იმ თანამშრომლობის სფეროს, რაზეც განათლების სამინისტროსთან მოლაპარაკებები მიმდინარეობდა;

ვ) წინამდებარე განჩინების 4.ვ. ქვეპუნქტში მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ ამ დოკუმენტის შედგენაში მონაწილეობას იღებდა მთელი გუნდი (პრობაციის სააგენტო, სასჯელაღსრულების დეპარტამენტი, ცენტრი, დამოუკიდებელი ექსპერტი და ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის თანამშრომელი). დოკუმენტი ჯერჯერობით არის სამუშაო ვერსია და არ არის დამტკიცებული, თუმცა შეიძლება ითქვას, რომ ამ დოკუმენტში არანაირი მნიშვნელოვანი ხარვეზები და უზუსტობები არ არის დაშვებული. მოპასუხემ ვერ წარადგინა აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება.

საქმეში წარდგენილია ელექტრონული მიმოწერა მოსარჩელესა და ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის – „სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების რეფორმა საქართველოში“ მენეჯერს (პრობაციის მიმართულებით) შორის, სადაც ეს უკანასკნელი განმარტავს შემდეგს: ზრდასრულთათვის სარეაბილიტაციო მომსახურების მიწოდების სტანდარტებზე მუშაობა დაიწყო 2014 წლის გაზაფხულზე, კერძოდ, სამუშაო ჯგუფმა (რომლის ერთ-ერთი წევრი იყო მოსარჩელე) მუშაობა დაიწყო 2014 წლის აპრილში და დაასრულა 2014 წლის შემოდგომაზე. მუშაობა მიმდინარეობდა სამუშაო შეხვედრებისა და ონლაინ, დოკუმენტის ელექტრონული ვერსიებისა და კომენტარების რეჟიმში. ამ პერიოდში სტანდარტის დოკუმენტის სამუშაო ვერსია წარედგინა ასევე სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების სისტემის რეფორმის უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭოს ფარგლებში არსებულ რეაბილიტაციარესოციოლოგიის ჯგუფს, ელექტრონულად და სამუშაო ჯგუფის შეხვედრაზე 2014 წლის 06 ივნისს. ჯგუფის წევრების მიერ წარდგენილი კომენტარები ინტეგრირებულ იქნა სტანდარტის სამუშაო ვერსიაში.

სტანდარტის სამუშაო ვერსია ასევე გააცნეს პროექტის ძირითად ექსპერტს პრობაციის მიმართულებით და ამავე პროექტის მოკლევადიან ექსპერტს, რომელიც პრობაციის ეროვნული სააგენტოს პრაქტიკოსებთან ერთად ამუშავებდა სარეაბილიტაციო საქმიანობის ინსპექტირების შიდა ინსტრუმენტს. ორივე ექსპერტმა დადებითად შეაფასა სტანდარტის დოკუმენტის სამუშაო ვერსია. სტანდარტის დოკუმენტი მზად არის იმისთვის, რომ მოხდეს მისი დამტკიცება, როგორც სარეკომენდაციო ჩარჩო დოკუმენტისა, სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების რეფორმის უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭოს მიერ;

ზ) წინამდებარე განჩინების 4.ზ. ქვეპუნტში მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ ფონდმა „ღია საზოგადოება- საქართველომ“ გამოთქვა სურვილი ყოფილი პატიმრების რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის მიმართულებით ეთანამშრომლა ცენტრთან. მათ გამოთქვეს ინტერესი, რომ სურდათ გარკვეული თანხის დახარჯვა ყოფილი პატიმრების რეაბილიტაციისთვის. ერთ-ერთ შეხვედრაზე გადაწყდა, რომ ერთ-ერთ NGO-სთან ერთად მომზადდებოდა პროექტი (სამედიცინო საჭიროებებზე მორგებული) და ამას წარუდგენდნენ დონორს. შეთანხმებისამებრ, პროექტი შემუშავდა და მისი წარდგენა მოხდა დაახლოებით ერთ თვეში, თუმცა შემდგომ განაცხადეს, რომ არ უნდოდათ სერვისის (მომსახურების) მიმართულებით თანხის დახარჯვა, ვინაიდან სურდათ თანხა ადვოკატირების მიმართულებით დაეხარჯათ. ეს, ცხადია, არ იყო საბოლოო შეთანხმება დონორთან. ცენტრში იცოდნენ, რომ მიმდინარეობდა მოლაპარაკებები ამ მიმართულებით და შესაძლებელი იყო ცენტრს 100 000 დოლარამდე დაფინანსება მიეღო, თუმცა სამუშაო პროცესში დონორმა გადაიფიქრა ამ მიმართულებით თანხის დახარჯვა, ვინაიდან მუშაობას სხვა მიმართულებით იწყებდნენ. მოპასუხეს არ წარუდგენია აღნიშნული გარემოების საწინააღმდეგო მტკიცებულება;

თ) წინამდებარე განჩინების 4.თ. ქვეპუნტში მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატამ ყურადღება მიაქცია იმას, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში კონკურსის წესით ინიშნებოდა სხვადასხვა თანამდებობებზე, მათ შორის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, ანუ ხდებოდა მისი დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენა საკონკურსო კომისიის წევრების მიერ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე გამწესებამდე (რომლის ფუნქცია-მოვალეობები არ შეცვლილა და იგივე იყო 2015 წლის 13 თებერვლის მდგომარეობით) კომისიის მიერ მოსარჩელის უნარ-ჩვევები, მათ შორის, მოლაპარაკების წარმოებისა და პრეზენტაციის უნარები, დადებითად შეფასდა. ამ



მხრივ საყურადღებოა ცენტრის საკონკურსო კომისიის 14.05.2014წ. სხდომის ოქმი, რომლის მიხედვით მოსარჩელემ სხვა კონკურსანტებთან შედარებით (კონკურსი ჩატარებულია ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე) მაღალი შეფასება მიიღო. მან მაღალი შეფასება მიიღო ტესტირებაში, რომელიც შეეხებოდა ზოგად უნარ-ჩვევებსა და პროფესიულ საქმიანობას. იმავე ოქმიდან ირკვევა, რომ კონკურსის პირობებში გამოკვლეულ იქნა კონკურსანტთა პიროვნული და პროფესიული მახასიათებლები. გარდა აღნიშნულისა, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ უდავო გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის მიმართ არასდროს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი, ანუ მოსარჩელის მიმართ წლების განმავლობაში არ ყოფილა პრეტენზია, რომ მას არ შეუძლია აწარმოოს მოლაპარაკებები, ან განახორციელოს რაიმე საკითხის პრეზენტაცია;

ო) წინამდებარე განჩინების 4.ი. ქვეპუნქტში მითითებულ გარემოებასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება მიაქცია მონმის სახით დაკითხული ქ. ჩ-ის ჩვენებას, რომელმაც განმარტა შემდეგი: იგი მოსარჩელესთან ერთად მუშაობდა 2014 წლის მარტამდე, მის უშუალო დაქვემდებარებაში – ასისტენტად, მაშინ, როდესაც ეს უკანასკნელი იყო პროექტის მენეჯერი. რეორგანიზაციის შემდეგ მოსარჩელე გახდა სამმართველოს უფროსი, ხოლო ქ. ჩ-მა მუშაობა განაგრძო იმავე სამმართველოში მკვლევარის/მომსახურების ბაზის სპეციალისტის თანამდებობაზე. განყოფილებაში დასაქმებული იყო დაახლოებით 2-3 ადამიანი და მათი სამუშაო დრო იყო ერთნაირი – 9 საათიდან 6 საათამდე. დავალებების სიხშირე დამოკიდებული იყო სამუშაოს სპეციფიკაზე. მოლაპარაკებებში პირველ წელს მონაწილეობას იღებდა მხოლოდ მოსარჩელე, ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ აღნიშნული ასევე ქ. ჩ-ის მოვალეობაშიც შედიოდა, რის გამოც მოლაპარაკებების ნაწილს ახორციელებდა მხოლოდ ის, ხოლო სირთულის ან განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი მოლაპარაკებების შემთხვევაში, მას მხოლოდ მოსარჩელე აწარმოებდა. მონმის განმარტებით, მათი სამსახურებრივი მიღწევები იყო მნიშვნელოვანი. თბილისის ბაზებს აახლებდნენ წელიწადში ერთხელ, ხოლო შემდეგ ტელეფონის მეშვეობით ამოწმებდნენ ხომ არ იყო რაიმე ცვლილება. ამასთან, დონორის მოძიების კუთხით ხშირი შეხვედრები ჰქონდათ როგორც თბილისში, ისე რეგიონებში. მონმის გაცხადებით, ცენტრის უფროსისგან არასდროს გაუგია უკმაყოფილება მოსარჩელის მიმართ. რაც შეეხება თანამშრომლებთან ურთიერთობას, მონმემ დაადასტურა, რომ მოსარჩელეს კარგი დამოკიდებულება ჰქონდა როგორც მონმესთან, ისე სხვა თანამშრომლებთან და რაიმე კონფლიქტს ადგილი არ ჰქონია.

15. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის დადასტურება. სასამართლოს მოსაზრებით, დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზება და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების დასაბუთება, რაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლიდან გამომდინარე, ცენტრის დირექტორის სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველს წარმოადგენდა.

16. სააპელაციო პალატის მითითებით, დადგენილია, რომ „არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულების წესისა და პრობაციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სსიპ არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოსა და ცენტრის უფლებამოსილებები გადაეცა სააგენტოს და ეს უკანასკნელი ჩაითვალა პრობაციის ეროვნული სააგენტოსა და ცენტრის უფლებამონაცვლედ საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში.

17. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, განსხვავებულია სააგენტოსა და ცენტრის ფუნქცია-მოვალეობები, კერძოდ, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 25.03.2014წ. №16 ბრძანებით დამტკიცებული ცენტრის დებულების მე-2 მუხლის თანახმად (2015 წლის 13 თებერვლის მდგომარეობით მოქმედი რედაქცია), ცენტრის მიზნები და ფუნქციებია: ა) საქართველოში დანაშაულის პრევენცია და ამ მიზნით დანაშაულის პირველად პრევენციასთან დაკავშირებული ღონისძიებების გატარება. ასევე, რისკის ქვეშ მყოფ ჯგუფებთან მუშაობა; ბ) ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია და რესოციალიზაცია; არსებული პროგრამების ფარგლებში რეფერალის სისტემის შემუშავება, შესაბამისი დახმარების აღმოჩენა და დანაშაულის რეციდივის თავიდან აცილების ხელშეწყობა; გ) სამინისტროს მიერ დასახული მიზნების მისაღწევად – დანაშაულის პრევენციის, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებისა და მსჯავრდებულების რესოციალიზაცია რეაბილიტაციის მიმართულებით საგრანტო პროგრამის განვითარება და კოორდინაცია; დ) განრიდების პროგრამის მართვა და განვითარება; ე) მედიაციის ინსტიტუციონალური განვითარება; ვ) სამინისტროს სხვა სტრატეგიული მნიშვნელობის მქონე და ინოვაციური პროექტების განხორციელება, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში. ხოლო, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 31.12.2019წ. №485 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების

მე-2 მუხლის თანახმად, სააგენტოს მიზანია: „დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულების წესისა და პრობაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული სამართლებრივი აქტების აღსრულებით, დანაშაულის პრევენციის ღონისძიებების განხორციელებითა და მსჯავრდებულისა და ყოფილი პატიმრის რესოციალიზაციითა და რეაბილიტაციით საზოგადოების უსაფრთხოების უზრუნველყოფა. სააგენტო თავისი მიზნების მისაღწევად საქმიანობას ახორციელებს მსჯავრდებულთა რისკისა და საჭიროების შეფასების საფუძველზე, სასჯელის აღსრულების ინდივიდუალური დაგეგმვით, მსჯავრდებულზე აუცილებელი ზედამხედველობითა და კონტროლით, მსჯავრდებულთა და ყოფილ პატიმართა რესოციალიზაციისა და რეაბილიტაციის ხელშეწყობითა და დახმარებით, არასრულწლოვნის გათავისუფლებისთვის მომზადების პროცესში მონაწილეობით, პირობითი მსჯავრისა და სასჯელის მოხდის შემდეგ არასრულწლოვანი მსჯავრდებულის რესოციალიზაცია-რეაბილიტაციის გეგმის დამტკიცებით და მისი შესრულების კოორდინაციით, აგრეთვე, რთული ქცევის მქონე არასრულწლოვანთა სოციალიზაციის, რესოციალიზაციისა და რეაბილიტაციის სერვისებისა და პროგრამების უზრუნველყოფით, არასრულწლოვანთა რეფერირების პროცესის კოორდინაციით, აღდგენითი მართლმსაჯულების პროგრამების დანერგვითა და კოორდინაციით, განრიდების პროგრამების კოორდინაციით, დანაშაულის პრევენციის მიმართულებით ინსტიტუციური და კომპლექსური მიდგომების დანერგვითა და გამოყენების უზრუნველყოფით.

18. სააპელაციო პალატის განმარტებით, ცენტრის სამუშაო აღწერილობების 39-ე მუხლით განსაზღვრული იყო კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის ფუნქცია-მოვალეობები (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-5 პუნქტი), ხოლო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 31.12.2019წ. №485-ე ბრძანების მე-13 მუხლის მიხედვით, კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის ფუნქციებია: ა) კომპეტენციის ფარგლებში, ქვეყანაში არსებული სერვისების მოკვლევა და ანალიზი, საუკეთესო პრაქტიკის კვლევა ადგილობრივ და საერთაშორისო დონეზე; ბ) კომპეტენციის ფარგლებში, სერვისების სრულყოფასა და ეფექტიანობის გაზრდაზე ორიენტირებული ახალი სერვისების, ინოვაციური იდეებისა და პროექტების შემუშავება, ინიცირება, სააგენტოს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულებისა და პრობაციის ბიუროებისთვის მიწოდება და მათი განხორციელების ხელშეწყობა; გ) სააგენტოს კომპეტენციის ფარგლებში, სერვისების ერთიანი სტანდარტის შემუშავება, სააგენტოს სხვა სტრუქტურულ ერთეულებსა და პრობაციის ბიუროებში დანერგვა და მონიტორინგი; დ) კომპეტენციის ფარგლებში, სერვისე-

ბის რუკის შექმნა და მართვა, სერვისების ერთიანი ელექტრონული ბაზის შემუშავება და მისი მუდმივი განახლება; ე) კომპეტენციის ფარგლებში, სააგენტოს ბენეფიციარების საჭიროებების კვლევა და მათზე მორგებული სერვისების დანერგვა/განვითარება; ვ) შიდა სერვისების კომპონენტის განვითარებაში მონაწილეობა; ზ) პარტნიორთა ქსელის შექმნის უზრუნველყოფა და მის მუდმივ გაფართოებაზე მუშაობა; თ) სამინისტროს მიერ დაფინანსებული და სააგენტოს საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული საგრანტო მენეჯმენტი; ი) კომპეტენციის ფარგლებში, ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და ალტერნატიული დაფინანსების წყაროების მოძიება; კ) სააგენტოს საქმიანობისთვის საჭირო სტატისტიკური ფორმების შემუშავება; ლ) სტატისტიკური მონაცემების შეჯამება, ანალიზი და სტატისტიკური ანგარიშების შედგენა, მოთხოვნა და სისტემაში მოყვანა; მ) სააგენტოს საქმიანობასთან დაკავშირებული კვლევების ჩატარება ან/და მასში მონაწილეობის მიღება; ნ) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ფუნქციების განხორციელება.

19. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის აღდგენა სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე ვერ მოხდებოდა, ვინაიდან აღნიშნული თანამდებობა განსხვავებული იყო მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის თანამდებობისგან. ამასთან, მოსარჩელეს არ მიუთითებია რომელი თანამდებობა წარმოადგენს კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის ტოლფასს და არც აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები წარუდგენია.

20. სააპელაციო პალატის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2017 წლის 01 ნოემბრიდან დასაქმებულია სს „ს. ბ-ის“ ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტში ტრენერის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული ხელფასი შეადგენს თვეში 2 500 ლარს. დადგენილია ასევე, რომ იგი 2016 წლის 25 იანვრიდან არის საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სპეციალური პრევენციული ჯგუფის წევრი (ექსპერტი). მოსარჩელე აპარატს უწევს საექსპერტო-საკონსულტაციო მომსახურებას, რაც გულისხმობს სახალხო დამცველის აპარატის თანამშრომლებთან ერთად მონიტორინგის განხორციელებას სასჯელალსრულების დაწესებულებაში. მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება მონიტორინგის დღეების ხანგრძლივობით და თითოეულ სამუშაო დღეზე შეადგენს 120 ევროს (აღნიშნული სამუშაო არ არის სისტემატური და მოიცავს წელიწადში რამდენიმე დღეს). ამასთან, W. V. Georgia-ს მიერ გაცემული ცნობით დას-

ტურდება, რომ მოსარჩელე მუშაობდა W. V. International-ის ფილიალში კონტრაქტორის თანამდებობაზე და მისი ანაზღაურება ბოლო ორი წლის განმავლობაში შეადგენდა ჯამში – 6020 ლარს.

21. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით და ვინაიდან სახეზე არ იყო თავისუფალი, ტოლფასი თანამდებობა, მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 28 000 ლარის ოდენობით.

22. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოსარჩელემ წარადგინა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

23. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:

23.1. სასამართლომ სათანადოდ არ გამოიკვლია და შეაფასა საქმესთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებები;

23.2. გასაჩივრებულ განჩინებაში მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობასთან დაკავშირებით მითითებული მსჯელობა არ არის შესაბამისობაში საქმეში წარდგენილ მტკიცებულებებთან. კერძოდ, სააგენტო წარმოადგენს ცენტრისა და სსიპ არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოს შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბებულ სუბიექტს, რომელმაც მთლიანად გადაიბარა ორივე სსიპ-ის ფუნქცია-მოვალეობები. ახლად შექმნილი სააგენტოს სტრუქტურას არეგულირებს საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 31.12.2019წ, №485 ბრძანება, რომლის მე-7 მუხლში მითითებულია, რომ სააგენტოს ერთ-ერთ სტრუქტურულ ერთეულს წარმოადგენს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტი. აღნიშნული დეპარტამენტის ფუნქციები დეტალურად არის განერილი იმავე ბრძანების მე-13 მუხლში, რომლებიც თითქმის იდენტურია ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს ფუნქციებთან;

23.3. თუკი სასამართლო თვლიდა, რომ სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის ფუნქციები მკვეთრად განსხვავდება ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს ფუნქციებისგან, მაშინ მას ეს გარემოება ნათლად უნდა დაესაბუთებინა;

23.4. საქმეში წარდგენილია სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის სამუშაო აღწერის ფორმა, რომლის თანამდებობის გრაფაში მითითებულია, რომ აღნიშნული დეპარტამენტის უფროსის მთავარ ფუნქციას წარმოადგენს – დანაშაულის პრევენციის, რე-სოციალიზაცია-რეაბილიტაციისთვის საჭირო კვლევის განხორციელების უზრუნველყოფა, სერვისების მოკვლევა, დანერგვა და მონიტორინგის განხორციელება/შეფასება. საქმეში წარდგენილი ყველა მტკი-

ცებულება მიანიშნებს, რომ აბსოლუტურად იდენტური მიზანი და ფუნქცია გააჩნდა მოსარჩელეს, როგორც კვლევებისა და სერვისების განვითარების განყოფილების უფროსს, რადგან იგი უზრუნველყოფდა ყოფილი პატიმრების, განრიდებულთა და რისკის ქვეშ მყოფი ჯგუფების საჭიროებების კვლევას და მათზე მორგებული სერვისების დანერგვა/განვითარებას;

23.5. სააპელაციო სასამართლოს იგივეობა თუ არა მინიმუმ ტოლფასოვნება მაინც უნდა დაენახა ამ ორ თანამდებობას შორის. შესაბამისად, ამ ნაწილში სასამართლოს განჩინება დაუსაბუთებელია;

23.6. სასამართლომ კომპენსაციისა და განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ ისინი ერთმანეთს გამოირიცხავს და მათი ერთდროულად გამოყენება შეუძლებელია, თუმცა აღნიშნული განმარტება არ შეესაბამება არც საერთაშორისო პრაქტიკას და არც ნორმათა ტელეოლოგიურ განმარტებას. მათი კუმულატიურად გამოყენება დასაშვებია და სასამართლოს მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის დადგენის შემთხვევაშიც უნდა დაეკისრებინა მოპასუხისათვის განაცდურის ანაზღაურება. დაუშვებელია განაცდურის ანაზღაურების თანამდებობაზე აღდგენასთან მიზმა. მისი გამოყენება კომპენსაციასთან ერთადაც დასაშვებია. ხოლო, მისი გამოანგარიშება დამოკიდებული უნდა იყოს იმაზე, პირის არასწორად გათავისუფლების შემდგომ მხარეთა შორის რა პერიოდის განმავლობაში არსებობდა შრომითი ურთერთობა;

23.7. თუ მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელი იყო იმ საფუძველზე, რომ ასეთი თანამდებობა აღარ არსებობდა, მაშინ მას უნდა გამოეკვეთა, როდის გაუქმდა ეს თანამდებობა და მისი გაუქმებით დასრულდა თუ არა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა და დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის გადახდის ვალდებულება, თუმცა სასამართლოს ეს გარემოებები არ გამოუკვლეოდა;

23.8. კომპენსაცია გადაუხდელ ხელფასს, ანუ განაცდურს თავის თავში ვერ მოიცავს, რადგან ორივე მოთხოვნას განსხვავებული სამართლებრივი საფუძველი გააჩნია. განაცდური არის დამსაქმებლის შეუსრულებელი სახელშეკრულებო ვალდებულების (ხელფასის გადახდის) შესრულების დავალდებულება, ხოლო კომპენსაცია თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობით გამოწვეული ზიანი. ამ გარემოებაზე მიანიშნებს დღეს მოქმედი შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტიც;

23.9. სააპელაციო სასამართლომ წინამდებარე საქმეზე მსჯელობისას მხედველობაში მიიღო ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 25 იანვრიდან იყო საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სპეციალური პრევენციული ჯგუფის წევრი და, შესაბამისად,

განეული სამსახურისთვის მიღებული ჰქონდა ანაზღაურება. ასევე, ის გარემოება, რომ იგი 2017 წლის 01 ნოემბრიდან დასაქმებულია სს „ს. ბ. ში“ და მისი დარიცხული ხელფასი შეადგენს 2500 ლარს. თუმცა, სასამართლოს მიერ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების ავტომატურად მხედველობაში მიღება, საქმის დამატებითი გარემოებების გამოკვლევის გარეშე, დაუშვებელია;

23.10. თუკი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირი გათავისუფლების შემდგომ სხვაგან დასაქმდება, სასამართლომ აღნიშნული საკითხი უნდა განიხილოს არა კომპენსაციის, არამედ განაცდურის გამოთვლის ნაწილში. სამსახურიდან არამართლზომიერად გათავისუფლებული პირი არ შეიძლება იმაზე უკეთეს ან უარეს მდგომარეობაში აღმოჩნდეს, ვიდრე ის იქნებოდა უკანონოდ გათავისუფლებული რომ არ ყოფილიყო. მაგალითად, თუკი პირი ახალ დამსაქმებელთან სრული განაკვეთით მუშაობს, ბუნებრივია, იგი ამავე დროს სადავო პოზიციაზე სრული განაკვეთით ვერ იმუშავებდა, ამიტომ უნდა მოხდეს განაცდურისა და ახალ დამსაქმებელთან აღებული ანაზღაურების გაქვითვა და ამით დასაქმებული უარეს ან უკეთეს მდგომარეობაში არ უნდა აღმოჩნდეს. შესაბამისად, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 25 იანვრიდან იყო საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სპეციალური პრევენციული ჯგუფის წევრი და განეული სამსახურისთვის იღებდა ანაზღაურებას, ავტომატურად არ ნიშნავს იმას, რომ სასამართლოს ეს გარემოება მხედველობაში უნდა მიეღო და განაცდურისა და კომპენსაციის სწორად გამიჯვნის შემთხვევაში, განაცდურის თანხიდან აღებული საზღაური უნდა გამოექვითა. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ წელიწადში მხოლოდ რამდენიმე დღე იმუშავა სახალხო დამცველის აპარატში, შესაბამისად, ეს არ გამოორიცხავს, რომ იგი ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შესრულებასთან ერთად სახალხო დამცველის აპარატში მისი ვალდებულების შესრულებას მოახერხებდა. სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული გარემოება არ გამოუკვლევიან;

23.11. თუ მოპასუხეს სურდა, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლების შემდგომ მიღებული ანაზღაურება განაცდურის ნაწილში გაქვითულიყო, მაშინ მას ცალკე სასარჩელო მოთხოვნით უნდა მიემართა სასამართლოსთვის, რაც მას არ განუხორციელებია. შესაბამისად, მხოლოდ აღნიშნულ გარემოებაზე მითითება არ აძლევს სასამართლოს მისი გაქვითვის ან მხედველობაში მიღების შესაძლებლობას.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

25. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის განჩინება გასაჩივრებულ ნაწილში და საქმე ამ ნაწილში ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

26. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს შემოწმების საგანია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის განჩინების კანონიერება მხოლოდ პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენაზე უარის თქმისა და კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში.

27. კასატორი დავობს, რომ სასამართლომ სათანადოდ არ გამოიკვლია და შეაფასა საქმესთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებები. მისი მტკიცებით, ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსისა და სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის მიზნები და ფუნქციები იდენტურია, შესაბამისად, სასამართლოს ისინი იდენტურად თუ არა ტოლფასოვნად უნდა მიეჩნია და დაეკმაყოფილებინა მისი მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე.

28. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად (დავის წამოშობის დროს მოქმედი რედაქცია), 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.

29. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა შემდეგი: დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოთ დასახელებული სამართლებრივი ნორმა ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება შეეძლოს. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შე-



უწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დასაქმებულისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ საქმე №ას-951-901-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი; №ას-637-637-2018, 29 აგვისტო 2018 წელი).

30. თანამდებობაზე აღდგენა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ გათავისუფლებული პირის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია, თუმცა აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზე დამოკიდებული.

31. როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი პირი 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 პატივისცემა ინტერესის 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 პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და, მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელი 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. დასაქმებულმა სამარ-

თაღწარმოების შედეგად მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი ან ისეთი პოზიცია არ უნდა მიიღოს, რომლის დასაკავებლადაც სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, გვ. 270-272).

32. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ „არასაკატიმრო სასჯელთა აღსრულების წესისა და პრობაციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე საქართველოს 29.11.2019წ. (გამოქვეყნების თარიღი 10.12.2019წ.) კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, ცენტრის უფლებამოსილებები გადაეცა სააგენტოს და ეს უკანასკნელი ჩაითვალა ცენტრის უფლებამონაცვლედ კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. აღნიშნული საფუძვლით წინამდებარე საქმეზე დადგინდა უფლებამონაცვლობა და მოპასუხის/ცენტრის უფლებამონაცვლედ ცნობილ იქნა სააგენტო. ამდენად, ვინაიდან ცენტრმა, როგორც დამოუკიდებელმა საჯარო სამართლის იურიდიულმა პირმა, შეწყვიტა არსებობა, სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობს და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მისი აღდგენა შეუძლებელია. თუმცა, ვინაიდან ცენტრის უფლებამოსილებები სრულად სააგენტოს გადაეცა, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მიხედვით, უნდა დადგინდეს არსებობს თუ არა სააგენტოში მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა.

33. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად, ტოლფასი თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული კი, შესაძლებელია, გაირკვეს დამსაქმებლის საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (იხ. სუსგ საქმე №ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი; №ას-475-456-2016, 24 ივნისი, 2016 წელი; №ას-761-712-2017, 10 ივლისი, 2017 წელი).

34. საკასაციო სასამართლო არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს განმარტებას, რომ მოსარჩელეს ტოლფასი თანამდებობის შესახებ სასამართლოსთვის არ მიუთითებია. კერძოდ, წინამდებარე საქმე-

ზე უფლებამონაცვლეობის საკითხის დადგომის შემდგომ (ცენტრის უფლებამონაცვლეობა ამოქმედდა 2020 წლის 01 იანვრიდან), მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას, რომლითაც აღდგენის ნაწილში დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და მოითხოვა სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა, რაც სწორედ ტოლფას თანამდებობაზე მითითებას წარმოადგენს. აღნიშნულის შემდგომ სასამართლოს საქმეში არსებული მტკიცებულებების საფუძველზე, უნდა შეეფასებინა არის თუ არა სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული პოზიციის ტოლფასი, რაც სასამართლოს სათანადოდ არ განუხორციელება.

35. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 25.03.2014წ. №16 ბრძანებით დამტკიცებული ცენტრის დებულების (2015 წლის 13 თებერვლის მდგომარეობით მოქმედი რედაქცია) მე-2 მუხლისა და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 31.03.2019წ. №485-ე ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების მე-2 მუხლის (დეტალურად იხ. წინამდებარე განჩინების მე-17 მუხლი) ანალიზით ირკვევა, რომ როგორც ცენტრის, ისე სააგენტოს ძირითად მიზანს – დანაშაულის პრევენცია და ყოფილ პატიმართა რეაბილიტაცია-რესოციალიზაცია და ამით საზოგადოების უსაფრთხოების უზრუნველყოფა წარმოადგენს.

36. ამასთან, სადავო არ არის, რომ ცენტრში არსებობდა კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველო, ხოლო სააგენტოში არსებობს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტი (იხ. ტ. I, ს.ფ. 134-152, ასევე, საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 31.03.2019წ. №485 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების მე-13 მუხლი). ცენტრის შინაგანაწესის დანართის – „სამუშაო აღწერილობები“ 39-ე მუხლით განსაზღვრული იყო კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის სამუშაოს აღწერილობა (დეტალურად იხ. წინამდებარე განჩინების მე-5 პუნქტი), ხოლო სააგენტოს დებულების მე-13 მუხლით რეგლამენტირებულია სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის ფუნქციები (იხ. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 31.03.2019წ. №485 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების მე-13 მუხლი). აღნიშნული მუხლების ანალიზით, ასევე, შეიძლება ითქვას, რომ სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის ფუნქციები სრულად მოიცავს ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის ფუნქცია-მოვალეობებს, კერძოდ: ქვეყანაში არსებული ცენტრის/სააგენტოს საქმიანობისთვის მნიშვნელოვანი სერვისების მოკვლევა და ანალიზი; სერვისების ერთიანი ელექტრონული ბაზის შემუშავება და მისი მუდმივი განახლება; ახალი სერ-

ვისების განხორციელების უზრუნველყოფა; სერვისების ერთიანი სტანდარტის შემუშავება, მისი დანერგვა და მონიტორინგი; პარტნიორთა ქსელის შექმნა და მის მუდმივ გაფართოებაზე მუშაობა; სამინისტროს მიერ დაფინანსებული და მათი საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული საგრანტო პროექტების მენეჯმენტი; ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და ალტერნატიული დაფინანსების წყაროს მოძიება.

37. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა განსხვავებულია მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისგან, ვინაიდან ეს გარემოება სააპელაციო სასამართლოს სათანადოდ და საკმარისად არ გამოუკვლევია. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობიდან ასეთი დასკვნის გამოტანა შეუძლებელია. კერძოდ, როგორც ზემოთ აღნიშნა, სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის ფუნქციები სრულად მოიცავს ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის ფუნქცია-მოვალეობებს, თუმცა უნდა ითქვას, რომ სააგენტოს აღნიშნულ დეპარტამენტს დამატებით დაკისრებული აქვს იმგვარი ფუნქციები, რომლებიც ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამმართველოს უფროსის ფუნქცია-მოვალეობებში არ შედიოდა. ამასთან, სააპელაციო სასამართლოს გამოკვლეული და დადგენილი აქვს ზოგადად სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის ფუნქციები, თუმცა მას არ გამოუკვლევია კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობები აკისრია აღნიშნული დეპარტამენტის უფროსს და გააჩნია თუ არა რაიმე სახის ფუნქციური მსგავსება პირვანდელ თანამდებობასთან. ამ გარემოებების სათანადოდ გამოკვლევის გარეშე შეუძლებელია იმ დასკვნის გაკეთება, წარმოადგენს თუ არა სააგენტოს კვლევისა და სერვისების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასს.

38. ამასთან, თუკი სასამართლო დაადგენს ზემოაღნიშნული თანამდებობების ტოლფასოვნებას, ასევე, გამოკვლეულ უნდა იქნეს – არის თუ არა ტოლფასი თანამდებობა ვაკანტური და შესაბამისობაშია თუ არა მოსარჩელის კომპეტენციასა და გამოცდილებასთან.

39. კასატორი აგრეთვე სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობას. მისი განმარტებით, სასამართლომ კომპენსაციის განსაზღვრისას ისე მიიღო მხედველობაში გათავისუფლების შემდგომ მოსარჩელის დასაქმებასთან დაკავშირებული ფაქტები, რომ დამატებითი გარემოებები არ გამოუკვლევია. ამასთან, მისი მტკიცებით, მოსარჩელის აღდგენის შეუძლებლობის შემ-

თხვევაშიც, შესაძლებელია მოპასუხისათვის კომპენსაციისა და იძულებითი განაცდურის ერთდროულად დაკისრება.

40. საკასაციო სასამართლო აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით (დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქცია) განსაზღვრულია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის უფლებებში აღდგენის ალტერნატიული გზები – პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, ან კომპენსაციის გადახდა, რომელთა ერთდროულად გამოყენება დაუშვებელია. უფლებებში აღდგენის ყოველი მომდევნო საშუალების გამოყენება დასაშვებია მხოლოდ წინა ღონისძიების გამოყენების გამორიცხვის შემთხვევაში. არც შრომის კოდექსი და არც კერძო სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი სხვა ნორმატიული აქტი 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 საწარმოუნარიანობა; პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან (იხ. სუსგ საქმე №ას-1339-1259-2017, 30 ივლისი, 2018 წელი).

41. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებების შესაბამისად, შრომით სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად უნდა ფარავდეს 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 დათხოვნით სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. ნიშანდობლივია, რომ სასამართლო გადაწყვეტილება უნდა შეიცავდეს კომპენსაციის დადგენის მიზანშეწონილობისა და ოდენობის დასაბუთებას.

42. ზემოაღნიშნულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმით არის განპირობებული, რომ ასეთ შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილებით ხდება არა დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა, არამედ მისი ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია. ამასთან, დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია ერთგვარი

„სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს არა მხოლოდ კონკრეტული დამ-საქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე, იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერ-თობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იხ. სუსგ საქმე №ას-1263-2018, 14 დეკემბერი, 2018 წელი; №ას-1329-2018, 22 თებერ-ვალი, 2019 წელი; №ას-1189-2020, 04 თებერვალი, 2021 წელი).

43. წინამდებარე საქმეში დადგენილია, რომ მოსარჩელე ცენტრის დირექტორის 13.02.2015წ. ბრძანებით 2015 წლის 16 თებერვლიდან გა-თავისუფლდა ცენტრის კვლევისა და სერვისების განვითარების სამ-მართველოს უფროსის თანამდებობიდან; დადგენილია, ასევე, რომ გა-თავისუფლების შემდგომ, 2016 წლის 25 იანვრიდან მოსარჩელე დასაქ-მდა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სპეციალური პრე-ვენციული ჯგუფის წევრად (ექსპერტად). საქმეში არსებული საქარ-თველოს სახალხო დამცველის აპარატის 06.12.2017წ. ცნობის თანახ-მად, მოსარჩელე სახალხო დამცველის აპარატს უწევდა საექსპერტო-საკონსულტაციო მომსახურებას, რაც გულისხმობს სახალხო დამცვე-ლის აპარატის თანამშრომლებთან ერთად მონიტორინგის განხორციე-ლებას სასჯელაღსრულების დაწესებულებაში. იმავე ცნობის მიხედ-ვით, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა მონიტო-რინგის დღეების ხანგრძლივობით. ამდენად, მითითებული ცნობიდან ირკვევა, რომ სახალხო დამცველის აპარატში მოსარჩელეს სტაბილუ-რი სამსახური არ გააჩნდა და ის დამოკიდებული იყო სასჯელაღსრუ-ლების დაწესებულებაში მონიტორინგის განხორციელებაზე და მის ხან-გრძლივობაზე. კასატორის განმარტებით, მან მხოლოდ რამდენიმე დღე იმუშავა სახალხო დამცველის აპარატში; მოსარჩელე, ასევე, დასაქმე-ბული იყო W. V. International-ის ფილიალში საქართველოში კონტრაქტო-რის თანამდებობაზე. საქმეში არსებული W. V. Georgia-ს 06.12.2017წ. ცნობიდან ირკვევა, რომ მოსარჩელესა და W. V. International-ის საქარ-თველოს ფილიალს შორის გაფორმებული იყო ხელშეკრულება 2016 წლის 14 დეკემბრიდან 2018 წლის 14 დეკემბრამდე მოქმედების ვა-დით, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელე პერიოდულად ასრულებდა ტრენინგ მომსახურებას. ამდენად, ცხადია, რომ არც აღნიშნული წარ-მოადგენდა სტაბილურ საქმიანობას. აქედან გამომდინარე, არსებობს საფუძველი ვარაუდისთვის, რომ სახალხო დამცველის აპარატში საექ-სპერტო-საკონსულტაციო და W. V. International-ის საქართველოს ფი-ლიალისათვის ტრენინგ მომსახურების გაწევა არ გამორიცხავდა იმავე-დროულად მოსარჩელის მიერ ცენტრის კვლევისა და სერვისების გან-ვითარების სამმართველოს უფროსის უფლება-მოვალეობის განხორ-ციელების შესაძლებლობას. შესაბამისად, კომპენსაციის განსაზღვრი-სას ეს გარემოებები მხედველობაში უნდა ყოფილიყო მიღებული.

44. დადგენილია, ასევე, რომ მოსარჩელე 2017 წლის 01 ნოემბრიდან დასაქმებულია სს „ს. ბ-ის“ ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტში ტრენერის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული ხელფასი შეადგენს თვეში 2500 ლარს. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ, ვინაიდან ამ შემთხვევაში მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განსაზღვრულია ყოველთვიურად, ეს გარემოება მის სტაბილურობაზე მიანიშნებს. შესაბამისად, სს „ს. ბ-ში“ დაკავებული პოზიცია შესაძლოა მიჩნეულ იქნას მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის შესატყვისად და გათვალისწინებულ იქნას სასამართლოს მიერ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას.

45. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, ასევე, კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ სააგენტოში ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, მოსარჩელისათვის ასანაზღაურებელი კომპენსაცია მოიცავდეს მინიმუმ სს „ს. ბ-ში“ მოსარჩელის დასაქმებამდე პერიოდს, რაც ჯამში 2 წელსა და რვა თვეს შეადგენს.

46. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. იმავე კოდექსის 394-ე მუხლის „ე1“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

47. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას თავად მიიღოს გადაწყვეტილება დავაზე, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება, რაც საქმის იმავე სასამართლოსათვის დაბრუნების საფუძველია. კერძოდ, მოცემულ შემთხვევაში, წინამდებარე განჩინების 37-ე-38-ე პუნქტებში მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ, უპირველეს ყოვლისა, უნდა გამოიკვლიოს სააგენტოში ტოლფასი, ვა-

კანტური სამუშაო ადგილის არსებობის ფაქტი, ხოლო, ამგვარი თანამდებობის არარსებობის დადგენის შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს წინამდებარე განჩინების 43-ე-45-ე პუნქტებში მითითებული გარემოებების მხედველობაში მიღებით.

48. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეუღია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განანილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით.

49. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. მ. მ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.



# კომპენსაციის გამოანგარიშება

## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1203-2022

23 დეკემბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა  
პალატა

შემადგენლობა: ზ. ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ე. გასიტაშვილი,  
მ. ერემაძე

**დავის საგანი:** გაფრთხილების ბრძანების, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების, მოხსენებითი ბარათის, აუდიტის დასკვნის, რეკომენდაციის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მორალური ზიანის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ნ-ძემ (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე ან მეორე კასატორი) სარჩელი აღძრა სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „მ.ბ.კ-ის“ (შემდეგში: დამსაქმებელი ან მოპასუხე ან პირველი კასატორი) მიმართ, რომლითაც მოითხოვს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი დამსაქმებელის 2020 წლის 18 თებერვლის ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი 2019 წლის 26 ივნისის საფინანსო დეპარტამენტის დირექტორის მიერ გაცემული გაფრთხილება;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი 2020 წლის 14 თებერვლის რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის მოხსენებითი ბარათი, საბურთალოს სერვის ცენტრის მენეჯერის (მოსარჩელე) მუშაობის ანალიზთან დაკავშირებით;

1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი 2020 წლის 23 იანვრის შიდა აუდიტის დასკვნა მოსარჩელის ნაწილში;

1.5. ბათილად იქნეს ცნობილი საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაცია მოსარჩელის ნაწილში;

1.6. მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს მოპასუხე კომპანიაში სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე;

1.7. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური

ხელფასის 2000 ლარის (გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.8. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება 10 000 ლარის ოდენობით.

2. სარჩელი დაფუძნებულია შემდეგ გარემოებებზე:

3. 2015 წლის 06 მაისიდან 2020 წლის 18 თებერვლამდე მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე. გათავისუფლების დროისათვის მოსარჩელე იკავებდა საბურთალოს სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციას. მისი ყოველთვიური ხელფასი გადასახადების გარეშე, შეადგენდა 2000 ლარს. მოპასუხის 2020 წლის 18 თებერვალის ბრძანებით დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტისა (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) და „თ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) საფუძველზე. დასაქმებული თავის მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად. მოსარჩელემ არაერთხელ მიიღო ჯილდო სამსახურობრივი მოვალეობების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისთვის, ასევე, იგი სისტემატიურად იღებდა ფულად ბონუსებს, რაც ადასტურებდა მის მაღალკვალიფიციურობასა და შესრულებული სამუშაოს ხარისხს.

4. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველ შესაგებელში სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ სადავო პერიოდში მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) რეგულირდება „სერვის ცენტრის მენეჯერის ანაზღაურების სისტემის შესახებ“ 31.12.2018წ. ინსტრუქციით. ინსტრუქციის შესაბამისად, ხელფასი შედგებოდა 4 კომპონენტისაგან, მათ შორის, 2 კომპონენტი იყო ყოველთვიური და მოსარჩელე მას იღებდა ფიქსირებულად თვეში 2000 ლარის ოდენობით. ხელფასის დანარჩენი 2 კომპონენტი იყო კვარტალური, ცვლადი და მისი ოდენობა დამოკიდებული იყო სერვის ცენტრის შედეგებზე და მაჩვენებლებზე. ხელფასის ეს 2 კვარტალური კომპონენტი მოსარჩელემ გამოიმუშავა სადავო პერიოდში მხოლოდ 2-ჯერ და ისიც მცირე რაოდენობით, სერვის ცენტრის არაღამაკმაყოფილებელი შედეგების გამო. მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით და წარმოდგენილი სახელფასო ამონაწერიტ არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ წახალისების ზომის სახით ფუ-

ლადი ჯილდოს მიღების ფაქტი. შესაბამისად, უსაფუძვლოა ამ ფაქტზე მითითებით იმის მტკიცება, რომ სადავო პერიოდში მოსარჩელე ჯეროვნად ასრულებდა სამუშაოს. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ სადავო პერიოდამდე (2016-2017წწ-ში) მოსარჩელე დამაკმაყოფილებლად ართმევდა თავს დაკისრებულ ვალდებულებებს და ხარისხიანად ასრულებდა სამუშაოს. ის გარემოება, რომ სარჩელზე თანდართული სიგელი და სერთიფიკატი, მიიღო მოსარჩელემ, გამოდგება იმ გარემოების დასადასტურებლად, რომ კომპანია ობიექტურად აფასებდა მის მიერ შესრულებულ სამუშაოს. სამუშაოს ხარისხიანად შესრულებისას ხდებოდა მისი ნახალისება, ხოლო 2019 წლიდან სამუშაოს ხარისხის და შედეგების მკვეთრი გაუარესების გამო, მის მიმართ გაიცა მითითებები, რეკომენდაციები და გაფრთხილება. ხარვეზების აღმოუფხვრელობის გამო კი, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა.

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 8 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2019 წლის 26 ივნისის გაფრთხილება; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2020 წლის 18 თებერვლის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის, ყოველთვიურად 2000 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) გათვალისწინებით; სარჩელი, საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაციის, შიდა აუდიტის 2020 წლის 23 იანვრის დასკვნის, რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის 2020 წლის 14 თებერვლის მოხსენებითი ბარათის ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში, არ დაკმაყოფილდა.

6. პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრდა ორივე მხარის მიერ. მოსარჩელემ (აპელანტი) მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ (აპელანტი) – ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოპასუხისათვის კომპენსაციის სახით ნაცვლად ერთი წლის განმავლობაში მისაღები სახელფასო ანაზღაურებისა (2000 ლარის გათვალისწინებით), 6 თვის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება (2000 ლარის გათვალისწინებით), ასევე, სარჩელის უარყოფა ადვოკატის მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილებით დამსაქმებლის (მოპასუხე) სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; მოსარჩელის (დასაქ-

მებულის) სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა კომპენსაციის სახით ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის, ყოველთვიურად 2000 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისრა 50 000 (ხელზე მისაღები თანხა) ლარის ანაზღაურება.

8. სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის (დასაქმებული) მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში იმსჯელა აპელანტის იმ მოთხოვნებზე, რომლებიც შეეხებოდა მუშაკის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმისა და იძულებითი განაცდურის აუნაზღაურებლობის, კომპენსაციის ოდენობის, საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაციის, შიდა აუდიტის 2020 წლის 23 იანვრის დასკვნის, რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის 2020 წლის 14 თებერვლის მოხსენებითი ბარათის ბათილად ცნობის ნაწილში, სარჩელის უარყოფის კანონიერებაზე, ხოლო მოპასუხის (დამსაქმებელი) მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს გადაწყვეტილება არ გაუსაჩივრებია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში – მოპასუხის იმ მოთხოვნაზე, რომელიც შეეხებოდა კომპენსაციის შემცირებას.

9. მოსარჩელის (აპელანტი) პრეტენზია, რომ საქალაქო სასამართლომ არ გამოიკვლია მისი სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა, სააპელაციო სასამართლომაც უარყო შემდეგი დასაბუთებით:

10. თავად მოსარჩელე იყო ვალდებული დაედგასტურებინა, რომ კომპანიაში არსებობს შტატი, სადაც შესაძლებელია მოსარჩელის აღდგენა. მოსარჩელეს უნდა წარმოედგინა სადავო გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ხოლო მათი წარმოუდგენლობის შემთხვევაში, მათი გამოთხოვის შესახებ შუამდგომლობით მიემართა სასამართლოსათვის. ტოლფასი თანამდებობის არსებობის კვლევისას უტყუარად უნდა დადგინდეს ახალი საშტატო განრიგის პირობებში, კონკრეტულად რომელ თანამდებობაზე უნდა აღდგეს მოსარჩელე, რადგან ამ გარემოების არასათანადო დადგენა, გაართულებს ან შეუძლებელს გახდის მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებას. მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს, დაასახელოს რომელია ტოლფასი თანამდებობა (მდრ: სუსგ-ები №ას-1 189-2020, 04 თებერვალი, 2021; №ას-929-2021, 23 მარტი, 2022 წელი).

11. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზება, რაც სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმას, კანონიერ საფუძვლად დაედო.

12. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობის

შენწყვეტის შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, თუმცა, მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუცია ვერ განხორციელდა იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენით, სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის სშკ-ის 38.8 მუხლით (კანონის მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხ.) გათვალისწინებულ იმ შესაძლებლობებზე, რომელიც ადგენს კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხს.

13. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული ჰქონდა კომპენსაციის სახით 1 წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის (2000 ლარის გათვალისწინებით) ოდენობის თანხა.

14. დამსაქმებელის მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის პრეტენზია კომპენსაციის არაგონივრულობას შეეხებოდა, კერძოდ, დასაქმებულის მოსაზრებით კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვრულიყო 6 თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით (2000 ლარის გათვალისწინებით), ხოლო მოსარჩელის სააპელაციო პრეტენზიის მიხედვით პირიქით – კომპენსაციის თანხა უნდა გაზრდილიყო.

15. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო აფასებს ყოველ გარემოებას, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობას, სამუშაოს სპეციფიკას, ხელფასს და ყოველი გარემოების გამოკვლევის შემდეგ განსაზღვრავს ოდენობას. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოპასუხეს 1 წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა დააკისრა, რაც სააპელაციო სასამართლოს შეხედულებით, არაგონივრულია.

16. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ხელფასის, სამუშაო გამოცდილების, სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებით გამოწვეული მორალური და რეპუტაციული ზიანის, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის, მისი ასაკის გათვალისწინებით მოსარჩელის მიმართ ასანაზღაურებელი კომპენსაციის გონივრული ოდენობა შეადგენს 50 000 (ორმოცდაათი ათასი) ლარს. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით უნდა მიღებულიყო ახალი გადაწყვეტილება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 50 000 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) გადახდა დაკისრებოდა.

17. სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის იმ სააპელაციო პრეტენზიაზეც, რომელიც შეეხებოდა საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაციის, შიდა აუდიტის 2020 წლის 23 იანვრის დასკვნის, რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის 2020 წლის 14 თებერვლის მოხსენებითი ბარათის ბათილად ცნობას და მორალური ზიანის ანაზღაურებას, რომელ პრეტენ-

ზიებთან დაკავშირებითაც სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს (აპელანტს) მის წარმოდგენილ სააპელაციო საჩივარში დასაბუთებული პოზიცია არ წარმოუდგენია. მოსარჩელე არ მიუთითებდა თუ რა საფუძვლით უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნები.

18. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის თანახმად კი, სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადანყვეტილებით მოხდეს.

19. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლი ადგენს აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესის განმსაზღვრელ კრიტერიუმებს, კერძოდ: ა) მოსარჩელეს უნდა ედავებოდნენ უფლებაში; ბ) დავის არსებობა უნდა ქმნიდეს მოსარჩელის უფლების მომავალში დარღვევის რეალურ საშიშროებას; გ) აღიარებითი სარჩელის გადანყვეტა დავის გადანყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, კერძოდ, გადანყვეტილების შედეგად სრულად გარკვეული შედეგი უნდა დგებოდეს მხარისათვის, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება უნდა ქმნიდეს იმ უფლებისა თუ ურთიერთობის განსაზღვრულობას, რაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი დავის გამო ირღვევა. დიდი პალატა სსსკ-ის 180-ე მუხლის განმარტების შედეგად აღნიშნავს, რომ აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. სხვა საკითხია იურიდიული შედეგის არსებობის ან არარსებობის დადგენის სურვილი. იურიდიული ინტერესის არსებობის დადგენისათვის უპირატესად უნდა გაირკვეს, გაუმჯობესდება თუ არა მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა მისი აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში (იხ. სუს დიდი პალატის გადანყვეტილება საქმე №ას-121-117-2016 17 მარტი, 2016 წელი).

20. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დამსაქმებლის, მოპასუხე იურიდიული პირის ხელმძღვანელის მიერ გამოცემული 2020 წლის 18 თებერვლის ბრძანებით, რაც გაასაჩივრა მოსარჩელემ და ბათილად არის ცნობილი სასამართლოს გადანყვეტილებით. საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაცია, შიდა აუდიტის 2020 წლის 23 იანვრის დასკვნა, რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის 2020 წლის 14 თებერვლის მოხსენებითი ბარათი, დამოუკიდებლად არ წარმოადგენს მოსარჩელისათვის სამართლებრივი შედეგის მომტან, სავალდებულო

ძალის დოკუმენტს. მათ ერთგვარი სარეკომენდაციო ხასიათი გააჩნია დამსაქმებლისათვის, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისათვის, რაც შესაძლებელი იყო, რომ არც კი გაეთვალისწინებინა ან მიეღო სხვაგვარი გადაწყვეტილება. ამდენად, გასაჩივრებული აქტების ბათილად ცნობას არ მოჰყვება სამართლებრივი შედეგი, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და მისი დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს.

21. მოსარჩელე ითხოვდა 10 000 ლარის ოდენობით მორალური ზიანის ანაზღაურების მოპასუხისთვის დაკისრებას. მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველად მოსარჩელე მიუთითებდა სამსახურიდან განსაკუთრებულად შეურაცხყოფელად განთავისუფლებაზე, 5 წლის მუშაობის შემდეგ კომპანიამ დასაქმებულს ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე განუცხადა, რომ იყო არაკომპეტენტური, არაკვალიფიციური და „გამოადრ“ სამსახურიდან ორი მცირეწლოვანი შვილის დედა. რის შედეგადაც მოსარჩელე მოიცვა სასონარკვეთილების შეგრძნებამ და დაუეფლა უიმედობა. მან დაკარგა კარიერა, ერთადერთი შემოსავლის წყარო, მომავალში დასაქმების პერსპექტივა და აღნიშნულმა დამამცირებელმა დამოკიდებულებამ მძიმე ფსიქოლოგიური გავლენა იქონია მასზე, რომელსაც ამ ეტაპზე აღენიშნება ძლიერ გამოხატული დეპრესია.

22. სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის მოთხოვნაზე (მორალური ზიანის ანაზღაურება) მარეგულირებელ სამართლებრივ საფუძველად მიუთითა სსკ-ის 413-ე მუხლზე, რომლის ნორმატიულად განსაზღვრული წინაპირობების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელის მხარეზეა.

23. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველი, რამდენადაც მოსარჩელემ ვერ მიუთითა ფაქტებზე, რაც მორალური ზიანის ფაქტის დადგენას შეიძლება დაედოს საფუძველად.

24. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებას ყოველთვის ახლავს დასაქმებულის უარყოფითი განცდები, თუმცა სამსახურიდან გათავისუფლებაც შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დამსაქმებლის ნების გამოვლენაა, რომელიც სამართლებრივ რეგულირებას ექვემდებარება. სწორედ ასეთი ზიანის (ქონებრივი, მორალური) ანაზღაურების მიზნით გამოიყენება ისეთი რეგულაციები, როგორიცაა მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრება და უზრუნველყოფს მოსარჩელისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებას. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ მორალური ზიანის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს.

25. რაც შეეხება დამსაქმებელი მოპასუხის (აპელანტი) პრეტენზი-

ას, მისთვის იურიდიული მომსახურების ხარჯის – 960 ლარის დაკისრებას. აპელანტი მიუთითებდა, რომ არ არის წარმოდგენილი იურიდიული მომსახურების ხარჯის განევის დამადასტურებელი ქვითარი, რის გამოც, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილებლიყო.

26. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

27. საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელესა და შპს „ი.ფ.პ.“ შორის 2020 წლის 16 მარტს გაფორმებული იურიდიული ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელეს იურიდიულ დახმარებას უწევს საადვოკატო კომპანია. ხელშეკრულება არის სასყიდლიანია. ამდენად, თანხის გადახდის ქვითრის წარმოდგენლობის შემთხვევაშიც ცხადია რომ მოსარჩელეს აღნიშნული თანხის გადახდის ვალდებულება აქვს. შესაბამისად, დამსაქმებელის სააპელაციო საჩივარი უარყოფილი იქნა.

28. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება უნდა შეიცვალოს მხოლოდ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, რაც საკასაციო საჩივრით გასაჩივრდა ორივე მხარის მიერ. პირველმა კასატორმა (დამსაქმებელი) მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება კომპენსაციის სახით დაკისრებული 50 000 ლარიდან 38 000 ლარის ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით 6 თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასის (ყოველთვიურად 2000 ლარის გათვალისწინებით) ოდენობის თანხის მიკუთვნება, ხოლო მეორე კასატორმა (დასაქმებული) მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილება სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში. ასევე, სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში გაწეული საადვოკატო ხარჯის ანაზღაურების უარყოფის ნაწილში.

29. პირველი საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

30. პირველი კასატორის (დამსაქმებელი) მითითებით, სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია საპროცესო სამართლებრივი ნორმა და გაცდა მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებს კომპენსაციის ოდენობის გაზრდის ნაწილში.

31. პირველი კასატორის მოსაზრებით, დაუსაბუთებელია კომპენ-



საციის სახით მოსარჩელისათვის მიკუთვნებული თანხა. სააპელაციო სასამართლომ მხოლოდ განმარტა რა კრიტერიუმებს ემყარება სასამართლო კომპენსაციის განსაზღვრისას, თუმცა, კონკრეტულად საქმის ფაქტობრივი გარემოებები არ გამოიკვლია, კერძოდ, მოსარჩელის ასაკი, დასაქმების პერსპექტივა და ა.შ, რაც მოსარჩელის დასაქმებულობის და ახალგაზრდა ასაკზე მიუთითებდა. ამასთან, დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია 2021 წლის გაზაფხულიდან

32. პირველი კასატორი შუამდგომლობს, საკასაციო სასამართლომ სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოითხოვოს ინფორმაცია მოსარჩელის დასაქმების შესახებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროიდან.

33. მეორე საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

34. მეორე კასატორის (დასაქმებული) მოსაზრებით, დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების დადასტურება, რომ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია. დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია საშტატო ნუსხა, ხოლო დამსაქმებელი კომპანიის რესურსების მართვის განყოფილების მიერ წარმოდგენილი „ინფორმაცია“, სადაც რამდენიმე განყოფილებიან ცხრილში ჩამოწერილია სახელები და გვარები, ვერ ჩაითვლება რელევანტურ მტკიცებულებად იმ გარემოების უარსაყოფად, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა კომპანიაში ვაკანტური არ არის.

35. მეორე კასატორი აღნიშნავს, რომ სასამართლოს არ გამოუკვლევიდა ის გარემოება, შესაძლებელი იყო თუ არა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა სხვა სერვის ცენტრში, მით უმეტეს, საქმის მასალებით დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე სხვადასხვა პერიოდში, სხვადასხვა სერვის ცენტრებში იკავებდა მენეჯერის პოზიციას. კასატორი აღნიშნავს, რომ როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მუშაკის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს მისი ტოლფასი თანამდებობის არსებობის საკითხი, მათ შორის, სხვა ფილიალებში და კვლევის შედეგები მიესადაგებინა გათავისუფლებული თანამშრომლის ნებისა და მისი ინტერესისათვის, ასევე შესაძლებლობისათვის დაეკავებინა ტოლფასი თანამდებობა. ასევე, მხედველობაში მიეღო შრომის ანაზღაურების ტოლფასოვნება.

36. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ არ იმსჯელა უკანონოდ გათავისუფლებული თანამშრომლის უფლების აღდგენის ადეკვატურ ალტერნატივაზე და მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ მოპასუხე კომპანიაში არსებობს შტატი, სადაც შესაძლებელია მოსარჩელის აღდგენა, გადააკისრა მოსარჩელეს. სასამართლოს ასეთი მსჯელობა, როდესაც დამსაქმებელის მიერ ვერ იქნა უზრუნველყოფილი რელევანტურ

მტკიცებულებებზე დაყრდნობით პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობა, ეწინააღმდეგება შრომით სამართალში მოქმედ მტკიცების ტვირთის განაწილების წესს.

37. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, მეორე კასატორი აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა 2020 წლის 18 თებერვალს და აღნიშნული ბრძანება ბათილია. მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 2000 ლარს. საქმის განხილვა დასრულებული არ არის. ამ დროისათვის მოსარჩელის ხელზე მისაღები ხელფასის ოდენობა 64 000 ლარს შეადგენს და კიდევ უფრო გაიზრდება გადანაცვების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ კომპენსაციის სახით განსაზღვრული 50 000 ლარი, ვერ უზრუნველყოფს მოსარჩელის ადეკვატურ კომპენსირებას.

38. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მეორე კასატორს არ გაუსაჩივრებია სააპელაციო სასამართლოს გადანაცვების მორალური ზიანის ანაზღაურების უარყოფისა და დამსაქმებლის მიერ გამოცემული სხვადასხვა აქტების ბათილად ცნობაზე უარის თქმის ნაწილში, თუმცა, საკასაციო საჩივარში გამოთქმულია პრეტენზიები დასახელებულ მოთხოვნათა უარყოფის კუთხითაც, კერძოდ:

39. მეორე კასატორის მიერ წარმოდგენილ საკასაციო საჩივარში მოთხოვნილია სააპელაციო სასამართლოს გადანაცვების 7.3 პუნქტში განვითარებული მსჯელობა: „მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დამსაქმებლის, მოპასუხე იურიდიული პირის ხელმძღვანელის მიერ გამოცემული 2020 წლის 18 თებერვლის ბრძანებით, რაც გაასაჩივრა მოსარჩელემ და ბათილად არის ცნობილი სასამართლოს გადანაცვებით. საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაცია, შიდა აუდიტის 2020 წლის 23 იანვრის დასკვნა, რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის 2020 წლის 14 თებერვლის მოხსენებითი ბარათი, დამოუკიდებლად არ წარმოადგენს მოსარჩელისათვის სამართლებრივი შედეგის მომტან, სავალდებულო ძალის დოკუმენტს. მათ ერთგვარი სარეკომენდაციო ხასიათი გააჩნია დამსაქმებლისათვის, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების საკითხზე გადანაცვების მიღებისათვის, რაც შესაძლებელი იყო, რომ არც კი გაეთვალისწინებინა ან მიეღო სხვაგვარი გადანაცვებულება. ამდენად, გასაჩივრებული აქტების ბათილად ცნობას არ მოჰყვება სამართლებრივი შედეგი, რის გამოც, სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და მისი დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს“. მეორე კასატორი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე მენეჯერულ პოზიციას იკავებდა 2015 წლის 6 მაისიდან 2020 წლის 18 თებერვლამდე. დამსაქმებლის მიერ გამოცემული აქტები დამსაქმებულის არაკომპენენტურობისა და არაკვალი-

ფიციურობის შესახებ დაუსაბუთებელია. შესაბამისად, გათავისუფლების ბრძანებასთან ერთად, გასაჩივრდა დასახელებული აქტებიც, რადგან დამსაქმებელი ამ აქტებს აყრდნობდა გათავისუფლების ბრძანებას. იმ მოცემულობაში, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, ყველა დასახელებული აქტებიც უნდა გაბათილებულიყო.

40. მეორე კასატორი პრეტენზიას აცხადებს მორალური ზიანის ნაწილშიც და მიუთითებს მორალური ზიანის დაკისრების საფუძვლად სარჩელში მითითებულ გარემოებებზე. მეორე კასატორს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულებით შეილახა მოსარჩელის რეპუტაცია და ფსიქიკური მდგომარეობა.

41. მეორე კასატორის პრეტენზია შეეხება გასაჩივრებული გადანყევტილების იმ ნაწილსაც, რომლითაც მოსარჩელის მოთხოვნა საადვოკატი მომსახურებაზე განული ხარჯების ანაზღაურების ნაწილში, სრულად არ დაკმაყოფილდა.

42. საკასაციო საჩივარში მეორე კასატორი შუამდგომლობს, რომ მოპასუხეს (პირველი კასატორი) სრულად დაეკისროს მოსარჩელის მიერ საადვოკატო მომსახურებაზე განეული ხარჯი.

43. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 30 სექტემბრის განჩინებით პირველი საკასაციო საჩივარი, ხოლო ამავე წლის 11 ოქტომბრის განჩინებით მეორე საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო ამავე წლის 6 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საპროცესო სამართლებრივი საფუძვლით (საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და არაქონებრივ დავებში დასაშვებია თუ საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას).

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

44. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების და საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ პირველი საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მეორე საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებელია არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო კომპენსაციის სახით მიკუთვნებული თანხის განსაზღვრის ნაწილში, შემდეგ გარემოებათა გამო:

45. სსკ-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). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

46. განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ პირველმა კასატორმა (დამსაქმებელი) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა მხოლოდ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, კერძოდ სადავოდ გახადა კომპენსაციის სახით დაკისრებული 50 000 ლარიდან 38 000 ლარის (დაეთანხმა კომპენსაციის სახით მხოლოდ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასის 6 თვის ოდენობის თანხას, რომელი ნაწილიც სააპელაციო საჩივრით არ გაუსაჩივრებია) დაკისრება, საკასაციო პალატა პირველი საკასაციო საჩივრის ფარგლებში იმსჯელებს დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის მართებულობაზე, ხოლო მეორე კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა როგორც კომპენსაციის ოდენობის ნაწილში (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების პ.37), ასევე 2020 წლის 14 თებერვლის რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის მოხსენებითი ბარათის, 2020 წლის 23 იანვრის შიდა აუდიტის დასკვნის, საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაციის ბათილად ცნობაზე უარის თქმის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრებაზე უარის თქმისა და სასამართლო გარეშე ხარჯის ნაწილში, საკასაციო პალატა სწორედ მითითებულ ნაწილში შეამოწმებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებას.

47. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო პალატის შეფასების საგანი იქნება კასატორების შედავების საფუძვლიანობა, კერძოდ, კასატორების მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ემყარება კანონდარღვევას, მან არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი მატერიალური და საპროცესო ნორმების დარღვევით;

48. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადანყევტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ: არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა; არასწორად განმარტა კანონი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადანყევტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადანყევტილება იქნა გამოტანილი.

49. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულებაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა, რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი ნაწილს (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას.

50. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქმის განმხილველი სასამართლო შეზღუდულია მხოლოდ მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით, რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეთა შორის და ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს. მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის შეფასება შედის სასამართლოს კომპეტენციაში, თუმცა საქმეზე გადანყევტილება მიღებულ უნდა იქნეს შეჯიბრებითობის პრინციპის სრულად რეალიზაციის პირობებში.

51. 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 ამონმბენ გადანყვეტილებას მატერიალურსამართლებრივი ნორმების სწორად გამოყენების თვალსაზრისით. თუ ასეთი შემონმების შედეგად სასამართლო იმ დასკვნას გამოიტანს, რომ საჩივრის მოთხოვნა გადანყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს, მაგრამ არა საჩივარში მითითებული, არამედ მატერიალურსამართლებრივი ნორმის (კანონის) სხვა დარღვევის გამო, სასამართლომ უნდა გამოიტანოს შესაბამისი გადანყვეტილება. იმ შემთხვევაში კი, თუ არასწორი სამართლებრივი შეფასების შედეგად, ანუ კანონის (სსსკ-ის 393.2 მუხლის) დარღვევით მიღებული გადანყვეტილების ძალაში დატოვება შესაძლებელია სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, თავისი განჩინებით ძალაში დატოვოს გასაჩივრებული გადანყვეტილება ან ამ გადანყვეტილების შეცვლით მიიღოს ახალი გადანყვეტილება (სსსკ-ის 386-ე მუხლი). ასეთივე შესაძლებლობითაა აღჭურვილი საკასაციო სასამართლოც, კერძოდ, მას შეუძლია, არ გააუქმოს გადანყვეტილება და ძალაში დატოვოს იგი (სსსკ-ის 410-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) ან ახალი გადანყვეტილებით დაადგინოს სხვა სამართლებრივი შედეგი (სსსკ-ის 411-ე მუხლი).

52. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება პრინციპს, რომ მოთხოვნის საფუძვლის განსაზღვრა სასამართლოს პრეროგატივაა და მხარის მიერ სარჩელის დამფუძნებელ ნორმად კანონის ამა თუ იმ დანაწესის მითითება არ არის გადანყვეტილების მიღების პროცესში სასამართლოსათვის ხელისშემშლელი, ამგვარი მიდგომა გამომდინარეობს სამართალში დამკვიდრებული პრინციპიდან: „*jura novit curia*“ (სასამართლომ იცის კანონი).

53. საქართველოს შრომის კოდექსის (სშკ-ი) მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (წინამდებარე განჩინებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დავის წარმოშობის პერიოდში მოქმედი რედაქციით), შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

54. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის სახელმძღვანელო პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან განსხვავებს. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული (სშკ-ის მე-3 მუხლი), ამასთან, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვე-

ტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა) (იხ. სუსგ №ას-934-2018, 05.06.2020წ.; №ას-1432-1352-2017, 16.03.2018წ.; №ას-1132-1088-2016, 17.02.2017წ.).

55. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობის სწორი სამართლებრივი რეგულაცია წარმოადგენს შრომის უფლების დაცვის გარანტს. შესაბამისად, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უფლებათა წონასწორობას ემსახურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონისმიერ რეგულირებას აქვს შემაკავებელი ეფექტი, რომელიც ამ ურთიერთობის მონაწილეებს იცავს თვითნებობისა და სოციალური უსამართლობისაგან.

56. 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-ები №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

57. 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 ესა თუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცავს 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 საქ-

მეზე №2/2-389).

58. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ [კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო 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 ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

59. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-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 სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის 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.

60. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება უნდა შემოწმდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ; სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.). სასამართლო ზედამხედველობის ფარ-



გლებში ყოველთვის უნდა შეფასდეს ის სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, რომლებზე დაყრდნობითაც განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების, თანაზომიერების საკითხი (სუსგ №ას-887-854-2016, 08.02.2019წ.).

61. იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს სასამართლოს გადაწყვეტილება არ გაუსაჩივრებია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, ასევე, გაფრთხილების ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში და ამ ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში, ამიტომაც საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მეორე კასატორის იმ მოთხოვნებზე, რომლებიც შეეხება 2020 წლის 14 თებერვლის რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის მოხსენებითი ბარათის, 2020 წლის 23 იანვრის შიდა აუდიტის დასკვნის, საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაციის ბათილად ცნობაზე უარის თქმას, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრებაზე უარის თქმას. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მეორე კასატორმა (მოსარჩელე) ამ ნაწილში ვერ წარმოადგინა დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია, ამიტომაც გასაზიარებელია წინამდებარე გადაწყვეტილების პპ. 17-20 განვითარებული სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობები.

62. საკასაციო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ სარჩელი მითითებული მოთხოვნების ნაწილში განეკუთვნება აღიარებით სარჩელს, რომლის დაკმაყოფილებისათვის უნდა იკვეთებოდეს მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი. განსახილველ შემთხვევაში, მეორე კასატორის პრეტენზია იმაში მდგომარეობს, რომ იგი მენეჯერულ პოზიციას იკავებდა 2015 წლის 6 მაისიდან 2020 წლის 18 თებერვლამდე. დამსაქმებლის მიერ გამოცემული აქტები დამსაქმებულის არაკომპენენტურობისა და არაკვალიფიციურობის შესახებ დაუსაბუთებელია. შესაბამისად, დასახელებული აქტები გასაჩივრდა გათავისუფლების ბრძანებასთან ერთად, რადგან დამსაქმებელი ამ აქტებს აყრდნობდა გათავისუფლების ბრძანებას. იმ მოცემულობაში, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, ყველა დასახელებული აქტებიც უნდა გაბათილებულიყო.

63. საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის ზემოაღნიშნულ პრეტენზიებს და განმარტავს, რომ მოსარჩელის მითითებული მოთხოვნების დამფუძნებელ ნორმას სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლი წარმოადგენს, რომლის თანახმადაც, სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იუ-

რიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს. აღიარებითი სარჩელი, ბუნებრივია, სრულად უნდა შესაბამებოდეს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე მუხლით განსაზღვრულ ფორმალურ-შინაარსობრივ მოთხოვნებს, თუმცა, ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტით დაწესებულია დამატებითი მოთხოვნა ამ ტიპის სარჩელებისათვის – იურიდიული ინტერესი, რომელსაც სასამართლო სარჩელის დასაშვებობის ეტაპზეც ფორმალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით ამოწმებს, ხოლო, დაშვების შემთხვევაში, სწორედ ამ ინტერესის ნამდვილობაზეა დამოკიდებული სარჩელის წარმატებულობა. გასათვალისწინებელია, რომ დავის მიმართ იურიდიული ინტერესის არსებობის შემოწმება განეკუთვნება სამართლის საკითხს, რა დროსაც პასუხი უნდა გაეცეს მთავარ კითხვებს: აქვს მოსარჩელეს ნამდვილი იურიდიული ინტერესი დავის მიმართ? უზრუნველყოფს მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ინტერესის დაკმაყოფილებას? იურიდიული ინტერესის არსებობა განპირობებულია არა ზოგადად მხარის სუბიექტური ინტერესით, არამედ მატერიალურ-სამართლებრივი დანაწესით, რომლის შედეგის რეალიზაცია შესაძლებელია აღიარებითი სარჩელის აღძვრით. მატერიალურსამართლებრივი ნორმით განსაზღვრული უფლების დაცვას უნდა ემსახურებოდეს აღიარებითი სარჩელი. იურიდიული ინტერესის განმსაზღვრელ კრიტერიუმებს განეკუთვნება შემდეგი: ა) მოსარჩელეს უნდა ედავებოდნენ უფლებაში; ბ) დავის არსებობა უნდა ქმნიდეს მოსარჩელის უფლების მომავალში დარღვევის რეალურ საშიშროებას; გ) აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა დავის გადაწყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, კერძოდ, გადაწყვეტილების შედეგად სრულად გარკვეული შედეგი უნდა დგებოდეს მხარისათვის, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება უნდა ქმნიდეს იმ უფლებისა თუ ურთიერთობის განსაზღვრულობას, რაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი დავის გამო ირღვევა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდმა პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე (იხ. სუსგ დიდი პალატის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016, 2 მარტი, 2017 წელი) განმარტა შემდეგი: აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი რამ სასამართლომ გადაწყვეტილებით აღიაროს, მაგალითად: მამად ცნობა, მამობის დადგენა, ქორწინების ბათილად ცნობა, ლიტერატურული ნაწარმოების ავტორად აღიარება და ა.შ. ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ ვარაუდი იმისა, რომ მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს, ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც

უწოდებენ. „მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, ალიარებითი სარჩელის დავის საგანია თვით მატერიალურ-სამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიური ხასიათისაა და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამორიცხულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა“ (იხ., სუსგ №ას-973-2019, 12 თებერვალი, 2021 წელი).

64. დადგენილია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დამსაქმებლის, მოპასუხე იურიდიული პირის ხელმძღვანელის მიერ გამოცემული 2020 წლის 18 თებერვლის ბრძანებით, რაც გასაჩივრდა დასაქმებულის მიერ და სადავო ბრძანება ბათილად არის ცნობილი მოცემულ საქმეზე მიღებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, რაც დამსაქმებელს არ გაუსაჩივრებია და ამ ნაწილში გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 25 ივლისის რეკომენდაცია, შიდა აუდიტის 2020 წლის 23 იანვრის დასკვნა, რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის 2020 წლის 14 თებერვლის მოხსენებითი ბარათი, დამოუკიდებლად არ წარმოადგენს დასაქმებულისათვის (მოსარჩელე, მეორე კასატორი) სამართლებრივი შედეგის მომტან იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტს. მათ ერთგვარი სარეკომენდაციო ხასიათი აქვს დამსაქმებლისათვის, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისათვის, რაც შესაძლებელი იყო, რომ მას არც კი გაეთვალისწინებინა ან მიეღო სხვაგვარი გადაწყვეტილება. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში გასაჩივრებული აქტების ბათილად ცნობას, არ მოჰყვება მოსარჩელისათვის რაიმე სამართლებრივი შედეგი, რის გამოც, ამ ნაწილში, მოთხოვნების დაკმაყოფილებას სწორად ეთქვა უარი.

65. რაც შეეხება მეორე კასატორის (მოსარჩელის) უფლებრივი რესტიტუციის ნაწილში წარმოდგენილ საკასაციო შედავებს, მეორე კასატორი მიიჩნევს, რომ იგი უნდა აღდგენილიყო პირვანდელ სამუშაოზე ან მის ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის მტკიცების ტვირთი უნდა დაკისრებოდა სწორედ დამსაქმებელს.

66. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგებს ადგენს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი (კანონის მოქმედი რედაქციით 48-ე მუხლი), რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფა-

სი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოხმობილი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონმდებელი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის სამ საშუალებას, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამონმოს სასამართლომ (სუსგ №ას-1210-2018, 15/02/2019 წ.). „ერთ-ერთ საქმეზე, რომელშიც ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა დასაქმებულის დარღვეული უფლების აღდგენის საკითხთან მიმართებით. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული 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 პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამონმოს 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“ (იხ. სუსგ №ას-792-2019, 18.02.2021წ.).

67. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეწონილია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს, თუ რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული

ტოლფასი თანამდებობა (იხ. სუსგ-ები №ას-1101-2022, 17 ნოემბერი, 2022 წელი, პ.55; №ას-632-2019, 21.06.2019წ.; საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ: 270-272). ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობის არსებობის – მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოსარჩელეს და არა მოპასუხეს, როგორც ამას მეორე კასატორი უთითებს. სწორედ მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს და დამტკიცოს, დამსაქმებელთან არსებული საშტატო ნუსხიდან კონკრეტულად რომელი სამუშაო (თანამდებობა) წარმოადგენს განთავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებულ სამუშაოს (თანამდებობას), ხოლო, მოპასუხის ვალდებულებაა გააბათილოს მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ. კერძოდ, დამსაქმებლის ვალდებულებაა მიუთითოს, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი კონკრეტული თანამდებობა მოსარჩელის მიერ განთავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი არ არის, ან თუ ტოლფასია, არ არის ვაკანტური. დამსაქმებელმა უნდა წარადგინოს რელევანტური მტკიცებულებები, რომ აღგილი ვაკანტური არ არის (ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთსა და სასამართლოს მიერ ტოლფასი თანამდებობის არსებობის კვლევის სტანდარტზე იხ. სუსგ-ები №ას-687-687-2018, 20 ივლისი, 2018 წელი; №ას-902-864-2014, 2015 წლის 30 მარტი; №ას-475-456-2016, 2016 წლის 24 ივნისი; №ას-761-712-2017, 2017 წლის 10 ივლისი; №ას-1281-2021, 21 აპრილი, 2022 წელი; №ას-1365-2021, 14 აპრილი 2022).

68. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მოითხოვს, რომ აღდგენილ იქნეს სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე, რაც განხორციელებადი არ არის, რამეთუ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა მიერ დადგენილია, რომ აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის. ამასთან, მოსარჩელის მხრიდან, დარღვეული უფლების რესტიტუციის სახით, კონკრეტულად რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზე მითითებისა და მისი დამტკიცების ვალდებულება რეალიზებული არ არის.

69. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, პირველმა კასატორმა (გათავისუფლებული მუშაკი) დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია ვერ წარმოადგინა.

70. საკასაციო პალატა უსაფუძვლობის გამო ასევე არ იზიარებს მოსარჩელის (მეორე კასატორი) პრეტენზიას მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე უარის ნაწილში.

71. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე (მეორე კასატორი) მორალურ ზიანის დაკისრების წინაპირობად მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულებით შეილახა მისი რეპუტაცია და ფსიქიკური მდგომარეობა.

72. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მორალური ზიანის არსებობისას, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, პირის ინდივიდუალურ თავისებურებებთან დაკავშირებული ფიზიკური და სულიერი ტკივილის ხარისხი, ზიანის მიმყენებლის ბრალი (იმ შემთხვევებში, როცა ეს პასუხისმგებლობის აუცილებელი პირობაა) და სხვა გარემოებები. თავისი არსით არაქონებრივი ანუ მორალური ზიანი არის ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ტანჯვა, რომელსაც პირი განიცდის ამა თუ იმ სიკეთის, უმეტესწილად კი არამატერიალურ ფასეულობათა ხელყოფის გამო. პირის საქმიანი რეპუტაცია არის საქმიანი ბრუნვის სფეროში კონკრეტული პირის საქმიანი თვისებების, უნარების შესახებ შექმნილი აზრი, ვინაიდან საქმიანი რეპუტაცია გათანაბრებულია კონკრეტული პროფესიის მქონე პირის ავტორიტეტთან. ნებისმიერი განცხადება, რომელშიც პირის სახელია მითითებული, საქმიანი რეპუტაციის შელახვად ყოველთვის არ ჩაითვლება, მაგალითად, პირის სამსახურიდან გათავისუფლება (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა) ან აღნიშნულის შესახებ ბრძანების გამოქვეყნება და სხვა. სამოქალაქო კოდექსი განსაზღვრავს მორალური ზიანის ანაზღაურების ნორმატიულ საფუძვლებს. მოსარჩელის საპროცესო ვალდებულებაა ასეთი ტანჯვის არსებობაზე მითითება და ამ ტანჯვის ფიზიკური გამოხატულების დამადასტურებელ მტკიცებულებათა სასამართლოსთვის წარდგენა. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები იმის დასადასტურებლად, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებამ ხელი შეუშალა პროფესიული საქმიანობის გაგრძელებაში. არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მიღებისას მიზნად ისახავდა მოსარჩელის საქმიანი რეპუტაციისა და ღირსების დისკრედიტაციას საზოგადოების თვალში (იხ., სუსგ-ები №ას-1078-2021, 18 ოქტომბერი, 2022 წ.; №ას-79-2022, 13 მაისი 2022 წ.).

73. ასევე დაუსაბუთებელია მეორე კასატორის პრეტენზია საადვოკატო მომსახურებაზე განეული ხარჯების სრულად ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

74. საკასაციო პალატა მიუთითებს, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, თუმცა მოსარჩელის (დასაქმებული) უფლებრივი რესტიტუცია ვერ განხორციელდა იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცეს ფაქტობრივ გარემოებებს და მართებულად დაადგინეს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა ყოფილიყო არა სამსახურში პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, არამედ მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრება. (სშკ-

ის 38.8 მუხლი. კანონის მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხლი.).

75. დადგენილია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული ჰქონდა კომპენსაციის სახით 1 წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის (2000 ლარის გათვალისწინებით) ოდენობის თანხა, რასაც დამსაქმებელი სადავოდ ხდიდა სააპელაციო საჩივრით. მისი მოსაზრებით, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვრულიყო მხოლოდ 6 თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით (2000 ლარის გათვალისწინებით). იმავე შინაარსითაა წარმოდგენილი პირველი კასატორის საკასაციო შედავება (იხ., ამ გადაწყვეტილების პპ: 30-31 -ში წარმოდგენილი დამსაქმებელის პრეტენზია). ამასთან, პირველი კასატორი მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია საპროცესო სამართლებრივი ნორმა და გასცდა მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებს კომპენსაციის ოდენობის გაზრდის ნაწილში.

76. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაცია, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რადროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავდეს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონო დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონო დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა, ხელშეკრულების ვადა და ა.შ. (სუსგ №ას-1209-2021, 11 მარტი, 2022). განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე უვადოდ იყო დასაქმებული.

77. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს პირველი კასატორის პრეტენზიას კომპენსაციის 6 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით განსაზღვრასთან დაკავშირებით.

78. ამასთან, საკასაციო პალატა არ იზიარებს პირველი კასატორის შედავებას სააპელაციო სასამართლოს მიერ დასაქმებულის სააპელაციო საჩივრის ფარგლების დარღვევის შესახებ და აღნიშნავს, რომ საქმეში წარმოდგენილია დასაქმებული აპელანტის მოთხოვნა – პირვანდელ სამუშაოზე ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი (არსებული რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი), სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, გა-

თავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, მიიღოს კომპენსაციის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და განსაზღვროს კომპენსაციის ოდენობა, რასაც დასაქმებული აპელანტის დამოუკიდებელი მოთხოვნა არ სჭირდება. შესაბამისად, კომპენსაციის განაზღვრის ნაწილში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოთხოვნის ფარგლების დარღვევას ადგილი არ აქვს.

79. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს პირველი კასატორის (დამსაქმებლის) შუამდგომლობა სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან მოსარჩელის დასაქმების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების პ.32) შემდეგ გარემოებათა გამო: სსსკ-ის 407-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). ამრიგად, უზენაესი სასამართლო არ წარმოადგენს ფაქტობრივი გარემოებების დამდგენ სასამართლოს და საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა ან ახალი მტკიცებულებების გამოთხოვა დაუშვებელია.

80. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საპროცესო კოდექსით დადგენილი მოწესრიგება, რომელიც იმპერატიულად ადგენს ფორმალურ წესებს, სავალდებულოა არა მხოლოდ მხარეებისათვის, არამედ სასამართლოსათვისაც და ამ რეგულაციების შეცვლა ან განსხვავებული ინტერპრეტაცია მხარეთა ნებაზე ან სასამართლოს მიხედულებაზე ვერ იქნება დამოკიდებული. შესაბამისად, პირველი კასატორის (დამსაქმებლის) შუამდგომლობა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს (იხ. სუსგ-ები: №ას-1284-2022, 5.04.2022წ.; №ას-1429-2019, 9.06.2022წ.; №ას-87-2022, 15.07.2022წ.; №ას-736-2022, 21 ოქტომბერი, 2022 წელი).

81. სსსკ-ის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარს.

82. საკასაციო პალატა შეამოწმებს მეორე კასატორის (მოსარჩელე)



პრეტენზიებს, რომლებიც შეეხება დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობას. მეორე კასატორი აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა 2020 წლის 18 თებერვალს და აღნიშნული ბრძანება ბათილია. მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 2000 ლარს. საქმის განხილვა დასრულებული არ არის. ამ დროისათვის მოსარჩელის ხელზე მისაღები ხელფასის ოდენობა 64 000 ლარს შეადგენს და კიდევ უფრო გაიზრდება გადანაცვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ კომპენსაციის სახით განსაზღვრული 50 000 ლარი, ვერ უზრუნველყოფს მოსარჩელის ადეკვატურ კომპენსირებას (იხ. საკასაციო საჩივარი, წინამდებარე გადანაცვეტილების პ.37).

83. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მეორე კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობის ნაწილში, წარმოადგინა ნაწილობრივ დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია.

84. წინამდებარე გადანაცვეტილების პ.71-ში აღნიშნულია, რომ სპკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი (არსებული რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი), სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს კომპენსაციის დაკისრების გადანაცვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და საკმარისი რესტიტუცია. ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ მე-10 მუხლი ადგენს, „თუ კომპენტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაცია“.

85. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ხელფასის, სამუშაო გამოცდილების, სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებით გამოწვეული მორალური და რეპუტაციული ზიანის, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის გათვალისწინებით მოსარჩელის მიმართ ასანაზღაურებელი კომპენსაციის გონივრული ოდენობა უნდა გაიზარდოს და დამსაქმებელს კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს 64 000 ლარი (ხელზე მისაღები თანხა).

86. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, გადანაცვეტილება ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, რაც მისი გაუქმების საფუძველია, თუ გადანაცვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, ხოლო სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად კი, საკასაციო სასამართლო მიიღებს გადანაცვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანაცვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები.

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 საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილების ნაწილობრივი გაუქმებით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება კომპენსაცია – 64000 ლარი (ხელზე ასაღები).

87. საკასაციო პალატის მიერ საპროცესო ხარჯების განაწილება:

88. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

89. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე (მეორე კასატორი) კომპენსაციის მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

90. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

91. ვინაიდან ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მეორე საკასაციო საჩივარი და დამსაქმებელს (პირველი კასატორი) მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 64 000 ლარის გადახდა. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლიდან გამომდინარე, პირველ კასატორს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1300 ლარის გადახდა.

92. რაც შეეხება მეორე კასატორის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილ სახელმწიფო ბაჟს 300 ლარს, ვინაიდან საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა სამსახურში აღდგენის ნაწილში, მეორე კასატორის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის თანხა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო

ლექსი საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე 411-ე მუხლებით და

### **გ ა ლ ა ნ ე ჯ ი ბ ა :**

1. სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „მ.ბ.კ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ნ. ნ-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „მ.ბ.კ-ს“ ნ. ნ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 64 000 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) ოდენობით;
5. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
6. სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „მ.ბ.კ-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1300 ლარის გადახდა;
7. ნ. ნ-ძის შუამდგომლობა საადვოკატო მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის სრულად ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
8. სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „მ.ბ.კ-ის“ შუამდგომლობა სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან მოსარჩელის დასაქმების შესახებ ინფორმაციის გამოითხოვის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო  
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6  
ტელ.: (995 32) 2 98 20 75  
[www.supremecourt.ge](http://www.supremecourt.ge)