

შრომითი ღაპები

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

2025, №4

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

2025, №4

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

2025, №4

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

2025, №4

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი

ქეთევან შენგელია

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

0110, თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6, ტელ: 298 20 75; www.supremecourt.ge

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

საქიჯელი

1. შრომის ანაზღაურება

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება	4
დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა	32

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

ორგანიზაციული ცვლილება	72
შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა	102
სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას	121

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

კომპენსაციის განსაზღვრა უვალო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას	139
კომპენსაციისა და იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის საფუძველი	160

4. პასუხისმგებლობა

მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა	178
---	-----

1. შრომის ანაზღაურება

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-802-2024

14 თებერვალი, 2025 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ე. გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
თ. ძიმისტარაშვილი,
მ. ერემაძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
იძულებითი განაცდურისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურე-
ბა, თანხის დაყოვნების მიზეზით ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგი-
ის 2023 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილებით რ. ა-ძის, მ. ჭ-ის, ლ. თ-ძისა
და თ. შ-ძის (შემდეგში: მოსარჩელე/აპელანტი მხარე, დასაქმებულები
ან მეორე კასატორი მხარე) სარჩელი სს „ლ. ბ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე,
დამსაქმებელი, ბანკი ან პირველი კასატორი) წინააღმდეგ, ბრძანების
ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და
მასზე დარიცხული საურავის ანაზღაურების, ზეგანაკვეთური სამუშა-
ოს ანაზღაურების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა.

2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პა-
ლატის 2024 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილებით დასაქმებულთაგან
თ. შ-ძისა და ლ. თ-ძის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო
რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობ-
რივ; გაუქმდა, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2023 წლის 13 აპრი-
ლის გადაწყვეტილება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისა და
მისი დაყოვნებისათვის ზიანის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში და,
ამ ნაწილში მიღებული ახალი გადაწყვეტილებით, აღნიშნული სასარჩე-
ლო მოთხოვნები დაკმაყოფილდა.

2.1. მოპასუხე ბანკს, რ. ა-ძის სასარგებლოდ, დაეკისრა ზეგანაკვე-
თური სამუშაოს შესრულებისათვის 13 278 ლარის გადახდა (ხელზე ასა-
ლები) და ამ თანხის გადახდის დაყოვნებისათვის, 2021 წლის 22 ივნისი-
დან – სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველ ვადა-

გადაცილებულ დღეზე, 13 278 ლარის 0.07% – 9,29 ლარის ანაზღაურება;

2.2. მოპასუხე ბანკს, მ. ქ-ის სასარგებლოდ, დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის 1853 ლარის გადახდა (ხელზე ასაღები) და ამ თანხის გადახდის დაყოვნებისათვის, 2021 წლის 22 ივნისიდან – სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 1853 ლარის 0.07% – 1,30 ლარის ანაზღაურება; სხვა ნაწილში გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

3. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია საქმის განყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. რ. ა-ძე დასაქმებული იყო სს „ლ. ბ-ის“ აჭარის რეგიონული ფილიალის საოპერაციო მენეჯერის თანამდებობაზე. დასაქმებულის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დანართი „ბ“-ს 2.1 პუნქტის თანახმად, მის სამსახურებრივ მოვალეობაში შედიოდა საბანკო ოპერაციების განხორციელება არსებული რეგულაციებისა და სტანდარტების დაცვით, რაც გულისხმობდა საბანკო ოპერაციების განხორციელებამდე კლიენტის იდენტიფიკაციის სტანდარტის დაცვას, ანუ საბანკო ოპერაციის დადასტურებას ყველა საჭირო დოკუმენტის წარმოდგენის საფუძველზე;

3.2. დამსაქმებელი ბანკის უსაფრთხოების დეპარტამენტის უფროსის სახელზე რ. ა-ძის მიერ შედგენილ ახსნა-განმარტებაში და კომუნიკატორის მეშვეობით, რ. გ-თან რ. ა-ძის პირადი მიმოწერებით ირკვევა, რომ გადარიცხვის დამოწმებაზე მოთხოვნას საოპერაციო მენეჯერი ჩვეულებრივ იღებდა „მეილით“, შესაბამისი საბუთის წარმოდგენის საფუძველზე, თუმცა ბათუმის ს/ც 7-დან (სადაც დასაქმებული იყო რ. გ-ი) გადარიცხვის დამოწმებაზე მოთხოვნა დასაქმებულს მიღებული აქვს კომუნიკატორის საშუალებით, კერძოდ, 2021 წლის 01 დეკემბერს 700 ლარზე – რ. ბ-ვის გადარიცხვაზე; 02 თებერვალს – 10 000 ლარზე ს. ვ-ის გადარიცხვაზე; 22 თებერვალს – 6200 ლარზე მ. ს-ის და 25 თებერვალს – 1500 ლარზე გ. ვ-ის გადარიცხვებზე; მითითებული გადარიცხვის საფუძვლები დასაქმებულმა (ბანკის საოპერაციო მენეჯერმა) ვერ მოიძია, რის გამოც ვერ ახდენდა იდენტიფიცირებას;

3.3. დამსაქმებელი ბანკის ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 22 ივლისის №122100280 ბრძანებით, რ. ა-ძესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა და იგი გათავისუფლდა ბანკის აჭარის რეგიონული ფილიალის საოპერაციო მენეჯერის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 47.1 „ზ“ მუხლით. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი გახდა კორპორატიული სახელმძღვანელოსა და ინდივი-

დუალური შრომითი ხელშეკრულების, ბანკში მოქმედი ეროვნულ ვალუტაში გადარიცხვის პროცედურის და კლიენტის იდენტიფიკაციის დადგენილი წესის უხეში დარღვევა, რაც ასახული იქნა საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ მოკვლეულ მასალებში და გამოიხატა შემდეგში:

3.3.1. საოპერაციო მენეჯერი კოლეგის (რ. გ-ის) თხოვნით, სამსახურებრივ კომუნიკატორში (და არა ოფიციალური სამსახურებრივი „იმეილის“) მიწერის საფუძველზე ახდენდა გადარიცხვის ოპერაციების დადასტურებას ისე, რომ რ. გ-ი არ უგზავნიდა კლიენტის მიერ ხელმოწერილ საგადახდო დავალებებს, რაც ასევე დასტურდებოდა მისივე ახსნა-განმარტებით. ამგვარი ქმედებით, ბანკს მიაღდა ფინანსური ზიანი;

3.4. მ. ჭ-ი დასაქმებული იყო მოპასუხე ბანკის აჭარის რეგიონული ფილიალის ბათუმის ს/ც 7-ის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე;

3.5. დასაქმებულის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დანართი „ბ“-ს 2.1 პუნქტის თანახმად, მოლარე-ოპერატორის სამსახურებრივ მოვალეობაში შედიოდა საბანკო ოპერაციების განხორციელება არსებული რეგულაციებისა და სტანდარტების დაცვით, რაც გულისხმობდა საბანკო ოპერაციების განხორციელებამდე, კლიენტის იდენტიფიკაციის სტანდარტის დაცვას, ანუ საბანკო ოპერაციის დადასტურებას ყველა საჭირო დოკუმენტის წარმოდგენის საფუძველზე;

3.6. დამსაქმებელი ბანკის უსაფრთხოების დეპარტამენტის უფროსის სახელზე მ. ჭ-ის მიერ შედგენილ ახსნა-განმარტებაში და კომუნიკატორის მეშვეობით რ. გ-თან პირადი მიმოწერებით ირკვევა, რომ სამსახურებრივად მოლარე-ოპერატორის ერთ-ერთ ფუნქციას წარმოადგენდა გადარიცხვების, მათ შორის, ს/ც-ების გადარიცხვების დადასტურება. ვინაიდან გადარიცხვა ხორციელდებოდა დისტანციურად, ამისათვის საჭირო იყო ს/ც-დან მონოდებული ყოფილიყო დასკანერებული საბუთი, პირადობის მოწმობა და გადარიცხვის საფუძველი. 2022 წლის 22 სექტემბერს განხორციელებული სამი გადარიცხვის და 26 სექტემბერს ერთი გადარიცხვის დადასტურება მოლარე-ოპერატორის მიერ განხორციელდა კომუნიკატორის მეშვეობით, რ. გ-ის თხოვნით, რასთან დაკავშირებითაც რაიმე დამადასტურებელი დოკუმენტი, მოლარე-ოპერატორის მოუთხოვია და არც რ. გ-ს გადაუგზავნია. დასაქმებულმა გადარიცხვა განახორციელა ნდობის საფუძველზე. მოსარჩელისთვის ცნობილია, რომ ასეთი მოქმედება წარმოადგენს დარღვევას, რასაც ინანიებს გულწრფელად;

3.7. დამსაქმებელი ბანკის ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 22 ივლისის №122100279 ბრძანებით, მ. ჭ-თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა და

იგი გათავისუფლდა სს „ლ. ბ-ის“ აჭარის რეგიონული ფილიალის ბათუმის ს/ც 7-ის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობიდან, სშკ-ის 47.1 „ზ“ მუხლით. გათავისუფლების საფუძველი გახდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიულ სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების, ასევე, ბანკში მოქმედი ეროვნულ ვალუტაში გადარიცხვის პროცედურის და იდენტიფიკაციისათვის დადგენილი მოთხოვნების უხეში დარღვევა, რაც ასახული იქნა საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ მოკვლეულ მასალებში და გამოიხატა შემდეგში: სამსახურებრივ კომუნიკატორში (და არა ოფიციალური სამსახურებრივი „იმეილის“) მიწერის საფუძველზე მოლარე-ოპერატორი ახდენდა გადარიცხვის ოპერაციების დადასტურებას ისე, რომ ბანკის თანამშრომელი (რ. გ-ი) არ უგზავნიდა კლიენტის მიერ ხელმოწერილ დავალებებს, რაც ასევე დასტურდებოდა მისივე ახსნა-განმარტებით. ამგვარი ქმედებით ბანკს მიაღდა ფინანსური ზიანი;

3.8. თ. შ-ძე დასაქმებული იყო სს „ლ. ბ-ის“ აჭარის რეგიონის ბათუმის ს/ც 7-ის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების დანართი „ბ“-ს 2.1 პუნქტის თანახმად, მოლარე-ოპერატორი ვალდებული იყო, განეხორციელებინა საბანკო ოპერაციები არსებული რეგულაციებისა და სტანდარტების დაცვით, კერძოდ, ფიზიკური პირის ანგარიშიდან ზეპირი განაცხადით ეროვნულ ვალუტაში გადარიცხვების განსახორციელებლად, ოპერატორი ახდენს ფიზიკური პირის იდენტიფიცირებას პირადობის მოწმობის დამადასტურებელი საბუთის საფუძველზე, ახდენს დავალების ფორმირებას საბანკო პროგრამაში, ბეჭდავს საგადახდო დავალებას ორ ეგზემპლიარად და გადასცემს კლიენტს შესამოწმებლად. დავალების სისწორის შემთხვევაში, ორივე ეგზემპლარს ამოწმებს კლიენტი ხელმოწერით, მეორე მხრივ – ოპერატორი ხელმოწერით და შტამპით;

3.9. თანხის განაღდების მიზნით, მოლარე-ოპერატორი კლიენტისგან იღებს ზეპირ განაცხადს, ახდენს კლიენტის იდენტიფიცირებას (მისი ბიომეტრიული/ვიზუალური მონაცემების დადგენას პირად მონაცემებთან, რომელიც ფიქსირდება კლიენტის მიერ წარმოდგენილ პირადობის დამადასტურებელ საბუთში ან სახელმწიფო სერვისების სააგენტოდან კანონის დაცვით გამოთხოვილ ინფორმაციაში, მათ შორის, იგულისხმება კლიენტის ფოტოც). კლიენტის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე ახდენს ანგარიშის (ან პროგრამული მაკეტის, თუ გატანა ხდება მაკეტის მეშვეობით) მოძიებას, საიდანაც უნდა მოხდეს თანხის განაღდება. ადგენს კლიენტის უფლებამოსილებას ანგარიშიდან თანხის გატანა/განაღდების შესახებ და ანგარიშზე საკმარისი თანხის არსებობას;

3.10. სავალუტო გადარიცხვების მიზნით, ოპერატორი ახდენს კლი-

ენტის იდენტიფიცირებას პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის საფუძველზე, ადგენს მის უფლებამოსილებას, ამონმებს კლიენტის ანგარიშზე საკმარისი თანხის არსებობას და საჭიროებისას უზრუნველყოფს დანართი №1-ის შევსებას;

3.11. მოცემულ დავაზე წარმოდგენილ, თ. შ-ძის ახსნა-განმარტებებში და კომუნიკატორის მეშვეობით რ. გ-თან პირადი მიმონერებით ირკვევა, რომ ცალკეულ შემთხვევებში, საოპერაციო მენეჯერის დავალებით, მოლარე-ოპერატორი კლიენტის გარეშე ასრულებდა სხვადასხვა ოპერაციებს. 2021 წლის 3 თებერვალს, შპს „თ-ოს“ ანგარიშიდან გადარიცხა 20000 ლარი, დანიშნულებით – პროდუქციის ღირებულება. ასეთი გადარიცხვის შესრულებას ახორციელებდა ხშირად, საოპერაციო მენეჯერის, რ. გ-ის დავალებით... 2021 წლის 5 მარტს, საოპერაციო მენეჯერის დავალებით, დაარღვია ე. ც-ას 2000 ლარიანი ვადიანი ანაბარი. ანაბრის დარღვევის დროს, მომხმარებელი არ იმყოფებოდა ბანკში. ანაბრის დარღვევის დროს ჩამოატარა ე. ც-ას საბანკო ბარათი, რომელიც მიუტანა რ. გ-მა. ანაბრის დარღვევის განაცხადზე ხელი თავად მოაწერა და ბარათთან ერთად გადასცა რ. გ-ს. ხშირ შემთხვევაში რ. გ-ს უთხოვია RS და სხვა საბანკო პროგრამების „იუზერების“ და პაროლების გადაცემა, რასაც კომუნიკატორით გადასცემდა. დასაქმებულისთვის ცნობილია, რომ კლიენტის გარეშე ოპერაციების შესრულება არ შეიძლება;

3.12. დამსაქმებელი ბანკის ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 22 ივლისის №122100266 ბრძანებით, თ. შ-ძესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა და იგი გათავისუფლდა ბანკის აჭარის რეგიონის ბათუმის ს/ც 7-ის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობიდან, სშკ-ის 47.1 „ზ“ მუხლით. გათავისუფლების საფუძველი გახდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების, ბანკში მოქმედი შემოსავალ-გასავლის ოპერაციების წარმოების, დეპოზიტების დარღვევის და გადარიცხვების პროცედურების, ასევე, პაროლების უსაფრთხოების პოლიტიკის და იდენტიფიკაციისათვის დადგენილი მოთხოვნების უხეში დარღვევა, რაც ასახული იქნა საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ მოკვლეულ მასალებში და გამოიხატა შემდეგში: რ. გ-ის მითითებით, მოლარე-ოპერატორი ახდენდა კლიენტების ანგარიშებიდან სალაროს გასავლის, გადარიცხვის, ანაბრის დარღვევის და კონვერტაციის ოპერაციებს, კლიენტის ბანკში არ ყოფნისას/კლიენტის სურვლის საწინააღმდეგოდ, რაც ასევე დასტურდებოდა მისივე ახსნა-განმარტებით;

3.13. ლ. თ-ძე დასაქმებული იყო მოპასუხე ბანკის აჭარის რეგიონის ბათუმის ს/ც 7-ის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე. შრომითი

ხელშეკრულების დანართი „ბ“-ს 2.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებული იყო, განეხორციელებინა საბანკო ოპერაციები არსებული რეგულაციებისა და სტანდარტების დაცვით. ამასთან, არ უნდა შეესრულებინა საბანკო ოპერაციები, თუ სახეზე არ იქნებოდა ყველა საჭირო დოკუმენტაცია, დაეცვა კლიენტის იდენტიფიკაციის სტანდარტი საბანკო ოპერაციის განხორციელებამდე;

3.14. დამსაქმებელი ბანკის უსაფრთხოების განყოფილების უფროსის სახელზე ლ. თ-ძის მიერ შედგენილ ახსნა-განმარტებაში და კომუნიკატორის მეშვეობით რ. გ-თან პირადი მიმოწერებით ირკვევა, რომ ყოფილა შემთხვევები, როდესაც რ. გ-ის მითითებით, გადაურიცხია თანხები ისე, რომ მომხმარებელი ადგილზე არ ყოფილა. მოლარე-ოპერატორი გადარიცხვებს ახორციელებდა შპს „თ-ო“ ანგარიშიდან, ასევე ამავე შპს-დან თანხებს, რომელსაც თავად რ. გ-ი ურიცხავდა, დასაქმებულს ადასტურებინებდა. მსგავსი შემთხვევები იყო სხვა შპს-ზეც, თუმცა მოსარჩელე მათ დასახელებას ვერ იხსენებს...;

3.15. დამსაქმებელი ბანკის ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 22 ივლისის №122100262 ბრძანებით, ლ. თ-ძესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა და იგი გათავისუფლდა ბანკის აჭარის რეგიონის ბათუმის ს/ც 7-ის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობიდან, სშკ-ის 47.1 „ზ“ მუხლის საფუძველზე;

3.16. გათავისუფლების საფუძველი გახდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების, ბანკში მოქმედი შემოსავალ-გასავლის ოპერაციების წარმოების, დეპოზიტების დარღვევის და გადარიცხვების პროცედურების, ასევე პაროლების უსაფრთხოების პოლიტიკის და იდენტიფიკაციისათვის დადგენილი მოთხოვნების უხეში დარღვევა, რაც ასახული იქნა საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ მოკვლეულ მასალებში და გამოიხატა შემდეგში: საბანკო პროგრამული უზრუნველყოფის მომხმარებლის მონაცემების და პაროლის კოლეგისთვის გადაცემა, ბანკში კლიენტების ფაქტიური არყოფნის პირობებში, თანხმობის გარეშე, მათ ანგარიშებზე საბანკო ოპერაციების – სალაროს გასავლის, გადარიცხვის, ანაზრის დარღვევის და კონვერტაციის შესრულება, რის შედეგადაც ბანკს მიაღდა ფინანსური ზიანი, რაც ასევე დასტურდებოდა მისივე ახსნა-განმარტებით;

3.17. საქმის მასალებით ირკვევა, რომ რ. გ-ი 2011 წლის 12 ოქტომბრიდან დაინიშნა მოპასუხე ბანკის ბათუმის №7 სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე. იგი 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან ასრულებდა უფროსი მოლარე ოპერატორის მოვალეობას, ხოლო 2020 წლის 31 იანვრის ბრძანებით, საოპერაციო მენეჯერის მოვალეობას;

3.18. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 22 თებერვლის განაჩენით დადგენილი იქნა, რომ რ. გ-მა, 2015 წლის ივნისის თვიდან – 2021 აპრილის ჩათვლით პერიოდში, ყალბი ქონებრივი უფლებამოსილების დამადასტურებელი და საანგარიშსწორებო დოკუმენტების დამზადებითა და გამოყენებით, თავისი სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით, სხვათა მეშვეობით/მონაწილეობით, მართლსაწინააღმდეგოდ მიითვისა თავის მართლზომიერ მფლობელობასა და გამგებლობაში არსებული, მოპასუხე ბანკის კუთვნილი განსაკუთრებით დიდი ოდენობით თანხები, რითაც ბანკს მიაყენა 2 467 667.05 ლარის, 180 480.27 აშშ დოლარისა და 80 000 ევროს ზიანი;

3.19. აღნიშნული დანაშაულებრივი ქმედებისათვის რ. გ-ი ცნობილი იქნა დამნაშავედ საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 210-ე მუხლის პირველი ნაწილით და 182-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ და მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დანაშაულის ჩადენაში, რაც გამოიხატა უკანონო საბანკო ტრანზაქციების განხორციელებაში, რამაც ბანკს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა;

3.20. საბანკო სექტორში მოქმედი – „გადარიცხვები ეროვნულ ვალუტაში“ პროცედურის მე-7 თავის – „საგადახდო დავალების მეორადი კონტროლი“ თანახმად, საგადახდო დავალების მეორადი კონტროლისათვის ოპერატორმა მაკონტროლებელ პირს უნდა წარუდგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია: კლიენტის მიერ ხელმოწერილი დავალება; გადარიცხვის საფუძველი, თუ კლიენტს წარმოდგენილი აქვს გადარიცხვასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია. მაკონტროლებელი პირი ადარებს საგადახდო საბუთის შევსების სისწორეს პროგრამაში შეყვანილ მონაცემებთან წარმოდგენილი დოკუმენტების საფუძველზე. იმ შემთხვევაში, თუ მაკონტროლებელმა პირმა აღმოაჩინა შეუსაბამობა ქალაქის საგადახდო დავალებასა და ოპერატორის მიერ პროგრამაში შეყვანილ მონაცემებს შორის, ატყობინებს ოპერატორს, უბრუნებს დავალებას და დოკუმენტაციას;

3.21. საოპერაციო მენეჯერი აფორმირებს შესრულებული ოპერაციის პროგრამულად დაგენერირებულ დოკუმენტაციას, ფორმირებულ დოკუმენტზე ხელს აწერინებს კლიენტს, ამოწმებს ხელმოწერით და შტამპით, ასკანირებს ხელმოწერილ დოკუმენტ(ებ)ს, კლიენტის პირადობის დამადასტურებელ დოკუმენტის დედანს და დადასტურების მიზნით აგზავნის ბექ-ოფისის და საოპერაციო მხარდაჭერის დეპარტამენტის მეილ-ჯგუფზე (ბექ-ოფისის მიერ საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელია დამატებით სხვა საჭირო დოკუმენტაციის მოთხოვნა). საოპერაციო მენეჯერი კლიენტის მომსახურებას ასრულებს საოპერაციო მხარდაჭერის განყოფილების ბექ-ოფისიდან მიღებული დასტურის შემდეგ;

3.22. მოპასუხე ბანკში მოქმედი შემოსავალ-გასავლის ოპერაციების წარმოების პროცედურის მესამე თავის – „თანხის განაღდების წესის“ თანახმად, მოლარე-ოპერატორი: კლიენტისგან იღებს ზეპირ განაცხადს თანხის განაღდების შესახებ; ახდენს კლიენტის იდენტიფიკაციას (მისი ბიომეტრიული/ვიზუალური მონაცემების იდენტიფიკაციას დადგენას პირად მონაცემებთან, რომელიც ფიქსირდება კლიენტის მიერ წარმოდგენილ პირადობის დამადასტურებელ საბუთში ან სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოდან კანონის დაცვით გამოთხოვილ ინფორმაციაში, მათ შორის იგულისხმება კლიენტის ფოტოც); კლიენტის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე ახდენს ანგარიშის (ან პროგრამული მაკეტის, თუ გატანა ხდება მაკეტის მეშვეობით) მოძიებას, საიდანაც უნდა მოხდეს თანხის განაღდება; ადგენს კლიენტის უფლებამოსილებას ანგარიშიდან თანხის გატანის/განაღდების შესახებ და ანგარიშზე საკმარისი თანხის არსებობას;

3.23. სავალუტო გადარიცხვების პროცედურის მე-2 თავის 2.9 პუნქტის მიხედვით, ოპერატორი ახდენს კლიენტის იდენტიფიცირებას პირადობის დამადასტურებელი საბუთის საფუძველზე, ადგენს მის უფლებამოსილებას, ამოწმებს კლიენტის ანგარიშზე საკმარისი თანხის არსებობას და საჭიროებისას უზრუნველყოფს დანართი №1-ის შევსებას;

3.24. პროცედურის მე-7 თავის – „საგადახდო დავალების მეორადი კონტროლის“ თანახმად, საგადახდო დავალების მეორადი კონტროლისათვის ოპერატორმა მაკონტროლებელ პირს უნდა წარუდგინოს შემდეგი დოკუმენტაცია: კლიენტის მიერ ხელმოწერილი დავალება; გადარიცხვის საფუძველი, თუ კლიენტს წარმოდგენილი აქვს გადარიცხვასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია. მაკონტროლებელი პირი ადარებს საგადახდო საბუთის შევსების სისწორეს პროგრამაში შეყვანილ მონაცემებთან წარმოდგენილი დოკუმენტების საფუძველზე. თუ მაკონტროლებელმა პირმა აღმოაჩინა შეუსაბამო ქალაქის საგადახდო დავალებასა და ოპერატორის მიერ პროგრამაში შეყვანილ მონაცემებს შორის, ატყობინებს ოპერატორს, უბრუნებს დავალებას და დოკუმენტაციას;

3.25. დეპოზიტის დარღვევის წესის 1.1 პუნქტის თანახმად: დეპოზიტის დარღვევისას კლიენტი აკეთებს ზეპირ განაცხადს სერვის ცენტრის ოპერატორთან და პირადობის დამადასტურებელ საბუთთან ერთად წარადგენს დეპოზიტის ხელშეკრულებას. ოპერატორი ახდენს კლიენტის იდენტიფიცირებას და არკვევს დეპოზიტის დარღვევის მიზეზს;

3.26. ბანკში მოქმედი წესის თანახმად (საოპერაციო დირექტორის მოადგილის 2020 წლის 31 იანვრის წერილობითი მითითება) საოპერაციო მენეჯერის მიერ RS საბანკო პროგრამიდან შესრულებულ იმ ოპე-

რაციებს, რომლებიც ლიმიტიდან ან/და სპეციფიკიდან გამომდინარე საჭიროებს კონტროლიორის დასტურს, ადასტურებს ბექ-ოფისისა და საოპერაციო მხარდაჭერის დეპარტამენტი. საოპერაციო მენეჯერი აფორმირებს შესრულებული ოპერაციის პროგრამულად დაგენერირებულ დოკუმენტაციას, ფორმირებულ დოკუმენტზე ხელს აწერინებს კლიენტს, ამონებს ხელმოწერით და შტამპით, ასკანირებს ხელმოწერილ დოკუმენტ(ებ)ს, კლიენტის პირადობის დამადასტურებელ დოკუმენტის დედანს და დადასტურების მიზნით აგზავნის ბექ-ოფისის და საოპერაციო მხარდაჭერის დეპარტამენტის მეილ-ჯგუფზე (ბექ-ოფისის მიერ საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელია დამატებით სხვა საჭირო დოკუმენტაციის მოთხოვნა). საოპერაციო მენეჯერი კლიენტის მომსახურებას ასრულებს საოპერაციო მხარდაჭერის განყოფილების ბექ-ოფისიდან მიღებული დასტურის შემდეგ;

3.27. მოპასუხე ბანკის კორპორატიული სახელმძღვანელოს 12.2 პუნქტით დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, მისი (მათი) ნებისმიერი დანართიდან და კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებ(ებ)ის, ასევე, ბანკის შიდა ინსტრუქციების, კორპორატიული ქცევის ნორმების, ბანკის სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ან/და ხელმძღვანელის ზეპირი ან/და წერილობითი მითითებ(ებ)ის შეუსრულებლობა ან/და არაჯეროვანი შესრულება;

3.28. ამავე სახელმძღვანელოს 12.7.7-8. მუხლით, სამსახურიდან გათავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმაა, რომელიც გამოიყენება ხელშეკრულებით (მათ შორის, თანამდებობრივი ინსტრუქციის კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, მისი/მათი ნებისმიერი დანართით ან/და კანონმდებლობით. ასევე, – ბანკის შიდა ინსტრუქციებით. კორპორატიული ქცევის კოდექსით ბანკის სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტებით ან/და ხელმძღვანელის ზეპირი ან წერილობითი მითითებები) განსაზღვრული ვალდებულებების უხეში დარღვევისას;

3.29. მოპასუხე ბანკის კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.17-2.18 პუნქტებით, ბანკსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებით, დასაქმებული უფლებამოსილია შეასრულოს სამუშაო დროის იმ მონაკვეთში, რომელიც აღემატება კანონმდებლობით დადგენილ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაო საათების შემდგომ: ა) ბანკის წერილობითი მითითების გარეშე სამუშაოს შესრულება ან/და ბ) საკუთარი ინიციატივით სამუშაო ადგილზე ყოფნა;

3.30. საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებელი ბანკის ფასეულობის საცავის (სეიფის) დასაცავად მიღება-ჩაბარების საკონტროლო ჟურნალ-

ლით დასტურდება, რომ 01.08.2020-30.09.2021წ. რ. ა-ქე და მ. ჭ-ი, რომლებსაც ებარათ ბანკის საცავის გასაღებები, ხშირ შემთხვევებში სამსახურში იმყოფებოდნენ სამუშაო საათების ამონურვიდან (18:00სთ.) 1, 2 ან 3 საათის განმავლობაში.

4. მოცემულ საქმეზე სამართლებრივი დასაბუთების მიზნით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომის ხელშეკრულებიდან. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელებს სურთ, კერძოდ, სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის (უფლებრივი რესტიტუცია), იძულებითი განაცდურისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების, ასევე თანხის დაყოვნების მიზეზით ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, მოთხოვნა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 54-ე (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს), სშკ-ის 27.2 (ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად), 41.4 (დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე), 48.8 (სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 48.9 (დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

5. განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტების (დასაქმებულების)

პრეტენზია მიმართულია გასაჩივრებული გადანყვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ მათი სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტები შეესაბამებოდა სიმართლეს და, რომ მათ კავშირი ჰქონდათ არასანქცირებულ გადარიცხვებთან. ამდენად, მხარეთა შორის სადავოა, ადგილი ჰქონდა, თუ არა მოსარჩელეთა/დასაქმებულთა მხრიდან უხეში დარღვევის ფაქტებს, რაც გამოიხატა არასანქცირებული საბანკო გადარიცხვის ოპერაციების დადასტურებაში, რის შედეგადაც ბანკს დიდი ოდენობით ფინანსური ზიანი მიაღდა.

6. მოცემული დავის განხილვისას, საქმეში განთავსებული წერილობითი მტკიცებულებების (საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ მოკვლეული მასალები, შემონმების აქტები, დასკვნები, შეტყობინებები, საბანკო ამონაწერები, გადარიცხვის ქვითრები, სამსახურეობრივი კომუნიკაციორიდან ამონაწერები, დამსაქმებელი ბანკის მომხმარებელთა ახსნა-განმარტებები, თვით მოსარჩელეთა ახსნა-განმარტებები, რ. გ-ის მიმართ დამდგარი განაჩენი და სხვ) და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა შეძლო იმ ფაქტების დადასტურება, რომ მოსარჩელები არაერთჯერადად და სისტემატურად არღვევდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს, კერძოდ კონკრეტული საბანკო ინსტრუქციებისა და წესების, ასევე, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევით ახორცილებდნენ საბანკო ოპერაციებს, რამაც მოპასუხე ბანკს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა.

7. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ რ. გ-ის მხრიდან უკანონო საბანკო ოპერაციების განხორციელება შეუძლებელი იქნებოდა მოსარჩელეთა უშუალო მონაწილეობის გარეშე, ვინაიდან, სწორედ მათ სამსახურებრივ უფლებამოსილებაში შედიოდა: რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის შემთხვევაში, მეორე დონის კონტროლის განხორციელება, ხოლო ლ. თ-ძისა და თ. შ-ძის შემთხვევაში, კლიენტთა იდენტიფიკაცია, რაც პრევენციულად შეაჩერებდა კანონდარღვევას და გამორიცხავდა ბანკისათვის ზიანის მიყენებას. როგორც უკვე აღინიშნა, მოსარჩელების (დასაქმებულების) ამ ქმედებებით უხეშად დაირღვა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, ბანკის შიდა ინსტრუქციებით, კორპორატიული ქცევის ნორმებით ნაკისრი ვალდებულებები, აღნიშნული დისციპლინური გადაცდომა კი, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 12.7.7-8 მუხლით, დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველია.

8. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელეთა/აპელანტთა მითითება იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებლის მიმართ წარდგენილი მათი ახსნა-განმარტებები დანერგილი იქნა იძულებით, ფსიქოლოგიური ზეწოლის შედეგად. განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს რაიმე სახის მტკიცებულება, რომელიც უტყუარად დაადასტურებდა მოსარჩელეთა/აპელანტთა მიმართ რაიმე სახის ფსიქოლოგიურ იძულებას, რამაც განაპირობა მათ მიერ მსგავსი შინაარსის მოხსენებითი ახსნა-განმარტების დანერგა. ფსიქოლოგიური იძულების სამტკიცებლად, საქმეში არსებული მტკიცებულებების გათვალისწინებით, საკმარისი არაა, მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტება.

9. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ დავაზე მოსარჩელეთა/აპელანტთა მოქმედებებთან დაკავშირებით დადგენილი ფაქტები, მათი სიმძიმის გათვალისწინებით, საკმარის პირობას წარმოადგენდა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ისეთი დისციპლინური სახდელის დასადებად, როგორიცაა სამუშაოდან გათავისუფლება და დასაქმებულების მიერ ჩადენილი გადაცდომა, დამსაქმებლის მხრიდან სწორად იქნა შეფასებული უხეშ დარღვევად, რაც გამორიცხავს მათი სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობას და აღნიშნული მოთხოვნით სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

10. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნები: სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება პირდაპირ კავშირშია სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული სადავო ბრძანებების კანონიერებასთან, რომელთა გაუქმების თაობაზე დასაქმებულთა სასარჩელო მოთხოვნა სააპელაციო სასამართლოს უსაფუძვლოდ მიაჩნია, აღნიშნული გარემოება, ასევე გამორიცხავს, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილებას.

11. სააპელაციო სასამართლომ აპელანტების – რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის მოთხოვნა, ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და მისი დაყოვნებისათვის 0.07%-ის ანაზღაურების თაობაზე, დასაბუთებულად მიიჩნია შემდეგ გარემოებათა გამო:

11.1. უდავოა, რომ რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ს ებარათ ბანკის საცავის გასაღებები. როგორც მხარეთა განმარტებებით დგინდება, მათი მოვალეობა იყო საინკასო ავტომატების მეშვეობით, ბანკის ფილიალებიდან აკრებილი/მოტანილი თანხის საცავში შენახვა. აპელანტების მითითებით, სამუშაო საათების ამონურვის შემდეგ, მათი სამსახურში დარჩენა დაკავშირებული იყო საცავში შესანახად ინკასაციის თანხის დაგვიანებით მოტანასთან;

11.2. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომით-სამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარესაა, განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხე/დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს, რომ სამუშაოზე გამოცხადების/სამუშაოს დასრულების აღრიცხვის ჟურნალში დაფიქსირებულ დროს (სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ), ბანკის საცავში თანხის შესანახად ინკასაცია სამუშაო საათებში განხორციელდა, და რომ არასამუშაო საათებში რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის სამსახურში ყოფნა არ ყოფილა დაკავშირებული სამუშაოს შესრულების აუცილებლობასთან;

11.3. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოპასუხეს/დამსაქმებელს სარჩელში მითითებული ამ ფაქტის გასაქარწყლებლად რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარუდგენია, რის გამოც დადასტურებულად მიიჩნია რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის მხრიდან არასამუშაო საათებში ზეგანაკვეთური მუშაობის ფაქტი;

11.4. საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოპასუხეს (დამსაქმებელს), მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ზეგანაკვეთური სამუშაო დროისა და მისი შესაბამისი ანაზღაურების მოცულობასთან დაკავშირებით შედავება არ განუხორციელებია. შესაბამისად, დადასტურებულად უნდა ჩაითვალოს სარჩელში მითითებული ფაქტი, რომ რ. ა-ძის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ასანაზღაურებელი თანხა შეადგენს – 13 278 ლარს, ხოლო მ. ჭ-ისათვის – 1 853 ლარს, რაც სშკ-ის 27.2-ე მუხლისა და 41.4 მუხლების თანახმად, ამ თანხების, ასევე მათი გაცემის დაყოვნებისათვის ზიანის – კანონით დადგენილი 0,07%-ის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

12.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო საჩივრებით გაასაჩივრეს როგორც მოსარჩელებმა/დასაქმებულებმა, ასევე, – მოპასუხემ/დამსაქმებელმა ბანკმა.

12.2. მოსარჩელებმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვეს.

12.3. მოსარჩელეთა განმარტებით, ვინაიდან დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი ჰქონდა კასატორების შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევად შეფასებას, უდავოა, რომ ბანკი, რომელიც ერთ-ერთი ძლიერი სოციალური სტატუსის მატარებელი დამსაქმებელია, სრულად არის ქმედითი მექანიზმებით აღჭურვილი, რათა ყოფილიყო დამაჯერებელი და ცხად მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაედასტურებინა დასაქმებულთა ბრალეულობა. ამ დროს ბანკი ძირითად მტკიცებულებად იყენებს დასაქმებულებისაგან კანონის დარღვევით მიღებულ ახსნა-განმარტებას, რომელსაც აფუძნებს შემდეგ სხვა მტკიცებულებებს;

12.4. მოსარჩელები (მეორე კასატორი მხარე) მიიჩნევენ, რომ მხარის ახსნა-განმარტება არ შეიძლება გამოყენებული ყოფილიყო, როგორც მტკიცებულება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის, ვინაიდან ახსნა-განმარტება პასუხია ბანკის მიერ დასმულ კითხვებზე;

12.5. რაც შეეხება საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის 2021 წლის 21 ივნისის შეტყობინებას დისციპლინარული გადაცდომის ჩადენის თაობაზე, იგი არის ზოგადი აღწერილობითი ნაწილი, რომელიც ტექნიკურად განსაზღვრავს, თუ ვისთან ბრალეული თანამონაწილობით დაარღვია რ. ა-ქმ გადარიცხვის პროცედურა. როგორც აღწერილობაშია ასახული, რ. ა-ქმ რ. გ-ის მიერ მომზადებული საგადახდო დავალებებს ადასტურებდა კომუნიკატორში მინერის საფუძველზე ისე, რომ რ. გ-ი არ უგზავნიდა კლიენტის მიერ ხელმოწერილ საგადახდო დავალებებს, რაც დასტურდება რ. ა-ძის ახსნა-განმარტებით;

12.6. „დისციპლინარულ აქტში“ აღნიშნულია, რომ რ. გ-ი არ უგზავნიდა რ. ა-ძეს კლიენტების მიერ ხელმოწერილ საგადახდო დავალებებს. მაგრამ ამ დროს თავად ბანკის მიერ სრულად არის წარმოდგენილი ყველა ის საგადახდო დავალება მატერიალური სახით, რომლის პროცედურული წესის დარღვევით გადარიცხვაზე ედავება ბანკი ყოფილ დასაქმებულებს. უდავოა, რომ საგადახდო დავალებები არსებობს მატერიალური ფორმით, მათზე დატანილია კლიენტის ხელმოწერა, პირადი ნომერი და ბანკის მიერ ქვითრისთვის საჭირო ყველა რეკვიზიტი;

12.7. დასაქმებულების ახსნა-განმარტებები მოპოვებული იყო სუბორდინაციის ზეგავლენით, ფსიქოლოგიური წნეხის შედეგად, რაც ვერ იქნებოდა გამოსადეგი მტკიცებულება სადავო გარემოებების შესაფასებლად;

12.8. მოსარჩელეთა განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ არასათანადოდ შეისწავლა და შეაფასა ბანკის მარეგულირებელი აქტები სადავო საკითხთან მიმართებით და ამას მოწმობს სასამართლოს მსჯელობა კომუნიკატორის გამოყენებასთან დაკავშირებით, რადგან კომუნიკატორი, როგორც საკომუნიკაციო არხი, ბანკის მიერ შემუშავებული და დაშვებული საშუალება იყო;

12.9. რ. ა-ძის და მ. ჭ-ისგან განსხვავებით, ლ. თ-ქ და თ. შ-ქ წარმოადგენდნენ პირველი დონის თანამშრომლებს, რომელთაც უშუალო შეხება ჰქონდათ ბანკში მოსულ კლიენტთან. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ თ. შ-ქ და ლ. თ-ქ რ. გ-ის მითითებით ახდენდნენ კლიენტების ანგარიშებიდან სალაროს გასაღვლის, გადარიცხვის, ანაბრის დარღვევის და კონვერტაციის ოპერაციებს ისე, რომ კლიენტი ბანკში არ იმყოფებოდა ან კონკრეტული ტრანზაქცია ხდებოდა კლიენტის სურვილის საწინააღმდეგოდ/კლიენტის მოტყუებით.

12.10. მოპასუხე ბანკმა (პირველი კასატორი) საკასაციო საჩივრით მოითხოვა, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის სააპელაციო საჩივარი და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდება;

12.11. მოპასუხის განმარტებით, არ შეესაბამება სიმართლეს ის ფაქტი რომ დასაქმებულები, ბანკის დავალებით, სამუშაოს დასრულების შემდეგ ასრულებდნენ რაიმე სახის ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. მოსარჩეელები აღნიშნულ გარემოებებს შესაბამისი მტკიცებულებებით ვერ ადასტურებენ. ის ფაქტი, რომ შესაძლებელია დასაქმებული თავისი ინიციატივით ან იმის გამო, რომ სამუშაო დროის განმავლობაში ვერ ასწრებდნენ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას და შედეგად რჩებოდა სამუშაო ადგილზე ვერ ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ, ბანკში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.17 პუნქტის თანახმად „ზეგანაკვეთური სამუშაო“. ბანკსა და დამსაქმებლის შორის შეთანხმებით დასაქმებული უფლებამოსილია შეასრულოს სამუშაო დროის იმ მონაკვეთში, რომელიც აღემატება კანონმდებლობით დადგენილ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. იმავე სახელმძღვანელოს 2.18 პუნქტის თანახმად ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაო საათების შემდგომ ბანკის წერილობითი მითითების გარეშე სამუშაო შესრულება ან/და (ბ) საკუთარი ინიციატივით სამუშაო ადგილზე ყოფნა. აღნიშნულ შემთხვევაში სახეზე არ არის კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.18 პუნქტით გათვალისწინებული პირობები. დასაქმებული თუ რჩებოდა თავისი ინიციატივით რჩებოდა სამუშაო საათების შემდეგ და ამის შესახებ ხელმძღვანელობისაგან წერილობითი მითითება არ მიუღია;

12.12. მოპასუხე ბანკმა მიუთითა, გერმანიის სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაო მიიჩნევა დადგენილი წესიდან იშვიათ გადახვევადა, და იგი არ შეიძლება იყოს მხარეთა მიერ წინასწარ განჭვრეტადი და ატარებდეს პერმანენტულ სახეს (იხ. BAG 7. 12. 2005 AP TzBfG § 12 Nr. 4 (Tz. 23)=NZA 2006, 423(425)).

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მოსარჩელეთა და მოპასუხის საკასაციო საჩივრები წარმოებაში მიიღო სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

14. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2025 წლის 31 იანვრის განჩინებით ორივე საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების შეფასების, მოსარჩელეთა და მოპასუხის საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელეთა საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოპასუხის საკასაციო განაცხადი დასაბუთებულია და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს.

15. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელებს – დაუსაბუთებელი, ხოლო მოპასუხეს დასაბუთებული საკასაციო შედავება აქვს წარმოდგენილი, ამასთან, საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სავსებით საკმარისია სადავო სამართალურთიერთობის შეფასებისათვის, არ ქმნის საქმის ხელახლა განსახილველად (ფაქტობრივი გარემოებების დასადგენად ან სხვა მტკიცებულებების ხელახლა გამოსაკვლევად) ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოში დაბრუნების სსსკ-ის 412-ე მუხლით გათვალისწინებულ პროცესუალურ საფუძველს და, დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების გზით, შესაძლებელია ახალი განწყვეტილების მიღება საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე.

16. სასამართლოსათვის ამოსავალია ის კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გარემოებები განსაზღვრავენ მისი მოთხოვნის შინაარსს. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსის განმსაზღვრელია სარჩელში მითითებული ფაქტები და გარემოებები. სარჩელის ინდივიდუალიზაცია სარჩელის ელემენტების მეშვეობითაა შესაძლებელი. სსსკ-ის მე-3, მე-4, 83-ე და 178-ე მუხლების ანალიზით შესაძლებელია, დავასკვნათ, რომ სარჩელი შედგება ორი ელემენტისგან: სარჩელის საგნისა და სარჩელის საფუძვლისგან. სარჩელის საგანია მოსარჩელის მოთ-

ხოვნა მოპასუხისადმი (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი), ხოლო სარჩელის საფუძველი – კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი). მოსარჩელის სტადიის შემდეგ, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს მოპასუხის სტადია, რაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების პასუხად შესაგებელში შედგებული გარემოებების კვალიფიციურობაზეა დამოკიდებული. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის დიდი პალატის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე №ას-664-635-2016; პუნქტი 201) მითითებულია: „2007 წლის 28 დეკემბერს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით, მოპასუხის მიერ პასუხის (შესაგებლის) წარდგენა სავალდებულო ხასიათს ატარებს (საქართველოს 28.12.2007წ.-ის კანონი №5669-სსმ), რაც იმაში გამოიხატება, რომ აღნიშნული საპროცესო ვალდებულების შეუსრულებლობა მხარისათვის უარყოფით საპროცესოსამართლებრივ შედეგებს იწვევს. კერძოდ, სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ითვლება შეუდავებლად და, შესაბამისად, დამტკიცებულად. სსსკ-ის 201-ე მუხლის მე-7 ნაწილით გათვალისწინებული შესაგებლის წარუდგენლობის ფაქტი თავისთავად განსაზღვრავს მტკიცების საგანს, რადგანაც მოსარჩელე თავისუფლდება სარჩელში მითითებული ფაქტების მტკიცებისაგან. აღნიშნული გარემოება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გამოტანის წინაპირობაცაა. საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილია მოპასუხის მიერ კონკრეტული 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“.

17. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში უთითებს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადაწყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობილია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზეა დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება.

18. სსსკ-ის მე-3 მუხლის მიხედვით, მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში, ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ. მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ. მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს – ცნოს სარჩელი. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის მიხედვით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული შესაგებლები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

19. მტკიცების ტვირთს აწესრიგებს სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მონიშნულმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მტკიცების ტვირთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ფაქტების მითითების ტვირთი, როგორც მხარის ფაქულტატური მოვალეობა. მხარეები სსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად სრულიად თავისუფალი არიან მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, ე.ი.

იმის დადგენა და გარკვევა, თუ რამდენად ასაბუთებენ ეს ფაქტები იურიდიულად მხარეთა მოთხოვნებს და შესაგებელს – ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა. ამასთან, საკმარისი არ არის, რომ მხარემ ზოგადად გამოთქვას მოსაზრება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებაზე, მაგალითად, განაცხადოს, რომ იგი მთლიანად უარყოფს მეორე მხარის მიერ მოხსენებულ საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. მხარის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები კონკრეტულად და დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს და ეხებოდეს საქმის გადანაცვებისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს (იხ. ჰაინ ბოლინგი, ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადანაცვებიდან მიღების მეთოდოლოგია, თბ., 2003, გვ.64) – შეად. სუსგ-ებს №ას-1298-2018, 22.03.2019წ.; №ას-1329-2018, 22.02.2019წ.; №ას-1610-2019, 07.02.2020წ.; №ას-804-2019, 19.03.2021წ.; №ას-1133-2019, 30.07.2021წ.; №ას-754-2021, 02.12.2021წ.; №ას-1183-2022, 23.12.2022წ.; №ას-1572-2022, 5.05.2023წ.; №ას-1449-2023, 9.02.2024წ.; №ას-852-2024, 22.11.2024წ.; №ას-1031-2024, 22.11.2024წ.; №ას-1324-2024, 13.12.2024წ.; №ას-1199-2024, 26.12.2024წ.; №ას-24-2024, 26.12.2024წ.; №ას-1550-2024, 15.01.20205წ.).

20. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ წინამდებარე საქმეში მოსარჩელეთა მოთხოვნას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვლებების ბათილად ცნობა და შესაბამისი უფლებრივი რესტიტუცია. ამ ტიპის სარჩელის წარმატებულობა, ბუნებრივია, უნდა შემოწმდეს მისი დამფუძნებელი ნორმის/ნორმების წინაპირობებთან მიმართებით, რაც იმას ნიშნავს, რომ უპირველესად, სასამართლომ სწორად უნდა განსაზღვროს მოთხოვნის მარეგულირებელი სამართლებრივი საფუძველი – კანონის ნორმა, გამოარკვიოს სარჩელში მითითებული ფაქტების შესაბამისობა დამფუძნებელი ნორმის აბსტრაქტულ ელემენტებთან (ფორმალური გამართულობა), დადებითი პასუხის შემთხვევაში, სარჩელსა და შესაგებელში გამოთქმული პოზიციების ურთიერთშეჯერებით, გამოარკვიოს სადავო და უდავო ფაქტობრივი გარემოებები (მტკიცების საგანი) და განაწილოს მხარეთა შორის მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების დადასტურების ტვირთი (მტკიცების ტვირთი).

21. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადანაცვლებაში/განჩინე-

ბაში განმარტავს, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი დავის განხილვისას მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურობა განპირობებულია მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობების არსებობით. ამ კატეგორიის დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. აღნიშნული დასკვნა იმ ძირითადი პრინციპიდან გამომდინარეობს, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (შეად. სუსგ-ებს: №ას-922-884-2014, 16.04.2015 წ.; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.; №ას-182-171-2017, 27.12.2019წ.; №ას-1429-2020, 18.03.2022წ.; №ას-456-2021, 22.03.2022წ.; №ას-57-2022, 13.04.2022წ.; №ას-1438-2022, 2.02.2023წ.; №ას-283-2024 26.04.2024წ.).

22. კასატორები (დასაქმებულები) დავობენ, რომ მათი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას და სააპელაციო სასამართლომ არასათანადო მტკიცებულებებზე დაყრდნობით არ დააკმაყოფილა მათი მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობის თაობაზე, თანმდევი სამართლებრივი შედეგებით.

23. სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებების თანახმად, უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რომელიც გათვალისწინებული უნდა იყოს ზემოაღნიშნული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების შეფასებისას, არის პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება (იხ. სუსგ №ას-106-101-2014, 02.10.2014წ.; №ას-1183-1125-2014, 13.02.2015წ.).

25. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია, რომ სამსახურ-

რიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს (იხ. სუსგ-ები: №ას-1183-1125-2014, 13.02.2015წ.; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.; №ას-127-123-2016, 13.06.2016წ.; №ას-1121-1080-2016, 10.03.2017წ.; №ას-112501045-2017, 5.12.2017წ.; №ას-1502-1422-2017.20.02.2018წ.; №ას-1223-2018, 2.04.2020წ.; №ას-778-2021, 28.12.2021წ.; №ას468-2021, 23.09.2022წ.; №ას-881-2022, 22.11.2022წ.; №ას-521-2023, 20.10.2023წ.; №ას-1078-2022, 26.10.2023წ.; №ას-291-2023, 8.02.2024წ.; №ას-652-2023, 20.03.2024წ.).

26. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას სასამართლო ამონებებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ-ები: №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.; №ას-127-123-2016, 13.06.2016წ.; №ას-1121-1080-2016, 10.03.2017წ.; №ას-112501045-2017, 5.12.2017წ.; №ას-1502-1422-2017, 20.02.2018წ.; №ას-1223-2018, 2.04.2020წ.; №ას-778-2021, 28.12.2021წ.; №ას468-2021, 23.09.2022წ.; №ას-881-2022, 22.11.2022წ.; №ას-521-2023, 20.10.2023წ.; №ას-1078-2022, 26.10.2023წ.; №ას-291-2023, 8.02.2024წ.; №ას-652-2023, 20.03.2024წ.).

27. საკასაციო სასამართლო საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და წარდგენილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერე-

ბისა და ანალიზის შედეგად, იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან ადგილი ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტს და მათი გათავისუფლება კანონიერად მოხდა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 5-9 პუნქტები).

28. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის შედეგობრივი თვალსაზრისით შეფასებისას, მატერიალური ზიანის გარდა, არანაკლებ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მხრიდან ნდობის დაკარგვის ფაქტორი. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ ისეთი ქმედების ჩადენა, რაც ერთმნიშვნელოვნად იწვევს მხარეთა შორის ნდობის დაკარგვას, დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველს წარმოუშობს, რაც დასაქმებულის აღდგენას თავისთავად გამორიცხავს (იხ. სუსგ-ები: №ას-557-2021, 24.03.2022წ.; №ას-132-2021, 31.10.2022წ.). საკასაციო სასამართლო მისსავე განმარტებას მოიხმობს, 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. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასებისას, მნიშვნელოვანია ის მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს პროფესიულ ვალდებულებათა მიმართ გულგრილ დამოკიდებულებასა და პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას (იხ. სუსგ. №ას-557-2021, 24.03.2022წ.). საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოკვლეული და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, ამასთან, ბანკის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე ვალდებულებები მომხმარებელთა მიმართ, საკმარისი საფუძველია, რათა მოსარჩელეთა/დასაქმებულთა (მეორე კასატორი მხარის) დარღვევა შეფასდეს, როგორც არსებითი, მნიშვნელოვანი და დამსაქმებლისთვის საზიანო. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეთა ქმედებების, დარღვევის ხასიათის, სიმძიმისა და შედეგის გათვალისწინებით, დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლება დასაშვებია, აუცილებელი და პროპორციული ღონისძიებაა. დასაქმებულთა ამგვარი საქციელი დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. საქმეზე შესატყვისი მტკიცებულებებით დადგენილი დასაქმებულთა ქმედებები არ წარმოადგენს ისეთ დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია, გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინ-

ტერესი. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბანკის მხრიდან და-საქმებულთა მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენება გამორიცხული იყო და, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაბუთებულად მოხდა მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და სამსახურიდან გა-თავისუფლება (შეად. ანალოგიურ საქმეებზე კონკრეტული ფაქტობ-რივი გარემოებების საფუძველზე არსებული განმარტებებს, სუსგ-ებს: №ას-199-2019, 12.04.2019წ.; №ას-1067-2018, 8.04.2020წ.; №ას-693-2020, 30.11.2020წ.; №ას-640-2020, 21.12.2020წ.; №ას-48-2021, 23.04.2021წ.; №ას-557-2021, 24.03.2022წ.; №ას-404-2022, 13.10.2022წ.; №ას-1156-2022, 24.11.2022წ.; №ას-961-2022 28.04.2023წ.; №ას-1392-2023, 25.01.2024წ.).

29. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა: პრეზუ-მირებულია, რომ საბანკო მომსახურების სფეროში ხანგრძლივი სამუ-შაო გამოცდილების მქონე პირმა, რომელიც ერთგვაროვან სამუშაოს წლების მანძილზე ასრულებს, ზედმინევენით იცის აღნიშნული მომსა-ხურების სპეციფიკა და მისთვის ცნობილია, თუ რა არასახარბიელო შე-დეგი შეიძლება მოჰყვეს დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებას (იხ. სუსგ №ას-1156-2022, 24.11.2022წ.). სხვა საქმეზე, სა-დაც საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა, რომ დასაქმებულმა უხეში დარღვევა ჩაიდინა მითითებულია: მოსარჩელემ იმ ორგანიზაციის ბუ-ღალტერის თხოვნით განხორციელებული ტრანზაქციით, რომელსაც მი-სი მეუღლე ხელმძღვანელობდა, დაარღვია შრომის შინაგანაწესით, კერძოდ, „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პოლიტიკით“ გათვალის-წინებული პერსონალური ტრანზაქციების განხორციელების აკრძალ-ვის პირობა, ვინაიდან მან მისი მეუღლის დაქვემდებარებაში მყოფი პირის პირადი ანგარიშიდან თანხა მეუღლის ანგარიშზე გადარიცხა. თა-ნაც, როგორც სარჩელში თავად განმარტა, ბუღალტერმა მიუთითა, რომ აღნიშნული თანხა ორგანიზაციის კუთვნილ თანხას წარმოადგენდა. ამასთან, ტრანზაქცია განხორციელა სატელეფონო კომუნიკაციის სა-შუალებით, ბუღალტერის ბანკში გამოცხადების გარეშე, რისი უფლე-ბამოსილებაც მას არ გააჩნდა. შესაბამისად, მოსარჩელის ამ ქმედებით მისი მეუღლე (რომელიც „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პოლიტი-კის“ მიზნებისთვის თანამშრომლის ნათესავად მიიჩნევა) სხვა მესამე პირებთან შედარებით უპირატეს მდგომარეობაში აღმოჩნდა. მოსარ-ჩელემ სასამართლო სხდომაზე დაადასტურა, რომ სხვა პირებს იგივე უპირატესობით არ მოემსახურებოდა. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელემ საგადახდო დავალების ბლანკიანი ფურცელი თვითნებუ-რად გაიტანა სერვის-ცენტრიდან, ბუღალტერს ხელი მოაწერინა და მე-ორე დღეს ფილიალში დააბრუნა. ამდენად, მოსარჩელემ ასევე დაარ-

ღვია საბანკო ოპერაციების შესრულებისათვის დადგენილი პროცედურა. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილ დარღვევასთან ერთად, ამ ფაქტთან დაკავშირებით ბანკისთვის არასწორი ინფორმაციის მიწოდება, ბანკის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ ნდობის დაკარგვის ობიექტური საფუძველია (იხ. სუსგ №ას-1067-2018, 8.04.2020წ.).

30. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებულთა სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა, მართებულად არ დაკმაყოფილდა მათი სამუშაოზე აღდგენისა და თანმდევი მოთხოვნების ნაწილში, ამიტომ ამ ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადანყევტილების შეცვლის სამართლებრივი საფუძველი არ არასებობს და შეესაბამება საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკას.

31. მოპასუხე ბანკის (მეორე კასატორის) საკასაციო შედეგება წარმოდგენილია დასაქმებულთა: რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის სასარგებლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულ სარჩელზე, კერძოდ, ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ანაზღაურებისა და მისი გაცემის დაყოვნებისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს ბანკისათვის დაკისრების ნაწილში. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაბუთებულია მოპასუხე ბანკის საკასაციო პრეტენზია, რის გამოც უნდა დაკმაყოფილდეს ბანკის საკასაციო საჩივარი, ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გადანყევტილება, კერძოდ, მოსარჩელეთა: რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

31.1. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო ნიშნავს სტანდარტულ სამუშაო კვირაზე მეტ სამუშაო დროს. უშუალოდ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების დამდგენი ნორმის შესახებ მსჯელობამდე, უპირველესად, არსებითი მნიშვნელობისაა დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტის დადგენა და იმის განსაზღვრა, ფაქტობრივად დასაქმებულმა ზეგანაკვეთურად რამდენ ხანს იმუშავა. დავის წარმოშობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დასაქმებულს, როგორც მოსარჩელე მხარეს. მან დეტალურად უნდა მიაწოდოს 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);

31.2. სშკ-ის 27-ე მუხლის 1-4 ნაწილების შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია;

31.3. სშკ-ის 24-ე მუხლის თანახმად, ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

31.4. კანონმდებლობა ზეგანაკვეთურად არ აკვალთვინებს დასაქმებულის პირადი ინიციატივით, დამსაქმებელთან შეთანხმების გარეშე ნორმირებული დროის მიღმა შესრულებულ სამუშაოს. ზეგანაკვეთურ შრომად არ მიიჩნევა შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული მიმდინარე საქმიანობის შესასრულებლად მუშაობს ნორმირებულ სამუშაო საათებზე მეტ ხანს და ამავდროულად არ არსებობს დამსაქმებლის სპეციალური მითითება ასეთი სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულებაზე. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 48 საათს. ამასთან, დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად რომ ჩავთვალოთ, საჭიროა მისი შესრულება მხარეთა შორის შე-

თანხმებული იყოს და აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრულ ზღვრულ ხანგრძლივობას (იხ. სუსგ-ები: №ას-420-400-2015, 16.12.2015წ.; №ას-562-2019, 28.06.2019წ.; №ას-123-2024, 22.05.2024წ.).

31.5. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ ისეთ საქმეებში, როდესაც სადავოდაა გამხდარი სამუშაოს შესრულების დრო ან პერიოდი, ასევე ზეგანაკვეთური მუშაობის არსებობის ფაქტი, მტკიცების ტვირთი იმის შესახებ, რომ დასაქმებული ზეგანაკვეთურად მუშაობდა, აწევს თავად დასაქმებულს, რომელმაც უნდა ამტკიცოს სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ სამსახურში დარჩენის ფაქტი, შესაბამისად, კასატორი ვალდებული იყო აღნიშნული გარემოებების დადასტურების შესაბამისი მტკიცება წარედგინა, რაც მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი ახსნა-განმარტებით ვერ იქნებოდა დადასტურებული. მოსარჩელეთა მიერ არ წარმოდგენილა ისეთი სახის მტკიცება, რომლითაც დადასტურდებოდა, როგორც სამსახურში შრომითი დროის დასრულების შემდგომ ფაქტობრივად მუშაობის ფაქტი, ასევე ის, რომ მისი სამსახურში დარჩენის საჭიროება განპირობებული იყო დამსაქმებლის დავალების შესაბამისად საქმიანობის აუცილებლობიდან გამომდინარე. სააპელაციო სასამართლო დასაქმებულთა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების დროს დაეყრდნო საქმეში წარმოდგენილ დამსაქმებელი ბანკის ფასეულობის საცავის (სეიფის) დასაცავად მიღება-ჩაბარების საკონტროლო ჟურნალს, რომლის მიხედვით დადასტურებულად მიიჩნია, რომ 01.08.2020–30.09.2021წწ. რ. ა-ძე და მ. ჭ-ი, რომლებსაც ებარათ ბანკის საცავის გასაღებები, ხშირ შემთხვევებში სამსახურში იმყოფებოდნენ სამუშაო საათების ამოწურვიდან (18:00სთ.) 1, 2 ან 3 საათის განმავლობაში. ამ მიმართებით მოპასუხე ბანკის მხრიდან არასაკმარის შედავებასა და მტკიცებულებაზე მიუთითა სააპელაციო სასამართლომ, რასაც არ იზიარებს საკასაციო სასამართლო და, წინამდებარე გადაწყვეტილების 16-19 პუნქტებში ასახული მტკიცების ტვირთის სტანდარტის გათვალისწინებით, განმარტავს, რომ მოპასუხემ დასაბუთებული და კვალიფიციური შედავება წარადგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში. ბანკის წერილობით შესაგებელში მითითებულია, რომ მოსარჩელეთა მტკიცება, რომ ისინი ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, არ არის გამყარებული შესაბამისი მტკიცებულებით. ის ფაქტი, რომ დასაქმებულები შესაძლოა თავისი ინიციატივით ან იმის გამო, რომ სამუშაო დროის განმავლობაში ვერ ასწრებდნენ ნაკისრი ვალდებულების შესრულებას და ამის გამო რჩებოდნენ სამუშაო ადგილზე, არ უნდა იქნეს მიჩნეული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებად. დამსაქმებელმა ბანკმა წერილობით წარდგენილ შესაგებელში მიუთითა თანდართულ მტკიცებულებაზე, კერძოდ, ბანკში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.17 პუნქტზე, რომლის თანახმად, „ზეგანაკვეთური

სამუშაო“ შემდეგნაირად არის მოწესრიგებული: ბანკსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებით დასაქმებული უფლებამოსილია შეასრულოს სამუშაო დროის იმ მონაკვეთში, რომელიც აღემატება კანონმდებლობით დადგენილ სამუშაო დროის ხანგრძლივობას; ამავე სახელმძღვანელოს 2.18 პუნქტით კი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაო საათების შემდგომ: (ა) ბანკის წერილობითი მითითების გარეშე სამუშაოს შესრულება ან/და (ბ) საკუთარი ინიციატივით სამუშაო ადგილზე ყოფნა. დასაქმებულმა მკაფიოდ და არაოროზროვნად განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ იყო გამოვლენილი კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.18 პუნქტით გათვალისწინებული პირობები. დასაქმებულები საკუთარი ინიციატივით რჩებოდნენ სამუშაო საათების შემდეგ და ამის შესახებ ხელმძღვანელობისაგან წერილობითი მითითება არ მიუღიათ.

31.6. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს კანონისმიერი მოწესრიგებიდან გამომდინარე, მოპასუხე ბანკმა შიდა კორპორატიული დოკუმენტით განსაზღვრა ნორმირებულზე მეტი სამუშაო დროის შესრულებისთვის წინაპირობები. მოსარჩელებმა თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნა დაამყარეს დამსაქმებელი ბანკის ფასეულობის საცავის (სეიფის) დასაცავად მიღება-ჩაბარების საკონტროლო ჟურნალში არსებულ ხელმოწერებს, თუმცა, მოპასუხის შედეგების პასუხად არ განუმარტავთ, რომ: ა) არ იცნობდნენ კორპორატიული სახელმძღვანელოთი დადგენილ წესებს; არ წარუდგენიათ: ბ) ხელმძღვანელობისაგან წერილობითი მითითება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ; გ) რაიმე მტკიცებულება, რომ სამუშაოს შესრულება შეუძლებელი იყო ნორმირებული სამუშაო დროის განმავლობაში და რადგან ერთხელ მოუწიათ სამუშაო დროის შემდეგ სამსახურში დარჩენა, მოითხოვეს ამ საკითხის მოწესრიგება დამსაქმებლისაგან და ამას არავითარი რეაგირება არ მოჰყოლია. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, მოპასუხის წერილობით შესაგებელში მითითებული შედეგებით და თანდართული მტკიცებულებით სადავო გარემოებების გაბათილება ვერ შეძლეს მოსარჩელებმარ. ა-ქმ და მ. ჭ-მა, რომელთაც, როგორც სარჩელის აღძვრის ინიციატორებს, ევალუბრდათ საკუთარი მოთხოვნის დამადასტურებელი ფაქტობრივი გარემოებების დამტკიცება, რისთვისაც საკმარისი არ არის ბანკის ფასეულობის საცავის (სეიფის) დასაცავად მიღება-ჩაბარების საკონტროლო ჟურნალში არსებული ხელმოწერები, რადგან არ დგინდება დამსაქმებლის მხრიდან წერილობითი მითითება, რაც დასაქმებულთა მიერ ნორმირებული სამუშაოს მიღმა სამუშაოს შესრულებას დაადასტურებდა.

32. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექ-

სის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლომ გადაწყვიტა, რომ მოსარჩელების საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოპასუხე დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ნაწილობრივ გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და, ახალი გადაწყვეტილებით, დასაქმებულთა სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

33. სახელმწიფო ბაჟის დაკისრების შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილება ასახულია სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 411-ე, 399-ე, 372-ე, 264.3, 408-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ლ. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. რ. ა-ძის, თ. შ-ძის, მ. ჭ-ისა და ლ. თ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. ნაწილობრივ გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 24 აპრილის გადაწყვეტილება, რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის სარჩელის დაკმაყოფილებისა და სახელმწიფო ბაჟის დაკისრების ნაწილში, და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. რ. ა-ძისა და მ. ჭ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. რ. ა-ძესა და მ. ჭ-ს სს „ლ. ბ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროთ საკასაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, კერძოდ: რ. ა-ძეს დაეკისროს 1172.52 ლარის, ხოლო მ. ჭ-ს 300 ლარის გადახდა;
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

დასასაქმებლის გრალით გამონეჭილი იძულებითი მოცდენა

გადანეჭილობა საქართველოს სახელმწიფო

№ას-916-2023

22 მარტი, 2024 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: ე. გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ნ. ბაქაძე,
მ. ერემაძე

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილებით თ. მ-ძის (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი კასატორი) სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „3.-გ. გ. გ.“-ის (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, კომპანია და მეორე კასატორი) 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანება, თ. მ-ძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. შპს „3.-გ. გ. გ.“-ს, თ. მ-ძის სასარგებლოდ, დაეკისრა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2018 წლის 29 ნოემბრამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის – 4200 ლარის (ხელზე ასაღები) ანაზღაურება. შპს „3.-გ. გ. გ.“-ს თ. მ-ძის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 50 000 ლარის ანაზღაურება. თ. მ-ძის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებით განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, არ დაკმაყოფილდა. ეს გადაწყვეტილება ორივე მხარემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით,

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილებით დამსაქმებელი კომპანიის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დამსაქმებელი კომპანიის 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის (დასაქმებულის) სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში (პირველი ინსტანციის სასამართლოს სარეზოლუციო ნაწილის 1.1 და 1.3 პუნქტები) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველზე დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. და-

ნარჩენ ნაწილში დამსაქმებელი კომპანიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში (პირველი ინსტანციის სასამართლოს სარეზოლუციო ნაწილის 1.2 პუნქტი) უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადანყვეტილება; შესაბამისად, გადანაწილდა მხარეთა შორის სასამართლო ხარჯები.

3. სააპელაციო სასამართლოს ზემოხსენებული გადანყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. დასაქმებულმა (მოსარჩელემ, პირველმა კასატორმა) მოითხოვა, გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადანყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება; დამსაქმებელმა (მოპასუხემ, მეორე კასატორმა) მოითხოვა გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე და, ახალი გადანყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად უარყოფა.

4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 6 დეკემბრის განჩინებით (საქმე №ას-1204-2021) დასაქმებულისა და დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრები ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, გაუქმდა სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 30 ივლისის გადანყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს სავალდებულო სამართლებრივი მითითებებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 412-ე მუხლის საფუძველზე.

5. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 11 მაისის გადანყვეტილებით, მოსარჩელის (დასაქმებულის) სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხის (დამსაქმებლის) სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 30 მარტის გადანყვეტილება კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადანყვეტილება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 21 000 ლარის ანაზღაურება (რაც არ მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სავალდებულო გადასახადებს); დანარჩენ ნაწილში მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადანყვეტილება.

6. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია საქმის გადანყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

6.1. მოსარჩელი 2013 წლის 1 აპრილიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 5 250 ლარს საშემოსავლო გადა-

სახადების ჩათვლით (ხელზე ასაღები 4 200 ლარი).

6.2. დამსაქმებელი კომპანიის 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულ იქნა – დასაქმებულის პირადი განცხადება [მოსარჩელეს წერილობითი განცხადებით გათავისუფლების თაობაზე (ბრძანების საფუძველი) დამსაქმებლისათვის არ მიუმართავს].

6.3. დასაქმებულს მიეცა შესაბამისი სახელფასო ანაზღაურება – 2024 ლარი, ასევე 2018 წლის 2 ნოემბერს მოსარჩელეს ჩაერიცხა ნახევარი თვის კომპენსაცია – 2100 ლარი. ამასთან, დამსაქმებელმა გამოხატა მზაობა დასაქმებულისთვის აენაზღაურებინა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან – 2018 წლის 29 ნოემბრამდე (თვენახევრის) იძულებითი განაცდური.

6.4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, 2018 წლის 15 ნოემბერს, დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და, მისი მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სურვილის არარსებობის საფუძველით, მოითხოვა გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის მიკუთვნება.

6.5. დამსაქმებლის ინიციატივით, მისივე 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა კომპანიის 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანება დასაქმებულის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მოსარჩელის მიმართ აღდგა 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების გამოცემამდე არსებული მდგომარეობა.

6.6. ამავე ბრძანებით განისაზღვრა, რომ დასაქმებულს 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან – 2018 წლის 29 ნოემბრამდე ხელფასი აუნაზღაურებოდა საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით. ამასთან, მოსარჩელეს მოეთხოვა შრომითი ვალდებულებების დაუყოვნებლივ შესრულება.

6.7. დამსაქმებელმა დასაქმებულს გაუგზავნა 2018 წლის 29 ნოემბრით დათარიღებული წერილი და აცნობა, რომ ეგზავნებოდა დამსაქმებლის 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანება, რომლითაც ძალადაკარგულად იქნა ცნობილი კომპანიის 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანება მისი სამსახურიდან (მთავარი ბუღალტრის თანამდებობიდან) გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2018 წლის 3 დეკემბრიდან, მოსარჩელეს დაევალა შრომითი ვალდებულებების შესრულება [წერილი მოსარჩელეს გაეგზავნა 30.11.2018 წელს საქართველოს ფოსტის საშუალებით. საფოსტო შეტყობინებით კი გზავნილი ადრესატს ვერ ჩაბარდა, მიზეზით: „მისამართზე არავინ დახვდა“].

6.8. საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2018 წლის 30 ნოემბერს 16:25 წუთზე კომპანიის დირექტორმა G.I.<i>i...@gmail.com</i> ელექტრონული ფოსტიდან დასაქმებულს t.<i>i...@gmail.com</i> ელექტრონულ ფოსტაზე გაუგზავნა შეტყობინება და აცნობა, რომ უგზავნიდა დოკუმენტებს, დამსაქმებლის 2018 წლის 29 ნოემბრის წერილს, ბრძანებას და საფოსტო გზავნილს.

6.9. მოსარჩელეს, მისი სამსახურში აღდგენის და სამსახურში გამოცხადების თაობაზე შეტყობინება გაეგზავნა არაერთი საშუალებით, ტელეფონზე, ვაიბერზე, მესენჯერზე. ამასთან, შეტყობინებები ეგზავნებოდა მოსარჩელის წარმომადგენელს, როგორც ტელეფონზე, ასევე ელექტრონულ ფოსტაზე. საქმის მასალებით ასევე დგინდება, რომ 2018 წლის 4 დეკემბერს 14:12 წუთზე კომპანიის წარმომადგენლმა უ. ქ-ამ მოსარჩელის წარმომადგენელს ი. ც-ძეს გაუგზავნა ელექტრონული წერილი.

6.10. მოსარჩელე და მისი წარმომადგენელი სადავოდ ხდიან შეტყობინებების გაცნობის ფაქტს. თუმცა, საქმეზე თანდართული დოკუმენტებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს 2018 წლის 29 ნოემბრიდან – 2019 წლის აპრილამდე პერიოდში, არაერთხელ გაეგზავნა შეტყობინება სამსახურში აღდგენისა და გამოცხადების ვალდებულების თაობაზე, რომელთა ჩაბარებასაც მოსარჩელე შეგნებულად არიდებდა თავს. ამასთან, მოსარჩელის მხრიდან შეტყობინების ჩაბარება დასტურდება „მესენჯერის“ შეტყობინების გაცნობის შესაბამისი აპლიკაციის მანიშნებლით. დამსაქმებელი კომპანიის 15.10.2018წ. ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით აღძრული სარჩელის საპასუხოვ წარდგენილ შესაგებელში მოპასუხემ მიუთითა, რომ სადავო ბრძანება მოპასუხის მიერ გაუქმდა 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით და აღარ არსებობდა დავის საგანი.

6.11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში გამართულ 2019 წლის 11 აპრილის სხდომაზე, მოპასუხის წარმომადგენელმა იშუამდგომლა საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ, დავის საგნის არარსებობის საფუძველით, ვინაიდან, საქმის განხილვის მომენტში, სარჩელით სადავო ბრძანება ძალადაკარგულად იქნა ცნობილი და მოსარჩელესთან აღდგენილი იყო შრომითი ურთიერთობა.

6.12. საქმის შეწყვეტის მოთხოვნას მოსარჩელემ მხარი არ დაუჭირა. ასევე, არც შრომითი ურთიერთობების გაგრძელების და სამსახურში გამოცხადების სურვილი არ გამოუთქვამს.

6.13. სასამართლოს 2019 წლის 11 აპრილის საოქმო განჩინებით, 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნების ნაწილში, შეწყდა წარმოება.

სხდომის გამართვიდან მეორე დღეს, დამსაქმებლის 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანებით კომპანიის მთავარ ბუღალტერთან – მოსარჩელესთან 2019 წლის 12 აპრილიდან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და ის გათავისუფლდა თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ ან ორგანული კანონი) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის – „უხეში დარღვევის“ საფუძველზე.

6.14. სამუშაო ადგილზე 2019 წლის 16 აპრილს გამოცხადებულ დამსაქმებულს ეცნობა 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანებით მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

7. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 6 დეკემბრის განჩინებით გაუქმდა მოცემულ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილება და საქმე სავალდებულო სამართლებრივი მითითებებით ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა სააპელაციო სასამართლოს.

7.1. საკასაციო სასამართლომ 2022 წლის 6 დეკემბრის განჩინებით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-4 პუნქტი) დადგენილად მიიჩნია, რომ ვინაიდან მოსარჩელემ გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, სარჩელის აღძვრის შემდეგ დავის გადაწყვეტამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში, დამსაქმებულის ამ ქმედების საწინააღმდეგოდ კი, დამსაქმებელს საქმისწარმოების სასამართლო განჩინების საფუძველზე შეწყვეტამდე, რაიმე სამართლებრივი გადაწყვეტილება არ მიუღია, შესაბამისად, სადავო ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ არამართლზომიერი იყო;

7.2. საკასაციო სასამართლოს იმავე განჩინების თანახმად, გარემოებათა ერთობლივად შეფასება არამართლზომიერად ხდის მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე მიღებულ სადავო ბრძანებას. მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა) უდევს საფუძველად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა, არამართლზომიერად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს, რომ იგი ეწინააღმდეგება შრომით სამართალში აღიარებულ, როგორც საერთაშორისო, ისე – ეროვნული სამართლის ნორმებს.

8. სააპელაციო სასამართლომ, მოსარჩელის თავდაპირველ სარჩელთან დაკავშირებით, რომელიც ეხებოდა დამსაქმებლის 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების საფუძველზე განაცდური პერიოდის ანაზღაურებას, გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 42-ე (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 32-ე მუხლი) და 58-ე მუხლებზე და მიიჩნია,

რომ შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

9. საქმეზე დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა 2018 წლის 15 ოქტომბერს უკანონოდ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, ამ პერიოდში 2018 წლის 29 ნოემბრამდე მოსარჩელეს არ მიუღია ანაზღაურება (თვენახევრის ხელფასი – 6300 ლარი); დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში მოსარჩელე მიიღებდა შემოსავალს. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ-ი) 394.1, 408.1, 411-ე მუხლების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების მიუღებლობაში.

10. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება, რომ იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის საფუძვლიანობის დადგენის მიზნით, დროის პერიოდი 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან (პირველი გათავისუფლებიდან) 2019 წლის 12 აპრილამდე – გათავისუფლების შესახებ მეორე ბრძანების გამოცემამდე) უნდა დაიყოს ორ ნაწილად: 1) გათავისუფლებიდან 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან დამსაქმებლის მიერ ამ ბრძანების გაუქმებამდე და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის აღდგენამდე – 2018 წლის 29 ნოემბრამდე და 2) შრომითი ხელშეკრულების აღდგენიდან 2018 წლის 29 ნოემბრიდან 2019 წლის 12 აპრილამდე, ხელშეკრულების განმეორებით შეწყვეტამდე.

11. მოსარჩელის გათავისუფლებიდან სახელშეკრულებო ურთიერთობის აღდგენამდე, დროის მონაკვეთში, რაც მოიცავს 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 29 ნოემბრამდე პერიოდს – თვენახევარს, მოსარჩელე უფლებამოსილი იყო, მოეთხოვა იძულებითი განაცდური, როგორც დამსაქმებლის არამართლზომიერი გადაწყვეტილების შედეგად მიყენებული ზიანი, რადგან მან ვერ შეძლო სამუშაოს შესრულება და კუთვნილი ხელფასის მიღება. ის გარემოება, რომ 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანება საფუძვლის გარეშე იყო მიღებული, სადავო არ არის. ბრძანების გამოცემის საფუძველი – დასაქმებულის პირადი განცხადება (სშკ-ის 37.1 „დ“ ქვეპუნქტის წინაპირობა) არ არსებობდა. სწორედ ამის გამო, მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) თვითონვე ცნო ძალადაკარგულად მითითებული გადაწყვეტილება და იმავე 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით დაადგინა მიუღებელი ხელფასის სახით ანგარიშსწორება.

12. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ყოველთვიური ხელფასის 4200 ლარის (ხელზე მისაღები) გათვალისწინებით, სადავო პერიოდში

მას ხელფასი უნდა მიეღო 6300 ლარი, საიდანაც ანაზღაურებული აქვს 2100 ლარი. ამდენად, ამავე ნაწილში მოსარჩელეს იძულებითი განაცდური განისაზღვრა ხელზე მისაღები 4200 ლარით (6300-2100).

13. რაც შეეხება მხარეებს შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობის აღდგენიდან მეორედ გათავისუფლებამდე პერიოდს, შესაფასებელი იყო დამსაქმებლის ბრალი მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შეუსრულებლობასა და მისგან გამონვეულ მოცდენაში (სშკ-ის 32-ე მუხლი). დადგენილია, რომ უსაფუძვლო ბრძანება თავად გააუქმა მოპასუხემ და აღადგინა პირვანდელი მდგომარეობა. ასევე დადგენილია, რომ მოპასუხემ გამოიყენა ყველა შესაძლო ღონისძიება მოსარჩელის (დასაქმებულის) ინფორმირებისთვის, რომ გამოცხადებულიყო სამსახურში და გაეგრძელებინა მუშაობა. კერძოდ, დასაქმებულს შეტყობინება გაეგზავნა როგორც ფოსტით, ასევე, ელექტრონული, სატელეფონო თუ სხვა საკომუნიკაციო საშუალებებით, ხოლო ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე არ ეცნობოდა შეტყობინებებს და არ ცხადდებოდა სამსახურში, გამორიცხავს დამსაქმებლის ბრალს. შესაბამისად, არ არსებობდა მითითებულ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

14. რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, დასაქმებულისთვის კომპენსაციის დაკისრებას, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 38-ე (ახალი რედაქციით 48-ე) მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, „სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“.

15. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე მოითხოვდა მთავარი ბუღალტერის პოზიციაზე აღდგენას. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ იყო. შესაბამისად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ერთი ადამიანის შრომის უფლების აღდგენით არ შეიძლება სხვების შრომითი უფლებები ხელყოფა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გადაწყვეტილება მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში დასაბუთებული იყო.

16. პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ,

როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია. თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს, 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. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272).

17. ზემოაღნიშნული გარემოების – ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე მუხლის შესაბამისად ეკისრება მოსარჩელეს. განსახილველ შემთხვევაში არ დასტურდება პირველი ინსტანციის სასამართლოში, მოსარჩელის მხრიდან, დარღვეული უფლების რესტიტუციისთვის, კონკრეტულად რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ მითითება. ამასთან, მოსარჩელეს არ წარუდგენია ტოლფასი თანამდებობის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები და აღნიშნული საკითხი არც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გამოუკვლევიან. დასახელებული გარემოებებიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ სამართლებრივად სწორად შეაფასა ფაქტობრივი გარემოებები და დაადგინა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა ყოფილიყო არა სამსახურში პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, არამედ მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

18. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მოქმედი სშკ-ის 38-ე (ამჟამად მოქმედი 48-ე) მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს დაევალა შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა და აღნიშნა, რომ ის გამომდინარეობდა სშკ-ის 38-ე (ახალი რედაქციით 48-ე) მუხლის მე-8 ნაწილიდან და მყარად დადგენილი სასამართლო პრაქტიკიდან. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ, იმ პირობებში, როდესაც შეუძლებელი იყო დასაქმებუ-

ლის პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენა და ტოლფასი სამსახურით უზრუნველყოფა, მართებულად მიაკუთვნა მოსარჩელეს კომპენსაცია.

19. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის/აპელანტის პრეტენზიას, სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილში დასაბუთებულად მიიჩნია სააპელაციო საჩივარი და განმარტა, რომ სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი (გათავისუფლების დროს მოქმედი ორგანული კანონის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თვითონ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. 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.

20. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე – იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავედროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

21. განსახილველ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ გადაწყვეტილებაში მიუთითა დასაქმებულის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობაზე, შესაბამისად, სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, დასაქმებულისთვის კომპენსაციის ანაზღაურების თაობაზე.

22. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნულ ნორმათა თანახმად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების საფუძველზე, ასევე, დასაქმებულის სამუშაო გამოცდილებისა და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მან უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე გა-

ნიცდის, კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად უნდა განსაზღვრულიყო 21 000 ლარი, რაც შეადგენს 5 თვის შრომის ანაზღაურების ტოლფას თანხას. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ გააუქმა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილება კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის 1.3. პუნქტი) და ამ ნაწილში მიიღო ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 21 000 ლარი (რაც არ მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სავალდებულო გადასახადებს); დანარჩენ ნაწილში დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილება.

23. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილება საპროცესო ხარჯების განაწილების თობაზე (სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი) და ხარჯები განაწილდა შემდეგნაირად: დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა 630 ლარის გადახდა; ხოლო დასაქმებულს დამსაქმებლის სასარგებლოდ დაეკისრა სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 2168 ლარიდან – 823,84 ლარის ანაზღაურება; დამსაქმებლის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩა ბიუჯეტში გადახდილად; საპროცესო ხარჯების განაწილების დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილება (სარეზოლუციო ნაწილის მე-2, მე-4 პუნქტები);

საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

24. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა ორივე მხარემ, მოსარჩელემ (ყოფილმა დასაქმებულმა) მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

24.1. პირველი კასატორის (მოსარჩელის) განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უკანონოა, როგორც სამართლებრივად, ისე ფაქტობრივი დასაბუთების თვალსაზრისით. სასამართლომ არ გამოიყენა შესაბამისი კანონი და არასწორად განმარტა გამოყენებული ნორმები. პირველი კასატორის (ყოფილი დასაქმებულის) განმარტებით, გადაწყვეტილება უკანონოა არა მხოლოდ სადავო საკითხის მატერიალურ-სამართლებრივი შეფასებით, არამედ იგი გამოტანილია საპროცესო ნორ-

მების არსებითი დარღვევით, კერძოდ: სააპელაციო სასამართლომ სამართლებრივად არასწორად შეაფასა საქმისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცებულებები, ასევე არ იმსჯელა მთელ რიგ მნიშვნელოვან გარემოებებზე. კასატორმა მიუთითა სსსკ-ის 393-ე მუხლის მეორე ნაწილის „ა“, „ბ“, „გ“ ქვეპუნქტებზე და ამავე მუხლის მესამე ნაწილზე და 394-ე მუხლის „ე“¹ ქვეპუნქტზე;

24.2. მოსარჩელე განმარტავს, რომ საქმე შედგება ორი სარჩელისგან. პირველი სასარჩელო მოთხოვნა მოიცავს: მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან ყოველთვიური ხელფასის 5220 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) 4200 (ხელზე ასაღები). აღნიშნული სარჩელი ეხება 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2019 წლის 11 აპრილამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას. საქმე გაგრძელდა მხოლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში. შესაბამისად, როდესაც სააპელაციო სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოებები დაადგინა და განმარტა (შეტყობინების ჩაბარების საკითხი) ეს უნდა შეეხოდა წინა სარჩელიდან დარჩენილ დავას განაცდურის დაკისრების ნაწილში. სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში მოპასუხის მოთხოვნით, დავის საგნის არარსებობის გამო შეწყდა (მოპასუხემ ძალდაკარგულად გამოაცხადა ბრძანება) საქმის წარმოება და მოსარჩელე აღადგინეს სამსახურში. შესაბამისად, სასამართლოს პირველ სარჩელზე, საქმეში წარმოდგენილ გარემოებებსა და მტკიცებულებებზე დაყრდნობით უნდა ემსჯელა და მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელისთვის 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2019 წლის 11 აპრილამდე ასანაზღაურებელი იძულებითი განაცდურის ოდენობაზე;

24.3. მეორე სასარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელემ მოითხოვა, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანების ბათილად ცნობა და მოსარჩელის აღდგენა მთავარი ბუღალტერის პოზიციაზე. ასევე, მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 12 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიური ხელფასის 5220 (დარიცხული) ლარის ხელზე მისაღები 4200 ლარის გათვალისწინებით. აღნიშნულ სასარჩელო მოთხოვნასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 11 აპრილის შემდეგ მხარეების მიერ წარმოდგენილ მასალებზე და არგუმენტებზე დაყრდნობით უნდა ემსჯელა;

24.4. კასატორის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოიყენება გამონაკლის და კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეს არასდროს დაურღვევია შინაგანანესი და მის მიმართ

არ ყოფილა გამოყენებული რომელიმე დისციპლინური სახდელი. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა და გამოიყენა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. სშკ-ით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტურად შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით;

24.5. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს გადანყევტილება ენიშნაღმდეგება უზენაესი სასამართლოს დადგენილ პრაქტიკას, არასწორად არის გამოყენებული და განმარტებული საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი. სასამართლომ არ გამოიყენა სშკ-ის 37-ე მუხლი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტში მოქმედი რედაქცია), რომელიც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს. განსახილველ შემთხვევაში სადავო 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. კასატორი უთითებს საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკაზე, რომლითაც განმარტებულია, რომ პრიორიტეტულია შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნება; ასევე – დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპზე, რომლის თანახმადაც ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში მოქმედი „ultima ratio“-ს პრინციპის თანახმად, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე საჭიროა დარღვევასა და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცვა. ასევე გადაცდომის შემთხვევაში არჩეულ უნდა იქნეს გადაცდომის პროპორციული დასჯის მექანიზმი;

24.6. უდავოა, რომ მოსარჩელე 2013 წლის 1 აპრილიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. დამსაქმებლის 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანებით მოსარჩელე პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლდა თანამდებობიდან. იმის გამო, რომ ბრძანების გამოცემის საფუძველად მითითებული დასაქმებულის წერილობითი განცხადება არ არსებობდა, მოპასუხემ 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით ძალდაკარგულად გამოაცხადა მისივე 2018

ნლის 15 ოქტომბრის ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე და იმავე თარიღიდან აღადგინა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე არსებული მდგომარეობა. 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანებით მოსარჩელე კვლავ გათავისუფლდა სამსახურიდან, რასაც, მოპასუხის (დამსაქმებლის) მტკიცებით, საფუძვლად დაედო სამუშაო მოვალეობების შეუსრულებლობა;

24.7. პირველი კასატორის (ყოფილი დასაქმებულის) განმარტებით, 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით მოპასუხემ გააუქმა მის მიერ 2018 წლის 15 ოქტომბერს გამოცემული ბრძანება და აღადგინა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა. მიუხედავად მოპასუხის მტკიცებისა, რომ აღნიშნულის შესახებ ინფორმირების მიზნით მოსარჩელეს გაეგზავნა შეტყობინებები, ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ მოიპოვება. ამას ის გარემოებაც ადასტურებს, რომ 2018 წლის ნოემბრის შემდეგ 2019 წლის 11 აპრილამდე მოპასუხეს რაიმე გადაწყვეტილება არ მიუღია. ამ პერიოდში მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლების გამო შრომით მოვალეობებს არ ასრულებდა. 2019 წლის 11 აპრილს გამართულ სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა აღდგენილი იყო და აღარ არსებობდა დავის საგანი და ამ საფუძვლით შეწყდა საქმის წარმოება. შესაბამისად, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ 2019 წლის 11 აპრილამდე დასაქმებულის ინფორმირებულობა სამუშაოზე აღდგენასა და სამსახურში გამოცხადების ვალდებულებაზე გავლენას ვერ მოახდენდა მოპასუხის 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანების კანონიერებაზე. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე ირკვევა, რომ 2018 წლის 29 ნოემბრიდან 2019 წლის 11 აპრილამდე მოსარჩელის მიერ სამსახურში გამოუცხადებლობა არ გამხდარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება დამსაქმებელმა მიიღო სხდომის გამართვიდან მეორე დღეს – 2019 წლის 12 აპრილს ისე, რომ დროის აღნიშნულ მონაკვეთში მოსარჩელის მიერ ვალდებულების იმგვარ დარღვევას, რასაც შეეძლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა გამოეწვია, ადგილი არ ჰქონია. ასეთ პირობებში, ქმედების სიმძიმის შეფასებისა და მისგან გამომდინარე შედეგების დადგენის მიზნებით, მოსარჩელის მიერ დაკისრებული სამუშაოს შეუსრულებლობა, მისი გამომწვევი მიზეზების გათვალისწინებით, ვერ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად;

24.8. მოპასუხის მტკიცებასთან დაკავშირებით, რომ თავად მოსარჩელე ადასტურებდა სამუშაოებზე დაბრუნების ნების არარსებობას (რამაც მისი გათავისუფლება განაპირობა), მოსარჩელემ განმარტა, რომ როდესაც მხარეთა შორის ჯერ კიდევ არ იყო ამოწურული 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების საფუძველზე არსებული პირველი დავა და მო-

სარჩელე მოპასუხის მიერ 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანების გამოცემას (15.10.2018წ. ბრძანების ძალადაკარგულად ცნობის შესახებ) არ მიიჩნევა მისი დარღვეული უფლების აღდგენის საკმარის საშუალებად, სასამართლოში საქმის განხილვის პროცესში გაკეთებული მისი ზეპირი განმარტებები, მათ შორის, მორიგების შეთავაზებულ პირობებზე უარი, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის წერილობითი განცხადების წარდგენის გარეშე, არ ქმნიდა საკმარის და კანონიერ საფუძველს დასკვნისთვის, რომ მოსარჩელე უარს აცხადებდა მოვალეობების შესრულებაზე;

24.9. პირველი კასატორი ასევე განმარტავს, რომ 2019 წლის 16 აპრილს (აღსანიშნავია, რომ 2019 წლის 11 აპრილი იყო ხუთშაბათი, 12 აპრილი-პარასკევი, შესაბამისად, 13-14 აპრილი შაბათ-კვირა, უქმე დღეები, ხოლო 15 აპრილი, როდესაც დეკლარაციების წარდგენა ხდება, დროებით აყვანილი ბუღალტერი დახურავდა თვეს და შემდეგ დასაქმებული გააგრძელებდა მუშაობას) გამოცხადდა სამსახურში, რაც მოპასუხე მხარესთან (დამსაქმებელთან) შეთანხმებული დღე იყო, სწორედ მაშინ ეცნობა 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანებით სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. პირველი კასატორის განმარტებით მას დამსაქმებლისთვის წერილობით არ მიუმართავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და არ არის გამოვლენილი სშკ-ის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით დადგენილი წინაპირობა;

24.10. პირველი კასატორი განმარტავს, რომ იმ გარემოებებზე დაყრდნობით, რაც მან 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის (პირადი განცხადების) საპასუხოდ განმარტა, მას წერილობით არ მიუმართავს დამსაქმებლისთვის და არც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნება გამოუვლენია. საქმეში არ არსებობს მისი განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და ვერც მოპასუხის (დამსაქმებლის) მოწმეებმა დაადასტურეს მოსარჩელის სამსახურიდან წასვლის სურვილი. დასაქმებული უკანონოდ და იძულებით გაათავისუფლა მოპასუხემ სამსახურიდან, რაც მოპასუხისავე ქმედებით დასტურდება, როდესაც უკანონოდ ცნო თავისივე 2018 წლის 15 ოქტომბრის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება;

24.11. კასატორი უთითებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 8.3 პუნქტზე, სადაც აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს მიეცა სახელფასო ანაზღაურება – 2024 ლარი, ასევე 2018 წლის 2 ნოემბერს ჩაერიცხა ნახევარი თვის კომპენსაცია – 2100 ლარი. ასევე, დამსაქმებელი მზად არის მოსარჩელეს აუნაზღაუროს 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2018 წლის 29 ნოემბრამდე იძულებით განაცდურის თანხა. პირველ კასატორს მიაჩნია, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, ყოველგვარი გამოკვლევის და ანალიზის საფუძველზე, დადგენილად არის მიჩნეუ-

ლი ისეთი ფაქტობრივი გარემოება, რომელიც მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა. გაურკვეველია, რას ნიშნავს შესაბამისი სახელფასო ანაზღაურება, სამსახურიდან იძულებით გათავისუფლებამდე შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება, თუ ანაზღაურება, რომელიც ეძლევა დასაქმებულს პირადი განცხადების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი მზად იყო მოსარჩელისთვის აენაზღაურებინა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2018 წლის 29 ნოემბრამდე იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანი. დასაქმებული მიიჩნევს, რომ იძულებითი მოცდენა გამოწვეული იყო დამსაქმებლის უკანონო ქმედებით და დამსაქმებლის მიერ 2018 წლის 29 ნოემბერს თავისივე ბრძანების ძალდაკარგულად ცნობა ვერ აღმოფხვრიდა იძულებით მოცდენას. სასამართლოს უნდა გაეთვალისწინებინა გარემოება, რომ დამსაქმებელმა არ და ვერ აღმოფხვრა იძულებითი მოცდენის ფაქტი. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დგინდება მოსარჩელის მიერ შეტყობინების მიღებისა და გაცნობის ფაქტი. მოპასუხეს არ წარუდგენია დოკუმენტები, რომლებიც განსაზღვრავდნენ ზემოხსენებულ ფაქტობრივ გარემოებაში მითითებული თანხების დანიშნულებას. მოპასუხემ ასევე ვერ დაადასტურა ბრძანების გაუქმებისა და სამუშაოზე აღდგენის მოსარჩელისთვის ინფორმაციის მიწოდების ფაქტი. ერთადერთ მტკიცებულებას წარმოადგენს ფოსტის პასუხი, რომ გზავნილი ადრესატს არ ჩაბარდა. ამის შემდეგ მხარეს არ ჰქონია მცდელობა კანონით დადგენილი საშუალებებით მიეწოდებინა ინფორმაცია მოსარჩელისთვის;

24.12. პირველი კასატორის პრეტენზია ეხება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 8.4 პუნქტს, რომლითაც არ არის გამიჯნული, რომ რეალურად საქმეთა გაერთიანების შედეგად დასაქმებულის ორი სარჩელი განიხილება. კასატორი საკასაციო სასამართლოს ყურადღებას მიიქცევს იმ გარემოებაზე, რომ პირველი სასარჩელო მოთხოვნაა 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2019 წლის 11 აპრილამდე იძულებითი განაცდურის დაკისრება მოპასუხისათვის; მეორე სასარჩელო მოთხოვნა კი იმას უკავშირდება, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი დამსაქმებლის 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ, როგორც დაუსაბუთებელი და უკანონო, უნდა მოხდეს სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორედ ასე გამიჯნა სასარჩელო მოთხოვნები და თითოეულ მოთხოვნასთან დაკავშირებით დამოუკიდებლად იმსჯელა და მიიღო გადაწყვეტილება, რაც სწორია და დასაბუთებული;

24.13. პირველი კასატორის მიერ ასევე შედავებულია სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 8.7 პუნქტში ასახული გარემოება, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გაუგზავნა 2018 წლის 29 ნოემბრის წე-

რილი და აცნობა, რომ ეგზავნებოდა 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანება, რომლითაც ძალდაკარგულად იქნა ცნობილი 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2018 წლის 3 დეკემბრიდან, მოსარჩელეს დაევალა შრომითი ვალდებულების შესრულება. მოსარჩელეს წერილი გაეგზავნა 2018 წლის 30 ნოემბერს საქართველოს ფოსტის მეშვეობით, საფოსტო შეტყობინებით ირკვევა, რომ გზავნილი ადრესატს ვერ ჩაბარდა. აღნიშნული გარემოება სასამართლომ არ გაითვალისწინა და არ გამოარკვია, რატომ არ გამოიყენა მოპასუხემ განმეორებით კანონით (საპროცესო კანონმდებლობით) დადგენილი ფოსტით შეტყობინების ჩაბარების საშუალება და რატომ გადაწყვიტა დამსაქმებელმა გამოეყენებინა შეტყობინების ისეთი საშუალება, რომელიც მხარეებს შორის არ იყო განსაზღვრული ინფორმაციის გასაცვლელად;

24. 14. კასატორი სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 8.8 პუნქტში მითითებულ გარემოებას, რომ 2018 წლის 30 ნოემბერს 16:25 წუთზე დამსაქმებელი კომპანიის დირექტორმა ელექტრონული ფოსტიდან მოსარჩელეს გაუგზავნა შეტყობინება და აცნობა, რომ უგზავნიდა დოკუმენტებს: 2018 წლის 29 ნოემბრის წერილს, ბრძანებას და საფოსტო გზავნილს. კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასახულ ფაქტებს, სადაც აღნიშნულია, რომ დასაქმებულს ბრძანება გაეგზავნა და ეცნობა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, რადგან არ არის დადგენილი მოსარჩელის მიერ ინფორმაციის მიღების ფაქტი. კასატორის მიაჩნია, რომ სასამართლომ გადაწყვეტილება უნდა დააფუძნოს მხოლოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს. არ არის დადასტურებული, რომ მოპასუხემ შეტყობინება გაგზავნა და ჩააბარა მოსარჩელეს, ვინაიდან მის მიერ შეტყობინების გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის. აღნიშნული ფაქტი პირველი ინსტანციის სასამართლომ გამოიკვლია და მოსარჩელის მიერ შეტყობინების მიღების ფაქტი არ დაადგინა, რაც არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ;

24. 15. კასატორი არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 8.9; 8.10; 8.11 პუნქტებში ასახულ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომლებითაც თითქოსდა დასტურდება, თუ რა ღონისძიებებს მიმართა მოპასუხემ მოსარჩელისთვის შეტყობინების ჩასაბარებლად, თუმცა აღნიშნული გარემოებებით და საქმეში წარმოდგენილი მასალებით არ დასტურდება, რომ დასაქმებულმა მიიღო გაგზავნილი ინფორმაცია. პირველი კასატორი, სსკ-ის 184-ე მუხლზე დაყრდნობით, განმარტავს, რომ ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი გზავნილის ჩაბარება დასტურდება ადრესატის მიერ გამგზავნისათვის ელექტრონული საშუალებით მიწოდებული დადასტურებით. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს

არ ჰქონდა სამართლებრივი საფუძველი, დაედგინა დასაქმებულის ინფორმირებულობა დამსაქმებლის მიერ ბრძანების გაუქმებისა და დასაქმებულის სამსახურში აღდგენის თაობაზე. ამასთან, მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები უნდა გავრცელებულიყო მხოლოდ 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2019 წლის 11 აპრილამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების გადასაწყვეტად. 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის ნაწილში საქმის წარმოება შეწყდა დავის საგნის არარსებობის გამო. ამასთან, თუ მოპასუხემ შესაბამისი საშუალების გამოყენებით და დადასტურებულად მოსარჩელეს ჩააბარა ბრძანება და დასაქმებულმა იცოდა აღნიშნულის შესახებ, მაშინ 2018 წლის ნოემბრიდან 2019 წლის აპრილამდე ხუთი თვე იყო გასული და მოპასუხეს შეეძლო დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლება, თუმცა მან 2019 წლის 11 აპრილს სხდომაზე მოითხოვა საქმის წარმოების შეწყვეტა და აღადგინა დასაქმებული თანამდებობაზე. შესაბამისად, პირველ სარჩელთან მიმართებით განსახილველი დარჩა მხოლოდ იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილი;

24.16. დასაქმებულის მორიგი საკასაციო პრეტენზია ეხება სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 8.13 პუნქტს, სადაც აღნიშნულია, რომ 2019 წლის 11 აპრილს გამართულ სხდომაზე დასაქმებულმა მხარი დაუჭირა საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ შუამდგომლობას დავის საგნის არარსებობის გამო, ვინაიდან საქმის განხილვის მომენტში სადავო ბრძანება ძალდაკარგულად იქნა ცნობილი და მოსარჩელესთან აღდგა შრომითი ურთიერთობა. პირველი კასატორი მიიჩნევს, რომ სასამართლომ სათანადოდ არ შეაფასა, რომ დამსაქმებელმა ფაქტობრივად აღიარა 2019 წლის 11 აპრილისთვის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის არარსებობა და დაადასტურა, რომ მის მიერ გაგზავნილი შეტყობინებები ადრესატამდე არ მისულა, შესაბამისად დასაქმებულს არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულება. ამის შემდეგ ფაქტობრივად 24 საათის გასვლისთანავე დამსაქმებელმა უკანონოდ გაათავისუფლა დასაქმებული;

24.17. პირველი კასატორი არ ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 8.14 პუნქტში აღნიშნულ გარემოებებს, რომ დასაქმებულმა საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ მოთხოვნას მხარი არ დაუჭირა, არც შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების და სამსახურში გამოცხადების სურვილი გამოუთქვამს. დასაქმებულის განმარტებით, ის დაეთანხმა შუამდგომლობას იმ ნაწილში, რომელიც სადავო აღარ იყო, კერძოდ, სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, ხოლო იძულებითი განაცდურის ნაწილში სარჩელი დარჩა განსახილველად. აღნიშნული გარემოების შემდეგ დასაქმებული და დამსაქმებელი შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებული სამსახურში 2019 წლის 16 აპრილს გამოცხადდებოდა, ხოლო მის-

ვლისთანავე ხელახლა გადასცეს გათავისუფლების ბრძანება. ამასთან, სასამართლო სსხდომაზე დამსაქმებლის განმარტება, რომ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა პირადი განცხადების საფუძველზე, ეწინააღმდეგება კომპანიის ბრძანებაში მითითებულ საფუძველს (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი);

24.18. პირველი კასატორის პრეტენზიის თანახმად, სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიკვლია, რატომ გათავისუფლდა დასაქმებული 2019 წლის 12 აპრილს თანამდებობიდან, როდესაც რამდენიმე საათით ადრე დამსაქმებელმა სასამართლოში დააფიქსირა, რომ არ არსებობდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიკვლია მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი, როდესაც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დგინდება, რომ ასეთ გარემოებას ადგილი არ ჰქონია. სააპელაციო სასამართლოს ასევე არ გამოუკვლევია, არსებობდა თუ არა დასაქმებულის გათავისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობა. მოპასუხეს სასამართლოსთვის არ წარუდგენია დასაქმებულის არსებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის დამადასტურებელი მტკიცებულება. სასამართლომ ყოველგვარი მტკიცებულების გარეშე, საკუთარი ინიციატივით დაადგინა, რომ არ არსებობდა დასაქმებულის აღდგენის შესაძლებლობა და მოპასუხეს არამართლზომიერი ქმედებისათვის შეუსაბამო კომპენსაცია დააკისრა;

24.19. პირველი კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 27-ე პუნქტში ასახულ მსჯელობას, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებიდან სახელშეკრულებო ურთიერთობის აღდგენამდე, 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 29 ნოემბრამდე, მოსარჩელე უფლებამოსილი იყო, მოეთხოვა იძულებითი განაცდური, როგორც დამსაქმებლის არამართლზომიერი გადაწყვეტილების შედეგად მიყენებული ზიანი. უდავოა, რომ 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანება უსაფუძვლო იყო. სააპელაციო სასამართლო იძულებითი განაცდურს ანგარიშობს უკანონო გადაწყვეტილების მიღებიდან მის გაუქმებამდე და არ ითვალისწინებს, რომ გაუქმების გადაწყვეტილება შეგნებულად არ ბარდებოდა მოსარჩელეს და არ ეძლეოდა სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების თაობაზე გადაწყვეტილება მოსარჩელეს სასამართლო პროცესამდე – 2019 წლის 11 აპრილამდე ჩაჰბარდა;

24.20. პირველი კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების 29-ე პუნქტს. საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოპასუხემ საქმის წარმოების შეწყვეტა იშუამდგომლა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველით, შესაბამისად, აღიარა მის მიერ მიღე-

ბული უკანონო გადაწყვეტილება, გააუქმა და აღადგინა დასაქმებული დაკავებულ თანამდებობაზე. ამავე დროს მოპასუხემ აღნიშნული განცხადებით, 2019 წლის 11 აპრილს სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე, აღიარა, რომ მოპასუხისთვის არ ჩაუბარებია სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების თაობაზე გადაწყვეტილება. აქედან გამომდინარე, სასამართლოს უნდა გამოეკვლია და შეეფასებინა 2019 წლის 11 აპრილიდან 2019 წლის 12 აპრილამდე რა სახის უხეშ დარღვევას ჰქონდა ადგილი, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელესთან კვლავ შეწყდა შრომითი ურთიერთობა;

24.21. პირველი კასატორი ასევე სადავოდ მიიჩნევს, სააპელაციო სასამართლოს მიერ სსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის არასწორად გამოყენებას საპროცესო ხარჯების განაწილებისას და მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უსაფუძვლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება. გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა მოსარჩელის სასარგებლოდ, მიუხედავად იმისა, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა თუ სრულად. სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა მიეღო მოსარჩელის წარმომადგენლის დახმარებისთვის გაწეულ ხარჯებთან დაკავშირებით და არა მოპასუხე მხარის მიერ გაწეულ ხარჯებზე, რომელიც მოსარჩელეს დაეკისრა.

25. მეორე კასატორმა (დამსაქმებელმა) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დასაქმებულის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე და, ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, შესაბამისად – დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნის სრულად უარყოფა;

25.1. მეორე კასატორის განმარტებით, მოცემულ საქმეზე მიმდინარეობდა ორი დამოუკიდებელი სასარჩელო წარმოება, რომელიც შემდეგ გაერთიანდა. 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე გადაწყვეტილება დამსაქმებელმა თავისივე ინიციატივით გააუქმა და დასაქმებული აღადგინა სამსახურში 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით. აღნიშნულ დავაზე საქმის წარმოება 2019 წლის 11 აპრილს შეწყდა ნაწილობრივ, დავის საფუძვლების არარსებობის გამო და სადავო დარჩა მხოლოდ განაცდურის ნაწილში. 2019 წლის 11 აპრილს დასაქმებული კვლავ გათავისუფლდა სამსახურიდან შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლით. აღნიშნული ბრძანება დასაქმებულმა გაასაჩივრა და ახალი დავა დაიწყო, რომელიც გაერთიანდა იმ სარჩელთან, რომელიც ეხებოდა 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობას;

25.2. მეორე კასატორის განმარტებით, 2019 წლის 11 აპრილის ბრძანებაზე პირველი ინსტანციის სასამართლომ 2021 წლის 30 მარტს დამ-

საქმებლის წინააღმდეგ მიიღო გადაწყვეტილება და დააკისრა 50 000 ლარი. აღნიშნული გადაწყვეტილება დამსაქმებელმა გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოში და 2021 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი სრულად დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება უზენაეს სასამართლოში გაასაჩივრა ორივე მხარემ, საკასაციო სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოებების სრულად გამოკვლევის მიზნით საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა სააპელაციო სასამართლოს. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ 2023 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დააკმაყოფილა მეორე კასატორის მოთხოვნა და დამსაქმებელს, დასაქმებულის სასარგებლოდ, დააკისრა 21 000 ლარის გადახდა;

25.3. მეორე კასატორის პრეტენზიის თანახმად, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ (საქმეზე №ას-1204-2021, 6.12.2022წ.) არ გამოიკვლია 2018 წლის 29 ნოემბრიდან 2019 წლის 12 აპრილამდე ხუთთვიანი პერიოდი, რამაც გამოიწვია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება. დამსაქმებლის განმარტებით, მნიშვნელოვანია უზენაესი სასამართლოს განმარტება, „დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2018 წლის ნოემბრის შემდეგ სამსახურობრივ მოვალეობას არ ასრულებდა/არ ცხადდებოდა სამსახურში“. თუ აღნიშნული ფაქტი უზენაესი სასამართლოს მიერ დადასტურებულია, მაშინ გაუგებარია იმავე სასამართლოს მსჯელობა „დამსაქმებელს, მიუხედავად იმისა, იცოდა თუ არა დასაქმებულმა 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანების შესახებ, დასაქმებულის მოქმედების საპირწონედ რაიმე ღონისძიება არ გამოუყენებია. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც სასამართლომ დააკმაყოფილა დავის საგნის არარსებობის გამო, საქმის წარმოების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შუამდგომლობა, მეორე დღეს – 2019 წლის 12 აპრილს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა, გასათვალისწინებელია, რომ მითითებულ პერიოდში დასაქმებულის მიერ სამსახურობრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა არ დასტურდებოდა“. მეორე კასატორი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მსჯელობა არასწორია და არ შეესაბამება ფაქტობრივ გარემოებებს;

25.4. მეორე კასატორის (დამსაქმებლის) განმარტებით, უზენაესმა სასამართლომ (საქმეზე №ას-1204-2021, 6.12.2022წ.) ჩათვალა თითქოს ერთი დღის ინტერვალში გათავისუფლდა დასაქმებული და ამ ერთ დღეში უხეში დარღვევა არ დაფიქსირებულა. თუმცა, 2018 წლის 29 ნოემბრიდან 2019 წლის 12 აპრილამდე დასაქმებულს გაეგზავნა 170 შეტყობინება, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2018 წლის 15 ოქტომბერს მიღებული ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, ყველა არსებული საშუალებით. შეტყობინება შეიცავდა გაფრთხილებას სამსახურში გამოუცხადებლობის შედეგებზე. ასევე, მტკიცებულებებით დადასტუ-

რებულია, რომ დასაქმებული ამ შეტყობინებებს გაეცნო და იცოდა მათი შინაარსი, შესაბამისად, დამსაქმებელი კომპანია მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე შეგნებულად არიდებდა თავს შეტყობინების ჩაბარებას. ამასთან, პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარმოდგენილია CD დისკი, სადაც კანონის სრული დაცვით ჩანერილია დამსაქმებლის წარმომადგენლის უ. ქ-ას საუბარი, დასაქმებულის წარმომადგენელთან ი. ც-ძესთან, თუმცა ის თავს არიდებს საუბარს, თიშავს ტელეფონს და შემდეგ ბლოკავს უ. ქ-ას ნომერს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, 5 თვის განმავლობაში 170 შეტყობინების და 5 თვის შემდეგ 2019 წლის 11 აპრილის სხდომაზე 15:37 საათზე გაკეთებული განცხადების საფუძველზე, რომ შეუძლებელი იყო სამსახურში დაბრუნება მომხდარის გამო და იმის გათვალისწინებით, რომ ამავე სხდომაზე 15:39 საათზე მოსარჩელემ განაცხადა, რომ იგი ვერ შეძლებდა მუშაობას დამსაქმებელთან და აღარ ითხოვდა აღდგენას, ამასთან დამსაქმებლის მოთხოვნაზე, გამოცხადებულიყო სამსახურში, მან უარი განაცხადა, დასაბუთებულია დამსაქმებლის საკასაციო პრეტენზია. დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ დასაქმებული შეგნებულად არიდებდა თავს შეტყობინების ჩაბარებას, მას არ სურდა სამსახურში დაბრუნება და ერთადერთი ინტერესი ფინანსური სარგებლის მიღება იყო, აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

25.5. მეორე კასატორი არ ეთანხმება უზენაესი სასამართლოს განჩინების 27-ე პუნქტში (საქმე №ას-1204-2021; იხ წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-4 პუნქტი) ასახულ მსჯელობას, რომელსაც იზიარებს სააპელაციო სასამართლოც, რომ „ვინაიდან მოსარჩელემ გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, სარჩელის აღძვრის შემდეგ დავის გადაწყვეტამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში. დასაქმებულის აღნიშნული მოქმედების საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელს საქმის წარმოების შეწყვეტამდე რაიმე სამართლებრივი გადაწყვეტილება არ მიუღია“. დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ დასაქმებულისთვის 5 თვის განმავლობაში 170 შეტყობინების გაგზავნა გამორიცხავს დამსაქმებლის უმოქმედობას და უსაფუძვლოა დასკვნა, რომ დასაქმებული ბრძანების გასაჩივრების გამო, დავის დასრულებამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მითითებები (საქმეზე №ას-1204-2021), ისე სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები არასწორ მსჯელობებს ეფუძნება. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო სასამართლომ სარწმუნოდ მიიჩნია დასაქმებულის მიერ შეტყობინებების ჩაბარებისგან თავის არიდების დამადასტურებელი, ასევე მისი ჩაბარების და გაცნობის მტკიცებულებები, მაინც მიიღო აღნიშნულის საწინააღმდეგო გადაწყვეტილება.

25.6. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მეორე კასატორი მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის სარჩელს სრულად უნდა ეთქვას უარი დაკმაყოფილებაზე, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება დაფუძნებულია არასწორ სამართლებრივ და ფაქტობრივ გარემოებებზე.

26. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მოსარჩელისა და მოპასუხის საკასაციო საჩივრები დასაშვებად ცნო და მიიღო არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო, მხარეთა მოსაზრებებისა და არგუმენტების შესწავლის, საკასაციო საჩივრების დასაბუთებულობისა და საქმის მასალების შესწავლის გზით, საქმის არსებითად განხილვის ეტაპზე, მივიდა დასკვნამდე, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს პირველი კასატორის (მოსარჩელის/ყოფილი დასაქმებულის) საკასაციო საჩივარი, შესაბამისად – სარჩელი, რაც გამორიცხავს მეორე კასატორის (დამსაქმებელი კომპანიის) საკასაციო საჩივრის არგუმენტების გაზიარებას, რის გამოც უარყოფილია. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს, კერძოდ, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხე კომპანიისათვის 2018 წლის 3 დეკემბრიდან 2019 წლის 11 აპრილის ჩათვლით იძულებითი მოცდენისათვის სახელფასო ანაზღაურების უარყოფის ნაწილში და უვადო შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტისათვის მოსარჩელისათვის მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, შესაბამისად, მხარეთა შორის სახელმწიფო ბაჟის განაწილების ნაწილში და ამ ნაწილში საკასაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადანყვეტილება, დანარჩენ ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება, როგორც დასაბუთებული და კანონიერი, უცვლელად უნდა დარჩეს.

27. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). 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 სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველმა კასატორმა (მოსარჩელემ) წარმოადგინა ნაწილობრივ დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით სა-

აპელაციო სასამართლოს მხრიდან ნაწილობრივ არასწორი სამართლებრივი შეფასების თაობაზე, ხოლო მეორე კასატორმა (მოპასუხე/დამსაქმებელმა კომპანიამ) ვერ დაადასტურა თავისი საკასაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთებულობა.

28. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სავსებით საკმარისია შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მისაღებად და ასევე მართებულად არის განსაზღვრული სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, რომელიც შრომითსამართლებრივი დავიდან გამომდინარეობს, შესაბამისად, არ ვლინდება ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოსათვის, სსსკ-ის 412-ე მუხლის თანახმად, საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საპროცესოსამართლებრივი საფუძველი.

29. საკასაციო სასამართლო, უპირველეს ყოვლისა, პირველი კასატორის (ყოფილი დასაქმებულის/მოსარჩელის) საკასაციო საჩივარზე იმსჯელებს, რადგან მისმა ნაწილობრივ დასაბუთებულმა პრეტენზიებმა საფუძველი გამოაცალა მეორე კასატორის (დამსაქმებელი კომპანიის/მოპასუხის) შედავებას.

30. მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია წინამდებარე გადაწყვეტილების 6.1-6.14 ქვეპუნქტებში ასახული გარემოებები. პირველი კასატორის (მოსარჩელის) საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია გამოვლენილია თუ არა ყოფილი დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა 2018 წლის 3 დეკემბრიდან 2019 წლის 11 აპრილამდე და თუ ამგვარი სამართლებრივი შეფასება მოსარჩელის სასარგებლოდ გადაწყდება, მაშინ დგება ორგანული კანონით განსაზღვრული ანაზღაურების გაცემის ვალდებულება. ამ იურიდიული კვალიფიკაციის მიზნებისათვის კი, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებების მიხედვით, უნდა შეფასდეს, ჩაბარდა თუ არა მოსარჩელეს დამსაქმებლის შეტყობინება ამ უკანასკნელის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 15 ოქტომბერს მიღებული ბრძანების (დასაქმებულის პირადი განცხადებით გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობისა და პირვანდელ სამუშაოზე იმავე წლის 3 დეკემბრიდან აღდგენის თაობაზე.

31. ზემოხსენებულ საკითხთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ამავე სასამართლოს 2022 წლის 6 დეკემბრის განჩინებაზე (საქმეზე №ას-1204-2021), რომლითაც საქმე სავალდებულო სამართლებრივი მითითებებით დაუბრუნდა სააპელაციო სასამართლოს. საკასაციო სასამართლოს დასახელებულ განჩინებაში განმარტებულია, რომ „2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანებით, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, რასაც არ დაეთანხმა მოსა-

ჩელე და სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით. დამსაქმებლის 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით კი, ძალადაკარგულად გამოცხადდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანება და იგი აღდგენილ იქნა ბუღალტრის თანამდებობაზე. დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2018 წლის ნოემბრის შემდგომ სამსახურებრივ მოვალეობას არ ასრულებდა/არ ცხადდებოდა სამსახურში. დამსაქმებელს, მიუხედავად იმისა, იცოდა თუ არა დასაქმებულმა 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანების შესახებ, დასაქმებულის მოქმედების საპირწონედ რაიმე ღონისძიება არ გამოუყენებია. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც სასამართლომ დააკმაყოფილა დავის საგნის არარსებობის გამო საქმისწარმოების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შუამდგომლობა, მეორე დღეს – 2019 წლის 12 აპრილს, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა, გასათვალისწინებელია რომ მითითებულ პერიოდში დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა არ დასტურდებოდა. მოსარჩელემ, ვინაიდან გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, სარჩელის აღძვრის შემდეგ დავის გადაწყვეტამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში; დასაქმებულის აღნიშნული მოქმედების საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელს საქმისწარმოების შეწყვეტამდე რაიმე სამართლებრივი გადაწყვეტილება არ მიუღია“ (იხ. ზემოთ დასახელებული განჩინების 26-27 პუნქტები). საკასაციო სასამართლო აქვე იმასაც აღნიშნავს, რომ ამავე სასამართლოს 2022 წლის 6 დეკემბრის განჩინებას (საქმეზე №ას-1204-2021) მეორე კასატორიც (მოპასუხე) იშველიებს თავისი პოზიციის გასამყარებლად და განჩინების სამართლებრივი მოტივაციის მხოლოდ ამ ნაწილს მოიხმობს „ვინაიდან მოსარჩელემ გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, სარჩელის აღძვრის შემდეგ დავის გადაწყვეტამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში. დასაქმებულის აღნიშნული მოქმედების საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელს საქმის წარმოების შეწყვეტამდე რაიმე სამართლებრივი გადაწყვეტილება არ მიუღია“. აქედან გამომდინარე დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ დასაქმებულისთვის 5 თვის განმავლობაში 170 შეტყობინების გაგზავნა გამორიცხავს დამსაქმებლის უმოქმედობას და უსაფუძვლოა დასკვნა, რომ დასაქმებული ბრძანების გასაჩივრების გამო, დავის დასრულებამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 25.5 ქვეპუნქტი).

32. საკასაციო სასამართლო პირველი კასატორის პრეტენზიას იმ ნაწილში, რომ დასაქმებულს/მოსარჩელეს არ ჩაბარებია კანონით დადგენილი წესით დამსაქმებლის ბრძანება 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების იმავე წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით ძალადაკარგულად ცნობისა და 3 დეკემბრიდან მოსარჩელის სამსახურში გამოცხადების დავალე-

ბულების შესახებ იზიარებს, შესაბამისად, მეორე კასატორის პრეტენზიას ამ საკითხზე შედავებასთან დაკავშირებით უარყოფს.

33. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებას და დასკვნას, რომ „მოპასუხემ გამოიყენა ყველა შესაძლო ღონისძიება მოსარჩელის (დასაქმებულის) ინფორმირებისთვის, რომ გამოცხადებულიყო სამსახურში და გაეგრძელებინა მუშაობა. კერძოდ, დასაქმებულს შეტყობინება გაეგზავნა როგორც ფოსტით, ასევე, ელექტრონული, სატელეფონო თუ სხვა საკომუნიკაციო საშუალებებით, ხოლო ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე არ ეცნობოდა შეტყობინებებს და არ ცხადდებოდა სამსახურში, გამორიცხავს დამსაქმებლის ბრალს. შესაბამისად, არ არსებობდა მითითებულ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი“ (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-13 პუნქტი). საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მასალების, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და საკასაციო სასამართლოს 2022 წლის 6 დეკემბრის (საქმე №ას-1204-2021) განჩინების სამართლებრივი მითითების ფარგლებში, რომ დასაქმებულის მიერ სამსახურში გამოუცხადებლობის საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელ კომპანიას, სასამართლოს 2019 წლის 11 აპრილის განჩინებით საქმისწარმოების შეწყვეტამდე, რაიმე სამართლებრივი გადაწყვეტილება არ მიუღია დასაქმებულთან (მოსარჩელესთან) მიმართებით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 31-ე პუნქტი), შესაძლებელია მოცემული გარემოების განსხვავებული სამართლებრივი შეფასება, რადგან საკასაციო სასამართლო არ ადგენს ფაქტობრივ გარემოებებს. საკასაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ 2018 წლის 15 ოქტომბრიდან 2019 წლის 11 აპრილამდე (სანამ პირველი ინსტანციის სასამართლოს სხდომა არ შედგა) მოსარჩელისათვის უცნობი იყო (არც ობიექტურად დასტურდება 2018 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილების მოსარჩელისათვის ჩაბარების ფაქტი და არც სუბიექტურად შეიძლებოდა აღნიშნული სცოდნოდა მოსარჩელეს), თითქოსდა დასაქმებულის პირადი განცხადებით გათავისუფლების შესახებ, დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების, ამ უკანასკნელისავე ინიციატივით, გაუქმებისა და 2018 წლის 3 დეკემბრიდან დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის ფაქტი.

34. საკასაციო სასამართლო მოსარჩელის მხრიდან სადავო გარემოების ობიექტურად არცოდნას აფუძნებს იმას, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი უტყუარი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხემ ჩააბარა 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანება და წერილი, რომელშიც მითითებულია, რომ მოსარჩელეს 2018 წლის 3 დეკემბრიდან ევალება შეუდგეს პრომითი ვალდებულებების შესრულებას. სააპელაციო სასამარ-

თლოს დასკვნას, რომ „დასაქმებულს შეტყობინება გაეგზავნა როგორც ფოსტით, ასევე, ელექტრონული, სატელეფონო თუ სხვა საკომუნიკაციო საშუალებებით, ხოლო ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე არ ეცნობოდა შეტყობინებებს და არ ცხადდებოდა სამსახურში, გამორიცხავს დამსაქმებლის ბრალს. შესაბამისად, არ არსებობდა მითითებულ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი“ (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 6.10 ქვეპუნქტი) საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს და მოცემული ფაქტობრივი გარემოების განსხვავებული სამართლებრივი შეფასება იმას ეფუძნება, რომ დამსაქმებელი კომპანიის ნება არასწორად შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის აღდგენაზე უშუალოდ დასაქმებულს არ მისვლია. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 8.7 პუნქტში მითითებული გარემოება, რომ 2018 წლის 30 ნოემბერს საქართველოს ფოსტის საშუალებით გაეგზავნა მოსარჩელეს სამსახურში აღდგენის თაობაზე ბრძანება, თუმცა ადრესატს ვერ ჩაბარდა მიზეზით „მისამართზე არავინ დახვდა“, არ აკმაყოფილებს მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნას გზავნილის ადრესატისათვის, სულ ცოტა, ორჯერ გაგზავნის ვალდებულების თაობაზე (სსსკ-ის 73.1 მუხლი).

35. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, შრომის კანონმდებლობის ფუნდამენტური პრინციპი იმაში მდგომარეობს, რომ დასაქმებულის წესთა უპირატესობის პრინციპი – „favor prestatoris“ მოქმედებს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.). მოქმედი მართლწესრიგი ეფუძნება იმის დადასტურებას, რომ გზავნილის/შეტყობინების ადრესატისათვის ჩაბარება უნდა დასტურდებოდეს უტყუარი მტკიცებულებით, რაც სსსკ-ის 184-ე მუხლით წესრიგდება, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მეორე წინადადებით დადგენილია, რომ „ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი სასამართლო გზავნილის ჩაბარება დასტურდება ადრესატის მიერ ელექტრონული საშუალებით მიწოდებული დადასტურებით“ (იხ. სუსგ-ები №ას-555-526-2015, 23.10.2015წ; №ას-538-511-2014, 24.12.2015წ; №ას-811-2020, 24.02.2021წ.). მოხმობილი საპროცესო სამართლებრივი მოწესრიგება გამოიყენება არა მხოლოდ სასამართლოს მხრიდან ან სამართალწარმოების მონაწილე პირთა მიერ გზავნილის/შეტყობინების ადრესატისათვის ჩაბარების მიზნებისათვის, არამედ ზოგადად ერთი მხარის მიერ მეორის ჯეროვანი ინფორმირების თვალსაზრისით, მით უფრო, როდესაც უკანონოდ შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობა თვითონვე „გამოასწორა“, აღადგინა დამსაქმებელმა და რადგან დაუყოვნებლივ ითხოვდა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ვალდებულებების შესრულებას,

დამსაქმებელსვე ევალებოდა იმის დადასტურება, რომ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების/აღდგენის თაობაზე მის მიერ გამოვლენილი ნება მიუვიდა ადრესატს. საკასაციო სასამართლო აქვე იმასაც აღნიშნავს, რომ კონკრეტული ადრესატის – მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების აღდგენის თაობაზე გამოხატული ნების გადაცემად და მოსარჩელის ჯეროვან ინფორმირებად არ უნდა იქნეს მიჩნეული ელექტრონული ფოსტით, მობილურ ტელეფონზე სხვადასხვა აპლიკაციების გამოყენებით გაგზავნილი შეტყობინებები და გზავნილის ჩაბარება ვერ დაკვალიფიცირდება შესაბამისი აპლიკაციის მანიშნებლით რადგან სსსკ-ის 184.3 მუხლის მოწესრიგებიდან გამომდინარე უნდა განიმარტოს, რომ ელექტრონული ფოსტით, მობილური ტელეფონით თუ სხვა თანამედროვე ციფრულ-ტექნიკური ინსტრუმენტებით გაგზავნა საჭიროებს ადრესატის მხრიდან დადასტურებას, შესაბამისი მანიშნებლის ტექნიკური „ჩვენება“, რომ ადრესატმა მიიღო შეტყობინება, არ არის საკმარისი ინფორმაციის/გზავნილის ჩაბარების დასამტკიცებლად; შესაბამისად, ამ ნაწილში არ არის გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 6.10 ქვეპუნქტი).

36. საკასაციო სასამართლო მოსარჩელის მხრიდან დამსაქმებლის გზავნილის სუბიექტურ არცოდნას უკავშირებს იმ გარემოებას, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში დასაქმებულის მიერ 2018 წლის 15 ნოემბერს წარდგენილი სარჩელის პასუხად 2018 წლის 30 ნოემბერს შეტანილი წერილობით შესაგებელს ერთვის მოსარჩელისათვის გაგზავნილი 2018 წლის 29 ნოემბრის წერილის ასლი და მოსარჩელისათვის განკუთვნილი გზავნილის ფოსტისათვის 2018 წლის 30 ნოემბერს ჩაბარების ქვითარი, ხოლო შემდეგ 2019 წლის 23 იანვარს მოპასუხეს სასამართლოსთვის წარდგენილი აქვს განცხადება, რომელსაც ერთვის მოსარჩელისათვის შეტყობინებების გაგზავნის დოკუმენტაცია 60 ფურცლად, თუმცა, მათ შორის არ არის დასტური, რომ მოსარჩელემ ჩაიბარა დოკუმენტურად ან ელექტრონულად და დაადასტურა შეტყობინების მიღება.

37. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივად არაა დამაჯერებელია, რომ დამსაქმებელი, რომელიც მოსარჩელისაგან მოითხოვდა 2018 წლის 3 დეკემბრიდან შრომითი ვალდებულებების დაუყოვნებლივ შესრულებას, კმაყოფილდება ისეთი არაერთი შეტყობინებით, რომლის ჩაბარების დასტური არ გააჩნია, ამასთან, მისთვის ცნობილია დასაქმებულის მიერ სასამართლოში ინიცირებული დავის შესახებ; კიდევ უფრო არასარწმუნოა ის გარემოება, რომ თუ დასაქმებულს მიაჩნდა, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად იყო ინფორმირებული შრომით ურთიერთობაში დაბრუნების შესახებ და 2018 წლის 3 დეკემბრიდან

არიდებდა თავს ვალდებულებების შესრულებას, არ ცხადდებოდა სამსახურში, რატომ უგზავნიდა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სხვადასხვა შეტყობინებას არაერთი ტექნიკური საშუალებით და ასეთი „დაჟინებით“, რატომ და რას ელოდებოდა 2019 წლის 11 აპრილამდე, სანამ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოსამზადებელი სხდომა არ დანიშნა. სწორედ ამიტომ მიუთითა საკასაციო სასამართლომ თავის 2022 წლის 6 დეკემბრის განჩინებაში „დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2018 წლის ნოემბრის შემდგომ სამსახურებრივ მოვალეობას არ ასრულებდა/არ ცხადდებოდა სამსახურში. დამსაქმებელს, მიუხედავად იმისა, იცოდა თუ არა დასაქმებულმა 2018 წლის 29 ნოემბრის ბრძანების შესახებ, დასაქმებულის მოქმედების საპირწონედ რაიმე ღონისძიება არ გამოუყენებია. მოსარჩელემ, ვინაიდან გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, სარჩელის აღძვრის შემდეგ დავის გადანყევტამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში; დასაქმებულის აღნიშნული მოქმედების საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელს საქმისწარმოების შეწყვეტამდე რაიმე სამართლებრივი გადანყევტილება არ მიუღია“ (იხ. სუსგ №ას-1204-2021; 26-ე-27-ე პუნქტები).

38. საკასაციო სასამართლომ დასაქმებულის წესთა უპირატესობის პრინციპზე მიუთითა (იხ. წინამდებარე გადანყევტილების 35-ე პუნქტი), რა დროსაც დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვის შეფასება სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით უნდა მოხდეს. მოცემულ შემთხვევაში სამართლებრივად უნდა შეფასდეს, რამდენად კეთილსინდისიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულისათვის ინფორმაციის ჩაბარების თვალსაზრისით, რაც დასაქმებულთან აღდგენილი შრომითი ურთიერთობისა და სამსახურში დაუყოვნებლივ გამოცხადების თაობაზე არაერთი შეტყობინების გაგზავნას ეხება; დამსაქმებელი კომპანიის მიერ ინფორმაციის გაგზავნის ღონისძიებები რამდენად აკმაყოფილებს კეთილსინდისიერების სტანდარტს გონივრულად მოაზროვნე, სალი დამკვირვებლის თვალსაწიერით და საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებები თუ იძლევა დასაქმებულის ჯეროვნად ინფორმირებულად შეფასების შესაძლებლობას.

39. ამ თვალსაზრისით და მოპასუხის (მეორე კასატორის) პოზიციის სამართლებრივი დაუსაბუთებლობის თვალსაზრისით, წინამდებარე გადანყევტილების 33-ე-37-ე პუნქტებში ასახული მსჯელობისა და დასკვნების გარდა, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განჩინებაზე „გახარია საქართველოს წინააღმდეგ“ (GAKHARIA v. GEORGIA; განაცხადი №30459/13), სადაც განიმარტა, რომ მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, რომელიც სამარ-

თლიანი სასამართლოს ფართო კონცეფციის ერთ-ერთი ელემენტია, მოითხოვს თითოეული მხარისგან ჰქონდეს გონივრული შესაძლებლობა, წარმოადგინოს საკუთარი საქმე ისეთ პირობებში, რომელიც არ ჩააყენებს მას მნიშვნელოვნად არახელსაყრელ მდგომარეობაში მის მოწინააღმდეგე მხარესთან მიმართებით (იხილეთ „ნიდეროსტ-ჰუბერი შვეიცარიის წინააღმდეგ“, (Nideröst-Huber v. Switzerland), 18/02/1997, §23, გადაწყვეტილებათა და განჩინებათა კრებული 1997-I; „კრესი საფრანგეთის წინააღმდეგ“ (Kress v. France) [დიდი პალატა], no. 39594/98, § 72, ECHR 2001-VI; „ეივონი საფრანგეთის წინააღმდეგ“ (Yvon v. France), no. 44962/98, § 31, ECHR 2003-V; და „გორაიზი და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ“ (Gorraiz Lizarraga and Others v. Spain), no. 62543/00, § 56, ECHR 2004-III). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ხაზს უსვამს ეროვნული ორგანოების ვალდებულებას, უზრუნველყოს „სამართლიანი განხილვის“ მოთხოვნები თითოეულ საქმეზე (იხილეთ *Dombo Beheer B.V.* ნიდერლანდების წინააღმდეგ (*Dombo Beheer B.V. v. the Netherlands*), 27/10/1993, §33, Series A no. 274). კონვენციის მე-6 მუხლის 1-ელი პარაგრაფი არ ითვალისწინებს დოკუმენტების გაგზავნის კონკრეტულ ფორმას (იხილეთ „ბოგონოსი რუსეთის წინააღმდეგ“ (განჩინება) (*Bogonos v. Russia* (dec.)), no. 68798/01, 05/02/2004, და „ორამსი კვიპროსის წინააღმდეგ“ (განჩინება) (*Orams v. Cyprus* (dec.)), no. 27841/07, 10/06/2010).

40. ზემოხსენებული საქმე, მართალია, სასამართლოს მიერ სამართალწარმოების მონაწილე მხარის ჯეროვნად ინფორმირებას უკავშირდება და სახელმწიფოს გულისხმიერების ვალდებულება შეფასდა ამ კუთხით, თუმცა მნიშვნელოვანია, რადგან სწორედ ამავე საქმეშია განმარტებული, რომ სამართლიანი სასამართლოს ზოგადი კონცეფცია მოიცავს შეჯიბრებითი სამართალწარმოების ფუნდამენტურ პრინციპს (იხილეთ, რუიზ-მატეოსი ესპანეთის წინააღმდეგ (*Ruiz-Mateos v. Spain*), 23/06/1993, § 63, Series A no. 262). ამასთან, სამართლიანი სამართალწარმოება მოითხოვს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოების ყველა მხარე ინფორმირებული იყოს და შესაძლებლობა ჰქონდეს გამოთქვას მოსაზრება წარდგენილ დასკვნებსა და მტკიცებულებებზე, რათა გავლენა მოახდინოს სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე (იხილეთ „ლობო მაჩადო პორტუგალიის წინააღმდეგ“ (*Lobo Machado v. Portugal*), 20/02/1996, §31, ანგარიშები 1996-I). უპირველეს ყოვლისა, აღნიშნული საკითხი გულისხმობს იმას, რომ პირი ინფორმირებული უნდა იყოს მის წინააღმდეგ მიმდინარე სამართალწარმოების შესახებ (იხილეთ „დილიპაკი და კარაკაია თურქეთის წინააღმდეგ“ (*Dilipak and Karakaya v. Turkey*), nom. 7942/05 და 24838/05, §77, 04/03/2014).

41. საქმეზე „გახარია საქართველოს წინააღმდეგ“ ევროპული სასამართლო ხაზს უსვამს დოკუმენტაციის/უწყებების პირადად მხარისათ-

ვის ჩაბარების მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ თუ ეს პრინციპი არ არის დაცული, მაშინ შესაძლოა მხარეს საკუთარი უფლებების განხორციელებაში შეეშალოს ხელი (იხილეთ „ოზგურ-კარადუმანი გერმანიის წინააღმდეგ“ (განჩინება) (Ozgur-Karaduman v. Germany (dec.), no. 4769/02, 26/06/2007; „ვებერი გერმანიის წინააღმდეგ“ (განჩინება), (Weber v. Germany (dec.), no. 30203/03, 02/10/2007; და ზავოდნიკი სლოვენიის წინააღმდეგ (Zavodnik v. Slovenia), no. 53723/13, § 70, 21/05/2015).

42. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის წესთა უპირატესობის პრინციპი არა მხოლოდ იურიდიულ დოქტრინასა და სასამართლო პრაქტიკას ეფუძნება, არამედ მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული საკანონმდებლო მოწესრიგების სახით, საქართველოს ორგანული კანონის – შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილით „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“ და მას განსაკუთრებულ დამცავ მექანიზმსაც უწოდებენ (იხ. დავით კერესელიძე – შრომის კოდექსის კომენტარი; გვ.5; [რედაქტორები: დავით კერესელიძე; სოფიო ჩაჩავა; ვახტანგ ზაალიშვილი; ზაქარია შველიძე; ქეთევან მესხიშვილი]; ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია; 2023წ.). დასახელებული ნორმის მოხმობა, მისი დამცავი ფუნქციის გარდა, იმითაც არის განპირობებული, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, მხარეთა უფლებებისა და ვალდებულებების ნაწილში, არსად შეიცავს შეთანხმებას მხარეთა შორის ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით ან/და მობილური ტელეფონის მეშვეობით მიწოდების წესზე, თუმცა, ასეც რომ ყოფილიყო, სასამართლოზე უფასება მაინც ვერ გასცდებოდა მოქმედ მართლწესრიგს და ინფორმაციის გაგზავნის კი არა, ჩაბარების დადასტურება ეკისრება გზავნილის ავტორს, რაც სსსკ-ის 184-ე მუხლის (იხ. წინამდებარე გადანაცვტილების 35-ე პუნქტი) მოწესრიგებას და მხარეთა ინტერესებს შორის ბალანსის ძიების მიზნებისთვის კეთილსინდისიერების სტანდარტს ემყარება.

43. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადანაცვტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზეა დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადანაცვტილების მიღება. ამასთან, შრომითი დავების განხილვას გარკვეული თავისებურება ახასიათებს, რაც დამსაქმებლის მტკიცებითი უპირატესობისა და დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის – „favor prestatoris“ პრინციპების სასამართლოეული კონტროლისა და დაბალანსების გზით უნდა განისაზღვროს. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასე-

თი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ სან-
ყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნება-
ყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ-
ები №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ; №ას-222-2023, 27.07.2023წ.).

44. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერ-
თობის სპეციფიკა იმას ეფუძნება, რომ ხელშეკრულების არსებითი პი-
რობების შემთავაზებელი ძირითადად დამსაქმებელია და მათი მოდი-
ფიცირება დასაქმებულს, საკუთარი ინტერესების გათვალისწინებით,
ნაკლებად ხელენიფება, ამასთან, „ვინაიდან ეს პირობები დამსაქმებ-
ლის მიერ არის „ორგანიზებული“, აუცილებელია ხელშეკრულების მეო-
რე მხარის შესაძლო არათანაზომიერი შეზღუდვისაგან დამცავი – „გამ-
თანაბრებელი“ სამართალი. შრომის სამართალი სწორედ ამ მიზნის თა-
ნაზომიერად მიღწევას უზრუნველყოფს მხარეთა ინტერესებს შორის
ბალანსის შენარჩუნებით. შესაბამისად, ნებისმიერი საკანონმდებლო
მონესრიგება თუ სამართლებრივი გადანყვეტა იმ მოცულობით აკო-
რექტირებს ნების ავტონომიის საფუძველზე მიღებულ გადანყვეტი-
ლებებს, რაც აუცილებელია შრომითი ურთიერთობის არსთან არათანა-
ზომიერი შეზღუდვის აღმოსაფხვრელად“ (იხ. დავით კერესელიძე-შრო-
მის კოდექსის კომენტარი; გვ. 1; [რედაქტორები: დავით კერესელიძე;
სოფიო ჩაჩავა; ვახტანგ ზაალიშვილი; ზაქარია შველიძე; ქეთევან მეს-
ხიშვილი]; ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი და შრომის საერთაშორისო ორგა-
ნიზაცია; 2023წ.). გარდა ამისა, ქვეყნის უზენაესი კანონით – საქარ-
თველოს კონსტიტუციით გაცხადებულია, რომ საქართველო არის სო-
ციალური სახელმწიფო. „სოციალური სახელმწიფოს იდეის გამოხატუ-
ლებაა შრომის სამართლისთვის ფუნდამენტური პრინციპი – სოციალუ-
რი პარტნიორობა... ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებში სოცია-
ლური პარტნიორობა ვლინდება ამ ურთიერთობის მხარეების ერთმა-
ნეთზე ზრუნვით“. (იხ. დავით კერესელიძე – შრომის კოდექსის კომენ-
ტარი; გვ.2; [რედაქტორები: დავით კერესელიძე; სოფიო ჩაჩავა; ვახ-
ტანგ ზაალიშვილი; ზაქარია შველიძე; ქეთევან მესხიშვილი]; ნიუ ვიჟენ
უნივერსიტეტი და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია; 2023წ.).

45. იმის გათვალისწინებით, რომ საკასაციო სასამართლოს სამარ-
თლებრივი შეფასებით მოსარჩელეს არ ჩაჰბარებია კანონით დადგენი-
ლი წესით შეტყობინება მასთან 2018 წლის 15 ოქტომბერს უკანონოდ
შენწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის დამსაქმებელი კომპანიის ინი-
ციატივით აღდგენისა და შრომითი ვალდებულებების დაუყოვნებლივ
– 2018 წლის 3 დეკემბრიდან შესრულების შესახებ, გამოვლენილია დამ-
საქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა (არა 2018
წლის 29 ნოემბრიდან, როგორც ამას მოსარჩელე უთითებს) 2018 წლის
3 დეკემბრიდან (როდესაც დასაქმებული უნდა შედგომოდა შრომითი

მოვალეობის შესრულებას, თუკი მას ჩჰაბარდებოდა შეტყობინება) 2019 წლის 11 აპრილამდე (როდესაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე მოპასუხემ (დამსაქმებელმა კომპანიამ) იშუამდგომლა საქმისწარმოების შეწყვეტა 2018 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების (თ. მ-ძის გათავისუფლება პირადი განცხადების საფუძველზე) ბათილად ცნობის გამო მისივე იმავე წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით). სწორედ ამ პერიოდისათვის, დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის გამო, მის სასარგებლოდ, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელფასო ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელზე ასაღები 4200 (ოთხი ათას ორასი) ლარის (დარიცხული ხელფასი, სამემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 5220 ლარს შეადგენს) გათვალისწინებით.

46. სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 32-ე მუხლის (ამჟამად 42-ე მუხლია) პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. საკასაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ არ ვლინდება ანაზღაურების გაცემის კანონით გათვალისწინებული გამომრიცხველი გარემოება – დასაქმებულის ბრალი (ორგანული კანონის ძველი რედაქციის 32.2 მუხლი, მოქმედი რედაქციის 42.2 მუხლი). შესაბამისად, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნის ეს ნაწილი დაკმაყოფილდა.

47. პირველი კასატორის მეორე სასარჩელო მოთხოვნა მასთან სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის – უხეში დარღვევის საფუძველზე 2019 წლის 12 აპრილს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბათილად ცნობის თაობაზე, ნაწილობრივ დასაბუთებულად მიაჩნია საკასაციო სასამართლოს. არ არის გაზიარებული მეორე კასატორის (დამსაქმებელი კომპანიის) საკასაციო შედავება, რომ როგორც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2022 წლის 6 დეკემბერს (საქმე №ას-1204-2021), ისე სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილში დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება მიიღეს. საკასაციო სასამართლოს 2022 წლის 6 დეკემბრის დასახელებული განჩინების (პუნქტები 21-28) სავალდებულო სამართლებრივი მითითებაა, რომ „შრომით ურთიერთობაში ვალდებულების უხეში დარღვევისას ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებას თავად შრომის კოდექსის 47.1. „ზ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ქვეპუნქტი (სადავო ბრძანების გამოცემის მომენტისთვის მოქმედი 37.1. „ზ“ ქვეპუნქტი) ადგენს, სადაც განმარტებულია, რომ დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელ-

შეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხე-ში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონუმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (მდრ. სუსგ-ები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება) ... ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელია ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ, მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე (37-ე) მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული... მოსარჩელემ, ვინაიდან გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, სარჩელის აღძვრის შემდეგ დავის გადანყვეტამდე არ ცხადდებოდა სამსახურში; დასაქმებულის აღნიშნული მოქმედების საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელს საქმისწარმოების შეწყვეტამდე რაიმე სამართლებრივი გადანყვეტილება არ მიუღია და საკასაციო პალატის მოსაზრებით ამავე გარემოებათა ერთობლივად შეფასება არამართლზომიერს ხდის თ. მ-ძის გათავისუფლების თაობაზე მიღებულ სადავო ბრძანებას. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სწორედ ამ კონტექსტით უნდა შეფასებულიყოს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის თაობაზე გამოთქმული შედავაება; ვინაიდან, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37.1 „ზ“ ქვეპუნქტის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტი-

ტუტმა არამართლზომიერად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი ეწინააღმდეგება შრომით სამართალში აღიარებულ, როგორც საერთაშორისო, ისე – ეროვნული სამართლის ნორმებს“.

48. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, 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 პრიორიტეტულია. 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., ილონა გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წელი, გვ: 229-231; 258-259; სუსგ №ას-1114-2022, 23.12.2023წ.).

49. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადანყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში პრინციპი – „Ultima Ratio“, მოითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავი-

სუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (იხ. სუსგ-ები: №ას-1114-2022, 23.12.2022წ; №ას-1101-2022, 17.11.2022წ; №ას-1350-2019, 27.11.2019წ; №ას-368-2019, 31.07.2019წ; №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.).

50. საკასაციო სასამართლო, პირველი კასატორის (მოსარჩელის) საკასაციო პრეტენზიის პასუხად, განმარტავს, რომ მოსარჩელის სრული უფლებრივი რესტიტუცია (პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სახით) შეუძლებელია, რადგან მოსარჩელემ ვერ დაძლია საკუთარი მტკიცების ტვირთი და ვერ დაასაბუთა პირვანდელი/ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არსებობა, რაც სავსებით მართებულად დაასკვნა სააპელაციო სასამართლომ (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 15-17 პუნქტები), შესაბამისად, ამ ნაწილში მოსარჩელის საკასაციო შედაგება (სასარჩელო მოთხოვნა) უსაფუძვლოა, რის გამოც უარყოფილია და უცვლელად უნდა დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, როგორც კანონიერი. მტკიცების ტვირთს აწესრიგებს სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკი-

ცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, ე.ი. იმის დადგენა და გარკვევა, თუ რამდენად ასაბუთებენ ეს ფაქტები იურიდიულად მხარეთა მოთხოვნებს და შესაგებელს – ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს (იხ. ჰაინ ბილინგი, ლადო ქანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდика, თბ., 2003, გვ.64; შეად. სუსგ-ებს №ას-1298-2018; 22.03.2019წ; №ას-1329-2018, 22.02.2019წ; №ას-1610-2019, 07.02.2020წ; №ას-1027-2020, 27.11.2020წ; №ას-634-2021, 4.11.2021წ; №ას-1363-2021, 5.04.2022წ; №ას-1183-2022, 23.12.2022წ; №ას-1572-2022, 5.05.2023წ; №ას-862-2023, 29.09.2023წ.).

51. ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი აწევს მოსარჩელეს. კერძოდ, სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს და დაამტკიცოს, დამსაქმებელთან არსებული საშტატო ნუსხიდან კონკრეტულად რომელი სამუშაო (თანამდებობა) წარმოადგენს გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული სამუშაოს ტოლფას 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 გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი არ არის, ან თუ ტოლფასია, არ არის ვაკანტური. დამსაქმებლის ვალდებულება, მხარის მიერ მითითებული არგუმენტი გააბათილოს მხოლოდ მას შემდეგ დგება, როდესაც საკმარისი და დამაჯერებელი მტკიცებულებებია (მათ შორის სასამართლოს წინაშე დასაბუთებული შუამდგომლობის აღძვრის გზით) წარდგენილი დამსაქმებელ კომპანიაში ვაკანტური პოზიციის არსებობის შესახებ (მდრ. სუსგ-ებს: №ას-1523-2023, 26.01.2024წ; №ას-1053-2022, 19.04.2023წ; №ას-862-2023, 29.09.2023წ; №ას-687-687-2018, 20.07.2018წ; №ას-902-864-2014, 30.03.2015წ; №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ; №ას-761-712-2017, 10.07.2017წ.).

52. 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 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) 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.

53. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით (სადავო დროს მოქმედი სშკ-ის 38.8 მუხლი) დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. მოსარჩელის მოთხოვნის ფარგლებში 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-ები: №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ; №ას-1083-1020-2015, 15.04.2016წ; №ას-862-2023, 29.09.2023წ.).

54. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ გამოიყენება სშკ-ის 48.9 მუხლი, რადგან სადავო ბრძანება გა-

მოცემულია 2019 წლის 12 აპრილს, შესაბამისად, მისი ბათილად ცნობის პირობებში, გამოიყენება სშკ-ის 38.8 მუხლი, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, რადგან მისი სრული უფლებრივი რესტიტუცია (პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა) შეუძლებელია, დასაქმებულს უნდა მიეკუთვნოს კომპენსაცია. „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 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 შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე... სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რადროსაც, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272; შეად. სუსგ-ებს: №ას-1623-2018, 29.01.2019 წ.; №ას-1772-2020, 12.03.2021 წ.; №ას-808-2021, 10.06.2022 წ.; №ას-931-20222, 6.10.2022 წ.; №ას-862-2023, 29.09.2023 წ.).

55. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ რადგან მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა დაუსაბუთებლად შეწყდა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოსარჩელისათვის მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობა უნდა შეიცვალოს და, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერი შეწყვეტის გამო, საქმეზე დადგენილი გარემოებების

გათვალისწინებით, სამართლიანი კომპენსაციის სახით დამსაქმებელ კომპანიას (მეორე კასატორს) მოსარჩელის (პირველი კასატორის) სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 50 000 ლარის გადახდა, რაც დასაქმებულის მიერ ხელზე მისაღებ თანხას წარმოადგენს, რადგან კომპენსაცია, როგორც დარღვეული უფლების აღდგენის საშუალება, წარმოადგენს არა ხელფასს, იძულებით განაცდურს ან სხვა რაიმე გასაცემელს, არამედ ის თანხაა, რომელიც შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის გამო დასაქმებულის ინტერესების დაცვის საკანონმდებლო საშუალებაა და თავის თავში მოიცავს ზემოთ ჩამოთვლილ ყველა გასაცემელს (იხ. სუსგ №ა-2851-გან-5-2019, 21.06.2019წ.). კომპენსაციის სახით დაკისრებული ფიქსირებული თანხა არ წარმოადგენს სახელფასო დავალიანებას და ამდენად, საგადასახადო დაბეგვრის ინტერესებისათვის მასში მითითებული თანხის აღუსრულებლობა უმართებულოა (იხ. სუსგ-ები: №ას-1114-2022, 23.12.2022წ; №ას-923-2020, 11.03.2021წ; №ა-2020-გან-4-2015, 17.06.2015წ.).

56. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც, ხოლო 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე (პირველი კასატორი) კომპენსაციის მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან. შესაბამისად, სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების გამო, მოპასუხეს დაეკისრა ხარჯები მოსარჩელისა და სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, ასევე, სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის მიერ განეული საადვოკატო ხარჯების ანაზღაურება რაც ასახულია წინამდებარე გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა :

1. თ. მ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. შპს „3.-G G G.“-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილება ნაწილობრივ გაუქმდეს, კერძოდ, მოსარჩელე თ. მ-ძის სასარგებლოდ მოპასუხე შპს „3.-G. G. G.“-ისათვის 2018 წლის 3 დეკემბრიდან 2019 წლის 11 აპრილის ჩათვლით იძულებითი მოცდენისათვის სახელფასო ანაზღაურების უარყოფის ნაწილში და უვადო შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტისათვის მოსარჩელისათვის მიკუთვნებული კომპენსაციის ნაწილში, შესაბამისად, მხარეთა შორის სახელმწიფო ბაჟის განაწილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. თ. მ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

5. თ. მ-ძის სასარგებლოდ მოპასუხე – შპს „3.-G. G. G.“-ს დაეკისროს 2018 წლის 3 დეკემბრიდან 2019 წლის 11 აპრილის ჩათვლით იძულებითი მოცდენისათვის სახელფასო ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელზე ასაღები 4200 (ოთხი ათას ორასი) ლარის (დარიცხული ხელფასი, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, 5220 ლარს შეადგენს) გათვალისწინებით;

6. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „3.-G. G. G.“-ის 2019 წლის 12 აპრილის ბრძანება თ. მ-ძისთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

7. თ. მ-ძის სასარგებლოდ მოპასუხე შპს „3.-G. G. G.“-ს დაეკისროს უვადო შრომითი ურთიერთობის 2019 წლის 12 აპრილს არამართლობიერად შეწყვეტის გამო კომპენსაცია – 50 000 (ორმოცდაათი ათასი) ლარის გადახდა;

8. დანარჩენ ნაწილში (თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.2 და 1.4 ქვეპუნქტების უცვლელად დატოვების თაობაზე) უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილება;

9. მოსარჩელე თ. მ-ძის სასარგებლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული სარჩელის ფარგლებში, მოპასუხე შპს „3.-G. G. G.“-ს დაეკისროს მოსარჩელისათვის განეული იურიდიული (საადვოკატო) მომსახურების ხარჯის 2 000 (ორი ათასი) ლარის ანაზღაურება;

10. შპს „3.-G. G. G.“-ს თ. მ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს სამივე ინსტანციის სასამართლოში წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 950 (ცხრაას ორმოცდაათი) ლარის ანაზღაურება;

11. შპს „3.-G. G. G.“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 6 249.6 (ექვსი ათას ორას ორმოცდაცხრა ლარი და სამოცი თეთრი) ლარის ანაზღაურება;

12. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

ორგანიზაციული ცვლილება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1472-2023

27 ივნისი, 2024 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: გ. მიქაუტაძე (თავმჯდომარე),
რ. ნადარაია (მომხსენებელი),
თ. ზამბახიძე

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამ-
საქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდუ-
რისა და კომპენსაციის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ს. ბ-მა (შემდეგში – მოსარჩელე, შეგვებულები საკასაციო საჩივ-
რის ავტორი) სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოში შპს
„ა. ს-ის“ (შემდეგში – მოპასუხე, პირველი კასატორი) მიმართ და მოთ-
ხოვა შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 30 ნოემბრის №HR-3011/2
ბრძანების ბათილად ცნობა; გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიცი-
აზე, კერძოდ, გლობალური მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურ-
თიერთობის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა; მო-
პასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურების დაკისრება 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით 2023
წლის 05 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.1. მოპასუხემ წერილობით წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი
არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან
გათავისუფლება განხორციელდა კანონმდებლობის სრული დაცვით.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლე-
გიის 2023 წლის 06 აპრილის გადაწყვეტილებით ს. ბ-ის სარჩელი დაკმა-
ყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე შპს „ა. ს-ის“
დირექტორის 2022 წლის 30 ნოემბრის №HR-3011/2 ბრძანება ს. ბ-თან
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და შპს „ა. ს-ს“ მოსარჩე-
ლის სასარგებლოდ დაეკისრა შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყ-

ყვეტისთვის კომპენსაცია 20 000 ლარის ოდენობით (ხელზე მისაღები ოდენობა). იმავე გადანყვეტილებით, შპს „ა. ს-ს“ მოსარჩელე ს. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით – 2023 წლის 05 იანვრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2023 წლის 06 აპრილის გადანყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა შპს „ა. ს-იმ“, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2023 წლის 13 ივლისის საოქმო განჩინებით აპელანტის შუამდგომლობა საქმეზე ახალი მტკიცებულების დართვისა და მტკიცებულებათა გამოთხოვის თაობაზე დაკმაყოფილდა. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე თანდართული დოკუმენტი – 2022 წლის 07 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, დაერთო საქმეს სხვა მტკიცებულებებთან ერთად შეფასების მიზნით. სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა 2022 წლის 30 ნოემბრიდან განჩინების გამოტანის დღემდე ს. ბ-ის შემოსავლების შესახებ ინფორმაცია (მათ შორის, დასაქმებით მიღებული შემოსავალი (ხელფასი, ბონუსი, პრემია), ასევე, ინფორმაცია ნებისმიერი სხვა შემოსავლის მიღების შესახებ). ამავე სასამართლოს 2023 წლის 15 სექტემბრის საოქმო განჩინებით ს. ბ-ის შუამდგომლობა საქმეზე მტკიცებულებების დართვის შესახებ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. საქმეს დაერთო წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან დანართი №1, დანართი №2, დანართი №3 და მასთან დაკავშირებით სხდომაზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები, ხოლო დანარჩენი დოკუმენტაცია (დანართი №4) დაუბრუნდა წარმომდგენ პირს.

5. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 29 სექტემბრის გადანყვეტილებით შპს „ა. ს-ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2023 წლის 06 აპრილის გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.3. პუნქტი, რომლითაც შპს „ა. ს-ს“ მოსარჩელე ს. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით – 2023 წლის 05 იანვრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე და ამ ნაწილში მიღებული იქნა ახალი გადანყვეტილება; შპს „ა. ს-ს“ მოსარჩელე ს. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით – 2022 წლის 05 დეკემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე, მიღებული 1 (ერთი) თვის ხელფასის (კომპენსაცია) – 7840 ლარის (დარიცხული) და შპს „ბ. ს-ში“ მიღებული შრომის ანაზღაურების – 14 140 ლარის (ხელზე მისა-

ლები ოდენობა) გამოკლებით; დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 1000 ლარის ოდენობით, ასევე დაეკისრა, მოსარჩელის მიერ დოკუმენტის თარგმნაზე და სანოტარო წესით დამოწმებაზე გაწეული ხარჯის 44 ლარის გადახდა ს. ბ-ის სასარგებლოდ.

6. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ფაქტობრივი დასაბუთება:

სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

6.1. შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2020 წლის 08 იანვრის ბრძანების თანახმად, ს. ბ-ი მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერის თანამდებობაზე. ყოველთვიურად მისაღები ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 2875 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

6.2. 2021 წლის 31 დეკემბერს, მოსარჩელე ს. ბ-ს და მოპასუხე შპს „ა. ს-ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად: მოსარჩელე დაინიშნა გლობალური მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსად; თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით; ხელშეკრულების მოქმედების ვადა დადგინდა 01.02.2022 წ. – 01.01.2023 წ.

6.3. შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 04 ნოემბრის №HR-0411/1 ბრძანების თანახმად, მოპასუხე კომპანიაში ეკონომიკური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით, დადგინდა რეორგანიზაციის აუცილებლობა, რომელიც უნდა განხორციელებულიყო 2022 წლის 04 ნოემბრიდან – 2022 წლის 5 დეკემბრამდე. ამავე ბრძანების თანახმად, უნდა მომხდარიყო კომპანიის სტრუქტურის ნაწილობრივი ან მთლიანი შეცვლა, შტატების შემცირება.

6.4. შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 30 ნოემბრის №HR-3011/1 ბრძანებით, დამტკიცდა ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურა. მოპასუხე კომპანიაში გაუქმდა მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტი. აღნიშნულ დეპარტამენტში არსებული საშტატო ერთეულები – გრაფიკული დიზაინერი, ციფრული მარკეტინგის მენეჯერი, სოციალური მედიის მენეჯერი გადატანილი იქნა ადმინისტრაციული დეპარტამენტის შემადგენლობაში.

6.5. შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 30 ნოემბრის HR-3011/2 ბრძანების თანახმად, ს. ბ-ი 2022 წლის 05 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შპს „ა. ს-ში“ რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურული ცვლილებისა და მის მიერ დაკავებული პოზი-

ციის გაუქმების გამო.

6.6. რეორგანიზაციის შემდგომ, მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტში სოციალური მედიის და კომუნიკაციის მენეჯერის, ციფრული მარკეტინგის დიზაინერის და გრაფიკური დიზაინერის თანამდებობზე დასაქმებული 4 თანამშრომელი გადაყვანილი იქნენ ადმინისტრაციის დეპარტამენტში.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება:

6.7. პალატამ მიიჩნია, რომ შპს „ა. ს-ის“ სააპელაციო საჩივრით ნაწილობრივ გაბათილებული იყო საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ს. ბ. ისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან მიმართებით. დანარჩენ ნაწილში სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებები და დასკვნები.

6.8. პალატის მითითებით, იმ პირობებში, როდესაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და მოსარჩელეს გადაწყვეტილება არ გაუსაჩივრებია, სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობის საკითხი მოცემულ შემთხვევაში განხილვის საგანს აღარ წარმოადგენდა.

6.9. საქმის მასალებითა და მხარეთა ახსნა-განმარტებებით უდავოდ დგინდებოდა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზეა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

6.10. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, 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. კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშპ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, რომელმაც 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 გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ

საფუძვლად.

6.11. პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ორგანიზაციული ცვლილებების საჭიროებით განპირობებული, სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობით გამოწვეული, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება. საქმეში წარმოდგენილი შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 04 ნოემბრის №HR-0411/1 ბრძანების თანახმად, კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების მიზანს წარმოადგენს ეკონომიკური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფა. საქმეში წარმოდგენილ არცერთ დოკუმენტში არ იყო მითითებული რას გულისხმობდა საწარმოს ხელმძღვანელობა კომპანიის „ეკონომიკური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფაში“. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებულ ბრძანებაშიც და გათავისუფლების დასაბუთებაშიც უბრალოდ მითითებული იყო, რომ ს. ბ-ი სამსახურიდან თავისუფლდება კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის საფუძველზე მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმების/შემცირების გამო. ყოველი თანამშრომლის გათავისუფლებისას მისი ხელფასის დანაზოგი არის საწარმოს დანახარჯის შემცირების უმარტივესი მაგალითი, თუმცა, მხოლოდ თანამშრომლის გათავისუფლებით მიღწეული ეკონომია არ შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს საპატიო გარემოებად. ამიტომ, მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლის მიერ დასაბუთებულიყო ის ეკონომიკური გათვლა, რაც ემსახურებოდა ერთ პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა საშტატო ერთეულის გაუქმებას. წარმოდგენილი მტკიცებულებათა ერთობლიობით დამსაქმებელმა უნდა შეძლოს იმის დადასტურება, რომ საშტატო ერთეულის გაუქმება გამოწვეულია მოცემულ პოზიციაზე დასაქმებული პირის შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობის მნიშვნელოვანი შემცირებით ან კომპანიის ეკონომიკური მდგომარეობის ხანგრძლივი დროით არსებითი გაუარესებით.

6.12. პალატის მითითებით, მოპასუხე კომპანია, მოსარჩელეს, საკუთარი გადახდისუნარიანობის გათვალისწინებით შეუთანხმდა ხელშეკრულების არსებით პირობაზე – თანამდებობრივი სარგოს ოდენობაზე. შესაბამისად, როდესაც კონკრეტული პოზიციის გაუქმების მართლობიერების დასაბუთებას დამსაქმებელი ცდილობდა დასაქმებულის ხელფასის მაღალ ოდენობაზე მითითებით, მინიმუმ, საკუთარი ფინანსური მდგომარეობის გაუარესება უნდა წარმოეჩინა, რასაც მოცემულ დავაში ადგილი არ ჰქონია. მოპასუხე, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას უკავშირებდა ასევე იმ გარემოებას, რომ ს. ბ-ის მიერ დაკავებული პოზიცია ფუნქციურად აღარ იყო საჭირო კომპანიისთვის. სასამართლომ ყურადღებას გაამახვილა შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 30 ნოემბრის №HR-3011/1 ბრძანებაზე, რომლითაც დამტკიცდა

ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურა და მოპასუხე კომპანიაში გაუქმდა მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტი. ამავე ბრძანების თანახმად, აღნიშნულ დეპარტამენტში არსებული ყველა საშტატო ერთეული გადატანილი იქნა ადმინისტრაციული დეპარტამენტის შემადგენლობაში, ამავე დეპარტამენტში იქნენ გადაყვანილი მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტში არსებულ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებული ყველა პირი. ის ფაქტი, რომ მოქმედი დარჩა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულ დეპარტამენტში შემავალი ყველა პოზიცია, გარდა, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობისა, მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ კომპანიისთვის ისევ აქტუალური და მნიშვნელოვანი იყო ის ფუნქციამოვალეობები, რასაც გაუქმებული დეპარტამენტი ასრულებდა.

6.13. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომ საქმეში წარმოდგენილი თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, შპს „ა. ს-ში“ გლობალური მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსს საკმაოდ ფართო და მნიშვნელოვანი ფუნქცია-მოვალეობები გააჩნდა. პალატამ მიიჩნია, რომ თუ გაითვალისწინებდა იმ გარემოებას, რომ გაუქმებული დეპარტამენტის მიერ შესასრულებელი საქმიანობა, რეორგანიზაციის შემდგომაც კომპანიის საწარმო მიზნებისთვის არ კარგავდა მნიშვნელობას, ასევე მნიშვნელოვანი უნდა ყოფილიყო კომპანიისთვის გლობალური მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსის მიერ თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული საქმიანობის შესრულებაც. შესაბამისად, მოპასუხეს, მინიმუმ უნდა მიეთითებინა კონკრეტულად რომელ პოზიციაზე დასაქმებული პირის მიერ ხდებოდა თითოეული ამ ფუნქცია-მოვალეობის შესრულება, რამაც გამოიწვია მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატის უფუნქციოდ მიჩნევა და შემდეგ მისი გაუქმება. ვინაიდან, აღნიშნული, მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენდა, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეულის არასაჭიროება. შესაბამისად, სასამართლოს მითითებით, ს. ბ-ის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმება მოპასუხე კომპანიის მიერ წარმოადგენდა არა საწარმოს ინტერესების შესაბამისად მიღებულ გადანაცვტილებას, არამედ, დამსაქმებლის თვითნებურ ქმედებას.

6.14. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერად შეწყვეტის დასაბუთების მიზნით, მოპასუხეს უნდა დაედასტურებინა, თუ რა მოქმედებებს მიმართა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნით, მაგალითად: რომ შესთავაზა ალტერნატიული პოზიცია მოსარჩელეს მისი გამოცდილების, კვალიფიკაციის და

სტაჟის შესაბამისად და მან უარი განაცხადა. კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ მსგავს შეთავაზებას მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად, დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაედastურებინა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება გარდაუვალი იყო და მისი, თუნდაც შრომითი ფონდის ფარგლებში დასაქმება შეუძლებელი იქნებოდა.

6.15. პალატამ ასევე გაიზიარა გასაჩივრებულ გადანყვეტილებაში მოყვანილი განმარტება, რომ იმ მოცემულობაშიც, როცა ორგანიზაციული ცვლილებები კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გათავისუფლებულს. რეორგანიზაციის დროს, კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის კრიტერიუმები და პროცედურები, რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე მათ მიმართ. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი, სამართლიანი, ობიექტური, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი – დისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დასაქმებულის დაცვის შესაძლებლობას. ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულთან შეწყვეტის შემთხვევაში, შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არ გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ.

6.16. განსახილველ შემთხვევაში, როდესაც ხდებოდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეულის რაოდენობის ცვლილება, განსაკუთრებით უფრო მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლის მიერ, ერთის მხრივ, იმ კრიტერიუმების მკაფიოდ და კონკრეტულად განსაზღვრა, რომლის საფუძველზეც განხორციელდებოდა დასაქმებულთა გადარჩევა და მეორეს მხრივ, ამ კრიტერიუმების დასაქმებულთათვის გაცნობა. კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს არ განუხორციელებია ხანგრძლივი სამუშაო გამოცდილების მქონე თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნით, სხვა, თუნდაც უფრო დაბალ პოზიციაზე, დასაქმების შეთავაზება. ასევე არ დასტურდება შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარის (დამსაქმებლისა და თანამშრომლის) ინტერესების გათვალისწინებით, შტატის შემცირების პირობებშიც წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით დასაქმებულთა შერჩევის ფაქტი. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, პალატამ გაიზიარა სასამართლოს დასკვნა, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა ს. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადანყვეტილების მიღების მართლზომიერება. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია,

რომ ს. ბ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება დაუსაბუთებელი იყო და არსებობდა მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.17. რაც შეეხება მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრების კანონიერებას, სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ ვინაიდან, დადგენილი იყო დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ ფაქტობრივი გარემოება, ასევე დადგენილი იყო, რომ ს. ბ-ის პირვანდელ, ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა იყო შეუძლებელი, უნდა შეფასებულიყო კომპენსაციის დაკისრებისა და მისი ოდენობის განსაზღვრის წინაპირობები.

6.18. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა კომპენსაციის ოდენობაზე, მიიჩნია, რომ ვინაიდან, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება გათავისუფლებამდე შეადგენდა 7840 ლარს (დარიცხული), კომპენსაციის ოდენობად მართებულიად განისაზღვრა 20 000 ლარი (ხელზე მისაღები ოდენობა), რაც წარმოადგენს მოსარჩელის დაახლოებით სამთვენახევრის (ხელზე მისაღები ოდენობის გათვალისწინებით) ხელფასის ოდენობას. პალატის მოსაზრებით კომპენსაციის მითითებული ოდენობა საკვებით უზრუნველყოფს კომპენსაციის კანონით დადგენილი მიზნების მიღწევას. ამასთან პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხისთვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობა არ იწვევს მოსარჩელის უსაფუძლო გამდიდრებას და შეესაბამება უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული უფლებრივი რესტიტუციის ფარგლებს.

6.19. პალატამ მიიჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში, არსებობდა აპელანტის არგუმენტაციის ნაწილობრივ გაზიარების საფუძველი, კერძოდ: განმარტა, რომ დამსაქმებლის უკანონო ბრძანების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობასა და კუთვნილი ანაზღაურების (ხელფასის) მიუღებლობაში. პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 30.11.2022 წ. ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა 2022 წლის 05 დეკემბრიდან და ასევე დადგენილია, რომ მან მიიღო ერთი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია, რაც შეადგენს 7840 ლარს (დარიცხული). სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ს. ბ-ის მიერ მიღებული ერთი თვის კომპენსაცია უნდა გამოკლებოდა დამსაქმებლის მიერ ასანაზღაურებელ იძულებითი განაცდურის თანხას, რათა არ მომხდარიყო მოსარჩელის უსაფუძლო გამდიდრება მოპასუხის ხარჯზე.

6.20. პალატამ ყურადღება გაამახვილა ასევე აპელანტის მიერ საქმეში წარმოდგენილ 2022 წლის 07 დეკემბრის შრომის ხელშეკრულება-

ზე შპს „ბ. ს-სა“ და ს. ბ-ს შორის, საიდანაც დგინდებოდა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებიდან რამდენიმე დღეში დასაქმდა სხვა კომპანიაში და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 7500 ლარს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით. ს. ბ-ი შპს „ბ. ს-ში“ დასაქმდა 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით. აპელანტის შუამდგომლობის საფუძველზე, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 13 ივლისის განჩინებით სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა ს. ბ-ის შემოსავლების შესახებ ინფორმაცია. სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად, 2023 წლის იანვარსა და თებერვალში ს. ბ-ს შპს „ბ. ს-ისგან“ ხელფასის სახით მიღებული აქვს ჯამში 14 140 ლარი (ხელზე მისაღები ოდენობა). ამ ფაქტობრივი მოცემულობის საფუძველზე სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ს. ბ-ს მისი გათავისუფლების შემდეგ, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ხელფასის სახით მიღებული ჰქონდა 14 140 ლარი, რასაც ვერ მიიღებდა, შპს „ა. ს-ის“ მიერ მასთან შრომითი ხელშეკრულება ვადამდე რომ არ შეწყვეტილიყო. შესაბამისად, პალატის მოსაზრებით, იმ პირობებში, თუკი აპელანტს ზემოხსენებულ პერიოდზე მაინც დაეკისრებოდა მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულება, მოსარჩელე მიიღებდა ორმაგ ხელფასს, რასაც შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში ვერ მიიღებდა. ამდენად, შპს „ბ. ს-ში“ დასაქმების პერიოდში არ დგინდებოდა მოსარჩელისთვის მიუღებელი შემოსავლის სახით ზიანის მიყენების ფაქტი და ამ პერიოდზე მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება გამოიწვევდა მოსარჩელის უსაფუძვლო გამდიდრებას მოპასუხის ხარჯზე.

6.21. რაც შეეხება სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ წარმოდგენილ ინფორმაციაში მითითებულ ს. ბ-ის შემოსავალს 2023 წლის თებერვლიდან, სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ცხრილში შემოსავლის ტიპად მითითებული იყო „მომსახურების ანაზღაურება“, რაც თავის მხრივ განსხვავდება მანამდე არსებული შემოსავლის ტიპისგან, სადაც მითითებულია „ხელფასი“. აღნიშნული განსხვავების საფუძველზე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ 2023 წლის თებერვლის შემდგომ ს. ბ-ი შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში აღარ იმყოფებოდა და ანაზღაურებას იღებდა განუყოფელი მომსახურების სანაცვლოდ, როგორც კომპანიის კონტრაქტორი. შესაბამისად სახეზე იყო არა შრომითი ხელშეკრულება, არამედ ნარდობის სამართალურითი ურთიერთობა. გამომდინარე იქედან, რომ ს. ბ-ს შპს „ა. ს-ისთან“ ექსკლუზიური შრომითი ურთიერთობა არ ჰქონდა, მას შრომითი ვალდებულებების შესრულების პარალელურად შეეძლო მიეღო შემოსავალი

ცალკეული სახელშეკრულებო ურთიერთობების ფარგლებში. აქედან გამომდინარე, მომსახურების ანაზღაურების სახით მიღებული შემოსავალი ვერ გაუთანაბრდებოდა ხელფასს და ვერ ჩაითვლებოდა მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების გამომრიცხავ გარემოებად.

6.22. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ შეაფასა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში და მიიჩნია, რომ სახეზე იყო გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმების ფაქტობრივი საფუძვლები, შპს „ა. ს-ის“ სააპელაციო საჩივარი დააკმაყოფილა ნაწილობრივ, კერძოდ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2023 წლის 06 აპრილის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.3 პუნქტის გაუქმებით, მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც შპს „ა. ს-ის“ მოსარჩელე ს. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით – 2022 წლის 05 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მიღებული 1 (ერთი) თვის ხელფასის (კომპენსაცია) – 7840 ლარის (დარიცხული) და შპს „ბ. ს-ში“ მიღებული შრომის ანაზღაურების – 14 140 ლარის (ხელზე მისაღები ოდენობა) გამოკლებით. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. მოპასუხემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვა. მოსარჩელემ კი, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში, ასევე მტკიცებულებათა დართვისა და მტკიცებულებათა გამოთხოვის შესახებ საოქმო განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 04 დეკემბრის განჩინებით ს. ბ-ის საკასაციო საჩივარი განუხილველად იქნა დატოვებული, გასაჩივრების ვადის გასვლის გამო.

9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 28 დეკემბრის განჩინებით შპს „ა. ს-ის“ საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 396-ე მუხლის საფუძველზე მიღებულ იქნა წარმოებაში, ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

10. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე შეგებებული სა-

კასაციო საჩივარი წარადგინა მოსარჩელე ს. ბ-მა, რომელმაც სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებულ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ ასევე გაასაჩივრა იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურების ნაწილში და დოკუმენტის თარგმნასა და სანოტარო წესით დამონმებაზე განეული ხარჯის ანაზღაურების ნაწილში. ს. ბ-მა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებასთან ერთად ასევე გაასაჩივრა ამავე სასამართლოს 2023 წლის 13 ივლისის საოქმო განჩინება და 2023 წლის 15 სექტემბრის საოქმო განჩინება მტკიცებულებების დართვაზე უარის თქმის ნაწილში.

11. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 02 თებერვლის განჩინებით ს. ბ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 396-ე მუხლის საფუძველზე მიღებულ იქნა წარმოებაში, ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

12. შპს „ა. ს-ის“ საკასაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

12.1. კასატორი მიუთითებს, რომ დამსაქმებელი არის მოგების მიღების მიზნით შექმნილი სანარმო, რომლის მართვა და წარმატება დამოკიდებულია არაერთ ბიზნეს გადაწყვეტილებასთან, მათ შორის არის ხარჯის ოპტიმიზაცია. მოცემულ შემთხვევაში, ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, რეორგანიზაციის მიზნებისა და საფუძვლის გათვალისწინებით გამოვლინდა, რომ საჭირო იყო ადამიანური რესურსის ოპტიმიზაცია, ე.ი. მრავალი შესაძლო ვარიანტიდან კომპანიისათვის ყველაზე ოპტიმალური ვარიანტის არჩევა. რეორგანიზაციის პროცესმა გამოავლინა, რომ მოსარჩელის პოზიციის არსებობა აღარ იყო საჭირო კომპანიისათვის, რასაც ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ მსგავსი, იდენტური ან დაახლოებული პოზიცია კომპანიაში არ არის.

12.2. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება მართლზომიერი იყო და თავისი კომპეტენციის ფარგლებში კასატორმა დაძლია კანონით მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთი.

12.3. კასატორი მიიჩნევს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მონინალმდევე მხარის 2022 წლის 07 დეკემბრიდან, ე.ი. გათავისუფლების მომდევნო დღიდან სხვადასხვა კომპანიაში დასაქმების ფაქტი, სადაც ის იღებს ყოველთვიურ ანაზღაურებას არანაკლებ ხელშეკრულებით განსაზღვრული 7500 ლარისა.

12.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ი. ს-ნა, როგორც ამას მოსარჩელე მიუთითებდა, ს. ბ-ის ნაცვლად შპს „ა. ს-ში“ არ დასაქმებუ-

ლა. მიუხედავად აღნიშნულისა, სასამართლომ არ გაითვალისწინა მითითებული გარემოება რეორგანიზაციის ლეგიტიმურობაზე მსჯელობის ასპექტში და მიიღო დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება.

12.5. შპს „ს-ი“ საკასაციო საჩივრით სადავოდ ხდის ასევე ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას განაცდურის ანაზღაურებისა და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში. კასატორი მიიჩნევს, რომ ვინაიდან, არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, სხვა მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზეც უარი უნდა ეთქვას მოსარჩელეს.

13. ს. ბ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

13.1. შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის მიუხედავად, იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის ნაწილში სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა და სრულად არ დააკმაყოფილა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა.

13.2. სასამართლომ ყურადღება უნდა მიაქციოს იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარეს უნდა შეეძლოს სრულად მიიღოს და აინაზღაუროს ის იძულებითი განაცდური, რომელიც მას დასაქმებული კომპანიის უკანონო ქმედების შედეგად მიადგა.

13.3. სააპელაციო სასამართლომ საკითხის გადასაწყვეტად მიიღო და საქმეს დაურთო იმგვარი მტკიცებულებები, რაც არ უნდა მიეღო და ამასთან, აპელანტს დაუკმაყოფილა შუამდგომლობა, იმგვარი მტკიცებულების გამოთხოვასთან დაკავშირებით, რომლის გამოთხოვის ობიექტური შესაძლებლობა არსებობდა პირველ ინსტანციაში. მოსარჩელის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები კი, რომლებიც მოპასუხის მიერ სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს გააქარწყლებდა საქმეს არ დაურთო და მხარეს დაუბრუნა.

13.4. შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორი სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით ადვოკატის ხარჯის სახით 1000 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრებას და მიიჩნევს, რომ ვინაიდან, საქმის მასალებით დასტურდება წარმომადგენლობითი ხარჯის სახით 3500 ლარის განევის ფაქტი, სწორედ ამ ოდენობით უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოთხოვნა. ს. ბ-ი ასევე მიიჩნევს, რომ მის მიერ წარდგენილი ნოტარიულად დამოწმებული დოკუმენტები და ორი ნათარგმნი გვერდი შეესაბამება ინვოისში მითითებული ტარიფის ოდენობას. შესაბამისად, დოკუმენტაციის თარგმნისა და სანოტარო წესით დამოწმების ხარჯი 44 ლარის ნაცვლად, უნდა დაკმაყოფილებულიყო 210 ლარის ფარ-

გლებში.

14. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 21 ივნისის განჩინებით, შპს „ა. ს-ის“ საკასაციო საჩივარი და ს. ბ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივარი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქ/პუნქტის საფუძველზე, ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

15. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ შპს „ა. ს-ის“ საკასაციო განაცხადი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ს. ბ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

17. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო ამონებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა. შესაბამისად, წინამდებარე განჩინებით, საკასაციო პალატის შეფასების საგანი იქნება კასატორების შედავების საფუძვლიანობა.

18. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საქმეებზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებისა და ზოგადად, მართლმსაჯულების განხორციელების უზინარეს საფუძველს წარმოადგენს იმის სწორად განსაზღვრა, თუ რა სამართლებრივი საფუძველიდან გამომდინარეობს მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა. ამ მიზნით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ პირველყოფლისა, უნდა დაადგინოს მოთხოვნის მატერიალური საფუძველი (მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმა). მხოლოდ ამის შემდეგ უნდა გამოარკვიოს მოძიებული ნორმის წინაპირობები, მისი აბსტრაქტული შემადგენლობა და შეამოწმოს განხორცი-

ელებულია თუ არა განსახილველ საქმეზე ყველა მათგანი. ამ ასპექტში, ფორმალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით, სასამართლო შეზღუდულია სარჩელის ფაქტობრივი გარემოებებით: იგი ამოწმებს რომელ კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითებს მოსარჩელე, ქმნიან თუ არა ისინი დამფუძნებელი ნორმის უკლებლივ ყველა წანამდღვარს. ამის შემდეგ მოწმდება, მოპასუხის პოზიცია რამდენად აქარწყლებს წარმოშობილ წანამდღვრებს (პროცესუალური და მატერიალური თვალსაზრისით) (იხ. სუსგ №ას-53-49-2017, 07 აპრილი 2017 წელი).

19. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას, სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას მოითხოვდა. ის სამართლებრივი შედეგი კი, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურდა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს), საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 (შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ; შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით), საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 48.8 (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), ამავე კოდექსის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

20. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრით სადავოა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილობის საფუძვლის არსებობა და შესაბამისად, კომპენსაციის დაკისრებისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილების

კანონიერება. მოსარჩელე კი, საკასაციო საჩივრით სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს მიერ განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ნაწილობრივ უარის თქმას.

21. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში ირკვევა, რომ შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 30 ნოემბრის №HR-3011/2 ბრძანებით, შეწყდა შპს „ა. ს-სა“ და ს. ბ-ს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და მოსარჩელე 2022 წლის 05 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. სადავო ბრძანების თანახმად, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას).

22. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანია დამსაქმებელ ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება; კერძოდ, შეწყდა თუ არა დამსაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველ გარემოებას წარმოადგენს.

23. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია რა შეჯიბრებითობის პრინციპზე, მხარეებს უფლებებთან ერთად აკისრებს თავისივე ინტერესებისათვის აუცილებელ საპროცესო მოვალეობებს, რომელთა შეუსრულებლობა იწვევს ამავე მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით, რომლითაც მოდავე მხარეებს თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ განსაზღვრონ ფაქტები თავიანთი მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის დასასაბუთებლად და თვითონვე მიიღონ გადაწყვეტილება, თუ რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ხსენებული კოდექსის 103-ე მუხლის მიხედვით, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

24. გარდა ამისა, საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. დამკვიდრებული პრინციპის მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. განსახილველ შემთხვევაში, დავის საგნის და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარე წარმოადგენს საწარმოს, რომელსაც გააჩნია საწარმოს დოკუმენტაცია, დამსაქმებელს ეკისრება მის ორგანიზაციაში დასაქმებული პირის გათავისუფლების საფუძვლის მართლზომიერების მტკიცების და შესაბამისად, ამ გარემოების დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულების წარდგენის ტვირთი.

25. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სადავო ბრძანებაში მითითებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს და დაამტკიცოს, რომ მან დაიცვა კუმულაციურად ორი მოთხოვნა მაინც: 1) არსებობდა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და 2) აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი იყო სამუშაო ძალის შემცირება. ამასთან, პირველი ელემენტი შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს მეორე ელემენტი. დამსაქმებელმა უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული სურათი, რომელიც გონიერ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში.

26. პალატა აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურულ-ორგანიზაციული ცვლილებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელი დგას კონკრეტული 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“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსა-

ხურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს, დამსაქმებელი ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დამსაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს (იხ. სუსგ საქმეზე №ას-224-224-2018, 18.05.2018 წ.).

27. განსახილველ დავაზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და წარმოდგენილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხე კომპანიამ საპროცესო კანონმდებლობით მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზების პირობებში, ვერ უზრუნველყო დაესაბუთებინა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება. მართალია, საქმეში წარმოდგენილი შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 04 ნოემბრის №HR-0411/1 ბრძანების თანახმად, კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების მიზანს წარმოადგენდა ეკონომიკური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფა, თუმცა, მოპასუხეს არცერთი მტკიცებულება იმის გამოსარკვევად, თუ რას გულისხმობს საწარმოს ხელმძღვანელობა კომპანიის „ეკონომიკური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფაში“, სასამართლოსთვის არ წარუდგენია. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებულ ბრძანებაშიც და გათავისუფლების დასაბუთებაშიც უბრალოდ მითითებულია, რომ ს. ბ-ი სამსახურიდან თავისუფლდება კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის საფუძველზე მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმების/შემცირების გამო. მოპასუხე – შპს „ა. ს-ი“ შესაგებელში მიუთითებდა და საკასაციო პრეტენზიის სახითაც აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელი არის მოგების მიღების მიზნით შექმნილი საწარმო, რომლის მართვა და წარმატება დამოკიდებულია არაერთ ბიზნეს გადაწყვეტილებასთან, მათ შორის არის ხარჯის ოპტიმიზაცია. მოცემულ შემთხვევაში, ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, რეორგანიზაციის მიზნებისა და საფუძვლის გათვალისწინებით გამოვლინდა, რომ საჭირო იყო ადამიანური რესურსის ოპტიმიზაცია, ე.ი. მრავალი შესაძლო ვარიანტიდან კომპანიისათვის ყველაზე ოპტიმალური ვარიანტის არჩევა. რეორგანიზაციის პროცესმა გამოავლინა, რომ მოსარჩელის პოზიციის არსებობა აღარ იყო საჭირო კომპანიისათვის. პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოება არ წარმოადგენს ფაქტობრივად ერთი ადამიანის გასათავისუფლებლად ჩატარებული რეორგანიზაციის ობიექტურ საფუძველს და დამსაქმებულის გათავისუფლება, მისი სახელფასო ხარჯის დაზოგვის მიზნით, ვერ აქცევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მართლზომიერად, რამეთუ, მხოლოდ სახელ-

ფასო დანახარჯის დაზოგვით რეორგანიზაციის აუცილებლობისა და ამ რეორგანიზაციის ლეგიტიმური მიზნის დადასტურება შეუძლებელია. მითუმეტეს, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ შპს „ა. ს-ი“ თავად შეუთანხმდა მოსარჩელეს ხელშეკრულების არსებით პირობაზე – შრომის ანაზღაურების ოდენობაზე, ხოლო რეორგანიზაციის პერიოდისათვის მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობის მნიშვნელოვანი შემცირება ან კომპანიის ეკონომიკური მდგომარეობის ხანგრძლივი დროით გაუარესება, საქმის მასალებით არ დასტურდება. მოპასუხემ ასევე ვერ დაადასტურა მის მიერ მითითებული გარემოება იმის შესახებ, რომ ს. ბ-ის მიერ დაკავებული პოზიცია კომპანიისთვის ფუნქციურად აღარ იყო საჭირო. შპს „ა. ს-ის“ დირექტორის 2022 წლის 30 ნოემბრის №HR-3011/1 ბრძანებით დგინდება, რომ დამტკიცდა ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურა და მოპასუხე კომპანიაში გაუქმდა მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტი. ამავე ბრძანების თანახმად, აღნიშნულ დეპარტამენტში არსებული ყველა საშტატო ერთეული გადატანილი იქნა ადმინისტრაციული დეპარტამენტის შემადგენლობაში. ამავე დეპარტამენტში იქნა გადაყვანილი მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტში არსებულ საშტატო ერთეულებზე დასაქმებული ყველა პირი. შესაბამისად, დასტურდება, რომ მოქმედი დარჩა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულ დეპარტამენტში შემავალი ყველა პოზიცია, გარდა, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობისა. პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში, სამუშაო ძალის შემცირების შემთხვევაშიც, გათავისუფლებული თანამშრომლისათვის ნათელი უნდა ყოფილიყო შერჩევის რა კრიტერიუმით ისარგებლა დამსაქმებელმა. მოცემულ შემთხვევაში, ასეთი კრიტერიუმები, რომლის საფუძველზეც განხორციელდებოდა დასაქმებულთა გადარჩევა, განსაზღვრული არ ყოფილა, შესაბამისად, ამ კრიტერიუმების შესახებ დასაქმებულების ინფორმირებას არ ჰქონია ადგილი.

28. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ სათანადო და სარწმუნო მტკიცებულებებზე მითითებით ვერ უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცებების ტვირთის რეალიზება, კერძოდ, ვერ დაადასტურა რეორგანიზაციისა და მისი შედეგების მოსარჩელის მიმართ მართლზომიერება, რაც გამოორიცხავს ამ მოტივით მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერების შესახებ მოპასუხის პოზიციის გაზიარების შესაძლებლობას. ყოველივე აღნიშნული კი, სადავო ბრძანების გაუქმების მოთხოვნის ნაწილში წარდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს ქმნიდა.

29. რაც შეეხება კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადანყევტილების გასაჩივრებას, კასატორი – შპს „ა. ს-

ი“ მიუთითებს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე, თუმცა კონკრეტულ პრეტენზიას კომპენსაციის ოდენობასთან მიმართებით, საჩივარი არ შეიცავს. პალატა კასატორს განუმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, როდესაც გათვალისწინებულუნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა (მრავალ გადაწყვეტილებათა შორისაა სუსგ-ები საქმე №ას-792-2019, 2021 წლის 18 თებერვალის განჩინება, №ას-536-2021, 2021 წლის 21 სექტემბერის განჩინება). ამავდროულად, გასათვალისწინებელია, უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური, სოციალური ვითარება, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272). გამომდინარე იქიდან, რომ შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას, იგი ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით დგინდება.

30. საკასაციო პალატა საქმეზე დადგენილ გარემოებათა გაანალიზების საფუძველზე მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაცია შეესატყვისება კომპენსაციის გონივრულობის სტანდარტს და ამ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სრულად შეესაბამება დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას (სუსგ-ები: №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-632-2019, 21 ივნისი, 2019 წელი; №ას-395-2019, 27 ივნისი, 2019 წელი). მოსარჩელისათვის მიკუთვნებული კომპენსაცია გონივრულია და მისი ოდენობის შეცვლის წინაპირობები არ არსებობს.

31. რაც შეეხება განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობას, შპს „ა. ს-ის“ მიიჩნევს, რომ ვინაიდან, არ არსებობს გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას განაცდურის ანაზღაურებაზეც. საკასაციო პალატა კასატორის ამ პრეტენზიას ვერ გაიზიარებს, ვინაიდან, როგორც უკვე აღინიშნა (იხ. განჩინების 27-ე აბზაცი) არსებობდა ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, ხოლო მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტი დამსაქმებელს აძლევს უფლებას პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად

დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვეტილების აღსრულების თარიღამდე. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის მითითებულ დანაწესს და არ არსებობს კასატორის პრეტენზიის გაზიარების საფუძველი.

32. ს. ბ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა შეეხება განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის ნაწილში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადანაცვეტილების კანონიერებას.

33. საკასაციო პალატას საქმეზე დადგენილი გარემოებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების შედეგად მიაჩნია, რომ შეგებებული საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია, გასაჩივრებული გადანაცვეტილება ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს და ახალი გადანაცვეტილების მიღებით შეგებებული საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

34. საკასაციო პალატის შეფასების საგანი (404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე) იქნება შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორის შედავების საფუძვლიანობა. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადანაცვეტილება ემყარება კანონდარღვევას, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი პროცესუალური ნორმების დარღვევით, ვინაიდან, სასამართლო გასცდა მოთხოვნის ფარგლებს და ასევე, საკითხის გადასაწყვეტად მიიღო და საქმეს დაურთო იმგვარი მტკიცებულებები, რაც არ უნდა მიეღო.

35. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადანაცვეტილება 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 გადანაცვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადანაცვეტილება იქნა გამოტანილი.

36. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სსსკ-ის 248-ე მუხლით იმპერატიულადაა დადგენილი სასამართლო გადანაცვეტილების ფარგლები, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს უფლება არა აქვს, მიაკუთვნოს თავისი გადანაცვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან

იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა. მითითებული ნორმის დანაწესი არა მარტო პირველი ინსტანციის, არამედ, სააპელაციო და საკასაციო განხილვის წესებზეც ვრცელდება, რამდენადაც, ამავე კოდექსის 384-ე (სააპელაციო ინსტანციის სასამართლო უფლებამოსილია შეცვალოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ) და 409-ე (საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია შეცვალოს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ) მუხლების თანახმად, ზემდგომი სასამართლო უფლებამოსილია, გადაწყვეტილება მხოლოდ მხარის მოთხოვნის ფარგლებში შეცვალოს.

37. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელე ს. ბ-ის მიერ 2023 წლის 10 თებერვალს თბილისის საქალაქო სასამართლოში წარდგენილ განცხადებაზე, რომელიც ადასტურებს, რომ მოსარჩელემ შეამცირა განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა. ს. ბ-მა მიუთითა, რომ ვინაიდან, მოპასუხის მიერ განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის გადახდა, ამცირებს მოთხოვნას და ითხოვს განაცდურის ანაზღაურებას 2023 წლის 05 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 2022 წლის 05 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მიღებული 1 (ერთი) თვის ხელფასის (კომპენსაცია) – 7840 ლარის (დარიცხული) გამოკლებით ანაზღაურების შესახებ, სცდება მოსარჩელის მოთხოვნის ფარგლებს და ზემოაღნიშნულ ნორმათა შინაარსის გათვალისწინებით, ამ ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტურ საფუძველს წარმოადგენს.

38. საკასაციო პალატა ასევე იზიარებს ს. ბ-ის პრეტენზიას იმის შესახებ, რომ სააპელაციო სასამართლომ საკითხის გადასაწყვეტად მიიღო და საქმეს დაურთო იმგვარი მტკიცებულებები, რაც არ უნდა მიეღო.

39. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ სარჩელზე წარდგენილ შესაგებლთ მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და უარყო მასში მითითებული გარემოებები გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონობის შესახებ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. მოპასუხემ გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მისი გაუქმების საფუძველად სხვა გარემოებებთან ერთად მიუთითა, რომ მოსარჩელე მხარე 2022 წლის 07 დეკემბრიდან, ე.ი. გათავისუფლების მომდევნო დღიდან დასაქმებულია შპს „ბ. ს-ში“ საერთაშორისო მარკეტინგისა და საზოგადოებასთან ურ-

თიერთობის მენეჯერის პოზიციაზე, სრულ განაკვეთზე და იღებს ყოველთვიურ ხელფასს არანაკლებ ხელშეკრულებით განსაზღვრული 7500 ლარისა. აპელანტმა მიუთითა, რომ აღნიშნული ფაქტის შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ მიმდინარე წლის (2023 წლის) 18 მაისს, როდესაც ინტერნეტ საკომუნიკაციო ქსელის მეშვეობით გამოუგზავნეს ს. ბ-სა და აღნიშნულ კომპანიას შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება. შპს „ა. ს-მა“ იშუამდგომლა მითითებული ხელშეკრულების საქმეზე დართვისა და ასევე სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან მოსარჩელის შემოსავლების თაობაზე ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ.

40. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 13 ივლისის საოქმო განჩინებით დაკმაყოფილდა აპელანტის (მოპასუხის) შუამდგომლობა და სააპელაციო საჩივარზე დართული 2022 წლის 07 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულება დაერთო საქმეს. ამავე საოქმო განჩინებით სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა 2022 წლის 30 ნოემბრიდან ს. ბ-ის შემოსავლების შესახებ ინფორმაცია (მათ შორის, დასაქმებით მიღებული შემოსავალი (ხელფასი, ბონუსი, პრემია), ასევე ნებისმიერი სხვა შემოსავლის მიღების შესახებ).

41. სააპელაციო სასამართლო საქმის განხილვისას დაეყრდნო ზემოაღნიშნულ დოკუმენტებში მითითებულ ინფორმაციას და დაასკვნა, რომ საქმეზე დართული მტკიცებულებით დგინდებოდა მოსარჩელის სხვა კომპანიაში 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დასაქმების ფაქტი, ასევე სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი ინფორმაციით დასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ შპს „ბ. ს-ისგან“ ხელფასის სახით 14140 ლარის მიღების ფაქტი და ამ მოცემულობის გათვალისწინებით სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაკისრებოდა მოსარჩელის მიერ სხვა კომპანიაში მიღებული შრომის ანაზღაურების – 14140 ლარის გამოკლებით.

42. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას მოპასუხის მიერ სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი დოკუმენტის (2022 წლის 07 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულება) საქმეზე დართვისა და სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საფუძვლიანობის შესახებ და თვლის, რომ სააპელაციო სასამართლომ საქმის განხილვისას დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის მოთხოვნები, რომლის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას შეიძლება მოყვანილ იქნეს ახალი ფაქტები და წარდგენილ იქნეს ახალი მტკიცებულებები. სააპელაციო სასამართლო არ

მიიღებს ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეედო ნარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა.

43. მითითებული ნორმის დისპოზიციის შეფასებამდე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული სამართლიანი სასამართლოს უფლების რეალიზება უმეტესწილად დამოკიდებულია და გულისხმობს სასამართლოს მიერ დასაბუთებული, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების მიღებას. მტკიცების ტვირთის როლი განსაკუთრებით ვლინდება სამოქალაქო სამართალწარმოებაში, სადაც მხარეთა ნების ავტონომიას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება. შესაძლებელია მხარის მოთხოვნა საფუძვლიანი იყოს, მაგრამ შეუძლებელია მხარემ მიიღოს თავისი სასარგებლო გადაწყვეტილება, თუ ვერ დაამტკიცებს თავის სასარგებლო გარემოებებს საპროცესო სამართლით დადგენილი წესით. ამიტომაც, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ფაქტების მითითების ტვირთისა და ფაქტების დამტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება მოდავე მხარეებს შორის.

44. სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს სადავო გარემოებების მტკიცების გარკვეულ სტანდარტს. სსსკ-ის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

45. დასახელებული ნორმების თანახმად, სამოქალაქო პროცესში მხარეები ვალდებული არიან, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით დაადასტურონ მათი პოზიციის გასამყარებლად მითითებული გარემოებების არსებობა. კანონით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, რომელიც ადგენს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ წესს, მოსარჩელეს ევალება სასარჩელო გან-

ცხადებაში ასახული ფაქტების მტკიცება, ხოლო მოპასუხე მოვალეა, სარჩელისაგან თავდაცვის მიზნით, ქმედითად უარყოს მოსარჩელის არგუმენტები, წარადგინოს იმგვარი მტკიცებულებები, რომლებიც გააქარწყლებს მოსარჩელის მიერ დასახელებულ ფაქტებს. წინააღმდეგ შემთხვევაში მხოლოდ მოპასუხის ზეპირი განმარტება მოსარჩელის პოზიციას ვერ გადანონის და მხარისათვის არახელსაყრელ მატერიალურ-სამართლებრივ შედეგს გამოიწვევს.

46. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შესაგებელი, როგორც მოპასუხის საპროცესო თავდაცვის საშუალება, მნიშვნელოვანი ინსტიტუტია სამოქალაქო სამართალწარმოებაში. მასში ვლინდება წერილობითი შეჯიბრებითობის პრინციპი. იგი, ასევე, დისპოზიციურობის (სსსკ-ის მე-3 მუხლი) პრინციპის ერთგვარი გამოხატულებაა, რომელიც უზრუნველყოფს მხარეთა საპროცესო უფლებების ავტონომიურად განკარგვის შესაძლებლობას.

47. სსსკ-ის 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. ამდენად, საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილია მოპასუხის მიერ კონკრეტული შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება, კერძოდ, ზემოაღნიშნული ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, დგინდება, რომ მოპასუხე უნდა შეედავოს მოსარჩელის გამართულ, დასაბუთებულ მოთხოვნას, ანუ დავის გადანყვეტისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტობრივ გარემოებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები (და არა მისი სამართლებრივი შეხედულებები) დამტკიცებულად მიიჩნევა. მოპასუხე ვალდებულია, საქმის მომზადების მიზნით აქტიურად იმოქმედოს, რაც, უპირველესად, სასამართლოსათვის სარჩელზე მისი წერილობითი მოსაზრებების წარდგენით გამოიხატება. მოპასუხის მიერ ამ უფლების განუხორციელებლობა, სსსკ-ის 206-ე მუხლის შესაბამისად, ართმევს მას უფლებას, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს (ანუ, სასამართლოს სხდომაზე მხარისაგან მტკიცებულების მიღება აღარ ხდება). ამ შემთხვევისათვის სხვა რაიმე სპეციალურ შედეგს კანონი არ ადგენს (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის გადანყვეტილება საქმე №ას-664-635-2016, 02.03.2017წ.; სუსგ №ას-132-2019, 30.06.2021წ.).

48. სსსკ-ის 219-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში მხარეები შეზღუდული არიან ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მითითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ ამის შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით ვერ განაცხადეს. ზემოაღნიშნული მუხლის ანალიზი ცხადყოფს, რომ მოპასუხე შეზღუდულია შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით და მას არ აქვს უფლება შემდგომში, საქმის არსებითად (მთავარ სხდომაზე) განხილვის დროს ან სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციაში საქმის განხილვისას სადავოდ გახადოს ისეთი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა თაობაზეც შესაგებელში მითითებული არ ჰქონია.

49. რაც შეეხება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის დისპოზიციას, მოცემული ნორმით დადგენილია სააპელაციო სასამართლოში ახალი ფაქტებისა და მტკიცებულებების მითითების/წარდგენის წესი და განსაზღვრულია, რომ სააპელაციო სასამართლოში შესაძლებელია ახალი ფაქტების მოყვანა და ახალი მტკიცებულებების წარდგენა, თუმცა, სასამართლო არ მიიღებს ისეთ მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეეძლო წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა.

50. სსსკ-ის 215-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად კი, მხარეთა და მათ წარმომადგენელთა შუამდგომლობები და განცხადებები ახალ მტკიცებულებათა წარმოდგენის ან გამოთხოვის შესახებ სასამართლომ შეიძლება განიხილოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე მხარეს არ შეეძლო მათი წარმოდგენა, აგრეთვე, თუ მათ შესახებ მისთვის ობიექტური მიზეზებით ვერ იქნებოდა ცნობილი და მათი წარმოდგენის საფუძველი წარმოიშვა მთავარ სხდომაზე ან, თუ მხარემ საპატიო მიზეზით ვერ უზრუნველყო შესაბამისი შუამდგომლობებისა და განცხადებების წარმოდგენა საქმის მოსამზადებელ სტადიაზე. ამავდროულად მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, ამ კანონის მიზნებისთვის, საპატიო მიზეზად ჩაითვლება მხარის მიერ შუამდგომლობისა და განცხადების წარდგენის შეუძლებლობა, რაც გამოწვეულია ავადმყოფობით, ახლო ნათესავის გარდაცვალებით ან სხვა განსაკუთრებული ობიექტური გარემოებით, რომელიც მისგან დამოუკიდებელი მიზეზით შეუძლებელს ხდის სასამართლო პროცესზე გამოცხადებას ანდა შუამდგომლობისა და განცხადების წარდგენას.

51. პალატა ყურადღებას გაამახვილებს სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე შპს „ა. ს-ის“ მითითებაზე, სადაც აპელანტის წარმომადგენელი განმარტავს მტკიცებულებების დართვისა და ინფორმაციის გა-

მოთხოვის მიზანს და აღნიშნავს, რომ მითითებული შუამდგომლობის დაკმაყოფილება გავლენას მოახდენს, როგორც განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასევე კომპენსაციის ოდენობაზე, რადგან კომპენსაციის დაკისრებისას სასამართლო ითვალისწინებს მოსარჩელის დასაქმების ფაქტს. პირველი ინსტანციის სასამართლოში გამართულ მთავარ სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელი ც. მ-ძე მიუთითებდა, რომ ს. ბ-ი „სხვაგან დარჩა და აიყვანენ და დააფასებენ“, „რეორგანიზაცია სადაც არის იქ აღარ არის და სხვაგან სადაც არის, იქ დარჩება“. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხისთვის პირველ ინსტანციაში საქმის განხილვის დროს ცნობილი იყო მოსარჩელის სხვა კომპანიაში დასაქმების ფაქტი და თუნდაც ს. ბ-ის შპს „ბ. ს-ში“ 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დასაქმების შესახებ ხელშეკრულება მოპასუხისათვის 2023 წლის 18 მაისს გამგდარიყო ხელმისაწვდომი, შპს „ა. ს-ს“ შეეძლო პირველი ინსტანციის სასამართლოშივე ეშუამდგომლა სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან ს. ბ-ის შემოსავლების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვაზე, რითაც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ სხვა კომპანიაში ხელფასის სახით შემოსავლის მიღების ფაქტს. ვინაიდან, მოპასუხეს ზემოაღნიშნული საპროცესო შესაძლებლობით არ უსარგებლია პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმისწარმოებისას, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ მან, სსიპ 380.2 მუხლის შესაბამისად (სააპელაციო სასამართლო არ მიიღებს ახალ ფაქტებსა და მტკიცებულებებს, რომლებიც მხარეს შეეძლო წარედგინა პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, მაგრამ არასაპატიო მიზეზით არ წარადგინა), დაკარგა ახალი მტკიცებულების სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში წარდგენის უფლება. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა 2022 წლის 07 დეკემბრის შრომით ხელშეკრულების მტკიცებულების სახით სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში დაშვების კანონიერი საფუძველი, ასევე არ არსებობდა სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საფუძველი. ყოველივე აღნიშნული კი, კასატორ ს. ბ-ის პრეტენზიის გაზიარებისა და აღნიშნული მტკიცებულების საქმეზე დართვისა და ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ 2023 წლის 13 ივლისს მიღებული საოქმო განჩინების გაუქმების საფუძველს ქმნის.

52. ამრიგად, კონრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარისათვის იძულებით გაცდენილი დროის პერიოდში ხელფასის მოცულობის განსაზღვრისას, მასში არ უნდა მოვიაზროთ ს. ბ-ის მიერ შპს „ბ. ს-ში“ მიღებული შრომის ანაზღაურება – 14140 ლარი (ხელზე მისაღები ოდენობა) და იძულებითი განაცდურის სახით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით – 2023 წლის 05 იანვრიდან გა-
დანყვეტილების აღსრულებამდე.

53. რაც შეეხება ს. ბ-ის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების დარ-
თვაზე უარის თქმის შესახებ 2023 წლის 15 სექტემბრის საოქმო განჩი-
ნების გაუქმებას, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს აღნიშნული სა-
კასაციო მოთხოვნის დაკმაყოფილების წინაპირობები, რამეთუ, საკა-
საციო სასამართლოს მიერ 2023 წლის 13 ივლისის (შპს „ა. ს-ის“ მიერ
წარდგენილი მტკიცებულების დართვისა და სსიპ შემოსავლების სამ-
სახურიდან ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ) საოქმო განჩინების გა-
უქმებით, მოსარჩელის მიერ იმ მტკიცებულებების დართვის საჭიროე-
ბა, რომლის მიზანიც მოპასუხის მიერ წარდგენილი მტკიცებულების
უარყოფა იყო, არ არსებობს.

54. ს. ბ-ი ასევე სადავოდ ხდის იურიდიული მომსახურების ხარჯის
სახით 1000 ლარის ანაზღაურებას და მიიჩნევს, რომ არსებობდა აღ-
ნიშნულ ნაწილში მოთხოვნის სრულად (3500 ლარის ოდენობით) დაკმა-
ყოფილების საფუძველი. საკასაციო პალატა კასატორის პრეტენზიას
ვერ გაიზიარებს და მიუთითებს, სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწი-
ლის ბოლო წინადადებაზე, რომლის თანახმადაც იმ მხარის წარმომად-
გენლის დახმარებისათვის განეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც
იქნა გამოტანილი გადანყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე
მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღი-
რებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში
– განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინე-
ბით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. მითითებული ნორმის დისპოზიცია იმ-
გვარად არის ფორმულირებული, რომ არ ადგენს განეული ხარჯის სა-
ნაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდე-
ნობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლო-
ებს. კანონმდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრე-
ბით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო
ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მო-
ნაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენლის დახმა-
რებისათვის განეული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის
პროცესუალური საფუძველი; ნორმის ამგვარი შინაარსის მიზანია პრო-
ცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდ-
ვის თავიდან აცილება (იხ. სუსგ №ას-1054-2019, 30.09.2019წ; №ას-316-
316-2018, 07.05.2018წ.). სააპელაციო ინსტანციის სასამართლომ განე-
ული საადვოკატო ხარჯის დაკისრებისას გონივრულ ოდენობად მიიჩ-
ნია 1000 ლარი. საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს
მსჯელობას და მიიჩნევს, რომ საქმის სირთულის, სასამართლო სხდო-
მებში მონაწილეობისათვის დახარჯული დროის, წარმოდგენილი მო-

საზრებებისა თუ მტკიცებულებების სიმრავლის გათვალისწინებით, 1000 ლარი წარმოადგენს მეორე მხარისათვის დასაკისრებელი საად-
ვოკატო ხარჯის გონივრულ ოდენობას.

55. რაც შეეხება კასატორის პრეტენზიას დოკუმენტების თარგმა-
ნისა და სანოტარო წესით დამონმებაზე განეული ხარჯის ანაზღაურე-
ბის ნაწილში, პალატა ამ ნაწილშიც ეთანხმება სააპელაციო სასამარ-
თლოს და აღნიშნავს, რომ მტკიცებულებების ნაწილი, რომელიც ნა-
თარგმნი და სანოტარო წესით დამონმებული სახით წარადგინა მოსარ-
ჩელემ სააპელაციო სასამართლოში, საოქმო განჩინებით საქმეს არ და-
ერთო, ხოლო საქმეში წარდგენილი ორი ნათარგმნი და ნოტარიულად
დამონმებული დოკუმენტის ინვოისში მითითებული ღირებულების ნა-
წილში მოსარჩელეს ხარჯი აუნაზღაურდა. პალატა ყურადღებას გაა-
მახვილებს ასევე ს. ბ-ის საკასაციო საჩივარზე, სადაც შეგებებული სა-
კასაციო საჩივრის ავტორი თავადაც ვერ აკონკრეტებს, თუ რომელი
დოკუმენტის თარგმნის და სანოტარო წესით დამონმების ხარჯის ანაზ-
ღაურებას ითხოვს. შესაბამისად, შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავ-
ტორის პრეტენზია დოკუმენტების თარგმანისა და სანოტარო წესით
დამონმებაზე განეული ხარჯის ანაზღაურების შესახებ, დაუსაბუთე-
ბელია.

56. აქვე, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკასაციო ინსტან-
ციის სასამართლოში მტკიცებულებათა მიღება და ფაქტების დადგენა
არ ხდება. აღნიშნული განპირობებულია საკასაციო სამართალწარმოე-
ბის თავისებურებით და ახალი მტკიცებულების საქმისათვის დართვის
ამკრძალავ საკანონმდებლო დანაწესს წარმოადგენს საპროცესო ნორ-
მა, 407-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, საკასაციო
სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რო-
მელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა
ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ
კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითე-
ბული ფაქტები. ამდენად, შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორს უნ-
და დაუბრუნდეს 2024 წლის 12 იანვარს, ამავე წლის 15 იანვარსა და 26
იანვარს წარმოდგენილ შეგებებულ საკასაციო საჩივრებზე დართული
დოკუმენტები.

57. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხ-
ლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვე-
ტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათ-
ვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო
სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები.

58. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვე-
ვაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა გან-

სახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე. კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ შპს „ა. ს-ის“ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; ს. ბ-ის საკასაციო საჩივარი კი, უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: უნდა გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 13 ივლისის საოქმო განჩინება საქმეზე ახალი მტკიცებულებების დართვისა და სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილების მე-2 და მე-3 პუნქტების ნაწილობრივი შეცვლით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; შპს „ა. ს-ს“ ს. ბ-ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით – 2023 წლის 05 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 სექტემბრის საოქმო განჩინება მტკიცებულებების დართვაზე უარის თქმის ნაწილში და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში უნდა დარჩეს უცვლელად.

59. 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. ამავდემუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიცემხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

60. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, შპს „ა. ს-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად. ს. ბ-ის შეგებებული საკასაციო საჩივრის ნაწილში კი, ვინაიდან, ს. ბ-ი განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან და მისი შეგებებული საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შპს „ა. ს-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – (14 140 ლარის 5%) 707 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 264.3, 408.3, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. შპს „ა. ს-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ს. ბ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 13 ივლისის საოქმო განჩინება საქმეზე ახალი მტკიცებულებების დართვისა და სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ;
4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილების მე-2 და მე-3 პუნქტების ნაწილობრივი შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
5. ს. ბ-ის სარჩელი იძულებით განაცდურის მოთხოვნის ნაწილში დაკმაყოფილდეს;
6. შპს „ა. ს-ს“ ს. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 7840 ლარის (დარიცხული) ოდენობით – 2023 წლის 05 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 სექტემბრის საოქმო განჩინება მტკიცებულებების დართვაზე უარის თქმის ნაწილში და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად;
8. შპს „ა. ს-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის 707 ლარის გადახდა;
9. ს. ბ-ს დაუბრუნდეს 2024 წლის 12 იანვარს, ამავე წლის 15 იანვარსა და 26 იანვარს წარმოდგენილ შეგებებულ საკასაციო საჩივრებზე დართული დოკუმენტები.
10. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

პრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-647-2022

21 ივნისი 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის**

**შემადგენლობა: თ. ძიმისტარაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. ქოჩიაშვილი,
ა. ძაბუნაძე**

დავის საგანი: დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ბრძანების, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, სამსახურში აღდგენა.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების დირექტორის 2021 წლის 26 მარტის ბრძანება №108 მ. ლ-ისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ.

1.2 ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების დირექტორის 2021 წლის 4 ივნისის ბრძანება №245 მ. ლ-ის გათავისუფლების შესახებ და მ. ლ-ი აღდგენილ იქნეს ქ. ახალციხე, ა-ის ქ. №5-ში მდებარე №1 საბავშვო ბაგის პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე.

1.3 ა(ა)იპ ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებას მოსარჩელე მ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 4 ივნისიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 400 ლარის ოდენობით.

2. სარჩელის საფუძვლები

2.1 მოსარჩელე 1984 წლიდან, 2021 წლის 7 ივნისამდე მუშაობდა სკოლამდელ დაწესებულებაში. 2021 წლის 01 მარტიდან, 2021 წლის 30 აპრილის ჩათვლით დაეკისრა ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დაქვემდებარებაში მყოფი №1 საბავშვო ბაგის პირველი ცვლის აღმზრდელის მოვალეობის შესრულება.

2.2 მ. ლ-ზე საბავშვო ბაგის მენეჯერი მუდმივად ახორციელებდა

ფსიქოლოგიურ ზეწოლას, კოლექტივის წინაშე აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხყოფას, ცდილობდა უკმაყოფილება ჩამოეგდო მოსარჩელეს და საბავშვო ბაგაში მომუშავე პერსონალს შორის და შეექმნა კონფლიქტური მდგომარეობა. მოსარჩელეს 2021 წლის 26 მარტს №108 ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური, თუმცა მისთვის გაუგებარია, თუ რა დისციპლინურ გადაცდომას ჰქონდა ადგილი.

2.3 2021 წლის 4 ივნისის ბრძანებით, მხარეთა შორის შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

3. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მხრიდან მუდმივად ხდებოდა კოლეგიური და ზოგადი ეთიკური ნორმების დარღვევა, მისი მხრიდან ინიცირებულ კონფლიქტს და დაპირისპირების გამოწვევას თანამშრომლებს შორის, ჩხუბს და მუქარას, ფსიქოლოგიურ ზეწოლას და შეურაცხყოფას თანამშრომლებზე. სწორედ აღნიშნულის გამო გამოეცხადა საყვედური და შემდეგ გათავისუფლდა სამსახურიდან. ბრძანებები გამოცემულია მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით და არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის საფუძველი.

4. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

4.1 ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 18 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, მ. ლ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა.

4.2 ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დირექტორის 2021 წლის 26 მარტის ბრძანება №108 მ. ლ-ისთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ.

4.3 ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დირექტორის 2021 წლის 4 ივნისის ბრძანება №245 მ. ლ-ის გათავისუფლების შესახებ და მ. ლ-ი აღდგენილ იქნა №1 საბავშვო ბაგის პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე.

4.4 ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებას“ მოსარჩელე მ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 4 ივნისიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

4.5 აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ და მოითხოვა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე

უარის თქმა.

5. სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება.

5.1 თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილებით ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 18 ნოემბრის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება;

5.2 მ. ლ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

5.3 ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დირექტორის 2021 წლის 26 მარტის №108 ბრძანება მ. ლ-ისთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ;

5.4 ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დირექტორის 2021 წლის 04 ივნისის №245 ბრძანება მ. ლ-ის გათავისუფლების შესახებ;

5.5 მ. ლ-ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდა;

5.6 ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებას“ მ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით (2021 წლის 07 ივნისიდან) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

5.7 ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებას მ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 1000 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;

5.8 სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასაბუთება, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დირექტორის 2021 წლის 26 მარტის №108 ბრძანება მ. ლ-ისთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ და ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დირექტორის 2021 წლის 04 ივნისის №245 ბრძანება მ. ლ-ის გათავისუფლების შესახებ;

5.9 სააპელაციო პალატამ სშკ-ის 48-ე მუხლის, მე-9 ნაწილის საფუძველზე, ასევე საფუძვლიანად მიიჩნია მოთხოვნა მ. ლ-ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით (2021 წლის 07 ივნისიდან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5.10 რაც შეეხება მოთხოვნას, დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო

ადგილზე აღდგენას, პალატამ დასაბუთებულად მიიჩნია, აპელანტის პრეტენზია იმასთან დაკავშირებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმისათვის მნიშვნელოვან გარემოებაზე ყურადღება არ გამახვილა. მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) საპაექრო სიტყვაში მიუთითა, რომ ამჟამად მოსარჩელის მ. ლ-ის თანამდებობა არ არის ვაკანტური, შესაბამისად, თუნდაც მივიჩნიოთ, რომ კანონიერია მოსამართლის გადაწყვეტილება ბრძანების ბათილობასთან დაკავშირებით, შეუძლებელია მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, რადგან აღნიშნული თანამდებობა აღარ არის ვაკანტური; დასაქმებულია ფ. მ.

5.11 პალატამ მიიჩნია, რომ იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლოს მიერ ხდება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, მაგრამ შეუძლებელია პირის პირვანდელ სამუშაოზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, სასამართლო უფლებამოსილია დასაქმებულის დარღვეული უფლების რესტიტუცია მოახდინოს მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნების გზით. ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც შეუძლებელია მოსარჩელის პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენა, შესაბამისად, მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია – 1000 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

5.12 სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა როგორც მოსარჩელემ, ასევე მოპასუხემ. მოსარჩელემ მოითხოვა სამსახურში აღდგენა, ხოლო მოპასუხემ მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

6. კასატორების მოთხოვნა და საფუძვლები:

6.1 პირველმა კასატორმა, მ. ლ-მა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სამუშაოზე აღდგენა მოითხოვა. კასატორის განმარტებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელი და უკანონოა იმ ნაწილში, რომლითაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე, იმ მოტივით, რომ აღნიშნული პოზიცია უკვე დაკავებული იყო და ამის ნაცვლად დამსაქმებელს მ. ლ-ის სასარგებლოდ დააკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 1000 ლარის ოდენობით.

6.2 კასატორის მითითებით, მოპასუხე მხარისათვის ბრძანებების გამოცემის დღიდან იყო ცნობილი, რომ მ. ლ-ი თავისი დარღვეული უფლებების დასაცავად მიმართავდა სასამართლოს. ასევე მხარეებისთვის არ იყო ცნობილი, თუ რა გადაწყვეტილებას მიიღებდა სასამართლო. მოპასუხე მხარეს შეეძლო შესაგებლის წარმოდგენისას არა მხოლოდ მიეთითებინა აღნიშნულ გარემოებაზე, არამედ წარმოედგინა მტკიცებულების სახით ბრძანება თანამშრომლის დანიშვნის შესახებ, რაც მო-

პასუხემ არ გააკეთა და მხოლოდ საპაექრო სიტყვის დროს მიუთითა აღნიშნულის შესახებ, თან მაშინ, როდესაც ეს ფაქტი მოპასუხე მხარისათვის ცნობილი იყო მ. ლ-ის სამსახურიდან განთავისუფლების მომენტიდან. გამომდინარე იქიდან, რომ ეს არ იყო ახლად აღმოჩენილი და გამოვლენილი ფაქტობრივი გარემოება, რომელიც მოპასუხე მხარისათვის ცნობილი გახდა პაექრობის ეტაპზე, ახალციხის რაიონულმა სასამართლომ მიიღო კანონიერი და დასაბუთებული გადაწყვეტილება, ხოლო თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გადაწყვეტილების შეცვლით კი მიიღო უკანონო გადაწყვეტილება.

6.3 მეორე კასატორის, ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების მოთხოვნა – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მ. ლ-ის სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, კერძოდ, ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების დირექტორის 26 მარტის №108 ბრძანების ბათილად ცნობის, ააიპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი ზრდის დაწესებულების“ დირექტორის 2021 წლის 4 ივნისის №245 ბრძანების ბათილად ცნობის, ყოველთვიურად, 400 ლარის ოდენობით განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების, 1000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების, სასამართლო და სასამართლოს გარეშე ხარჯების ანაზღაურების ნაწილში. ამასთან, კასატორი მოითხოვს, თ. პ-ნის 2021 წლის 7 ოქტომბრის, მოხსენებითი ბარათის დამატებითი მტკიცებულების სახით მიღებას.

6.4 კასატორის განმარტებით, სასამართლომ სრულიად დაუსაბუთებლად უგულებელყო შემაჯამებელ გადაწყვეტილებასთან ერთად გასაჩივრებული, მოპასუხის მხრიდან წარდგენილი დამატებითი მტკიცებულებების დართვაზე უარის თქმის შესახებ განჩინებაზე საჩივარი. გადაწყვეტილებაში აღნიშნული გასაჩივრებული განჩინება სასამართლოს საერთოდ არ უხსენებია. მტკიცებულებებში კოლეგები დეტალურად აღწერდნენ მ. ლ-ის მხრიდან არაკოლეგიალურ დამოკიდებულებას და შეურაცხყოფის მიყენების და ცილისწამების ფაქტებს, მეტიც ბაგას ყოფილი თანამშრომლები სამსახურიდან წასვლის მიზეზად ასახელებდნენ მ. ლ-ის მხრიდან არაკოლეგიალურ დამოკიდებულებას, აღნიშნულის გამო ფერხდებოდა სასწავლო პროცესი.

6.5 კასატორი მიუთითებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 21-ე გვერდის, მე-2 აბზაცზე, სადაც აღნიშნავს, რომ სასამართლომ მ. ლ-ის მხრიდან არ მიიჩნია ეთიკური ნორმების დარღვევა. კასატორი აღნიშნავს, რომ საქმეში მოიპოვება ფაქტის ამსახველი თანამშრომელთა განცხადებები და დისციპლინური სხდომის ოქმი, რითაც დასტურდება გა-

დაცდომა, უფრო მეტიც საქმეში არსებობს მოსარჩელის მიერ სოციალურ ქსელში გავრცელებული ცილისმწამებლური განცხადებები, რომლის მეშვეობითაც ბრალი დასდო თავის კოლეგებს ბავშვის მიმართ ძალადობაში და საკვების ქურდობაში. (აღნიშნულ ბრალდებაზე ჩატარდა მოკვლევა, რის შემდეგაც გაირკვა, რომ ასეთ ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და, რომ აღნიშნული ბრალდებები მიზნად ისახავდა სხვა თანამშრომლების დისკრედიტაციას).

6.6 კასატორი აღნიშნავს, რომ სასამართლომ არასწორად მიიჩნია საყვედურის შეფარდების წინაპირობის არარსებობა და განმარტავს, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი გახდა 2021 წლის 19 მარტის ბაგის მენეჯერის თ. პ-ნის და სხვა თანამშრომელთა განცხადება.

6.7 კასატორის მითითებით, გადაწყვეტილებაში სასამართლო მსჯელობს იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, მაშინ, როდესაც სასარჩელო მოთხოვნას მხოლოდ იძულებითი განაცდურის დაკისრება წარმოადგენდა, შესაბამისად, სასამართლო გასცდა მოსარჩელის მოთხოვნას და იძულებით განაცდურთან ერთად სრულიად დაუსაბუთებლად დააკისრა კომპენსაცია 1000 ლარის ოდენობით.

7. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

7.1 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 19 ივლისის და 2022 წლის 26 ივლისის განჩინებებით საკასაციო საჩივრები მიღებულ იქნა წარმოებაში, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

7.2 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 07 ივნისის განჩინებებით საკასაციო საჩივრები დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

8. საკასაციო პალატა საქმის მასალების შესწავლის, წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია და იგი უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მეორე კასატორის საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა კასატორთა არგუმენტების გაცნობის შემდეგ ასკვნის, რომ ამ კუთხით მოპასუხეს დასაბუთებული საკასაციო შედავება არ წარუდგენია.

10. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია და საკასაციო საჩივრებით დასაშვები საკასაციო პრეტენზია წამოყენებული არ არის, რომ: მ. ლ-ი 03.04.2007წ.-01.05.2007წ. მუშაობდა ა(ა)იპ „ახალციხის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ ფილიალი ქ. ახალციხე, ... მდებარე საბავშვო ბაგაში მეეზოვედ. 01.05.2007წ.-01.11.2008წ. ა(ა)იპ „ახალციხის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ ფილიალი ქ. ახალციხე, ... მდებარე საბავშვო ბაგაში მეეზოვედ. 01.11.2008წ.-01.11.2008წ. ა(ა)იპ „ახალციხის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ ფილიალი ქ. ახალციხე, ... მდებარე საბავშვო ბაგაში მეორე ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე. 05.09.2014წ.-16.02.2018წ. ა(ა)იპ „ახალციხის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ ფილიალი ქ. ახალციხე, ... მდებარე საბავშვო ბაგაში პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე; 2021 წლის 26 მარტს მ. ლ-ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური; ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ დაქვემდებარებაში მყოფი ქ. ახალციხე, ... მდებარე №1 საბავშვო ბაგის პირველი ცვლის აღმზრდელ მ. ლ-ს 2021 წლის 7 ივნისიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება; მ. ლ-ის თანამდებობრივი ხელზე ასაღები სარგო შეადგენდა 400 ლარს. დადგენილია, რომ საქმეში არ წარმოდგენილა მტკიცებულებები, რომლებიც ცალსახად დაადასტურებდნენ მ. ლ-ის მხრიდან კოლეგიური და ზოგადი ეთიკური ნორმების დარღვევის ფაქტს, რაც თავის მხრივ გახდებოდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის – საყვედურის გამოყენების საფუძველი.

11. 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).

12. განსახილველი დავის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს მიერ შეფასების საგანს წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ გამოცემული დისციპლინური სახდელის – საყვედურის გამოცხადებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანებების ბათილად

ცნობის მოთხოვნის წინაპირობების არსებობა. კერძოდ, გამოვლენილი გადაცდომა/გადაცდომები ქმნიდა თუ არა იმის საფუძველს, რომ დამსაქმებელს შეენწყვიტა ხელშეკრულება და, უარყოფით შემთხვევაში, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის წინაპირობა;

13. ამ ტიპის სარჩელის წარმატებულობა, ბუნებრივია, უნდა შემოწმდეს მისი დამფუძნებელი ნორმის/ნორმების წინაპირობებთან მიმართებაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ უპირველესად, სასამართლომ სწორად უნდა განსაზღვროს მოთხოვნის მარეგულირებელი სამართლებრივი საფუძველი – კანონის ნორმა, გამოარკვიოს სარჩელში მითითებული ფაქტების შესაბამისობა დამფუძნებელი ნორმის აბსტრაქტულ ელემენტებთან (ფორმალური გამართულობა), დადებითი პასუხის შემთხვევაში, სარჩელსა და შესაგებელში გამოთქმული პოზიციების ურთიერთშეჯერებით გამოარკვიოს სადავო და უდავო ფაქტობრივი გარემოებები (მტკიცების საგანი) და გაანალიზოს მხარეთა შორის მტკიცების საგანში შემაჯავლი ფაქტების დადასტურების ტვირთი (მტკიცების ტვირთი).

14. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტი (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) და 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტი (დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყევტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანყევტილების აღსრულების თარიღამდე).

15. საკასაციო პალატა, თავდაპირველად შეამოწმებს მეორე კასატორის (დამსაქმებელი) საკასაციო საჩივრის ფარგლებში დასაქმებულთან (მოსარჩელე) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას, რაც შესაძლებელია 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.).

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებების თანახ-

მად, უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რომელიც უნდა იყოს გათვალისწინებული აღნიშნული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების შეფასებისას, არის პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ პროპორციულობის პრინციპის გამოყენებისას განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებულის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლებების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება (იხ. სუსგ საქმე №ას-106-101-2014, 02 ოქტომბერი, 2014 წელი; №ას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015 წელი).

17. 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 კონტექსტში (მდრ. იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი).

18. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებული სამუშაოდან გათავისუფლდა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) საფუძველზე. მოსარჩელემ სადავო გახადა სამუშაოდან მისი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების კანონიერება. ასეთ ვითარებაში გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურება, რაც დავის გა-

დასაწყვეტად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილებაში მდგომარეობს. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა.

19. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული სამართლიანი სასამართლოს უფლების რეალიზება უმეტესწილად დამოკიდებულია და გულისხმობს სასამართლოს მიერ დასაბუთებული, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების მიღებას. მტკიცების ტვირთის როლი განსაკუთრებით ვლინდება სამოქალაქო სამართალწარმოებაში, სადაც მხარეთა ნების ავტონომიას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება. შესაძლებელია მხარის მოთხოვნა საფუძვლიანი იყოს, მაგრამ შეუძლებელია მხარემ მიიღოს თავისი სასარგებლო გადაწყვეტილება, თუ ვერ დაამტკიცებს თავის სასარგებლო გარემოებებს საპროცესო სამართლით დადგენილი წესით. ამიტომაც, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ფაქტების მითითების ტვირთისა და ფაქტების დამტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება მოდავე მხარეებს შორის.

20. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სადავო პერიოდში მოქმედი 37-ე, 38-ე მუხლები), რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მართოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. აღნიშნული ნორმა სშკ-ის შესაბამის ნორმებთან ერთად ქმნის საკანონმდებლო რეგულირების იმ ბაზეს, რომელიც, ერთის მხრივ, იცავს დასაქმებულს – გაუმართლებლად არ მოხდეს მისი გათავისუფლება და, მეორე მხრივ, დამ-

საქმებელს – შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის დაითხოვოს თანამშრომელი. ასე რომ, აღნიშნული ნორმები ქმნიან მოქმედების იმ ჩარჩოს, რომლის ფარგლებშიც, შესაძლებელია გამართლებული იყოს, როგორც პირის სამსახურიდან დათხოვნა, ისე სამსახურში აღდგენა, თუმცა აღნიშნული შედეგების რეალიზებისთვის აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს მტკიცების ტვირთზე, რადგან სამოქალაქო სამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დავებში სპეციფიკურადაა წარმოდგენილი და ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომისაკენ, თუმცა, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად, რადგან ასეთი ტიპის დავებში სწორედ რომ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება მის ოპონენტთან (იხ. სუსგ საქმე №ას-475-2022, 05.07.2022 წ.).

21. ზემოთქმულიდან გამომდინარე, მეორე კასატორი (მოპასუხე) იყო ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაედგასტურებინა დასაქმებულის (პირველი კასატორი, მოსარჩელე) მიერ, მასზე ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, რაც სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნებოდა მიჩნეული.

22. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მეორე კასატორმა ვერ წარადგინა დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია. მოცემულ შემთხვევაში 2021 წლის 26 მარტს მ. ლ-ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური. მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებას საფუძვლად დაედო საბავშვო ბაგის თანამშრომლების განცხადება, რომლის მიხედვით მ. ლ-ი სამსახურში იწვევდა კონფლიქტს და დაპირისპირებას თანამშრომლებს შორის. მ. ლ-მა აღნიშნული ფაქტი სადავო გახადა და განმარტა, რომ მსგავს ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და მეტიც, თავად არის ფსიქოლოგიური ზენოლის მსხვერპლი. მოპასუხე მხარის მიერ ფაქტის სანინალმდევოს დასადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. კერძოდ, საქმეში არ წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებიც ცალსახად დაადასტურებდნენ მ. ლ-ის მხრიდან კონკრეტული ქმედების ჩადენის ფაქტს, რაც ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ შრომის შინაგანანესის 10.3 პუნქტის შესაბამისად, (რომლის თანახმად, შრომითი დისციპლინის დარღვევად, სხვა დანარჩენ შემთხვევებთან ერთად შეიძლება ჩაითვალოს და დისციპლინური სასჯელი იქნეს გამოყენებული

კოლეგიური და ზოგადი ეთიკური ნორმების დარღვევისათვის) დაკვალიფიცირდება კოლეგიური და ზოგადი ეთიკური ნორმების დარღვევად და რაც გახდებოდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი. შესაბამისად, ზოგადი ხასიათის განცხადების არსებობის პირობებში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა მართებულად დაასკვნეს, რომ არ არსებობდა საფუძველი შინაგანანესით განსაზღვრული დისციპლინური სახდელის – საყვედურის გამოყენებისათვის.

23. საკასაციო პალატა ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციისა და სააპელაციო სასამართლოების სამართლებრივ დასკვნებს საყვედურის გამოცხადების შესახებ 2021 წლის 26 მარტის ბრძანების კანონშეუსაბამობისა და ბათილად ცნობის შესახებ, რაც იმავდროულად იწვევს სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე 2021 წლის 04 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობას, ვინაიდან სახეზე არ არის საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) გამოყენების საფუძველი.

24. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს პირველი კასატორის (მოსარჩელე) უფლებრივი რესტიტუციის ნაწილში წარმოდგენილ საკასაციო შედავებაზე, სადაც კასატორი მიიჩნევს, რომ იგი უნდა აღდგენილიყო პირვანდელ სამუშაოზე თანამდებობაზე, (ქ. ახალციხეში, ... მდებარე № 1 საბავშვო ბაგის პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე) ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის მტკიცების ტვირთი უნდა დაჰკისრებოდა სწორედ დამსაქმებელს.

25. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგებს ადგენს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოხმობილი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონმდებელი ითვალისწინებს და-

საქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის სამ საშუალებას, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამოწმოს სასამართლომ (სუსგ №ას-1210-2018, 15/02/2019წ.). „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 პატივსა-დეები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე“ (იხ. სუსგ №ას-792-2019, 18.02.2021წ.).

26. 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 წინაპირობებზეა დამოკიდებული. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე პირის აღდგენის წინაპირობებია: აღდგენის შესაძლებლობა და აღდგენის მიზანშეწონილობა. აღდგენის შესაძლებლობა, მოიცავს: 1) მოპასუხე ორგანიზაციაში იმ თანამდებობის არსებობას, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა თანამდებობიდან განთავისუფლებამდე და 2) ამავე თანამდებობის ვაკანტურობას საქმის სასამართლოში განხილვის ეტაპისათვის. აღდგენის მიზანშეწონილობა კი ძირითადად იმ სუბიექტურ მიზეზთა ერთობლიობაა, რომელთა არსებობაც ზემოქმედებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის ნორმალურად გაგრძელების შესაძლებლობაზე. (იხ. სუსგ. №ას-100-2022 26.02.2023წ.)

27. როგორც აღნიშნა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, შრომით-სამართლებრივ დავებს

მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურება ახასიათებს, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამდენად, სასამართლო ხელმძღვანელობს მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს, რომ ის საშუალო ერთეული, რომელიც მოსარჩელეს ჰქონდა დაკავებული, აღარ არის ვაკანტური.

პირველი კასატორის მიერ შედავებულია სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომლის თანახმად, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობა არ არის ვაკანტური. სააპელაციო პალატა დაეყრდნო დამსაქმებლის საპაექრო სიტყვაში გაუღერებულ პოზიციას, თუმცა არც პირველი ინსტანციისა და არც სააპელაციო წესით საქმის განხილვისას, დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია თავისი პოზიციის გასამყარებლად შესაბამისი მტკიცებულება.

28. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, იმ პირობებში, როცა თავისუფალი ვაკანსიის არარსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, რომელმაც უნდა წარმოადგინოს შესაბამისი ხარისხის, რელევანტური მტკიცებულებები, რომ კონკრეტული სამუშაო ადგილი ვაკანტური არ არის, დამსაქმებელმა თავი ვერ გაართვა მტკიცების ტვირთს. შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორ მ. ლ-ის პრეტენზიას, იმ კუთხით, რომ მხოლოდ საქმის განხილვისას, საპაექრო ეტაპზე, ზეპირსიტყვიერად იმის მითითება, რომ სადავო პოზიციაზე მიღებულ იქნა ახალი თანამშრომელი ვერ გახდება მტკიცებულების ძალის მქონე. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, საქმეზე დასტურდება ბაგის აღმზრდელის სადავო თანამდებობის ვაკანტურობა.

29. საკასაციო პალატა განმარტავს, იმის გათვალისწინებით, რომ მ. ლ-ის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2021 წლის 4 ივნისის №245 ბრძანება არის ბათილი, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესის შესაბამისად, მ. ლ-ი აღდგენილი უნდა იქნეს ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების“ №1 საბავშვო ბაგის პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე.

30. სპ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვე-

ტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტი წარმოშობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულებას. იძულებითი განაცდური გულისხმობს ხელფასის სახით მისაღებ თანხას, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს მისი გათავისუფლებიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისთვის, იმ შემთხვევაში, თუ დადასტურდება, რომ მისი გათავისუფლება იყო უკანონო. ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ იძულებითი განაცდურის ხელფასის ანაზღაურების ვალდებულება პირდაპირ კავშირშია სამსახურში აღდგენასთან, ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებას“ მოსარჩელე მ. ლ-ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 04 ივნისიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად, თანამდებობრივი სარგოს, 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

31. საკასაციო პალატა, ყურადღებას გაამახვილებს კასატორის პრეტენზიაზე, რომლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლომ სრულიად დაუსაბუთებლად უგულებელყო შემაჯამებელ გადანყვეტილებასთან ერთად გასაჩივრებული საოქმო განჩინება დამატებითი მტკიცებულებების დართვაზე უარის შესახებ. საკასაციო პალატა მიუთითებს ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 13 ოქტომბრის საოქმო განჩინებაზე, რომლითაც მოპასუხე მხარეს უარი ეთქვა ქ. ახალციხის №1 ბაგის მენეჯერის თ. პ-ნის 2021 წლის 7 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათისა და მესენჯერის მიმოწერის დართვაზე, აღნიშნული საოქმო განჩინება მიღებულია საკასაციო ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 13 ოქტომბრის სასამართლოს მთავარი სხდომაზე. ახალციხის რაიონული სასამართლოს განმარტებით, მთავარ სხდომაზე, შეკითხვების ეტაპზე, დაუშვებელი იყო ახალი მტკიცებულებების წარდგენა. ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს პირდაპირი კავშირი არ ჰქონდა დავის საგანთან, რადგან მტკიცებულებები შეეხებოდა სოცქსელში არსებულ მიმოწერას საქმის განხილვის დროისათვის.

32. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით რეგლამენტირებულია პროცესის შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე წარმართვა და დადგენილია, რომ მხარეებს აქვთ მტკიცებულებათა წარდგენის გზით საკუთარი პოზიციის დადასტურების შესაძლებლობა. ასევე საგულისხმოა, სსსკ-ის 219-ე მუხლის დანაწესი იმის შესახებ, რომ მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც

არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.

33. სასამართლო მტკიცებულებათა დასაშვებობის და განკუთვნილობის პრინციპების მოთხოვნათა დაცვით იღებს ამ მტკიცებულებებს და აფასებს მათ თავისი შინაგანი რწმენით. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას მტკიცებულებათა მიუღებლობის კუთხით და მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებები (1. ქ. ახალციხის №1 ბაგის მენეჯერის თ. პ-ნის 2021 წლის 7 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათი, რომლის თანახმად, მ. ლ-მა მიმდინარე წლის 19 მაისს, გამოაქვეყნა რეპუტაციის შემლახველი და ცილისმწამებლური განცხადება მშობელთა ჯგუფში, რომელიც საქმის განხილვის დროისთვისაც იძებნება და ნაშლილი არ არის; 2. მესენჯერში საბავშვო ბაგის მშობლების ჯგუფში არსებული მიმოწერა 2021 წლის 7 ოქტომბრის მდგომარეობით). არსებითი ხასიათის არ არის, საქმესთან პირდაპირი კავშირში არა აქვს და აღნიშნულით სარჩელის საფუძვლიანობა არ დასტურდება. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის არგუმენტაციას იმ გარემოებასთან დაკავშირებით, რომ სააპელაციო სასამართლომ საერთოდ არ შეაფასა გასაჩივრებული საოქმო განჩინება. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, ფაქტობრივად და სამართლებრივი თვალსაზრისით (სსსკ-ის 377-ე მუხლი). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შემაჯამებელ გადაწყვეტილებასთან ერთად იყო ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 13 ოქტომბრის საოქმო განჩინება. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მნიშვნელოვანი იყო დავის გადასაწყვეტად.

34. რაც შეეხება კასატორის მიერ 2023 წლის 31 მარტს №ა-1701-23 წარმოდგენილ განცხადებაზე დართულ მტკიცებულებას, ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერიის 20.03.2023წ. №12-1223079139 წერილს, რომლის თანახმად, 2022 წლის 17 სექტემბრიდან გაუქმდა ქ. ახალციხის, ... მდებარე №1 საბავშვო ბაგა, საკასაციო პალატა თვლის, რომ იგი უნდა დაუბრუნდეს მის წარმომდგენს, რადგანაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. აღნიშნული ნორმა ადგენს საკასაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების პროცესუალურ ფარგლებს და მისი

შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საკასაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებზე მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა არ დაიშვება, შესაბამისად, ახალი მტკიცებულებები ვერც სასამართლოს მიერ იქნება გაზიარებული მიუხედავად იმისა, მხარეს ობიექტურად ჰქონდა თუ არა შესაძლებლობა სასამართლოსათვის მანამდე წარმოედგინა ისინი.

35. დამატებით, საკასაციო პალატა აღნიშნავს რომ ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც სადავო იყო სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალებისა და წესის შეცვლაზე უარის თქმის კანონიერება, განმცხადებელმა (დამსაქმებელმა) მოითხოვა მის წინააღმდეგ მიღებული გადაწყვეტილების იმგვარად აღსრულება, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად მოპასუხეს (დამსაქმებელს) მოსარჩელისთვის (დასაქმებულისთვის) კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება დაჰკისრებოდა. აღნიშნული მოთხოვნის საფუძველად კი, დამსაქმებელმა მიუთითა იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ ჯერ კიდევ საქმის სასამართლოში განხილვისას, მან კანონის სრული დაცვით გააუქმა სამუშაოდან გათავისუფლებული პირის ვაკანტური თანამდებობა, ამასთან, დანარჩენ ვაკანტურ თანამდებობებზე დანიშნა სხვა პირები, რის გამოც შეუძლებელი იყო ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის შესახებ სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულება. უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა გადაწყვეტილების აღსრულების წესის ცვლილების შესახებ განმცხადებლის (დამსაქმებლის) მიერ მითითებული მოტივი და განმარტა შემდეგი: „განსახილველ შემთხვევაში, უდავო ძალის მატარებელი ფაქტია, რომ საქმის განხილვის დროისათვის არსებობდა ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დამსაქმებლის მხრიდან იმგვარი გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც მისთვის არასასურველი კანდიდატის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას გამოიწვევს, მიუხედავად სამართლის ფორმალური მიდგომების დაცვისა, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ბრუნვის სუბიექტის მხრიდან სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებულ კეთილსინდისიერ ქცევად. შესაბამისად, ის გარემოება, როდესაც დამსაქმებლისათვის ცნობილია დავის მის საწინააღმდეგოდ გადაწყვეტის თაობაზე და ეს უკანასკნელი მხოლოდ უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოუყენებლობით ამართლებს საკუთარ ქმედებას, ვერ იქნება მიჩნეული მართლზომიერ ქცევად“. ამრიგად, საკასაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ არ არსებობდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 263-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალებისა და წესის შეცვლის მოთხოვნით წარდგენილი განცხა-

დების დაკმაყოფილების წინაპირობა (იხ. სუსგ საქმე №ას-1116-2019, 31 იანვარი, 2020 წელი).

36. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, რაც მისი გაუქმების საფუძველია, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, ხოლო სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად კი, საკასაციო სასამართლო 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. წინამდებარე გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ არსებობს პირველი კასატორის საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები.

8. პროცესის ხარჯები

8.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის 1-ლი და მე-2 წინადადებების 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეულ 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. იმავე 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 შეც-

ვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შე-
საბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

8.2 განსახილველ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ „ახალ-
ციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებას მ.
ლ-ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 500 ლარის
და ადვოკატის მომსახურების 150 ლარის ანაზღაურება. ა(ა)იპ „ახალ-
ციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებას“ სა-
ხელმწიფო ბიუჯეტიდან, დაუბრუნდეს მის მიერ 2021 წლის 27 დეკემ-
ბერს, სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი
600 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის და-
წესებულებას“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მ. ლ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პა-
ლატის 2022 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილების 2.4-2.6 პუნქტების შეც-
ვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. მ. ლ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
5. მ. ლ-ი აღდგენილ იქნეს ქ. ახალციხე, ... მდებარე №1 საბავშვო
ბაგის პირველი ცვლის აღმზრდელის თანამდებობაზე.
6. ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის და-
წესებულებას“ მოსარჩელე მ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებ-
ითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 04 ივნისიდან სამსახურში
აღდგენამდე, ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.
7. ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის და-
წესებულებას“ შუამდგომლობა საქმეზე ახალი მტკიცებულების დარ-
თვის შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს და კასატორს უკან დაუბრუნდეს
31.03.2023 წლის განცხადებაზე დართული მტკიცებულება (სულ 2 ფურ-
ცელი).
8. ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის და-
წესებულებას მ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 500
ლარის და ადვოკატის მომსახურების 150 ლარის ანაზღაურება.
9. 1. ა(ა)იპ „ახალციხის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი აღზრდის

დანესებულებას“ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, დაუბრუნდეს მის მიერ 2021 წლის 27 დეკემბერს, სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 600 ლარი, (საგადახდო დავალება №06930), რომელიც გადახდილია შემდეგ რეკვიზიტებზე: ანგარიში/სახაზინო კოდი – ...; მიმღების ბანკი – ხაზინა; ბანკის კოდი ...);

10. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

სსპა ოპიქატური გარემოება, რომელიც აშკარად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-772-2023

10 ოქტომბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

**შემადგენლობა: გ. მიქაუტაძე (თავმჯდომარე),
თ. ზამბახიძე (მომხსენებელი),
რ. ნადარაია**

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა/კომპენსაციის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

გ. ნ-იამ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოსარჩელე“, „დასაქმებული“ ან „პირველი კასატორი“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ დევნილთა, ეკომიგრანტთა და საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის სააგენტოს (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“ ან „მეორე კასატორი“) მიმართ და მოითხოვა:

1.1. დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 21.04.2022 წლის №03-73/კ ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.2. მოსარჩელის აღდგენა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის ან ტოლფას თანამდებობაზე;

1.3. მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის – შრომითი ხელშეკ-

რულების შეწყვეტიდან დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე ყოველთვიურად 2420 ლარის ანაზღაურება.

2. სარჩელის საფუძვლები:

2.1. მოსარჩელე 2013 წლიდან 26.04.2022 წლამდე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან. ცხრანოლიანი სამუშაო გამოცდილების ფარგლებში მოსარჩელე არაერთხელ დაწინაურდა. მისი ბოლო დაწინაურების შემდეგ, 24.12.2021 წლიდან, იკავებდა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის თანამდებობას განუსაზღვრელი ვადით. თანამდებობრივი სარგო განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 2420 ლარით. დასაქმების პერიოდში, მოსარჩელე კეთილსინდისიერად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს, რამაც მისი კარიერული წინსვლა განაპირობა. მოსარჩელეს ჰქონდა სამმართველოს უფროსის თანამდებობისთვის საჭირო კვალიფიკაცია და გამოცდილება.

2.2. დამსაქმებლის ახალი უფროსის №03-2838 წერილით 24.03.2022 წელს მოსარჩელეს ეცნობა 26.04.2022 წლიდან თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე, რაც მოსარჩელისთვის მოულოდნელი იყო. წერილიდან არ ირკვეოდა გათავისუფლების საფუძველი. დამსაქმებელმა მიუთითა მხოლოდ საკადრო ცვლილებებზე, კერძოდ, აღნიშნა, რომ შეიცვალნენ უმაღლეს თანამდებობაზე მყოფი პირები. მოსარჩელე 26.04.2022 წლიდან გათავისუფლდა თანამდებობიდან სადავო ბრძანების საფუძველზე. ბრძანების გამოცემის საფუძველად მოპასუხემ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტზე – სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს ასეთი ობიექტური გარემოება არ ჰქონდა. მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ მის თანამდებობაზე დაინიშნა გამოუცდელი კადრი.

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოპასუხის 24.03.2022 წლის წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, 30.12.2021 წლიდან მოპასუხე ორგანიზაციაში გარკვეული საკადრო ცვლილებების შესახებ, კერძოდ, შეიცვალნენ უმაღლეს მმართველობით პოზიციაზე დასაქმებული პირები. შესაბამისად, მოპასუხისა და მისი ტერიტორიული სამმართველოების წინაშე დაისვა ახალი ამოცანები, მიდგომები და მოთხოვნები. ამდენად, მიზანშეწონილად მიიჩნის შესაბამისი სამმართველოს ხელმძღვანელობა განხორციელებულიყო მაღალი გამოცდილების მქონე, განახლებული ადამიანური რესურსით. მოსარჩელე გაფრთხილებულ იქნა 26.04.2022

ნლიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების, კომპენსაციის მიღებისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ. მოპასუხის 21.04.2022 წლის ბრძანებით კი – მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 26.04.2022 წლიდან.

3.2. მოპასუხემ სშკ-ით დადგენილი წესი სრულად შეასრულა, მოსარჩელე 30 დღით ადრე გააფრთხილა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვითაა გამოცემული და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის, შესაბამისად, არც სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3.3. თანამდებობას, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, ამჟამად სხვა პირი იკავებს. რაც შეეხება მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას, მოპასუხის ტერიტორიულ სამმართველოში არსებობს უფროსი სპეციალისტისა და მთავარი სპეციალისტის თანამდებობები, რომლებიც ვაკანტური არ არის. გარდა ამისა, აღნიშნული პოზიციები განსხვავებულია როგორც ფუნქციურად, ასევე – შრომის ანაზღაურების კუთხით.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

4. ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 28.10.2022 წლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; უკანონოდ იქნა ცნობილი დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება; მოპასუხეს დაევალა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 12000 ლარის გადახდა.

5. გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. დასაქმებულმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება. მანვე განმარტა, რომ სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილი. დამსაქმებელმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძვლები:

6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 11.04.2023 წლის განჩინებით – სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. განჩინება ეფუძნება შემდეგს:

6.1. მოსარჩელე 2013 წლიდან 26.04.2022 წლამდე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან.

6.2. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა,

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში განხორციელებული რეორგანიზაციის შემდეგ, 10.10.2018 წლიდან, მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის მთავარ სპეციალისტად.

6.3. 01.12.2019 წლიდან მოსარჩელე უკონკურსოდ გადაყვანილ/დაინიშნულ იქნა მოპასუხის სამეგრელოსა და ზემო სვანეთის ტერიტორიული სამმართველოს უფროს სპეციალისტად.

6.4. მოპასუხის დირექტორის 19.02.2020 წლის №03-50/კ ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს დაეკისრა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის მოვალეობები.

6.5. კარიერული განვითარების შესახებ 28.09.2020 წლის №03-199/კ ბრძანებით, 01.10.2020 წლიდან, მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსად, თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 2200 ლარით.

6.6. 24.12.2021 წლის №03-254/კ ბრძანებით მოსარჩელე 01.01.2022 წლიდან დაინიშნა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით.

6.7. №03-254/კ ბრძანებით მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა ყოველთვიურად 2420 ლარით.

6.8. სხვადასხვა პერიოდში მოსარჩელემ გაიარა დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებული ტრენინგები; 2015 წლის 25 და 26 აპრილს ჩაბარებული აქვს ზოგადი უნარებისა და პროფესიული გამოცდა. მოსარჩელე, რომელსაც ჰქონდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და გამოცდილება, დაეკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად. 29.12.2017 წელს წახალისებულია მინისტრის ბრძანებით და გამოცხადებული აქვს მადლობა.

6.9. მოპასუხის ხელმძღვანელის 24.03.2022 წლის №03-2838 წერილით, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 30.12.2021 წლიდან დამსაქმებელთან გარკვეული საკადრო ცვლილებები განხორციელდა, შეიცვალნენ უმაღლეს მმართველობით პოზიციაზე დასაქმებული პირები, მოპასუხისა და მისი ტერიტორიული სამმართველოების წინაშე დაისვა ახალი ამოცანები, მიდგომები და მოთხოვნები. მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული შესაბამისი სამმართველოს ხელმძღვანელობა განხორციელებულიყო მაღალი გამოცდილების მქონე, განახლებული ადამიანური რესურსით. მოსარჩელე გაფრთხილებულ იქნა 26.04.2022 წლიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების, კომპენსაციის მიღებისა და გამოუ-

ყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ.

6.10. მოპასუხის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის, ი. ლ-ის 21.04.2022 წლის №03-73/კ ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე 26.04.2022 წლიდან გათავისუფლდა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის თანამდებობიდან და მასზე გაიცა კომპენსაცია.

6.11. მოსარჩელემ 17.05.2022 წელს წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლის განმარტება, კერძოდ, რა ახალი ამოცანები და მიდგომები დაისვა მოპასუხის წინაშე და რომელს ვერ აკმაყოფილებდა მოსარჩელე მისი კვალიფიკაციისა და კარიერული განვითარების შესახებ დამსაქმებელთან არსებული ინფორმაციის საფუძველზე. აღნიშნულ წერილზე მოსარჩელეს პასუხი არ მიუღია.

6.12. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველად მითითებულია სპკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას). მოპასუხის მიერ სასამართლო სხდომაზე დაზუსტებული პოზიციის თანახმად, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის ფაქტობრივი საფუძველია 24.03.2022 წლის შეტყობინებაში მითითებული გარემოება – ხელმძღვანელობის ცვლილება და მათ მიერ დასახული ახალი ამოცანები და მიდგომები.

6.13. მხარეთა განმარტებებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ არის. მოსარჩელე არ მიუთითებს რომელიმე ადმინისტრაციულ-ტერიტორიულ ერთეულში ტოლფასი ვაკანსიის არსებობის თაობაზე, სადაც მისთვის სასურველი იქნებოდა დასაქმება. იგი ზოგადად აღნიშნავს, რომ მას არ გამოუხატავს უარყოფითი პოზიცია მოშორებულ რეგიონში (მაგ. გარდაბანში) დასაქმებასთან დაკავშირებით, თუმცა არ მიუთითებს კონკრეტულად სად არის მისთვის სასურველი, ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობა.

6.14. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სპკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი შეფასებითია და დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ დაამტკიცებს დამსაქმებელი ისეთი გარემოების არსებობას, რაც გაამართლებს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას. ასეთი გარემოება უნდა ადასტურებდეს უკიდურესი აუცილებლობის არსებობას, რაც შეუძლებელს ხდის (გამორიცხავს) მოსარჩელის დასაქმების შესაძლებლობას მოპასუხის მიერ. შესაბამისად, მოცემული დავის ფარგლებში, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს იმ საკითხის გარკვევა, რა ფაქტობრივი რეალობის გამო აღმოჩნდა დამსაქმებელი დასაქმებულის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე და განაპირობა თუ არა ეს კადრის არაკვალიფიციურო-

ბამ. უნდა შეფასდეს, დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოება ქმნიდა თუ არა დასაქმებულის უნარჩვევების იმგვარი ობიექტური შეფასების საფუძველს, რომ მისი კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა ახალი ხელმძღვანელობის მიერ დასახული ახალი ამოცანებისა და მიდგომების განხორციელებისთვის საჭირო მოთხოვნებს.

6.15. დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2013 წლიდან გათავისუფლებამდე (26.04.2022წ.) დასაქმებული იყო მოპასუხესთან არსებულ სხვადასხვა პოზიციაზე (კარიერული წინსვლით). ამდენად, მოსარჩელეს დამსაქმებელთან ჰქონდა უწყვეტი და, შესაბამისად, უვადო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. ამასთან, საყურადღებოა, რომ ამ თანამდებობაზე მრავალწლიანი მუშაობის განმავლობაში, დასაქმებულს რაიმე გადაცდომისათვის დისციპლინური სახდელი არ შეფარდებია, პირიქით, იგი 29.12.2017 წელს წახალისებულია მინისტრის ბრძანებით და გამოცხადებული აქვს მადლობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე განსაკუთრებული პასუხისმგებლობითა და გულისხმიერებით ეკიდებოდა შრომითი მოვალეობების შესრულებას და, ამასთან, მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს ასრულებდა ჯეროვნად და კვალიფიციურად. ნიშანდობლივია, რომ ამ გარემოების საწინააღმდეგოდ მოპასუხეს რაიმე არგუმენტზე არ მიუთითებია და არც შესაბამისი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

6.16. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დამსაქმებლის მტკიცებით, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი გახდა უმაღლეს მმართველობით პოზიციაზე დასაქმებული პირების საკადრო ცვლილებები, მოპასუხისა და მისი ტერიტორიული სამმართველოების წინაშე დასმული ახალი ამოცანები, მიდგომები და მოთხოვნები, რის გამოც მიზანშეწონილად მიიჩნიეს შესაბამისი სამმართველოს ხელმძღვანელობა განხორციელებულიყო მაღალი გამოცდილების მქონე, განახლებული ადამიანური რესურსით. თუმცა, მოპასუხემ ვერც მიუთითა და ვერც დაადასტურა მოსარჩელის კვალიფიკაციის არასაკმარისი დონე ან/და დაკავებულ თანამდებობასთან მისი კვალიფიკაციის შეუსაბამობა.

6.17. მოპასუხემ უნდა მიუთითოს და ამტკიცოს, რომ სამინისტროსა და თავისი ახალი ხელმძღვანელობის პირობებში, დაისახა კონკრეტული ახალი ამოცანები და მიდგომები, რომლის შესრულება/დაძლევა მოსარჩელეს არ შეეძლო მისი კვალიფიკაციის, გამოცდილების, უნარჩვევებისა თუ სხვა პიროვნული მახასიათებლების გათვალისწინებით. მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეფასებისა და დაკავებული თანამდებობისთვის საჭირო კრიტერიუმებთან შეუსაბამობის თაობაზე მოპასუხეს რა-

იმე მითითება ან მტკიცებულება სასამართლოსთვის არ წარუდგენია.

6.18. სშკ-ის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველ პუნქტში მითითებულისა. მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ობიექტური გარემოების არსებობა, რომელიც ამართლებდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებულის გადაწყვეტილებას. შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების (ბრძანების) მართლობიერება. უსაფუძვლოა დამსაქმებლის მითითება იმ გარემოებაზე, თითქოს სასამართლოს მიერ გასაჩივრებული ბრძანების უკანონოდ აღიარების შემდეგ, გასაჩივრებული ბრძანება ძალაში რჩება, ვინაიდან გადაწყვეტილებაში არ არის პირდაპირი მითითება მისი ბათილად ცნობის თაობაზე. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ობიექტური შინაარსი (სარეზოლუციო ნაწილის ჩათვლით), სწორედ გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობას გულისხმობს (ამის დასტურია გადაწყვეტილების მე-8 გვერდის პირველი აბზაცი) და გადაწყვეტილების აღსრულებისას, მხარეთა მიერ რაიმე ბუნდოვანებაზე მითითების შემთხვევაში, მისი აღმოფხვრა, კანონის შესაბამისად, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის განმარტების გზით, მარტივად არის შესაძლებელი.

6.19. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის პოზიციას არ გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი და დასახული მიზნის არაპროპორციულია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, რის გამოც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანება მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 54-ე მუხლის საფუძველზე.

6.20. სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმა უკანონო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში ერთგვარ ალტერნატივას სთავაზობს სასამართლოს, სახელდობრ,

მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ან სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაციის მიკუთვნების შესახებ. საქმის განხილვისას დადგინდა, რომ იმ პოზიციაზე, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, დასაქმებულია ზ. ე-ია (აღნიშნულ გარემოებაზე თავად მოსარჩელეც მიუთითებს). ამასთან, მოსარჩელე არ მიუთითებს სხვა, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ, სადაც მისთვის სასურველი იქნებოდა დასაქმება. მხოლოდ იმ გარემოებაზე მოსარჩელის მითითება, რომ მას არ გამოუხატავს უარყოფითი პოზიცია რეგიონში (მაგალითად, გარდაბანში) დასაქმებასთან დაკავშირებით, ვერ ადასტურებს, რომ ასეთი ვაკანსია არსებობს და მოსარჩელე თანახმაა, დაიკავოს ეს თანამდებობა. სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის ყველაზე ადეკვატურ ზომად, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნება მიიჩნია.

6.21. მოქმედი შრომის კოდექსი და კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტები არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და/ან მისი გამოანგარიშების წესს, თუმცა სასამართლო პრაქტიკის განვითარება ქმნის კომპენსაციის გამოთვლის შესაძლებლობას შემდეგი კრიტერიუმებით: კომპანიის ლიკვიდურობა; პირის დასაქმების შესაძლებლობები შრომის ბაზარზე; პირის სოციალური მდგომარეობა; დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა; პირი სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში; სამუშაო სტაჟი; დამსაქმებლის საწარმოუნარიანობა; პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან და სხვა. სააპელაციო პალატამ სამართლიანად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა (12000 ლარი) იმ გარემოებათა გათვალისწინებით, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით; მოცემული მომენტისთვის მოსარჩელის განმარტებით, იგი არ არის დასაქმებული (მოპასუხეს არ წარმოუდგენია საპირისპირო გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება); არ არსებობს ვაკანტური ან ტოლფასი (მოსარჩელისთვის სასურველი) თანამდებობა. ვინაიდან არ არსებობს დასაქმებულის პირვანდელ ან/და ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, სააპელაციო პალატამ უსაფუძვლოდ მიიჩნია იძულებითი განაცდულის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნა.

პირველი საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა:

7. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა მოსარჩელემ, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის სრულად დაკ-

მაყოფილება.

მეორე საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა:

8. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძველები და მიიჩნევს, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

10. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) 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.

11. დადგენილია და საკასაციო საჩივრებით დასაშვები, დასაბუთებული პრეტენზია წამოყენებული არ არის, რომ:

11.1. მოსარჩელე 2013 წლიდან 26.04.2022 წლამდე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან;

11.2. მოპასუხის დირექტორის 19.02.2020 წლის №03-50/კ ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს დაეკისრა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის მოვალეობები;

11.3. მოსარჩელის კარიერული განვითარების შესახებ 28.09.2020 წლის №03-199/კ ბრძანებით, 01.10.2020 წლიდან, მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსად. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 2200 ლარით;

11.4. 24.12.2021 წლის №03-254/კ ბრძანებით მოსარჩელე 01.01.2022 წლიდან დაინიშნა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა

და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა ყოველთვიურად 2420 ლარით;

11.5. მოპასუხის ხელმძღვანელის 24.03.2022 წლის №03-2838 წერილით, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 30.12.2021 წლიდან დამსაქმებელთან გარკვეული საკადრო ცვლილებები განხორციელდა, შეიცვალნენ უმაღლეს მმართველ პოზიციაზე დასაქმებული პირები, მოპასუხისა და მისი ტერიტორიული სამმართველოების წინაშე დაისვა ახალი ამოცანები, მიდგომები და მოთხოვნები. მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს ხელმძღვანელობა განხორციელებულიყო მაღალი გამოცდილების მქონე, განახლებული ადამიანური რესურსებით. მოსარჩელე გაფრთხილებულ იქნა 26.04.2022 წლიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების, კომპენსაციის მიღებისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ;

11.6. მოპასუხის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 21.04.2022 წლის №03-73/კ ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე 26.04.2022 წლიდან გათავისუფლდა მოპასუხის სამეგრელოს, ზემო სვანეთის, გურიისა და აჭარის ტერიტორიული სამმართველოს უფროსის თანამდებობიდან და მასზე გაიცა კომპენსაცია – ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველად მითითებულია სშკ-ის (წინამდებარე გადაწყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქციით) 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი;

11.7. მოსარჩელემ 17.05.2022 წელს წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლის განმარტება. აღნიშნულ წერილზე მოსარჩელეს პასუხი არ მიუღია.

12. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით, რომელთაგან პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცედურულ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური ერთობლიობით შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულებაა, სათანადო საფუძვლის გარეშე არ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა (შდრ. სუსგ №ას-1776-2019, 10.04.2020წ.).

13. შრომის სამართლის ბუნებიდან გამომდინარე, სშკ ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთა ამომწურავ ჩამონათ-

ვალს (სშკ-ის 47-ე მუხლი), რათა განისაზღვროს ზუსტი ჩარჩოები და არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. ამასთან, დასაქმებული-სათვის მაქსიმალურად განჭვრეტადი უნდა იყოს ის საფუძვლები, რომლებიც შესაძლებელია, ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა გახდეს (სუსგ №ას-1213-2020, 07.06.2022წ.).

14. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის მიერ უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.).

15. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი: სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

16. ზემოაღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძველად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს (სუსგ №ას-715-2019, 04.07.2019წ; №ას-126-2020, 27.10.2020წ; №ას-188-2021, 08.04.2021წ.).

17. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს შორის, ყველაზე ზოგადი ხასიათის ფორმულირება სწორედ განსახილველ შემთხვევაში გამოყენებულ შეწყვეტის საფუძველს აქვს – „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვე-

ტას“. შესაბამისად, კანონმდებელი რამდენადაც მეტ თავისუფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, დასახელებული ნორმის ფარგლებში შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა (იმავე მუხლში ჩამოთვლილ შრომის ხელშეკრულების სხვა, უფრო კონკრეტული და ამომწურავი ხასიათის საფუძვლებთან შედარებით), ამდენადვე, მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძვლით. საკასაციო სასამართლოს არაერთი განმარტებით დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი), (იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 02.02.2016წ; №ას-1001-2018, 05.03.2021წ; №ას-1185-2022, 19.10.2022წ; №ას-523-2023, 06.07.2023წ.).

18. სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის 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 გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ეს იმითაა გამოწვეული, რომ მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები გააჩნიათ, 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.). შესაბამისად, სწორედ დამსაქმებელს ეკისრება სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული იმგვარი ობიექტური გარემოების არსებობის მტკიცების ტვირთი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებს.

19. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტობრივ საფუძვლად მიუთითებს 24.03.2022 წლის შეტყობინებაში აღნიშნულ გარემოებებზე – ხელმძღვანელობის ცვლილებასა და მათ მიერ დასახულ ახალ ამოცანებსა და მიდგომებზე. საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობას, რომ ხელმძღვანელობის ცვლილების ფაქტი არ შეიძლება შეფასდეს სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის

„ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ იმგვარ ობიექტურ გარემოებად, რომელიც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გაა-მართლებდა. რაც შეეხება დამსაქმებლის ნებას მაღალი გამოცდილე-ბის მქონე, განახლებული ადამიანური რესურსების გამოყენების თაო-ბაზე, პალატა განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრუ-ლება არ შეწყვეტილა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვე-პუნქტის (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვე-ვების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუ-შაოსთან შეუსაბამობა) საფუძველზე. ასეც რომ არ იყოს, მოპასუხემ ვერ შეძლო მიეთითებინა და დაემტკიცებინა, თუ რა ახალი ამოცანები და მიდგომები დაისახა ახალი ხელმძღვანელობის პირობებში, რომელ-თა შესრულება/დაძლევა მოსარჩელეს არ შეეძლო მისი კვალიფიკაცი-ის, გამოცდილების, უნარ-ჩვევების თუ სხვა პიროვნული მახასიათებ-ლების გათვალისწინებით.

20. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკიდურესი ღონისძიებაა, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქ-ნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემ-თხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში გან-ხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზა-ნი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნე-ლოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომი-კურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივი-დუალური შეფასებისას მოქმედებს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. აღნიშ-ნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმე-ბულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლი-ანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინ-დისიერების კონტექსტით (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; №ას-1421-2020, 05.03.2021წ; №ას-512-2020, 18.02.2021წ.).

21. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური, ხელ-შეკრულების მოშლისათვის საკმარისი საფუძველი არ გააჩნდა, მისი სა-დავოდ გამხდარი ქმედება ეწინააღმდეგება მხარეებს შორის უფლება-მოვალეობათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს. არ არ-სებობს მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიე-რების თაობაზე მეორე კასატორის (დამსაქმებლის) მსჯელობის გაზიარ-ების საფუძველი.

22. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს მეორე კასატორის პრეტენ-ზიას, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ძალაშია, ვინაიდან პირ-ველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნა-

ნილში მითითებულია მისი არა ბათილად, არამედ – უკანონოდ ცნობის შესახებ. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ, იმ პირობებში, როდესაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამოტივაციო ნაწილი შეიცავს ცხად და არაორაზროვან განმარტებას მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე და გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილშიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის ერთ-ერთი თანმდევი შედეგი – კომპენსაციის დაკისრება მითითებული, სარეზოლუციო ნაწილში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაცვლად, მის უკანონობაზე მითითება (სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალევს), არ წარმოშობს მეორე კასატორის ზემოაღნიშნული პრეტენზიის გაზიარების საფუძველს.

23. სსკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

24. დადგენილია, რომ დასაქმებულის იმავე თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია. რაც შეეხება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფას, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკით, სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე, მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებულის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (სუსგ №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ; სუსგ №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ; №ას-1208-2018, 18.02.2021წ., პუნ. 103; №ას-1101-2022, 17.11.2022წ., პუნ. 56). განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულმა ვერ მიუთითა რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზე, რომელზეც შესაძლებელი იქნებოდა მისი დასაქმება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გაზიარებული ვერ იქნება პირველი კასატორის პრეტენზია ვერც სამუშაოზე აღდგენასთან და ვერც ტოლფას სამუშაოზე დასაქმებასთან დაკავშირებით. დასაქმებულის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის საშუალებად მართებულად განისაზღვრა მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნება.

25. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზ-

ღვრის კრიტერიუმებს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს. იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რადროსაც სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, ითვალისწინებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ ადგენს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა, სასამართლოს დისკრეციაა (შდრ. სუსგ №ას-632-2019, 21.06.2019წ.). კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არცერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები), (შდრ. სუსგ №ას-787-736-2017, 10.11.2017წ; №ას-361-2022, 10.06.2022წ.). საკასაციო პალატა ითვალისწინებს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადაშეცდების ფაქტს (დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის არამართლობიერი გათავისუფლება); იმ გარემოებას, რომ მხარეებს მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ, შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით და ამ კონტექსტით, დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ გამოწვევებს – და მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის სამართლიან და გონივრულ ოდენობად მართებულად განისაზღვრა 12000 ლარი.

26. პირველი კასატორის ერთ-ერთი პრეტენზია შეეხება იმ გარემოებას, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა განაცდურის ანაზღაურებასთან მიმართებით არ იხელმძღვანელეს სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილით. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია დასაბუთებული საკასაციო საჩივარი.

27. სშკ-ის 58-ე მუხლის მიხედვით, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ცალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებუ-

ლებელი გარემოება. სსკ-ის 409-ე მუხლის საფუძველზე, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.

28. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 29.09.2020 წლის ცვლილებებამდე არსებული რედაქციით, იძულებითი განაცდურის შესახებ დასაქმებულის მოთხოვნა კმაყოფილდებოდა მხოლოდ პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო, თუ წარუმატებელი იყო სასარჩელო მოთხოვნა აღდგენასთან მიმართებით, აღნიშნული გამორიცხავდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობასაც. 29.09.2020 წელს სშკ-ში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით (რომელიც ამოქმედდა იმავე წლის 5 ოქტომბერს), იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობა უკანონოდ გათავისუფლებულ დასაქმებულს მიენიჭა არა მხოლოდ სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, არამედ – კომპენსაციის მიკუთვნების პირობებშიც (სუსგ №ას-888-2022, 16.11.2022წ.).

29. მოცემულ შემთხვევაში, რადგან სადავოა დამსაქმებლის 21.04.2022 წლის გადაწყვეტილების კანონიერების საკითხი, საკასაციო პალატა იზიარებს პირველი კასატორის საკასაციო პრეტენზიას იმის შესახებ, რომ, სასამართლოს დავის გადაწყვეტისას უნდა ეხელმძღვანელა სშკ-ის ახალი რედაქციის (29.09.2020 წელს განხორციელებული ცვლილება, რომელიც ამოქმედდა იმავე წლის 5 ოქტომბერს) 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილით. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე სარჩელით, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილის საფუძველზე, ითხოვდა დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 2420 ლარის (მოსარჩელის ერთი თვის თანამდებობრივი სარგო) დაკისრებას. ამავე საკითხს შეეხებოდა მისი საპელაციო საჩივრის ერთ-ერთი პრეტენზიაც. ამრიგად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კომპენსაციასთან ერთად მოპასუხეს მოსარჩე-

ლის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 2420 ლარის (დარიცხული) ანაზღაურება, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან, 26.04.2022 წლიდან, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 28.10.2022 წლის გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე (მდრ. სუსგ №ას-888-2022, 16.11.2022წ; №ას-1183-2022, 23.12.2022წ; №ას-1610-2022, 21.03.2023წ.).

30. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო საქმეზე გადაწყვეტილებას თვითონ მიიღებს, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის ხელახლა განსახილველად სააპელაციო სასამართლოში დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს (სსსკ-ის 410-ე მუხლი), ხოლო მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 11.04.2023 წლის განჩინება მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 2420 ლარის (დარიცხული) ანაზღაურება, 26.04.2022 წლიდან სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 28.10.2022 წლის გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. დანარჩენ ნაწილში კი გასაჩივრებული განჩინება უნდა დარჩეს უცვლელად.

სახელმწიფო ბაჟის საკითხის გადაწყვეტა

31. წინამდებარე გადაწყვეტილებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი კმაყოფილდება მხოლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ ნაწილში დასაქმებული გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან. შესაბამისად, სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ ნაწილში დავის საგნის (31460 ლარის) ღირებულების 3%, 4% და 5%, რომელთა გადახდისაგან სარჩელზე, სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, ჯამურად – 3,775.2 ლარი. რადგან არ კმაყოფილდება სამუშაოზე აღდგენის/ტოლ-

ფას სამუშაოზე დანიშვნის თაობაზე დასაქმებულის მოთხოვნა, ამ ნაწილში მის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი (300 ლარი) უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში. რაც შეეხება მეორე საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან არ კმაყოფილდება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ მეორე კასატორის (დამსაქმებლის) მოთხოვნა, არ არსებობს მის მიერ საკასაციო სამართალწარმოებისათვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (600 ლარის) მხარეთა შორის განაწილების წინაპირობები და აღნიშნული თანხა უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე ჯ ი ტ ა:

1. სსიპ დევნილთა, ეკომიგრანტთა და საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის სააგენტოს საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.

2. გ. ნ-იას საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 11.04.2023 წლის განჩინება მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში გადანაცვლებების უცვლელად დატოვების თაობაზე და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადანაცვტილება.

4. სსიპ დევნილთა, ეკომიგრანტთა და საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის სააგენტოს გ. ნ-იას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 2420 ლარის (დარიცხული) ანაზღაურება, 26.04.2022 წლიდან სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 28.10.2022 წლის გადანაცვტილების აღსრულების თარიღამდე.

5. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 11.04.2023 წლის განჩინება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად.

6. სსიპ დევნილთა, ეკომიგრანტთა და საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის სააგენტოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 3,775.2 ლარის გადახდა.

7. საკასაციო სასამართლოს გადანაცვტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

კომპანისაციის განსაზღვრა შუადროშრომითი შრომითობის შეწყვეტისას

№ას-584-2023

24 ივლისი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2022 წლის 1 ივნისის გადაწყვეტილებით თ. ქ-ნის (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, აპელანტი ან კასატორი) სარჩელი, რომლითაც ის მოითხოვდა მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენას; ა(ა)იპ „ზ.მ.მ.ა.ს-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე ან დამსაქმებელი) დირექტორის 31.12.2021 წ. გადაწყვეტილების (ბრძანების) ბათილად ცნობას, მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ და სამუშაოზე (იმავე თანამდებობაზე) აღდგენას, ასევე, მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებას – 31.12.2021 წლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1100 ლარის ოდენობით არ დაკმაყოფილდა.

2. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე დასაქმებულის მიერ შეტანილი სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილებით. ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2022 წლის 1 ივნისის გადაწყვეტილების შეცვლით, მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დასაქმებულის სარჩელი დამსაქმებელი ა(ა)იპ-ის წინააღმდეგ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

2.1. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე ა(ა)იპ-ის დირექტორის 31.12.2021 წლის გადაწყვეტილება, ამავე ა(ა)იპ-ის მატერიალურ-ტექ-

ნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსთან – მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

2.2. მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაცია – 10 000 ლარის ანაზღაურება;

2.3. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა დასაქმებულის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნის ნაწილში.

3. სააპელაციო სასამართლომ საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები დაადგინა:

3.1. ა(ა)იპ „ზ.მ.მ.ა.ს-ე“ წარმოადგენს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებულ კერძო სამართლის იურიდიულ პირს. სასახლე წარმოშობილად ითვლება სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციის მომენტიდან (08.01.2018წ.) და დაფუძნებულია განუსაზღვრელი ვადით (ნესდების 1.1.-1.3 მუხლი);

3.2. სასახლის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლება ენიჭება დირექტორს, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერი (ნესდების 4.1 მუხლი). დირექტორი, ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მიერ დამტკიცებული ბიუჯეტის შესაბამისად, მერთან შეთანხმებით ამტკიცებს საშტატო ნუსხას, სახელფასო ფონდსა და მუშაკთა სახელფასო განაკვეთებს, ნიშნავს და ათავისუფლებს სასახლის თანამშრომლებს, იღებს მათ მიმართ დისციპლინურ და წამახალისებელ ზომებს (ნესდების 4.3 მუხლი);

3.3. სასახლის დაფინანსების წყაროა ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან გამოყოფილი, სუბსიდიის სახით მიღებული მიზნობრივი თანხები, გრანტები და შემოწირულობების სახით მიღებული შემოსავლები, დამხმარე ხასიათის სამეწარმეო საქმიანობიდან მიღებული მოგება, საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავალი (მუხლი 7);

3.4. სასახლის რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, დამფუძნებლის გადაწყვეტილებით, საკრებულოს თანხმობით (მუხლი 11);

3.5. მოსარჩელე 13.01.2020 წლის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმდა მოპასუხე ა(ა)იპ-ში, ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, 6 თვით – 30.06.2020 წლის ჩათვლით.

3.6. მხარეთა შეთანხმებით 01.07.2020 წელს ცვლილება შევიდა, 13.01.2020 წლის შრომით ხელშეკრულებაში, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 31.12.2020 წლის ჩათვლით. მხარეთა შეთანხმებით, 31.12.2020 წელს ისევ შეიცვალა (გაგ-

რძელდა) ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და განისაზღვრა 30.06.2021 წლის ჩათვლით;

3.7. ა(ა)იპ-ის 2021 წლის საშტატო განრიგი 25.03.2021წ. დამტკიცდა, რომლითაც, სხვა საშტატო პოზიციებთან ერთად, გათვალისწინებული იქნა ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსისა და მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობები;

3.8. შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე განხორციელდა მოპასუხე ა(ა)იპ-ის რეორგანიზაცია.

3.9. დასაქმებული 26.03.2021 წელს, რეორგანიზაციის საფუძველზე, გათავისუფლდა ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან;

3.10. რეორგანიზაციის ფაქტი, ან/და რეორგანიზაციის შედეგად სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია;

3.11. მხარეთა შორის 01.04.2021 წელს გაფორმდა ურთიერთშეთანხმების ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით, დასაქმებული დაეთანხმა, დამსაქმებელი დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო, 26.03.2021 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას და იმავე დროს თანხმობა განაცხადა, დანიშნულიყო 2021 წლის საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ ტოლფას პოზიციაზე – მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსად, ამავე საშტატო განრიგით გათვალისწინებული ტოლფასი ანაზღაურებით, რაც 1100 ლარს შეადგენდა;

3.12. მხარეებს შორის 01.04.2021 წელს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე დასაქმებული დაინიშნა ა(ა)იპ-ის მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, 01.04.2021 წლიდან 31.12.2021 წლის ჩათვლით. დასაქმებულთან გაფორმებული არც ერთი ხელშეკრულება არ შეიცავდა რაიმე განმარტებას შრომითი ურთიერთობის ერთ წელზე ნაკლები დროით განსაზღვრის მიზეზებთან/ობიექტურ გარემოებებთან დაკავშირებით;

3.13. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2021 წლის 25 მარტის №33 ბრძანებით დამტკიცდა ა(ა)იპ-ის შრომის შინაგანაწესი, რომლითაც მოწესრიგდა მოსწავლე-ა. ს-ის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული ურთიერთობები, მათ შორის: სამუშაო და დასვენების დრო, თანამშრომელთა სამსახურში მიღების წესი, მათზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობები, თანამშრომელთა ნახალისების, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახეები, მათი გამოყენების წესი და ა.შ. შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტით დადგინდა ყველა თანამშრომლის ვალდებულება – დროულად გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე და რეგისტრაციის ყურნალში პირადი ხელმოწერით დააფიქსიროს სამსახურში მოსვლისა და წასვლის დრო, დაიცვას შრომის დისციპლინა;

3.14. ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის და ინსპექტირების სამსახურის მიერ 2021 წლის 5 აგვისტოს, ა(ა)იპ-ში განხორციელდა ინსპექტირება, რის შედეგადაც გამოვლინდა, რომ მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსი, რომელიც განსახილველი დავის მოსარჩელეა, 2021 წლის 13 მაისიდან, პირადი ხელმოწერით არ აფიქსირებდა სამსახურში მისვლისა და სამსახურიდან გასვლის ფაქტს, რაც დასაქმებულის მხრიდან შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევად შეფასდა.

3.15. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2021 წლის 6 აგვისტოს №369 ბრძანებით, მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსის – მოსარჩელის მიმართ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ზემოხსენებული მოთხოვნის სისტემატურად დარღვევისათვის, გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – გაფრთხილება;

3.16. დასაქმებულმა 2021 წლის 23 აგვისტოს, 15:57 სთ-ზე, სოციალური ქსელის – „ფეისბუქის“ თავის გვერდზე, გააზიარა პოლიტიკური პარტიის – „გა-საქართველოსათვის“ ლიდერის გ. გ-ას ფოტო, სტატუსით – „მისი მმართველობის პერიოდში სახელმწიფო გავდა სახელმწიფოს“, რაც მიჩნეული იქნა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს საარჩევნო კოდექსის 45-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დანაწესის „წინასაარჩევნო აგიტაციის გაწევის და აგიტაციაში მონაწილეობის უფლება აქვს ნებისმიერ პირს, გარდა ... სახელმწიფოს ან მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული ა(ა)იპ-ის თანამშრომლისა ... – სამუშაო საათების განმავლობაში, ან როდესაც ის უშუალოდ ახორციელებს სამსახურებრივ უფლებამოსილებებს) დარღვევად“, რისთვისაც დასაქმებულს ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2021 წლის 24 აგვისტოს №274 ბრძანებით, დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა, ხელფასის დაკავების სახით, არა უმეტეს 10 დღისა.

3.17. დასაქმებულმა 2021 წლის 21 სექტემბერს სარჩელი აღძრა ზუგდიდის რაიონულ სასამართლოში მოპასუხე ა(ა)იპ-ის წინააღმდეგ და მოითხოვა, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე, 2021 წლის 24 აგვისტოს №274 ბრძანების ბათილად ცნობა, მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა, მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურება.

4. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ ინვესტის გარემოება, რომ ზემოხსენებული სარჩელი დარჩა განუხილველი, თ. ქ-ნის მიერ სარჩელის გამოსმობის გამო.

4. ა(ა)იპ-ის დირექტორის 2021 წლის 15 ნოემბრის №442 ბრძანებით, დასაქმებულს, როგორც მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფი-

ლების უფროსს, მიენიჭა ა(ა)იპ-ის მატერიალურად პასუხისმგებელი პირის უფლება-მოვალეობები;

5. დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2021 წლის 31 დეკემბერს ამოიწურა, რის შემდეგაც დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით – შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებელს რაიმე აქტი (მაგ. ბრძანება) არ გამოუცია.

6. დასაქმებულს, მისივე მოთხოვნით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზების შესახებ მიეცა განმარტება ა(ა)იპ-ის დირექტორის 11.01.2022 წლის №01 და 25.01.2022 წლის №17 წერილებით.

7. მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ დასაქმებული ა(ა)იპ-თან შრომით ურთიერთობაშია 13.01.2020 წ-დან 31.12.2021 წ-მდე, ანუ მოპასუხესთან მოსარჩელის შრომითი ურთიერთობის საერთო ვადა შეადგენს 23 თვეს და 19 დღეს. სადავო არ არის ის გარემოებაც, რომ თანამდებობა, რომელსაც ა(ა)იპ-ში მოსარჩელე იკავებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, დღეის მდგომარეობით ვაკანტური არ არის.

8. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე დასტურდება, რომ მხარეთა შორის დავა გამომდინარეობს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობიდან. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნები, გამომდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 54-ე მუხლის „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს“, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ ან ორგანული კანონი) მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის „თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება“, მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის „ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“, 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტის „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შე-

სახებ 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“, 58-ე მუხლის „შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 მუხლის „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“ მუხლის დანაწესებიდან.

9. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

10. დადგენილია, რომ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა, 2022 წლის 1 იანვრიდან, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით – შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. ყოფილი დასაქმებულის (აპელანტის) პრეტენზია კი, მიმართულია გასაჩივრებული გადანაცვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ დასაქმებულთან მოკლევადიანი (9 თვით) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება განპირობებული იყო ობიექტური გარემოებით და ის მართლზომიერად გათავისუფლდა სამსახურიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის მიზეზით, რის გამოც არ არსებობდა მისი სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. ასევე, არ იქნა გაზიარებული სასარჩელო მოთხოვნა მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის თაობაზე.

11. ამდენად, სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, სააპელაციო სასამართლოს შეფასების საგანია დასაქმებულთან 9 თვით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების სამართლებრივი მართებულობა, ხელშეკრულებაში ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების/ობიექტური გარემოებების მითითების გარეშე და ვადის ამოწურვის მოტივით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება. სასამართლოს

კვლევის საგანია, ასევე, დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის არსებობა. სადავო საკითხების გადაწყვეტა შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებების კვლევის შედეგად, რაც განსახილველ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას უკავშირდება.

12. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. მნიშვნელოვანია სსკ-ის 115-ე მუხლის დანაწესი, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია, მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შეფასება.

13. კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის „ძლიერი მხარის“ მიერ „სუსტის“ სანინალმდებოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა.

14. ორგანული კანონის 1-ლი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „შრო-

მით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“. შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობანი წესრიგდება სსკ-ით, რომლის 54-ე მუხლის თანახმად, „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“. ამდენად, შესაძლებელია, სახეზე იყოს მხარეთა თანხმობით დადებული გარიგება, თუმცა – იგი მიჩნეულ იქნეს ბათილად (იურიდიული ძალის არმქონედ), იმის გამო, რომ გარკვეულ პირობაზე მხარეთა შეთანხმება არის მართლსაწინააღმდეგო. სსკ-ის 327-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის თანახმად, „ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით“. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის დეფინიციის თანახმად, ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას;

14.1. სსკ-ის მე-12 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით“, ამავე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, „გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდიურებას; ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას“. აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს, რაც იმას ნიშნავს, რომ სსკ-ის მე-12 მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ხოლო 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადება შესაძლებელია მხოლოდ ამ ნორმით განსაზღვრული შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია დამსაქმებელთა ინტერესებს გაუმართლებლად არ ზღუდავს, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვა-

ლისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო ობიექტური გარემოების დადასტურება დასაქმებულის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ ნელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის – სამართლოს დისკრეცია (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 12.02.2016 წ.).

15. ზემოხსენებული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ კანონმდებელმა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასაშვებობის რამდენიმე შესაძლებლობა შექმნა, საიდანაც განსახილველი დავის ფარგლებში, სააპელაციო სასამართლოს შეფასების საგანია მხარეთა შორის გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ნამდვილობის წინაპირობების დადგენა, სშკ-ის მე-12 მუხლის მესამე პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. მოცემული ნორმის დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობა ამ ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობაა.

16. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემონიშნა შრომითი ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. ხელშეკრულების დადებისას, ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით, ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს. ასევე, პირიქით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა, შემდეგ შეცვლილი გარემოებების გამო, არ შეიძლება დასაშვებად იქნეს ცნობილი.

17. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მხარეებს შორის ერთ წლამდე ვადით (9 თვით) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავდა რაიმე მითითებას/დასაბუთებას იმ ობიექტურ გარემოებებთან დაკავშირებით, რამაც განაპირობა მხარეთა შორის მოკლე ვადით (ერთ წლამდე ვადით) ხელშეკრულების გაფორმება, ეს კი იმას ნიშნავს, რომ მითითებული ხელშეკრულება ეწინააღმდეგება სშკ-ის 12.3 მუხლის დანაწესს, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 ნელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ საქმეშიც არ მოიპოვება იმგვარი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რაც შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის კონტექსტში, ხელშეკრულების

ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა.

18. დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა, დავის სასამართლო განხილვის ფარგლებში, სშკ-ის 12.3 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ობიექტურ გარემოებად მიუთითა, რეორგანიზაციისა და 2021 წლისთვის ა(ა)იპ-ისათვის გამოყოფილი ასიგნებების ფარგლებში, საშტატო განრიგის ერთი წლით დამტკიცების ფაქტზე. კერძოდ, მოპასუხის განმარტებით, დამსაქმებლის წესდების მე-4 მუხლის მესამე პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მიერ დამტკიცებული ბიუჯეტის შესაბამისად, დირექტორი მერთან შეთანხმებით ამტკიცებს საშტატო ნუსხას. საშტატო განრიგი, ორგანიზაციისათვის დამტკიცებული ბიუჯეტის შესაბამისად, მტკიცდება ყოველწლიურად, წლის დასაწყისში ერთი კალენდარული წლით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2021 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, რაც ცნობილი იყო მოსარჩელისთვისაც.

19. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის მტკიცება „ობიექტური გარემოების“ არსებობის თაობაზე და დაასკვნა, რომ ისეთ ვითარებაში, როცა მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რაიმე დასაბუთებას მისი 9 თვით გაფორმების მიზეზებთან დაკავშირებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, სასამართლო დავის პირობებში, კონკრეტულ მიზეზებთან დაკავშირებით მითითება გარემოებებზე, რაც მოკლევადიანი ხელშეკრულების დადებას გაამართლებდა, უსაფუძვლოა და არ გამომდინარეობს ფაქტობრივად არსებული ვითარებიდან. იმ შემთხვევაშიც, თუ მივიჩნევთ, რომ მოკლევადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების მიზეზი იყო ყოველწლიურად ახალი საშტატო განრიგის განსაზღვრა მუნიციპალიტეტის მიერ დამტკიცებული ბიუჯეტის შესაბამისად, ბუნდოვანი რჩება, ააიპ-ის დაფუძნების დროიდან, რატომ ფორმდებოდა დასაქმებულებთან (და არა მხოლოდ მოსარჩელესთან) შრომითი ხელშეკრულებები არა უმეტეს 6 თვით და არა ერთი წლის ვადით, რაც სრულიად შესაძლებელი იყო ერთწლიანი ასიგნებების გათვალისწინებით. დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ აპელანტი (მოსარჩელე) მოსწავლე – ა. ს-ეში დასაქმებული იყო 2020 წლიდან და არც ერთ შემთხვევაში მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების ვადა (ასევე, ვადის გაგრძელების შესახებ შეთანხმებები) არ აღემატებოდა 6 თვეს, გარდა ბოლო ხელშეკრულებისა, რომელიც მხარეთა შორის 9 თვით გაფორმდა;

19.1. გარდა ამისა, ა(ა)იპ-ის წესდებით დასტურდება, რომ „მოსწავლე – ა. ს-ე“ დაფუძნებულია განუსაზღვრელი ვადით. მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ დამფუძნებელი (ზუგდიდის მუნიციპალიტეტი) ა(ა)იპ-ის ბიუჯეტს განსაზღვრავს ყოველწლიურად, თუმ-

ცა მოპასუხეს არ მიუთითებია და არც რაიმე მტკიცებულებით დასტურდება, რომ 2018 წლიდან სადავო პერიოდის ჩათვლით ა(ა)იპ-ისათვის ყოველწლიურად განსაზღვრული ბიუჯეტი იყო ცვალებადი და კლებადი, რაც არაპროგნოზირებადს ხდიდა დაწესებულებაში კონკრეტული საშტატო ერთეულის არსებობას და შესაბამისად, გამორიცხავდა დასაქმებულებთან ერთი წლით ან ერთ წელზე მეტი ვადით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას.

19.2. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მუნიციპალიტეტის მიერ ა(ა)იპ-ის დაფინანსების ფარგლების ყოველწლიურად დამტკიცება და აღნიშნულის შესაბამისად, დირექტორის მიერ საშტატო ნუსხის ყოველწლიურად განსაზღვრა, არ ქმნის სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტით „ვ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ წინაპირობას (ობიექტურ გარემოებას), რომელიც გაამართლებდა დასაქმებულ პირთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას. საწინააღმდეგო შინაარსით ამ საკითხის განმარტება ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-12 მუხლით დადგენილ ნორმატიულ მიზანს – ხელი შეუწყოს შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობას და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას. ამასთან, ის გაუმართლებელი იქნება სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისითაც, ვინაიდან ხელს შეუწყობს, სახელმწიფო ან/და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს მიერ დაფუძნებულ არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირებში (რომელთა დაფინანსების წყარო, როგორც წესი, ბიუჯეტი და ის ყოველწლიურად მტკიცდება) შრომითი ურთიერთობის ფორმის დამკვიდრებას – დასაქმებულებთან მოკლევადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების სახით;

20. შრომის უფლება ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სოციალური უფლებაა, რაც აღიარებულია საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით. შრომის უფლება გულისხმობს არა მხოლოდ პროფესიის (საქმიანობის) არჩევის თავისუფლებას, არამედ – დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო გარემოს შექმნასა და მის დაცვას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან, რისი უზრუნველყოფის ერთ-ერთი გარანტი სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის დებულებებია. მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ სასამართლოს ამგვარი განმარტებით არ იზღუდება დამსაქმებლის უფლებები და ინტერესები, შესაბამისი ასიგნებების არქონის შემთხვევაში, დაასრულოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, ვინაიდან სშკ-ის 47.1 მუხლის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტებით მყარად არის გარანტირებული დამსაქმებლის უფლება, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ სახეზეა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას და ასევე არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც აშკარად შრომითი ხელშეკრულების

შენწყვეტას.

21. სააპელაციო სასამართლომ მხარეთა შორის 2021 წლის 01 აპრილს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესწავლის შედეგად, დაასკვნა, რომ ის არ შეიცავს ორგანული კანონის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრულ რომელიმე წინაპირობაზე ან სხვა ობიექტურ გარემოებაზე მითითებას, რომელიც გაამართლებდა უვადოდ დასაქმებულ პირთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ამასთან, არ დასტურდება ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების გაამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობაც, შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც მოსარჩელესთან (დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 9 თვით განისაზღვრა, ეწინააღმდეგება მითითებული სამართლებრივი ნორმის დანაწესს და ბათილია სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტისა „ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუთმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“ და სსკ-ის 54-ე მუხლის „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს“ საფუძველზე.

22. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქმეზე დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავდა დათქმას კანონით განსაზღვრული საფუძვლების ან ობიექტური გარემოებების შესახებ, რომლითაც დასაშვებად ჩაითვლებოდა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ცხადია, ნებისმიერ დამსაქმებელს, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება დასჭირდეს მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, მაგრამ ეს გარემოება, უპირველეს ყოვლისა ასახული უნდა იქნეს შრომით ხელშეკრულებაში ნათლად და არაორაზროვნად. შრომითი ხელშეკრულება უნდა იყოს განჭვრეტადი, ხოლო დამსაქმებლის ნება მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებაზე დასაქმებულისათვის გასაგები.

23. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 13.01.2020 წელს დასაქმებული მიღებულ იქნა ა(ა)იპ „ზ.მ.მ ა.ს-ეში“ – ადმინისტრაციული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე 30.06.2020 წლის ჩათვლით და, მხარეთა შეთანხმებით, ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 31.12.2020 წლის ჩათვლით, რაც 31.12.2020 წელს, მხარეთა თანხმობით ისევ გაგრძელდა და ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 30.06.2021 წლის ჩათვლით განისაზღვრა. დადგენილია, რომ 01.04.2021

ნელს, დასაქმებულთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსის პოზიციაზე 01.04.2021 წ-დან 31.12.2021 წლის ჩათვლით ისე, რომ ამ ვადით ხელშეკრულების განმავლობაში ობიექტურ გარემოებებზე განმარტება დასაქმებულს არ მიუღია.

24. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პრეტენზია, რომ დასაქმებულთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა მისი ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე, რაც გამორიცხავს ვადასთან დაკავშირებით მხარეთა შეთანხმების ბათილად ცნობის შესაძლებლობას. საქართველოს საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა, რომ ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს (იხ. სუსგ №ას-1500-1420-2017, 31.05.2018 წ.). კანონსაწინააღმდეგო პირობაზე მხარეთა შეთანხმება აღნიშნულ პირობას კანონიერად ვერ აქცევს. ამასთან, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016 წ.). შესაბამისად, კასატორის მითითება, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების ვადა სადავოდ არ გაუხდია, დაუსაბუთებელია.

25. სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

25.1. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის 01.04.2021 წლის შრომითი ხელშეკრულება 9 თვით დაიდო ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების დასაბუთების გარეშე (კონკრეტული ობიექტური გარემოების მითითებისა და არსებობის გარეშე), მხარეთა შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში კანონსაწინააღმდეგოა (ბათილია), რის გამოც სშკ-ის 12.5 მუხლის მიხედვით, სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ელი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე – ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო – უკანონოა;

25.2. ორგანული კანონის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, „სა-

სამართლოს 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“. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. მითითებული ნორმის ნორმატიული მიზანი სწორედ ისაა, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად, მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი. იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაოზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, ამას კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (იხ. სუსგ №ას-353-338-2016. 15.06.2016 წ);

25.3. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გადანაცვეტილება ბათილია, სადავოს არ წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობა დღეის მდგომარეობით ვაკანტური არ არის, ხოლო მოსარჩელეს ტოლფას სამუშაოსთან დაკავშირებით არ მიუთითებია და არც შესაბამისი მტკიცებულება წარმოუდგენია. ამდენად, ყოფილი დასაქმებულისათვის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის ყველაზე ადეკვატურ ზომად სააპელაციო სასამართლომ მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნება მიიჩნია. საქმის მასალებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ მიზანშეწონილად და გონივრულად მიიჩნია მოსარჩელისათვის კომპენსაცია

ის ანაზღაურება 12 თვის მანძილზე მისაღები შრომის ანაზღაურების ფარგლებში. დადგენილია, რომ ყოფილი დასაქმებულის თანამდებობრივი სარგო მატერიალურ-ტექნიკურ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე, მოსწავლე – ა.ს.-ის 2021 წლის საშტატო განრიგით, შეადგენდა 1100 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, შესაბამისად, თ. ქ-ნს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 10 000 ლარის ოდენობით, 12 თვის მანძილზე მისაღები შრომის ანაზღაურების ფარგლებში.

25.4. დასაქმებულისადმი დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტთან დაკავშირებით, ყოფილი დასაქმებულის სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის მე-2 მუხლზე და 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტზე მიუთითა, რომელთა მიხედვითაც, შრომით ურთიერთობებში დაუშვებელია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, მათ შორის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, ასევე დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით. ამავე კოდექსის 402-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ... ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეტანილ სარჩელზე, მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი ... ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის (მოთხოვნების) დარღვევით მოქმედებდა. აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივი საფუძვლით სარჩელის აღძვრის შემთხვევაში, მოსარჩელის პროცესუალური ვალდებულებაა, მიუთითოს კონკრეტული ფაქტები, ხოლო მოპასუხე-დამსაქმებელი ვალდებულია, უარყოს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, ამტკიცოს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და, რომ ამ საფუძვლით მოსარჩელის განთავისუფლება არ მომხდარა. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილება განმარტებულია ასევე, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილების მიხედვით, კერძოდ, ევროპულმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებაში საქმეზე *Nachova and other v. Bulgaria* (განცხადებები №43577/98 და №43579/98) აღნიშნა, რომ თუ მომჩივანი დაამტკიცებს ისეთი ფაქტების არსებობას, რომლებიდანაც შეიძლება გამომდინარეობდეს დისკრიმინაცია, მოპასუხეს აკისრია ვალდებულება, ამტკიცოს, რომ არ დარღვეულა უფლება თანაბარ მოპყრობაზე. ამავე გადაწყვეტილებაში ევროსასამართლომ აღნიშნა, რომ ვინაიდან, არსებობს გარკვეული მტკიცებითი სირთულეები დისკრიმინაციის არსებობის დასადასტურებლად, მტკიცებულებათა საკითხი საგანგებო მიდგომას საჭიროებს.

25.5. მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულმა (მოსარჩელემ) მის მი-

მართ განხორციელებული პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის დასამტკიცებლად და ამავე საფუძვლით სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტის დასადასტურებლად მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ იგი იყო პოლიტიკური პარტიის „გ-ა – საქართველოსთვის“ მხარდამჭერი; 2021 წლის 23 აგვისტოს საკუთარ „ფეისბუქის“ გვერდზე გააზიარა ამავე პარტიის ლიდერის – გ. გ-ას ფოტო, რის გამოც დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების სახით; 2021 წლის 31 დეკემბერს ა(ა)იპ-ის 80-მდე თანამშრომლიდან მხოლოდ მას შეუწყდა ხელშეკრულება ვადის გასვლის გამო მაშინ, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოეწურა ყველა თანამშრომელს.

25.5.1. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობის ნაწილში მოსარჩელე შემოიფარგლა მხოლოდ ზოგადი ხასიათის განმარტებით, რაც საკმარისი არ არის დასაქმებულის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციის ფაქტის დასადასტურებლად. მხოლოდ ის გარემოება, რომ წინასაარჩევნო პერიოდში კონკრეტული პოლიტიკური ლიდერის ფოტოს „ფეისბუქის“ გვერდზე გაზიარებისათვის დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა, მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს არ ადასტურებს. საყურადღებოა ისიც, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების კანონსაწინააღმდეგობა შესაბამისი წესით დადგენილი არ არის. სადავო არ არის, რომ დასაქმებულს, როგორც ა(ა)იპ-ის თანამშრომელს, სამუშაო საათებში ეკრძალებოდა წინასაარჩევნო აგიტაციის განევა და აგიტაციაში მონაწილეობა, საქართველოს საარჩევნო კოდექსის 45-ე მუხლის მე-4 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტით დადგენილი წესის შესაბამისად. ამასთან, ბრძანება დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ მოსარჩელეს სათანადო წესით სადავოდ არ გაუხდია (სარჩელი, გამოხმობის გამო, დარჩა განუხილველად), რის გამოც სააპელაციო სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, იმსჯელოს ამ სახდელის კანონსაწინააღმდეგო ხასიათზე. ნიშანდობლივია ისიც, რომ აპელანტმა, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლო პროცესზე დაიკითხა მის მიერვე მოწვეული მოწმე, ვერ დაადასტურა ააიპ-ის დირექტორის მხრიდან მის მიმართ ფსიქოლოგიური ზემოქმედების ფაქტი, მათ შორის, დასაქმებულის პოლიტიკური შეხედულებების გამო. ასეთ ვითარებაში, მოპასუხეს შებრუნებული მტკიცების ტვირთი ვერ დაეკისრება, ხოლო სასამართლო მოსარჩელის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს დადასტურებულად ვერ მიიჩნევს. მხოლოდ ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დაარღვია შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნები, არ ქმნის მისი ქმედების დისკრი-

მინაციულად მიჩნევის საკმარის საფუძველს.

25.5.2. ზემოაღნიშნული მსჯელობისა და საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მართალია, მოხდა მართლზომიერი საფუძვლის გარეშე, თუმცა, დისკრიმინაციული ნიშნის გარეშე, რაც გამორიცხავს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილებას.

26. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

26.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს როგორც დამსაქმებელმა, ისე დასაქმებულმა;

26.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 7 ივლისის განჩინებებით დამსაქმებელი ა(ა)იპ-ის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა ცნობილი, ხოლო დასაქმებულის საკასაციო განაცხადი დასაშვებად იქნა ცნობილი არსებითად განხილვის მიზნით სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

26.3. დასაქმებულის საკასაციო პრეტენზია ეხება მხოლოდ „იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 2021 წლის 31 დეკემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე“, რაც ყოველთვის დარიცხულ 1100 ლარს შეადგენს (იხ. სსსკ-ის 248-ე მუხლი) და ამ მიმართებით კასატორი უთითებს სშკ-ის 48.9 მუხლზე „დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია“.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების შეფასების, მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ საკასაციო განაცხადი დასაბუთებულია და სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს და სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ნაწილობრივ უნდა შეიცვალოს მხოლოდ დასაქმებულის სასარგებლოდ მოპასუხისათ-

ვის დაკისრებული კომპენსაციის ნაწილში.

27. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადანყვეტილებას ამონებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადანყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს დასაბუთებული საკასაციო შედავება აქვს წარმოდგენილი და მის მიერ ჩამოყალიბებული მოთხოვნა სამართლებრივად უნდა შეფასდეს, როგორც კომპენსაციის გაზრდილი ოდენობით მოთხოვნა ყოველთვიური დარიცხული ხელფასის ოდენობით (იხ. წინამდებარე გადანყვეტილების 26.3 ქვეპუნქტი). საკასაციო სასამართლო არაერთ გადანყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, თუკი, შესაძლებელია სრული უფლებრივი რესტიტუცია (პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა), მაშინ გათავისუფლების აქტის არამართლობიერად ცნობის სამართლებრივი შედეგის სახით, სამუშაოზე დაბრუნება და იძულებითი განაცდურის დაკისრება ხდება დამსაქმებლისათვის. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის უკანონოდ მიჩნევის მიუხედავად, ვერ ხერხდება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა (სამუშაოზე აღდგენა), დასაქმებულს უნდა მიეკუთვნოს კომპენსაცია. „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 შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების

გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტურობაზე. ამ დავაში საკასაციო პალატამ იმსჯელა დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის კანონიერებაზე და განმარტა, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272; შეად. სუსგ-ებს: №ას-1623-2018, 29.01.2019წ; №ას-1772-2020, 12.03.2021წ.; №ას-808-2021, 10.06.2022წ; №ას-931-2022, 6.10.2022წ.).

28. განსახილველ შემთხვევაში სავსებით დასაბუთებულია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნა იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება დაიდო (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 25.1 ქვეპუნქტი). უდავოა, რომ მოსარჩელე უვადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად გათავისუფლდა თანამდებობებიდან, ხოლო, ამავე ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების არამართლზომიერად ცნობის მიუხედავად, მისი პირვანდელ თანამდებობებზე აღდგენა ვერ მოხდა. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის (კასატორის) სრული უფლებრივი რესტიტუცია ვერ მოხდა და ვერ აღდგა პირვანდელი მდგომარეობა, რომელიც მის უვადო შრომით ურთიერთობაში დაბრუნებას გამოიწვევდა, ასეთ ვითარებაში კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს 27-ე პუნქტში მითითებული კრიტერიუმები, ამასთან კომპენსაციის განსაზღვრისას სშკ-ის 48.8 მუხლის საფუძველზე, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადანყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა – დაკავე-

ბულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაცივმა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც, ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები: №ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; №ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი; №ას-1329-2018, 22.02.2019წ; №ას-1627-2019, 07.02.2020წ; №ას-808-2021, 20.06.2022წ; №ას-91-2022, 6.10.2022წ.).

29. მხედველობაშია მისაღები ისიც, რომ სასამართლო პრაქტიკა ერთმანეთისაგან მიჯნავს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირებისათვის კომპენსაციის მიკუთვნებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ განსაზღვრული ვადით დასაქმებული პირის შემთხვევაში თუკი ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება პირის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, ამასთან, შეუძლებელია დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე, მაშინ კომპენსაცია განისაზღვრება ხელშეკრულების დარჩენილი პერიოდის მიხედვით, რისგანაც, ცხადია, ფაქტობრივად და სამართლებრივად განსხვავდება განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტა, როდესაც თუკი შეუძლებელია იმ პირის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ვისთანაც უვადო შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, დამსაქმებელს არათუ ერთ წელიწადზე გადაანგარიშებით, არამედ უფრო მეტი ვადის გათვალისწინებითაც შეიძლება დაეკისროს გასაცემი კომპენსაცია, რაც ზემოხსენებულ კრიტერიუმებს ეფუძნება და დამკვიდრებულია სასამართლო პრაქტიკით. საქმეზე დადგენილია, რომ დასაქმებული გათავისუფლდა 2021 წლის 31 დეკემბრის ბრძანებით, შესაბამისად, გამოიყენება სშკ-ის 48.9 მუხლის დანაწესი.

30. სააპელაციო სასამართლოს მიერ სავსებით სწორად დადგენილი გარემოებების და მოქმედი კანონმდებლობის, არსებული სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო, საკასაციო სასამართლოს სამართლიან, გონივრულ და დასაბუთებულ კომპენსაციად მიაჩნია, მოსარჩელის სასარგებლოდ, მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრება,

რაც ყოველთვიურად 1100 ლარის ოდენობით (დარიცხული სახით, როგორც ამას კასატორი მოითხოვს) განისაზღვრება 2021 წლის 31 დეკემბრიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

31. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმა და საქართველოს საერთო სასამართლეობის პრაქტიკა სწორედ დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის /favour prestatories/ პრინციპის გამოყენებას ეფუძნება, რა დროსაც დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში უნდა შეფასდეს (შეად. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ. პ-48; ასევე – №ას-1295-2020. 05.02.2021წ; №ას-1291-2020, 09.02.2021წ; №ას-102-2020. 17.02.2021წ; №ას-5112-2020, 18.02.2021წ; №ას-792-2019, 18.02.2021წ; №ას-952-2020, 05.03.2021წ; №ას-1172-2020, 12.03.2021წ; №ას-808-2021, 10.06.2022წ; №ას-931-2022წ; N ას-360-2023, 11.05.2023წ.).

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. თ. ქ-ნის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილება, და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. თ. ქ-ნის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ა(ა)იპ „ზ.მ.მ-ა.ს-ეს“, თ. ქ-ნის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა – ყოველთვიურად 1100 ლარის ოდენობით (დარიცხული), 2021 წლის 31 დეკემბრიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
5. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად;
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**კომპანისაციისა და იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის
საფუძველი**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-888-2022

16 ნოემბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და-
საქმებულთა მიერ გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობა, შრომითი ურ-
თიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურ-
ში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და ანაზღაურებადი შვებულე-
ბის თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. გ. ლ-ძე, გ. ლ-ი, გ. გ-ი და ა. გ-ძე (შემდგომში „მოსარჩევეები“, „დასაქმებულები“, „კასატორები“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორები“) შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე დასაქმებული იყვნენ შპს „ჰ-ში“ (შემდგომში „მოპასუხე“, „მოპასუხე კომპანია“, „მოპასუხე ორ-განიზაცია“ ან „დამსაქმებელი“) სხვადასხვა პოზიციებზე: გ. ლ-ძე და გ. ლ-ი – მცხოვრებლად, ხოლო გ. გ-ი და ა. გ-ძე – ტექნოლოგიის პოზიციებზე.

2. გ. გ-ი და გ. ლ-ი მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდნენ 2020 წლის 11 თებერვალს ორწლიანი შრომითი ხელშეკრულებით – 2022 წლის 11 თებერვლამდე. გ. გ-ის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება იყო 4162 ლარი, ხოლო გ. ლ-ის – 1250 ლარი (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

3. ა. გ-ძე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა 2020 წლის 25 ნოემბრიდან ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებით – 2021 წლის 25 ნოემბრამდე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება იყო 2940 ლარი.

4. გ. ლ-ძე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო უვადოდ და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 625 ლარს შეადგენდა.

5. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში დასაქმებულების მიმართ დამსაქმებელს რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება არ გამოუყენებია.

6. 2021 წლის 23 თებერვალს დასაქმებულებმა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებებით მიმართეს დამსაქმებელს.

7. გ. ლ-ძის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან ვერ ვთანამშრომლობ კომპანიასთან იმ მიზნით, რადგან არ შემიქმნეს შესაბამისი სამუშაო გარემო და არის სტრესული სიტუაცია, ამის გამო იძულებული ვხდები დავტოვო დაკავებული თანამდებობა“.

8. გ. ლ-ის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან იძულებული ვარ დავტოვო არსებული თანამდებობა, შეურაცხყოფიდან გამომდინარე, რაზეც რეაგირება არ მოახდინა დირექტორმა“.

9. გ. გ-ის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან იძულებული ვარ დავტოვო დაკავებული პოზიცია დაუფასებლობის, შეურაცხყოფის გამო, ასევე მიზღუდავენ ჩემ უფლება-მოვალეობებს, ასევე კონკრეტული პირები მიმხედრებენ თანამშრომლებს არასწორი ინფორმაციის საფუძველზე“.

10. ა. გ-ძის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან ამ კომპანიაში სამწუხაროდ ვერავის ჩემი კარგი და კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება ვერ დავანახე. სამწუხაროდ, მე და კონკრეტულად კომპანიის დირექტორი ვერ ვთანხმდებით, იქიდან გამომდინარე, რომ პირადი ინტერესები აქვს ჩემი“.

11. დამსაქმებლის 2021 წლის 28 თებერვლის ბრძანებებით გ. ლ-ი და გ. გ-ი, ხოლო 2021 წლის 1 მარტის ბრძანებებით გ. ლ-ძე და ა. გ-ძე გათავისუფლდნენ სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტზე (დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება) მითითებით.

12. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში დასაქმებულებს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით არ უსარგებლიათ.

13. მოსარჩელეთა მოთხოვნა

10.1. ყოფილმა დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვეს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის, ასევე საშვებულებო თანხის ანაზღაურება.

10.2. მოსარჩელეთა განცხადებით, მათ სამუშაო მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მხრიდან გამოვლენილი ზეწოლის, იძულებისა და მუქარის გამო დატოვეს. კომპანიის ხელმძღვანელობას სურდა მათ პოზიციებზე სხვა ადამიანების დასაქმება, რის გამოც მოსარჩელებს ავინროვებდა და არასათანადო პირობებში აყენებდა, რათა მათ საკუთარი

ნებით დაეტოვებინათ სამსახური. შესაბამისად, განცხადებებში ასახული არაა დასაქმებულების ნამდვილი ნება სამუშაოდან წასვლის შესახებ, რაც სადავო ბრძანებების უკანონობაზე მეტყველებს.

11. მოპასუხის პოზიცია

11.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ არანაირ იძულებას მოსარჩელეთა მიმართ ადგილი არ ჰქონია. კომპანიის ხელმძღვანელობა დასაქმებულებისგან მოითხოვდა ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებას, რაც არ შეიძლება დამსაქმებლის მხრიდან გამოვლენილ ზენოლად შეფასდეს. დასაქმებულებმა გამოავლინეს სამუშაოდან წასვლის ნება, რაც კანონის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია.

12. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

12.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2021 წლის 28 თებერვლისა და 1 მარტის ბრძანებები მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და მოსარჩელები აღდგენილ იქნენ გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციებზე; მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (ყოველთვიური ხელფასის სახით) გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე; მოპასუხეს ასევე დაეკისრა შვებულების თანხის ანაზღაურება მოსარჩელების, გ. გ-ისა და გ. ლ-ის სასარგებლოდ.

13. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.

14. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

14.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

14.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-12 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები.

14.3. სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 105-ე მუხლებზე, სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 85-ე მუხლებზე და აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე იყო ვალდებული სასამართლოსთვის მიეთითებინა ფაქტები, რომლებიც იძულებას ადასტურებდა, ხოლო ამგვარი ფაქტების მითითების შემ-

თხვევაში, მათი უარყოფის ტვირთი მოპასუხეზე გადადიოდა.

14.4. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელებმა ვერ დაადსტურეს სარჩელში მითითებული გარემოებები მათ მიერ გამოვლენილი ნების ნაკლთან დაკავშირებით, რაც არ ქმნიდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის წინაპირობას.

15. მოსარჩელეთა საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა და საფუძვლები:

15.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მოსარჩელებმა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის იმ სახით დაკმაყოფილების მოთხოვნით, როგორც ეს პირველი ინსტანციის სასამართლომ გადაწყვიტა.

15.2. კასატორების განცხადებით, სააპელაციო სასამართლომ სათანადოდ არ შეაფასა საქმეზე დადგენილი მტკიცებულებები და არასწორად დაასკვნა, რომ დასაქმებულებმა სამუშაოდან წასვლის ნება ყოველგვარი იძულებისა და ზეწოლის გარეშე გამოხატეს. სინამდვილეში კი, საქმის გარემოებებით ცალსახად დგინდება, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულები ჩააყენა არასათანადო პირობებში, რის გამოც ისინი იძულებული გახდნენ დაეტოვებინათ სამსახური.

16. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

16.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 8 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

16.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 12 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა საკასაციო განაცხადი დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

17. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილება-

ში 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). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და, რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

18. საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, რომ კასატორებმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით წარმოადგინეს დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია.

19. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორების ძირითადი პრეტენზია ემყარება იმას, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა სამუშაოდან წასვლის შესახებ მოსარჩელეთა მხრიდან ნების თავისუფლად გამოვლენის ფაქტი.

20. კასატორების მითითებული პრეტენზიის შემონმგების მიზნით, საკასაციო სასამართლო, პირველ რიგში, აღნიშნავს, რომ როგორც უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაშია განმარტებული, „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 სანაწილებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.; სუსგ №ას-368-2019, 31 ივლისი, 2019წ. პ.16). ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.

21. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს,

რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

22. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით, რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულება დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადანაცვტილებების აღკვეთისთვის (იხ. სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

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

24. მითითებული დავის ფარგლებში, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულების სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებებში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-1350-2019, 27 ნოემბერი, 2019 წ.).

25. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო დასაქმებულების 2021 წლის წლის 23 თებერვლის განცხადებები, საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლივი შეჯერებით, შესაფასებელია სწორედ მითითებული განცხადებების შინაარსი და მასზე დაყრდნობით კასატორების პრეტენზიის საფუძვლიანობა.

26. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ დასაქმებულთა მიერ წარდგენილი

განცხადებებიდან ნათლად და არაორაზროვნად იკვეთება მოსარჩელეთა ნება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, შესაბამისად, დამსაქმებელს არ ჰქონდა მისი უარყოფის უფლება.

27. მოსარჩელეთა მიერ განცხადებებში გამოვლენილი ნების შინაარსზე მსჯელობამდე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქოსამართლებრივად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლით გათვალისწინებული ცალმხრივი გარიგებაა, რომლის ნამდვილობაც, ამავე კოდექსის 51-ე მუხლის წინაპირობის არსებობაზეა დამოკიდებული (იხ. სუსგ საქმე №ას-1221-2018, 8 თებერვალი, 2019 წელი). იგივე შეიძლება ითქვას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებაზეც.

28. ამასთან, როგორც ორმხრივი, ასევე ცალმხრივი გარიგების შემთხვევაში, მხარის მიერ ნების გამოვლენის განმარტებისას, ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან (სსკ 52-ე მუხლი). ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ უნდა ემყარებოდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს (კერძოდ, ნების გამოვლენის განმარტება უნდა განხორციელდეს ნების მიმღების შემეცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით) და ამგვარი განმარტების დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს (იხ. სუსგ საქმე №ას-282-270-2015, 13 მაისი, 2015 წელი). მაგალითად, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის წარდგენილი განცხადებით გამოვლენილი ნების განმარტებისას, უნდა დადგინდეს მხარის შინაგანი ნების შესაბამისობა მის გამოხატულებასთან, განცხადებაში მითითებული გამონათქვამები უნდა შეფასდეს განცხადების მთლიანი ტექსტის შინაარსის გათვალისწინებით, ამასთან, შესაფასებელია ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება თუ დოკუმენტი, რომელიც წინ უსწრებს აღნიშნული სახის განცხადების დამსაქმებლისთვის წარდგენას.

29. საკასაციო პალატა მოკლედ შეეხება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში წამოჭრილი სამოქალაქოსამართლებრივი კომპონენტის – იძულებით დადებული გარიგების მტკიცების ტვირთის განაწილების წესს და აღნიშნავს, რომ განსახილველი დავის გადაწყვეტის პროცესში განმსაზღვრელია არა სახელშეკრულებო ურთიერთობის შრომითსამართლებრივი წარმომავლობა, არამედ მოსარჩელის უფლების დარღვევა, რა სამართლებრივ ურთიერთობას ეფუძნება. შესაბამისად, დავის ბედი არსებითად დამოკიდებულია იძულების ზეგავლენით მოსარჩელის ნების დაუშვებელი ხელყოფის გამოვლენასა და მისგან გამომდინარე სამართლებრივ შედეგებზე, რაც მტკიცების ტვირ-

თის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში მოქმედი სტანდარტის გამოყენების მართებულობაზე მიუთითებს. ანალოგიური მოსაზრებაა გამოთქმული საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში, რომლის თანახმად „თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით მოსარჩელეთა მიერ ხელმოწერილი განცხადებების არსებობის პირობებში, მოქმედებს აღნიშნულ დოკუმენტში მხარის მიერ გამოხატული ნების ნამდვილობის პრეზუმფცია. საწინააღმდეგოს დადასტურება კი იმ მხარის მტკიცების საგანში შეძვალა გარემოებაა, რომელიც აღნიშნულ განცხადებას სადავოდ ხდის“ (მდრ. სუსგ №649-616-2014, 5.11.14წ., №147-139-2017, 18.12.17წ., №543-2020, 24.02.21წ.).

30. შრომით სამართალში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტისაგან განსხვავებით, როდესაც დამსაქმებელს ევალება, ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან წასვლის მართლზომიერება, სსკ-ის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით განმტკიცებული მტკიცების ტვირთის ზოგადი წესის თანახმად, მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპის ფარგლებში მხარეები თავად განსაზღვრვენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით დაადასტურონ ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. დასახელებული ნორმების თანახმად, სამოქალაქო პროცესში მხარეები ვალდებული არიან, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით დაადასტურონ თავიანთი პოზიციის გასამყარებლად მითითებული გარემოებების არსებობა. მოსარჩელეს ევალება სასარჩელო განცხადებაში ასახული ფაქტების მტკიცება, ხოლო მოპასუხე მოვალეა, სარჩელისაგან თავდაცვის მიზნით, ქმედითად უარყოს მოსარჩელის არგუმენტები, წარადგინოს იმგვარი მტკიცებულებები, რომლებიც გააქარწყლებს მოსარჩელის მიერ დასახელებულ ფაქტებს.

31. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელების სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ გამოცემულ ბრძანებებში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი – დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება, თუმცა ვინაიდან მოსარჩელები მიუთითებენ გამოხატული ნების ნაკლზე, სწორედ მათ ევალებათ ამტკიცონ სამუშაოდან დატოვნის შესახებ დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების უკანონობა.

32. მითითებული საკითხის შეფასებისას, საკასაციო სასამართლო თანმიმდევრობით აღწერს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებს:

ა) მოსარჩელები მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულნი იყვნენ სხვა-დასხვა პოზიციებზე;

ბ) შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დამსაქმებელს დასაქმებულთა მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება არ გამოუყენებია;

გ) საქმეში ასევე არ მოიპოვება რაიმე დოკუმენტი, რაც დაადასტურებდა დასაქმებულების მხრიდან ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულებას;

დ) 2021 წლის 23 თებერვალს მოსარჩელებმა სამუშაოდან წასვლის შესახებ განცხადებებით მიმართეს დამსაქმებელს, სადაც ისინი მიუთითებენ სხვადასხვა მიზეზებზე, რის გამოც იძულებული გახდნენ დაეტოვებინათ სამუშაო.

33. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას იმის შესახებ, რომ 2021 წლის 23 თებერვლის განცხადებებში ნათლად და არაორაზროვნად იყო გამოხატული მოსარჩელეთა ნება სამუშაოს დატოვების შესახებ. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, სასამართლო თავად განცხადებების შინაარსზე აპელირებს და ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ სწორედ ამ განცხადებებიდან იკვეთება მოსარჩელეთა მიერ გამოხატული ნების ნაკლი. კერძოდ, თითოეულ მათგანში გარკვევითაა ნახსენები სიტყვები: „... იძულებული ვხდები დავტოვო დაკავებული თანამდებობა...“, „... იძულებული ვარ დავტოვო არსებული თანამდებობა შეურაცხყოფიდან გამომდინარე ...“, „მიზღუდავენ ჩემს უფლებამოვალეობებს...“ და ა.შ. ამდენად, მართალია, მოსარჩელები მოპასუხეს წარუდგენენ სამუშაოს დატოვების შესახებ მოთხოვნას, თუმცა, წერილების შინაარსიდანვე ნათლად ჩანს, რომ მათ არ სურთ სამუშაოს დატოვება და მსგავსი გადაწყვეტილების მიღება მათზე განხორციელებული არასათანადო და შეურაცხმყოფელი ქმედებების შედეგია. უფრო მეტიც, ყველა განცხადებიდან იკვეთება დასაქმებულების უკმაყოფილება და პროტესტი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველთან (საკუთარი ნებით სამუშაოდან წასვლა) მიმართებით. დასაქმებულები თავადვე განმარტავენ სამუშაოდან წასვლის მიზეზებს და ადასტურებენ, მათ მიერ გამოვლენილ ნებაზე სხვადასხვა ტიპის გავლენის არსებობას (გ. ლ-ის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან ვერ ვთანამშრომლობ კომპანიასთან იმ მიზნით, რადგან არ შემიქმნეს შესაბამისი სამუშაო გარემო და არის სტრესული სიტუაცია, ამის გამო იძულებული ვხდები დავტოვო დაკავებული თანამდებობა“; გ. ლ-ის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან იძულებული ვარ დავტოვო არსებული თანამდებობა, შეურაცხყოფიდან გამომდინარე, რაზეც რეაგირება არ მოახდინა დი-

რექტორმა“; გ. გ-ის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან იძულებული ვარ დავტოვო დაკავებული პოზიცია დაუფასებლობის, შეურაცხყოფის გამო, ასევე მიზლუდავენ ჩემ უფლება-მოვალეობებს, ასევე კონკრეტული პირები მიმხედრებენ თანამშრომლებს არასწორი ინფორმაციის საფუძველზე“; ა. გ-ის განცხადებაში მითითებულია: „გთხოვთ, გამათავისუფლოთ დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან ამ კომპანიაში სამწუხაროდ ვერავის ჩემი კარგი და კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება ვერ დავანახე. სამწუხაროდ, მე და კონკრეტულად კომპანიის დირექტორი ვერ ვთანხმდებით, იქიდან გამომდინარე, რომ პირადი ინტერესები აქვს ჩემი“.

34. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ პრაქტიკაში, ფორმალურად, მართლაც, შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურა ნამოიწყოს დასაქმებულმა, თუმცა რეალურად, მსგავსი პროცედურა შესაძლოა, ინიცირებული იყოს დამსაქმებლის მხრიდან ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: ფსიქოლოგიური ზეწოლა, სახელფასო და სამუშაო პირობებისა და შრომის გარემოვითარების გაუარესება, დამსაქმებლის მიერ შრომითი კონტრაქტის განზრახ რეგულარულად დარღვევა. ამიტომ, როდესაც სადავოა დასაქმებულის მიერ, პირადი ინიციატივის მიუხედავად, ხელშეკრულების შეწყვეტა, ყურადღება უნდა გამახვილდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობაზე. შესაბამისად, უნდა შემოწმდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობა იმ მიზნით, ხომ არ მოხდა რეალურად დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლება (იხ. ზ. შველიძე, თ. თოდრია, ნ. გუჯაბიძე, ქ. მესხიშვილი, თ. ხაყოშია „შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები, გვ. 242).

35. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული: სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის დათქმა მიუთითებს იმაზე, რომ ნების შინაარსი უნდა დადგინდეს კონკრეტული გარიგების ყველა ნიშან-თვისებების გათვალისწინებით, რა დროსაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება იმ ეკონომიკურ თუ იურიდიულ ინტერესს, რომლის მიღწევას მხარეები ამ გარიგებით ისახავდნენ.

36. განსახილველ შემთხვევაში, გამომდინარე იქიდან, რომ დამსაქმებლების მიერ წარდგენილი განცხადებებიდან ჩანს მათი სურვილი სამუშაოს დატოვების შესახებ, თუმცა ისინი აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებას კომპანიის ხელმძღვანელობის მხრიდან განხორციელებულ ზეწოლასა და შეურაცხყოფას უკავშირებენ, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მითითებულ განცხადებებზე დაყრდნობით არ უნდა მიეღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. იგი ვალდებული იყო მიუკერძოებლად გამოეკვლია დასაქმებულების მიერ განცხადებებში მითითებული ყველა ფაქტობრივი

გარემოება (თუ რა უქმნიდა მათ შრომისათვის არახელსაყრელ პირობებს, ირღვეოდა თუ არა მათი შრომითი უფლებები, რატომ იყვნენ იძულებულნი დაეტოვებინათ სამსახური და სხვ.) და მხოლოდ ამის შემდეგ მიეღო კანონიერი გადაწყვეტილება. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დასაქმებულების მხრიდან გამოვლენილი ნება დამსაქმებელს არ შეუძენია და ამ მიზნით მას არცერთი ზემოაღნიშნული საფუძველი არ გამოუკვლეოდა.

37. ამრიგად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა მიერ სამუშაოდან წასვლისას გამოვლენილი ნება იყო ნაკლიანი, კასატორებმა შეძლეს დაედგინათ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებების არამართლობიერება, რაც მოსარჩელეთა სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე მიუთითებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ 2021 წლის 23 თებერვლისა და 1 მარტის ბრძანებები მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

38. საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

39. მითითებული ნორმის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. 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 აპრი-

ლი, 2016წ.).

40. დადგენილია, რომ მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო საჩივრით სადავოდ არ არის გამხდარი პირვანდელ თანამდებობებზე მოსარჩელეთა აღდგენაზე უარის თქმის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერება. კასატორები ითხოვენ სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობასა და დარღვეული უფლების აღდგენას მოპასუხისთვის კომპენსაციისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების გზით, ასევე გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის ანაზღაურებას. ამდენად, საკასაციო პალატა აღარ იმსჯელებს გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილად ცნობის პირობებში დასაქმებულების პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენის მიზანშეწონილობაზე და შეაფასებს მათთვის კომპენსაციისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების, ასევე საშვებულებო თანხის ანაზღაურების საფუძვლიანობას.

41. 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 მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. 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 მუშაის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. საგულისხმოა, რომ სშკ-ის 48.8 მუხლი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. ამ მოცემულობაში, კომპენსაციის ოდენობა ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით ხორციელდება (იხ. სუსგ საქმე №ას-792-2019, 2021 წლის 18 თებერვალი).

42. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას 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 მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპენსაცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ საქმე №ას-1209-2021, 11 მარტი, 2022).

43. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელებთან, ა. გ-ძესთან, გ. ლ-სა და გ. გ-თან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, ხოლო გ. ლ-ძესთან – უვადო შრომითი ხელშეკრულება. კერძოდ, ა. გ-ძესთან გაფორმებული იყო ერთწლიანი შრომითი კონტრაქტი და მისი მოქმედების ვადა ამოიწურა 2021 წლის 24 ნოემბერს, გ. ლ-სა და გ. გ-თან კი გაფორმებული იყო 2-2 წლიანი შრომითი კონტრაქტები, რომელთა მოქმედების ვადა ამოიწურა 2022 წლის 10 თებერვალს.

44. ზემოლნიშნული განმარტებებისა და საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მხედველობაში მიღებით, საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს დასაქმებულთა ასაკს, დასაქმების პერსპექტივას, შრომითი ხელშეკრულების ვადას, და მიაჩნია, რომ განსახილველი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, ზემოლნიშნული მიზნების შესაბამისი და სამართლიანი იქნება თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისთვის კომპენსაციის სახით, ერთი თვის შრომის ანაზღაურების დაკისრება.

45. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, როგორც უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება (იხ. სუსგ საქმე №ას-951-901-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი). ამასთან, შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღდა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან. იძულებითი განაცდურის განსაზღვრისას მხედველობაში მიიღება შრომის ანაზღაურების ოდენობა და შრომის ხელ-

შეკრულების ვადა.

10. აღსანიშნავია, რომ შრომის კოდექსის 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე არსებული რედაქციით, იძულებითი განაცდურის შესახებ დასაქმებულის მოთხოვნა კმაყოფილდებოდა მხოლოდ პირის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში, ხოლო თუ წარუმატებელი იყო სასარჩელო მოთხოვნა აღდგენასთან მიმართებით, აღნიშნული გამორიცხავდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობასაც.

11. 2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით (რომელიც ამოქმედდა იმავე წლის 5 ოქტომბერს), იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობა უკანონოდ გათავისუფლებულ დასაქმებულს მიენიჭა არა მხოლოდ სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, არამედ – კომპენსაციის მიკუთვნების პირობებშიც. სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვლებების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვლებების აღსრულების თარიღამდე.

12. გამომდინარე იქიდან, რომ წინამდებარე სარჩელი სასამართლოში შეტანილია ზემოთ მითითებული ცვლილებების განხორციელების შემდგომ (2021 წლის 12 აპრილს), საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ მოცემული დავის მიმართ უნდა გავრცელდეს შრომის კოდექსის მოქმედი ნორმა, 48.9 მუხლი და კომპენსაციასთან ერთად მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, რომელიც უნდა განისაზღვროს შემდეგნაირად: ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების, გ. ლ-ის, გ. გ-ისა და ა. გ-ძის შემთხვევაში, იძულებითი განაცდურის თანხა უნდა დაანგარიშდეს მათი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან მათთან გაფორმებული ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე, ხოლო უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის, გ. ლ-ძის შემთხვევაში, იძულებითი განაცდურის თანხა უნდა დაანგარიშდეს მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან წინამდებარე გადანაცვლებების აღსრულებამდე.

13. რაც შეეხება მოსარჩელეთა, გ. ლ-სა და გ. გ-ის მოთხოვნას გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურებასთან მიმართებით, სა-

კასაციო სასამართლო თვლის, რომ იგი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი მოტივაციით: მითითებული მოთხოვნის საფუძველია შრომის კოდექსის 31-ე (დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით) და 32-ე (დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს) მუხლები.

14. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი განჩინებით განიმარტა, რომ ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს შრომის სამართლით გარანტირებულ და საგამონაკლისო შემთხვევას, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ამ პერიოდის განმავლობაში მას ეძლევა შრომის ანაზღაურება, შესაბამისად, გამოუყენებელი შვებულების საკითხი, თუ ხელშეკრულება სხვა დამატებითი მატერიალური სიკეთით დასაქმებულის სარგებლობას არ ითვალისწინებს (მაგალითად ე. წ. მეცამეტე ხელფასის ანაზღაურება), მოიცავს კალენდარული წლის განმავლობაში დასაქმებულის შესაძლებლობას, ისარგებლოს დასვენების უფლებით, თუმცა, სრულად მიიღოს ამ პერიოდის შრომის ანაზღაურება (იხ. სუსგ №ას-578-553-2016 წ. 28.10.2016 წ.).

15. განსახილველ შემთხვევაში, არც მხარეებს მიუთითებიათ და არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება, გარდა კანონით გარანტირებული შრომის ანაზღაურებისა, დამატებითი კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობას აძლევდა დასაქმებულს. ამასთანავე, უდავოა, რომ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებები იყო კანონსაწინააღმდეგო (სსკ-ის 54-ე მუხლი), რასაც ხელშეკრულების დარჩენილი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა – იძულებითი განაცდურის მიღება მოჰყვა შედეგად. ამ გარემოებათა მხედველობაში მიღებით კი, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობით გამოწვეული პირის უფლებრივი რესტიტუცია, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იწვევს იმ მდგომარეობის აღდგენას, რაც ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლის არარსებობის შემთხვევაში იქნებოდა. თავად რესტიტუციის სამართლებრივი არსი გამორიცხავს დამსაქმებლისათვის იმაზე მეტი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას, ვიდრე ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში გვექნებოდა სახეზე

(იხ. სუსგ საქმე №ას-578-553-2016 წ. 28.10.2016 წ.).

16. განსახილველ შემთხვევაში, გამომდინარე იქიდან, რომ დამსაქმებელსა და მოსარჩელეებს (გ. ლ-სა და გ. გ-ს) შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობა იყო ვადიანი (2022 წლის 11 თებერვლამდე) და მათ ფასიანი შვებულების მოთხოვნით დამსაქმებლისთვის არ მიუმართავთ, ამასთან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, სამუშაოდან გათავისუფლებიდან (2021 წლის 28 თებერვლიდან) ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე (2022 წლის 11 თებერვლამდე) დამსაქმებულებს სრულად მიეცათ იძულებითი განაცდურის თანხა, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში დამსაქმებლისათვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მოპასუხისთვის დაკისრებას, რამდენადაც დაკისრებული თანხა მოიცავს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას და ამ პირობებში საშვებულებო თანხის დაკისრება დამსაქმებლისთვის იმაზე მეტი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრება იქნება, ვიდრე ამას უფლებრივი რესტიტუციის მიზანი ითვალისწინებს. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ. გ-ისა და გ. ლ-ის სასარჩელო მოთხოვნა გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის დაკისრების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

17. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს ამგვარი საფუძვლები და არ არის საჭირო მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება.

18. 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. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, 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.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, 401-ე, 408.3 მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე შ ი ბ ა:

1. გ. ლ-ის, ა. გ-ძის, გ. გ-ის, გ. ლ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით;

3. გ. ლ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჰ-ის“ 2021 წლის 28 თებერვლის ბრძანება გ. ლ-თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

3.2. შპს „ჰ-ს“, გ. ლ-ის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 1250 ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

3.3. შპს „ჰ-ს“, გ. ლ-ის სასარგებლოდ, დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 28 თებერვლიდან ყოველთვიურად 1 250 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) 2022 წლის 11 თებერვლამდე;

3.4. გ. ლ-ის მოთხოვნა ანაზღაურებადი შვებულების თანხის – 1 250 ლარის დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

4. ა. გ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

4.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჰ-ის“ 2021 წლის 1 მარტის ბრძანება ა. გ-ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

4.2. შპს „ჰ-ს“, ა. გ-ძის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 2 940 ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

4.3. შპს „ჰ-ს“, ა. გ-ძის სასარგებლოდ, დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 1 მარტიდან ყოველთვიურად 2 940 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) 2021 წლის 25 ნოემბრამდე;

5. გ. გ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

5.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჰ-ის“ 2021 წლის 28 თებერვლის ბრძანება გ. გ-თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

5.2. შპს „ჰ-ს“, გ. გ-ის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 4 162 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

5.3. შპს „ჰ-ს“, გ. გ-ის სასარგებლოდ, დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 28 თებერვლიდან ყოველთვიურად 4 162 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) 2022 წლის 11 თებერვლამდე;

5.4. გ. გ-ის მოთხოვნა ანაზღაურებადი შევებულების თანხის – 4 162 ლარის დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

6. გ. ლ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

6.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჰ-ის“ 2021 წლის 1 მარტის ბრძანება გ. ლ-ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6.2. შპს „ჰ-ს“, გ. ლ-ძის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 625 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

6.3. შპს „ჰ-ს“, გ. ლ-ძის სასარგებლოდ, დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2021 წლის 1 მარტიდან ყოველთვიურად 625 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

7. შპს „ჰ-ს“ გ. ლ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირველ ინსტანციაში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 100 ლარი და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 300 ლარი;

8. შპს „ჰ-ს“ ა. გ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს პირველ ინსტანციაში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 100 ლარი და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 300 ლარი;

9. შპს „ჰ-ს“ გ. გ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირველ ინსტანციაში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 100 ლარი და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 300 ლარი;

10. შპს „ჰ-ს“ გ. ლ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს პირველ ინსტანციაში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 100 ლარი და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 300 ლარი;

11. შპს „ჰ-ს“ (...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 7 783.25 ლარის გადახდა;

12. შპს „ჰ-ის“ მიერ სააპელაციო სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს ბიუჯეტში;

13. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

4. პასუხისმგებლობა

მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

ბანკინება საქართველოს სახელით

№ას-1008-2024

29 იანვარი, 2025 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. შპს „G. L.T.“-მ (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „კომპანია“ ან „აპელანტი“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში თ. ჯ-ის (შემდგომში – „მოპასუხე“ ან „კასატორი“) მიმართ და მოითხოვა მისთვის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურების მიზნით, ჯამში 117 992,04 ლარის გადახდის დაკისრება.

2. სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2.1. მოპასუხე 2016 წლის 01 ნოემბრიდან დასაქმებული იყო მოსარჩელე კომპანიაში ბუღალტრის თანაშემწის, ხოლო 2017 წლის 01 აპრილიდან ბუღალტრის პოზიციაზე. მას ეკავა კომპანიაში არსებული ბუღალტრის ერთდერითი საშტატო პოზიცია და მის ვალდებულებაში შედიოდა: კომპანიაში საბუღალტრო პროცესების მართვა, საბუღალტრო ანგარიშების შედგენა, საგადასახადო დეკლარაციების წარმოება, საგადასახადო ვალდებულებების სრულად და დროულად შესრულება და საბუღალტრო საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა საკითხების მონესრიგება. მოსარჩელე კომპანიიდან გათავისუფლდა 2020 წლის 01 სექტემბერს;

2.2. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ განხორციელდა კომპანიის სრული გეგმიური, გასვლითი საგადასახადო შემოწმება, რის შედეგადაც, შემოსავლების სამსახურის აუდიტის დეპარტამენტის შუალედური საგადასახადო შემოწმების აქტით (შედგენის თარიღი: 30.12.2021წ.) და საგადასახადო შემოწმების აქტით (შედგენის თარიღი: 09.09.2022წ.) გამოვლინდა შესამოწმებელ პერიოდებში მოსარ-

ჩელის, როგორც გადასახადის გადამხდელის, მიერ საგადასახადო ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, რის გამოც მოსარჩელეს დაეკისრა ჯარიმა და საურავები;

2.3. მოსარჩელე დაეთანხმა საგადასახადო შემონმების აქტს, ვინაიდან გამოირკვა, რომ ბუღალტრის მიერ არაჯეროვნად სრულდებოდა კომპანიის საგადასახადო ვალდებულებები, რის შესახებაც ეს უკანასკნელი არ იყო ინფორმირებული და არ იცოდა, რომ კომპანიას გააჩნდა მიმდინარე საგადასახადო ვალდებულებები. შედეგად, კომპანიას მიადგა მატერიალური ზიანი. კერძოდ, 01.01.2018წ.-01.01.2019წ. შესამონმებელ პერიოდში მოსარჩელეს დაერიცხა ჯარიმა 6 451 ლარი და საურავი 7 066,85 ლარი; ხოლო, 01.01.2019წ.-01.04.2021წ. პერიოდში დაერიცხა ჯარიმა – 34 220 ლარი და საურავი – 29 411,89 ლარი. თუმცა, ვინაიდან მოსარჩელე 2020 წლის სექტემბრიდან გათავისუფლდა სამსახურიდან, იგი ვერ იქნება პასუხისმგებელი კომპანიის მიმართ 01.10.2020წ.-01.04.2021წ. პერიოდში წარმოშობილ საგადასახადო ვალდებულებებზე, რაც ჯამში 7 137 ლარს შეადგენს. შესაბამისად, აღნიშნულ შესამონმებელ პერიოდში მოსარჩელისათვის მიყენებული ზიანი შეადგენს ჯარიმის – 27 083 ლარისა და საურავის – 29 411,89 ლარის ჯამს, სულ – 56 494,89 ლარს;

2.4. შემოსავლების სამსახურის საგადასახადო შემონმების პროცესში, შემოსავლების სამსახურში წარსადგენი დოკუმენტაციის საგადასახადო ვალდებულებების წარმოშობის ქრილში შესწავლისა და დანიშნული საგადასახადო შემონმების პროცესში მხარდაჭერის მომსახურების მიზნით, აუცილებელი გახდა კომპანიაში საგადასახადო აუდიტის ჩატარება, რის შედეგადაც, გაიცა შესაბამისი რეკომენდაციები საგადასახადო ვალდებულებების შესახებ და ბუღალტრული აღრიცხვის მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანასთან დაკავშირებით. საგადასახადო აუდიტის ჩატარების მიზნით, 2021 წლის 28 აპრილს მოსარჩელესა შპს „კ. პ-ს“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დისტანციური აუდიტორული მომსახურების ღირებულება განისაზღვრა 10 620 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით, შესაბამისად, გადახდის დღეს არსებული ვალუტის გაცვლის ოფიციალური კურსის გათვალისწინებით, მომსახურების თანხა განისაზღვრა 36 179,3 ლარით;

2.5. ამასთან, ვინაიდან მოპასუხე კომპანიაში საქმიანობის დროს მის ვალდებულებებს არაჯეროვნად ასრულებდა, აუცილებელი გახდა 2018-2020 წლების პერიოდისათვის პირველადი დოკუმენტაციის აღდგენა, ყოველდღიური საბუღალტრო ოპერაციების პროგრამული დამუშავება და აღდგენა; სალარო და საბანკო ოპერაციების აღდგენა; დებიტორული და კრედიტორული დავალიანებების, სასაქონლო-მატერიალური მა-

რაგების, ძირითადი საშუალებების აღდგენა, საბუღალტრო ოპერაციების კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო ფინანსური აღრიცხვის სტანდარტების შესაბამისობის უზრუნველყოფა; საგადასახადო დეკლარაციების წარდგენა და კორექტირება. ამ მიზნით, 2021 წლის 24 მაისს მოსარჩელესა და შპს „ე“-ს შორის გაფორმდა საბუღალტრო მომსახურების ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ყოველთვიური საბუღალტრო მომსახურების ღირებულება განისაზღვრა 5 900 ლარით. მომსახურება განხორციელდა ორი თვის ვადაში, შესაბამისად, მოსარჩელემ საბუღალტრო მომსახურებისათვის ჯამში გადაიხადა 11 800 ლარი;

2.6. მოპასუხის მიერ მის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, მოსარჩელეს არ მოუწევდა აუდიტის ჩატარება და საბუღალტრო მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმება იმ მომსახურებისათვის, რომლისთვისაც უკვე განეული ჰქონდა ხარჯი ბუღალტრისთვის ჩარიცხული ხელფასის სახით. ამდენად, მოსარჩელეს, გარდა ზემოაღნიშნული ჯარიმისა და საურავის თანხებისა, ზიანი მიადგა აუდიტორული და საბუღალტრო მომსახურებისათვის ზედმეტად განეული ხარჯის სახით, ჯამში 47 979,3 ლარის ოდენობით;

2.7. მოსარჩელეს შემოსავლების სამსახურის მიერ საგადასახადო პერიოდის შემოწმების შედეგად დარიცხული თანხები სრულად აქვს დაფარული როგორც ძირითადი გადასახადის, ასევე, ჯარიმებისა და საურავის ნაწილში.

3. მოპასუხემ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი, რომლითაც სარჩელი არ ცნო. მისი განმარტებით, მოსარჩელე კომპანიაში დასაქმებული იყო გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე და შეთავსებით ევალუბოდა საგადასახადო დეკლარაციების წარდგენა. მის ძირითად ფუნქციაში შედიოდა კომპანიის მომსახურების გაყიდვა. შესაბამისად, მოპასუხე არ დაეთანხმა იმ გარემოებას, რომ იგი იყო კომპანიის ბუღალტრულ აღრიცხვასა და ანგარიშგებაზე პასუხისმგებელი პირი. მოპასუხე არ იყო ერთადერთი პირი, რომელიც საბუღალტრო საქმიანობას ასრულებდა. მის მოვალეობაში შედიოდა მხოლოდ ბუღალტრულ პროგრამაში ასახული ინფორმაციის საგადასახადო ორგანოში დეკლარირება, ანუ საბუღალტრო პროგრამაში არსებული ინფორმაციის საგადასახადო ორგანოსთვის მიწოდება, ხოლო საბუღალტრო პროგრამაში მონაცემების ასახვაზე პასუხისმგებელი იყო სხვა თანამშრომელი, რომელიც ამ მონაცემებს ავსებდა პირველად დოკუმენტაციაზე დაყრდნობით. პირველადი დოკუმენტაციები (ხელშეკრულებები, მიღება-ჩაბარების აქტები და ა.შ.) წარმოებდა ლოჯისტიკის მენეჯერების მიერ, რომლებიც ვალდებულები იყვნენ ეწარმოებინათ და შეენახათ პირველადი დოკუმენტაცია და ყოველი თვის 05-10 რიცხვის ჩათვლით მიეწოდებინათ საბუღალტრო პროგრამის წარმოებაზე პასუხისმგებელი პი-

რისათვის.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2024 წლის 21 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

5. მოსარჩელემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე წარადგინა სააპელაციო საჩივარი, რომლითაც მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ზიანის ანაზღაურება 117 992,04 ლარის ოდენობით.

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

7.1. მოპასუხე დასაქმებული იყო მოსარჩელე კომპანიაში 01.11.2016 წლიდან 2020 წლამდე პერიოდში ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. მას თავდაპირველად ეკავა გაყიდვების მენეჯერის პოზიცია, ხოლო კომპანიიდან ბუღალტრის წასვლის შემდგომ „შეითავსა“ ბუღალტრის ფუნქციების ნაწილი. კერძოდ, მოპასუხეს წვდომა ჰქონდა შემოსავლების სამსახურის მომხმარებლის კომპანიის პორტალზე და ფლობდა RS.GE-ს მომხმარებელსა და პაროლს. მოპასუხეს კომპანიის ანგარიშიდან საქვეანგარიშოდ ერიცხებოდა თანხები, რომლითაც ხდებოდა ამ უკანასკნელის კომუნალური გადასახადების დაფარვა და სხვა ანგარიშვალდებული პირისათვის გადახდა. ასევე, საბუღალტრო დეკლარაციების თანახმად, მოპასუხე კომპანიის მიერ თანამშრომლებისათვის ხელფასის გაცემის ქრილში წარადგენდა ნულოვან დეკლარაციებს;

7.2. მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ შემოსავლების სამსახურის მიერ კომპანიაში ჩატარდა სრული გეგმიური გასვლითი საგადასახადო შემოწმება, რის საფუძველზეც, 30.12.2021 წ. შუალედური შემოწმების აქტითა და 09.09.2022 წ. საგადასახადო შემოწმების აქტით გამოვლინდა შესამოწმებელ პერიოდში – 01.01.2018-01.01.2019 წ. და 01.01.2019-01.04.2021 წ. მოსარჩელის, როგორც გადასახადის გადამხდელის, მხრიდან ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება, მათ შორის, წარდგენილ საშემოსავლო გადასახადის დეკლარაციაში საშემოსავლო გადასახადით დასაბეგრ ბაზას, ბუღალტრულ პროგრამასა და საბანკო ამონაწერში დაფიქსირებულ მონაცემებს მო-

რის სხვაობა და სხვა;

7.3. შემონმების პერიოდში – 01.01.2018-01.01.2019 წლებში დღგ-ს გადასახადის გაანგარიშების ნაწილში შემონმების მონაცემებით გამოვლინდა საგადასახადო ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, რის გამოც, კომპანიას საგადასახადო ჯარიმის სახით დაერიცხა 691 ლარი, გადასახადის წყაროსთან დაკავებული გადასახადების შემონმების მონაცემებით გამოვლენილი დარღვევებისათვის 5 272 ლარი და ქონების გადასახადის გაანგარიშების შემონმების მონაცემებით 487 ლარი, ჯამში – 6 451 ლარი, ხოლო საურავი 7 066,85 ლარი;

7.4. შემონმების პერიოდში 01.01.2019-01.04.2021 წლებში კომპანიას დღგ-ს გადასახადის გაანგარიშების ნაწილში დაერიცხა ჯარიმა 12 259 ლარი, გადასახადის წყაროსთან დაკავების ნაწილში 21 415 ლარი და ქონების გადასახადის გაანგარიშების ნაწილში 546 ლარი, ჯამში 34 220 ლარი, ხოლო საურავის სახით 29 411,89 ლარი;

7.5. საგადასახადო აუდიტის ჩატარების მიზნით, მოსარჩელემ 2021 წლის 28 აპრილს მომსახურების ხელშეკრულება დადო შპს „კ. პ-თან“, რომლითაც დისტანციური აუდიტორული მომსახურების ღირებულება განისაზღვრა 10 620 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით, რამაც ეროვნულ ვალუტაში შეადგინა 36 179,3 ლარი;

7.6. ასევე, მოსარჩელესა და შპს „ე“-ს შორის 2021 წლის 24 მაისს დაიდო საბუღალტრო მომსახურების ხელშეკრულება, რომლითაც ყოველთვიური საბუღალტრო მომსახურების ღირებულება განისაზღვრა 5 900 ლარით. აღნიშნული მომსახურება განხორციელდა 2 თვის განმავლობაში, შესაბამისად, მოსარჩელემ გადაიხადა 11 800 ლარი.

8. სააპელაციო სასამართლომ მოიხმო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 3.1, 3.2, 4.1, 105.1, 105.2, 105.3 მუხლები და განმარტა, რომ მოპასუხის მიერ კომპანიაში ბუღალტრის მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და მოპასუხეც აღიარებს, რომ იგი საგადასახადო ორგანოსთან ურთიერთობაში წარმოადგენდა მოსარჩელე კომპანიას. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნის შესაბამისად, მხარეთა შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის ბუღალტრის პოზიციაზე დასაქმების შესახებ დადებული არ ყოფილა და სამუშაო აღწერილობა საქმეში წარდგენილი არ არის, პირველი ინსტანციის სასამართლოს სხდომაზე დაკითხულმა ყოფილმა და მოპასუხის შემდგომმა ბუღალტრებმა დაადასტურეს, რომ მოპასუხემ გადაიბარა და გადააბარა საბუღალტრო ცხრილები და ანგარიშები. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ შესასრულებელი სამუშაოდან, ასევე, „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონით ბუღალტრისადმი ნაყენებული უფლება-მოვალეო-

ბებიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე ასრულებდა ბუღალტრის უფლება-მოვალეობებს მოსარჩელე კომპანიაში და მოსარჩელის მიერ წარდგენილი სადავოდ გამხდარი წერილობითი მტკიცებულებები მოპასუხის ბუღალტრის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ არ წარმოადგენს ყალბ მტკიცებულებებს. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ გაითვალისწინა საქმეში წარდგენილი შპს „ნ.თ.ა-ის“ მიერ 03.02.2023წ. გაცემული ცნობა, რომლითაც ეს უკანასკნელი ადასტურებს, რომ მოსარჩელის დაკვეთით კომპანიის თანამშრომელმა – მოპასუხემ მიიღო სატრენინგო მომსახურება თემაზე „საგადასახადო კანონმდებლობა“. სატრენინგო მომსახურება მოიცავდა 21.11.2018-29.01.2019 პერიოდს. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, კომპანია ბუღალტრის პროფესიულ განვითარებაში დებდა რესურსს, ზრუნავდა მისი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე, რისთვისაც გასწევდა ხარჯს. ამდენად, წარდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობით დასტურდება მოპასუხის მიერ კომპანიაში ბუღალტრის ვალდებულების შესრულების ფაქტი.

9. სააპელაციო პალატის განმარტებით, „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, ეს კანონი ადგენს საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოების, ფინანსური ანგარიშგების, მმართველობის ანგარიშგების და ამ კანონით გათვალისწინებული სახელმწიფოს მიმართ განხორციელებული გადახდების შესახებ ანგარიშგების მომზადებისა და წარდგენის, პროფესიული სერტიფიცირების, აუდიტორული საქმიანობის (მომსახურების) განხორციელების და მისი ხარისხის უზრუნველყოფის, აღნიშნულ სფეროებზე სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების და პასუხისმგებლობის დაკისრების სამართლებრივ საფუძვლებს. აღნიშნული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, ბუღალტერი არის ფიზიკური პირი, რომელიც უშუალოდ აწარმოებს ბუღალტრულ აღრიცხვას ან/და ამზადებს ფინანსურ ანგარიშგებას, ხოლო მე-4 მუხლის მე-17 პუნქტის მიხედვით, დოკუმენტებში ასახული მონაცემების უტყუარობისათვის, აგრეთვე, ბუღალტრული აღრიცხვის დოკუმენტების დროული და ხარისხიანი შედგენისათვის პასუხს აგებენ ამ დოკუმენტების შემდგენი და მათზე ხელის მომწერი პირები. მოცემულ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ საგადასახადო დავალიანების დარიცხვაზე პასუხისმგებელ პირად მიიჩნია კომპანიის დირექტორი, რომელსაც გააჩნია დასაქმებულ პირთა კონტროლის ვალდებულება, თუმცა აღნიშნული შეფასება სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა. მისი განმარტებით, მართალია, კომპანიის დირექტორი წარმოადგენს კომპანიის ხელმძღვანელობაზე პასუხისმგებელ პირს,

რომელმაც უნდა გააკონტროლოს საწარმოს თანამშრომელი და მიიღოს ზომები ზიანის თავიდან ასაცილებლად, თუმცა აღნიშნული პასუხისმგებლობის დირექტორისთვის დაკისრება წარმოადგენს არაპროპორციულ ტვირთს. კომპანიაში დასაქმებული თითოეული თანამშრომელი, მათ შორის, ბუღალტერი, ვალდებულია დაკისრებული მოვალეობები შეასრულოს კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, სსკ-ის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. განსახილველ შემთხვევაში, კომპანიაში დასაქმებულია ბუღალტერი, რომელიც წარმოადგენს ბუღალტრული დოკუმენტების მომზადებასა და აღრიცხვაზე, ფინანსურ ანგარიშგებაზე პასუხისმგებელ პირს. შესაბამისად, ის არის ამ სფეროში სპეციალური ცოდნის მქონე პირი, რომელიც საწარმოში სწორედ აღნიშნული ვალდებულების შესრულებისთვის არის დასაქმებული. ამდენად, სააპელაციო პალატა არ დაეთანხმა სასამართლოს მსჯელობას და პასუხისმგებლობის კომპანიის დირექტორზე გადატანას, მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული საკითხი განსახილველ დავაში არ ყოფილა მხარეთა მიერ დაყენებული.

10. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ არ დასტურდება საგადასახადო დავალიანების შესრულება და, შესაბამისად, არ დგინდება საწარმოსთვის მიყენებული ზიანი. სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა აპელანტის მსჯელობას და დაეყრდნო მის მიერ წარდგენილ შედარების აქტს, რომლის თანახმად, კომპანიას აღარ გააჩნია საგადასახადო დავალიანება. შესაბამისად, ჯარიმა/საურავები გადახდილია და ზიანი დამდგარი. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საქმეში არ არის წარდგენილი საგადასახადო დავალიანების, ჯარიმა/საურავების ჩამოწერის, ვალის პატიების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა, რომ კომპანიას დავალიანება არ გადაუხდია. აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს ეკისრებოდა, რაც მან ვერ დაძლია.

11. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ ბუღალტრული დოკუმენტაციის არასწორად შედგენის, მათ შორის, წარდგენილი საშემოსავლო გადასახადის დეკლარაციაში საშემოსავლო გადასახადით დასაბეგრ ბაზას, ბუღალტრულ პროგრამასა და საბანკო ამონაწერში დაფიქსირებულ მონაცემებს შორის სხვაობის გამო საგადასახადო ორგანოს მიერ ჯარიმა/საურავების დაკისრების შედეგად კომპანიამ მიიღო 70 012,74 ლარის ოდენობით ზიანი. ასევე, 47 979,3 ლარის ოდენობით ზიანი, რაც გამოწვეულია ბუღალტრის მიერ ვალდებულების დარღვევის აღმოფხვრის მიზნით, საგადასახადო აუდიტის ჩატარების შედეგად. კერძოდ, დადგენილია, რომ საგადასახადო აუდიტის ჩატარების მიზნით, 2021 წლის 28 აპრილს მოსარჩელემ

შპს „კ. ჯ-თან“ დადო მომსახურების ხელშეკრულება, რომლითაც დისტანციური აუდიტორული მომსახურების ღირებულება განისაზღვრა 10 620 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით, რამაც ეროვნულ ვალუტაში შეადგინა 36 179,30 ლარი. შპს „კ. ჯ.“ წერილით დასტურდება, რომ კომპანიის დაქირავებამდე ფიქსირდებოდა შემდეგი სახის პრობლემები: 1) არ იყო გამართული ბუღალტრული აღრიცხვა; 2) არ იყო წარდგენილი რამდენიმე თვის დეკლარაცია იმ პირობებში, როდესაც ამ პერიოდებში ფიქსირდებოდა საგადასახადო ვალდებულებები; 3) ასევე, რამდენიმე თვის დეკლარაციაში თანხები იყო შემცირებული; 4) ბაზის იმ ვერსიებში, რაც კომპანიისთვის იყო მიწოდებული, რამდენიმე მილიონის ბუღალტრული ნაშთი არ შეესაბამებოდა რეალობას. აღნიშნული გამოსწორდა შპს „კ. ჯ-ს“ მიერ.

12. სააპელაციო პალატის მითითებით, საქმეში ასევე წარდგენილია 2021 წლის 24 მაისს მოსარჩელესა და შპს „ე“-ს შორის დადებული საბუღალტრო მომსახურების ხელშეკრულება, რომლითაც განისაზღვრა საბუღალტრო მომსახურების ვალდებულება 2018-2020 წლების პერიოდისთვის, ანუ იმ პერიოდისთვის, როდესაც მოსარჩელე დასაქმებული იყო კომპანიაში. ყოველთვიური საბუღალტრო მომსახურების ღირებულება განისაზღვრა 5 900 ლარით, ხოლო მომსახურება განხორციელდა 2 თვის განმავლობაში, რის გამოც, მოსარჩელემ გადაიხადა 11 800 ლარი. აღნიშნული გარემოება და მტკიცებულებები სადავოდ გამხდარი არ არის. ამდენად, ჯამში კომპანიისთვის მიყენებულმა ზიანმა შეადგინა 117 992,04 ლარი.

13. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა მოპასუხის ბრალეულობა, ამასთან, ჯარიმა/საურავები გადახდილია, რაც ადასტურებს დამდგარ ზიანს და მიზეზობრივ კავშირს, ეს გარემოებები კი ერთობლიობაში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

14. მოპასუხემ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე წარადგინა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

15. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:

15.1. სააპელაციო სასამართლომ არასრულად განსაზღვრა მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებები, ხოლო მოსარჩელის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები შესაბამისი სტანდარტით არ შეაფასა და გამოიკვლია. მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებებს ურთიერთობის მარეგულირებელი მატერიალური ნორმის შინაარსი განსაზღვრავს. შესაბამისად, ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვდა შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შედეგად დამდგარი ზიანის ანაზ-

ლაურებას, მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებებს წარმოადგენდა როგორც შრომითი ხელშეკრულების პირობები, ასევე, ზიანის ანაზღაურების წინაპირობები;

15.2. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ წინამდებარე დავაში არასწორად გაანალიზა მტკიცების ტვირთი, რითაც დაარღვია მყარი სასამართლო პრაქტიკა. საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში ცალსახად არის ფორმულირებული შემდეგი: დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია, დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ თანამშრომელი დაკისრებულ ვალდებულებას თავს ვერ ართმევდა, ასევე, რაში გამოიხატებოდა დასაქმებულის მიერ საკუთარი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება;

15.3. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებულია შემდეგი: „მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნის შესაბამისად, მხარეთა შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის ბუღალტრის პოზიციაზე დასაქმების შესახებ დადებული არ იყო და სამუშაო აღწერილობა საქმეში წარდგენილი არ არის, პირველი ინსტანციის სასამართლოს სხდომაზე დაკითხულმა ყოფილმა და მოპასუხის შემდგომმა ბუღალტრებმა დაადასტურეს, რომ მოპასუხემ გადაიბარა და გადააბარა საბუღალტრო ცხრილები და ანგარიშები“. კასატორის განმარტებით, არანაირი კავშირი არ არის მოწმეთა მიერ მითითებულ ანგარიშების გადაბარებასა და წერილობითი ხელშეკრულების არარსებობას შორის. მოწმე ვერ ჩაანაცვლებს წერილობით შრომით ხელშეკრულებას, რადგან ხელშეკრულებაში ზუსტად უნდა იყოს აღწერილი მხარის ვალდებულებები, მისი მოქმედების სქემა და ა.შ. გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მოხდა გადაბარება, თუმცა რაიმე ურთიერთვალდებულებაზე მას არაფერი მიუნიშნებია. ანგარიშების გადაბარება რა ვალდებულებას წარმოშობს და აკისრებს მოპასუხეს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული არ არის;

15.4. სასამართლოს მიერ იმ ფაქტის დადგენა, რომ მოპასუხე იყო კომპანიის ბუღალტერი, არ შეიძლება იმთავითვე გახდეს მისი პასუხისმგებლობის საფუძველი, რადგან სასამართლო არ მიუთითებს კონკრეტულად რა ვალდებულება არ შეასრულა მოპასუხემ, რაზე იყო იგი პასუხისმგებელი და რომელი პასუხისმგებლობისგან თავის არიდების გამო უნდა აგოს კომპანიის წინაშე პასუხი;

15.5. სააპელაციო სასამართლოს არ განუმარტავს კონკრეტულად რა წარმოადგენდა მოპასუხის, როგორც ბუღალტრის ვალდებულებებს. ზოგადად, ბუღალტერი არის ბიზნესისთვის აუცილებელი კადრი, რომელსაც ევალება მრავალი საქმიანობა, კერძოდ, საქმე აქვს: ბიზნესის ციფრებთან, სამენარმეო, საგადასახადო და სააღრიცხვო დოკუმენ-

ტებში ამ ციფრების დაფიქსირებასთან. ეს ციფრები აღებულია საწარმოში მიმდინარე რეალური, გრძელვადიანი და მოკლევადიანი სამეურნეო ოპერაციებიდან, ოფიციალურად დადასტურებული ფაქტებიდან. წინამდებარე საქმის ფარგლებში სააპელაციო პალატას არ დაუდგენია, რომ მოპასუხემ დაარღვია რომელიმე ვალდებულება და მოახდინა არასწორი ციფრის აღრიცხვა ან არ მოახდინა მისთვის მიწოდებული დოკუმენტაციის ბუღალტრული დამუშავება და აღრიცხვა. ამდენად, არ დგინდება მოპასუხის ბრალეულობა კომპანიისათვის მიყენებულ ზიანთან დაკავშირებით;

15.6. „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონი აწესრიგებს ურთიერთობას სახელმწიფოსა და გადასახადის გადამხდელ სუბიექტებს შორის. შესაბამისად, მოპასუხის პასუხისმგებლობის ზომის ამ კანონის საფუძველზე დადგენა დაუშვებელია;

15.7. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს გადანყევტილებებში განვითარებული მსჯელობა დირექტორის მოვალეობებთან დაკავშირებით და მიიჩნია, რომ ვინაიდან კომპანიის დირექტორი არ იყო დავის მონაწილე სუბიექტი, მის გარშემო მსჯელობა სცდებოდა დავის საგანს, რასაც კასატორი არ იზიარებს. მისი განმარტებით, საქალაქო სასამართლო, ისევე როგორც მოპასუხე, დირექტორის მიერ განხორციელებულ ქმედებებზე ბრალის ნაწილში აპელირებდა. მოპასუხე ამტკიცებდა, რომ დირექტორმა დაარღვია ფიდუციური მოვალეობები, არ იქნა მონყობილი და შექმნილი სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფდა ბუღალტერიაშენი სწორი ინფორმაციის მიწოდებას. შესაგებელში ასევე აღნიშნული იყო, რომ დირექტორი, რომელიც კომპანიის 100%-იანი წილის მესაკუთრეა, თავს კომპანიისგან არ მიჯნავდა. შესაბამისად, სასამართლო ვალდებულია მოპასუხის ბრალი და მისი ხარისხი მოპასუხის მიერ მითითებული შედავების ფარგლებში დაადგინოს;

15.8. ბრალის ნაწილში მნიშვნელოვანია ისიც, რომ კომპანია ისე დაეთანხმა საგადასახადო შემოწმებას, რომ მოპასუხისათვის არ მიუცია აზრის დაფიქსირების, პროცესში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა. ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ არ სცადა უფლებების სასამართლოს წესით დაცვა, არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მოპასუხის საზიანოდ. არსებობს თეორიული შესაძლებლობა, რომ მოსარჩელის მიერ საგადასახადო აქტის გასაჩივრების შემთხვევაში, სასამართლოს მის მოთხოვნას დააკმაყოფილებდა;

15.9. სააპელაციო პალატა არაფერს ამბობს მოპასუხის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის არსებულ მიზეზშედეგობრივ კავშირზე. სასამართლოს ლოგიკით, მხოლოდ ის ფაქტი რომ მოპასუხე ბუღალტრის

პოზიციაზე მუშაობდა, საკმარისი იყო საგადასახადო შემონმების შედეგად დაკისრებული ჯარიმის მოპასუხის მიერ მიყენებულ ზიანად კვალიფიკაციისათვის. სააპელაციო პალატამ მიზეზშედეგობრივი კავშირი დაადგინა იმ პირობებში, როდესაც არ დგინდება, რომ საგადასახადო ორგანოს მიერ შემონმდა მოპასუხის მიერ შედგენილი დოკუმენტაცია. უფრო მეტიც, საქმეში წარდგენილია შპს „ე“-ის წერილი, სადაც ეს უკანასკნელი აღნიშნავს, რომ მის მიერ დაკორექტირდა საგადასახადო ორგანოში წარდგენილი დოკუმენტაცია. ამდენად, იმ დოკუმენტის საბოლოო ვერსია, რომლის უსწორობის გამოც იქნა ჯარიმა და საურავი დაკისრებული, შპს „ე“-ის მიერ არის შედგენილი. შესაბამისად, არ დგინდება, რომ საგადასახადო ორგანომ მოპასუხის მიერ შედგენილ დოკუმენტში ნახა შეცდომა;

15.10. შეუძლებელია მიზეზშედეგობრივ კავშირზე მსჯელობა იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე კონკრეტულად არ ასახელებს რა ვალდებულება დაარღვია მოპასუხემ და რა გააკეთა არასწორად. მაგალითად, უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ კომპანიაში არ იქმნებოდა პირველადი დოკუმენტაცია (გადაზიდვის და სხვა ტიპის ხელშეკრულებები), თუმცა არც სარჩელიდან და არც გასაჩივრებული გადანყვეტილებიდან იკვეთება, რატომ იყო მოპასუხე ვალდებული შეექმნა პირველადი დოკუმენტაცია;

15.11. სააპელაციო პალატა არასწორად ადგენს ზიანის არსებობის ფაქტს. ზიანი არსებობს მაშინ, თუკი დაკისრებული ჯარიმის გადასახდელად კომპანიის აქტივიდან მოხდა რაიმეს გადინება. პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოსარჩელე უთითებდა, რომ მას სრულად აქვს გადახდილი შემოსავლების სამსახურის მიერ დაკისრებული თანხა. უფრო მეტიც, მტკიცებულებების კვლევის დროს დასმულ კითხვაზე მოსარჩელემ უპასუხა, რომ აღნიშნულს ამტკიცებდა თანხის გადახდის ქვითრით, რომელიც საქმეში უნდა ყოფილიყო, თუმცა თანხის გადახდის ქვითარი საქმეში არ არსებობს. საქმეში წარდგენილია შედარების აქტის ნაწილი (შედარების აქტი სრულად არ არის წარდგენილი), რომელსაც არ აქვს უფლებამოსილი პირის ხელმოწერა. სააპელაციო პალატამ მოსარჩელის მიერ თანხის გადახდის ფაქტი დაადგინა და ივარაუდა, რომ თანხა გადახდილი რომ არ ყოფილიყო, შედარების აქტში დავალიანება აისახებოდა, ხოლო სანინაალმდეგოს მტკიცება მოპასუხეს დააკისრა, რაც უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია;

15.12. უცნობია, რა ფორმით მოხდა დავალიანების განულება, ეს იყო გადახდილი თუ სხვა ფორმით განულებული. ამასთან, რაც ყველაზე მთავარია, სარჩელში მითითებულია, რომ კომპანია დაჯარიმდა 2021 წლის აქტებით, მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა 2020 წლის 01 სექტემბრამდე, ხოლო სასამართლომ მტკიცებულებად და ჯარიმების გადახდის

დასტურად მოიშველია შედარების აქტი, რომელიც აღწერს 2023 წლის 01 იანვრიდან – 2023 წლის 29 მარტამდე პერიოდს;

15.13. სასამართლოს შედარების აქტი, როგორც წერილობითი მტკიცებულება, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 134-ე მუხლის შესაბამისად უნდა შეეფასებინა. გაუგებარია, რა სტანდარტით იხელმძღვანელა სასამართლომ, როდესაც არასრულად წარდგენილი, ხელმოუწერიელი დოკუმენტი გაიზიარა. ფაქტია, რომ შედარების აქტი თანხის გადახდის დამადასტურებელი ვარგისი დოკუმენტი რომც ყოფილიყო, იგი წარდგენილია არასრულად (არ ჩანს ყველა გრაფა) და არ არის დამოწმებული უფლებამოსილი პირის მიერ. ამდენად, მოსარჩელის მიერ წარდგენილი შედარების აქტი სასამართლოს არ უნდა გაეზიარებინა;

15.14. საქმეში წარდგენილი შპს „კ. ჯ-ის“ წერილით დასტურდება, რომ აღნიშნული კომპანიის დაქირავებამდე ფიქსირდებოდა შემდეგი სახის პრობლემები: 1. არ იყო გამართული ბუღალტრული აღრიცხვა; 2. არ იყო წარდგენილი რამდენიმე თვის დეკლარაცია, იმ პირობებში როდესაც ფიქსირდებოდა საგადასახადო ვალდებულებები; 3. ასევე, რამდენიმე თვის დეკლარაციაში თანხები იყო შემცირებული; 4. ბაზის იმ ვერსიებში, რაც კომპანიისთვის იყო მიწოდებული, რამდენიმე მილიონის ბუღალტრული ნაშთი არ შეესაბამებოდა რეალობას. აღნიშნული გამოსწორდა შპს „კ. ჯ-ს“ მიერ. სასამართლომ ეს პრობლემები ისე ჩამოაყალიბა, თითქოს უტყუარად დგინდებოდა, რომ ამ ყველაფერში ვლინდებოდა ბუღალტრის, მოპასუხის პასუხისმგებლობა. სარჩელში მითითებული არ არის, რომ კომპანიას ბუღალტერი უზრუნველყოფილი ჰყავდა გამართული ინფორმაციით და მან შეგნებულად ან თუნდაც არასათანადოდ, შეცდომითა თუ კვალიფიკაციის ნაკლებობის გამო მიანოდა საგადასახადო ორგანოს არასწორი ინფორმაცია. გარდა ამისა, სწორედ „კ. ჯ-ს“ წერილში ვკითხულობთ შემდეგს: რეკომენდაციის გაცემით მოხდა სააღრიცხვო პროგრამაში კორექტირებები, ასევე, მთელი რიგი რეკომენდაციების მიცემა დოკუმენტაციის მოძიებასთან დაკავშირებით (რეზიდენტობის ცნობები, ხელშეკრულებები, ჩამოწერის აქტები და ა.შ., რაც არ იყო მიწოდებულ დოკუმენტაციაში), რაც შემოსავლების სამსახურის აუდიტის დეპარტამენტის მიერ შემოწმებისას მინიმუმამდე (გონივრული შესაძლებლობის ფარგლებში) დაიყვანდა დარიცხულ გადასახადებსა და ჯარიმა-საურავებს. მაშასადამე, გამოდის რომ სასამართლომ პასუხისმგებლობა მოპასუხეს დააკისრა რეზიდენტობის ცნობების, ხელშეკრულებებისა და ჩამოწერის აქტების არარსებობის პირობებში, ვინაიდან „კ. ჯ-ა“ თავად წერს, რომ ასეთი დოკუმენტები მათთვის არ მიუწოდებიათ, რაც იმას ნიშნავს რომ ეს დოკუმენტები არ არსებობდა არც მოპასუხის დროს. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელე მოპასუხეს არ ედავება, რომ მას მიაწოდეს დოკუ-

მენტაცია და მან არ შეიტანა ეს ინფორმაცია დეკლარაციაში, რაც მოპასუხის პასუხისმგებლობას გამორიცხავს;

15.15. საქმეში წარდგენილია 2021 წლის 24 მაისს მოსარჩელესა და შპს „ე“-ს შორის გაფორმებული საბუღალტრო ხელშეკრულება, თუმცა სააპელაციო სასამართლო არ მსჯელობს, რა დანაშაული მიუძღვის შპს „ე“-ის დაქირავებით მოპასუხეს;

15.16. შპს „ე“-მა განახორციელა პირველადი დოკუმენტაციის აღდგენა, ამ დოკუმენტაციის ზეგავლენით კი ყოველდღიური ბუღალტრული პროგრამის დამუშავება-აღდგენა, სალარო და საბანკო ოპერაციების აღდგენა, დებიტორულ-კრედიტორული დავალიანებების, სასაქონლო მატერიალური მარაგების, ძირითადი საშუალებების აღდგენა და ბოლოს საგადასახადო დეკლარაციების წარდგენა – კორექტირება. ამდენად, უდავოდ ჩანს, რომ შპს „ე“-მა, ისევე როგორც „კ. ჯ-მ“, განახორციელა არარსებული დოკუმენტაციის შექმნა და აღდგენა. შესაბამისად, მოხდა დოკუმენტაციის ფაბრიკაცია წარსული დროით, კომპანიის ხელოვნურად გაჯანსაღება, ხოლო კომპანიის არასწორი და გაუმართავი მენეჯერული მართვა, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, გახდა მოპასუხის ბრალეულობა. ანუ, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, შრომითი ხელშეკრულებისა და, შესაბამისად, კონკრეტული პასუხისმგებლობის არარსებობის პირობებში, მოპასუხეს თურმე უნდა ეწარმოებინა პირველადი დოკუმენტაცია, შეედგინა ხელშეკრულებები, ხელი მოეწერა ხელშეკრულებებზე, მოეხდინა მატერიალური მარაგების აღწერა – დასაწყობება, სალაროში უნდა მოეხდინა არარსებული ფინანსური ხელოვნური ოპერაციები, ყოფილიყო შიდა და გარე აუდიტი და ა.შ., ეს ყველაფერი კი ისე, რომ მას ამის არც ვალდებულება და, ბუნებრივია, არანაირი რესურსი არ გააჩნდა;

15.17. მოპასუხემ შესაგებელში მიუთითა, რომ მართალია მას ევალებოდა პროგრამაში არსებული ინფორმაციის საგადასახადო ორგანოში დეკლარირება, მაგრამ პირველადი დოკუმენტაციის შექმნა (ხელშეკრულებები, მიღება-ჩაბარების აქტები, კონტრაქტის იურიდიული სტატუსის ამსახველი და სხვა დოკუმენტაცია) მის ვალდებულებებს არ წარმოადგენდა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელეს პრეტენზია არ წარუდგენია, ხოლო ის ფაქტი, რომ მოპასუხის ვალდებულებას წარმოადგენდა პირველადი დოკუმენტაციის შექმნა და დამუშავება, არც ერთი ინსტანციის სასამართლოს არ დაუდგენია. შესაბამისად, საფუძველი ეცლება ყველაზე მნიშვნელოვან ბრალდებას მოპასუხის მიმართ, რომელიც ასახულია „კ. ჯ-ს“ წერილში და, ასევე, „ე. ე. ე.“-ის ვალდებულებებში, რომ არ არსებობდა პირველადი დოკუმენტაცია, რომელზე პასუხისმგებლობაც არა მარტო მოპასუხეს, არამედ თავად კომპანიას ეკისრებოდა;

15.18. მოსარჩელე განმარტავს, რომ იგი ორიენტირებული იყო მოპასუხეს სრულყოფილად შეესწავლა საგადასახადო კანონმდებლობა და ამისთვის მოახდინა მისი სწავლება 21.11.2018–29.01.2019 წლის განმავლობაში, ანუ, მოსარჩელე თავად მიუთითებს, მოპასუხის კვალიფიკაცია მისთვის დამაკმაყოფილებელი გახდა მხოლოდ 2019 წლის 29 იანვრიდან.

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 13 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

17. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

18. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანი გამომწვეული იყო თუ არა დასაქმებულის არამართლზომიერი, ბრალეული ქმედების შედეგად.

19. წინამდებარე საქმეში დადგენილია, რომ მოპასუხე 01.11.2016 წლიდან 2020 წლამდე პერიოდში დასაქმებული იყო მოსარჩელე კომპანიაში ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. მას თავდაპირველად ეკავა გაყიდვების მენეჯერის პოზიცია, ხოლო კომპანიიდან ბუღალტრის ნასვლის შემდგომ მოპასუხე ასრულებდა ბუღალტრის უფლება-მოვალეობებს. კასატორს აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სადავოდ არ გაუხდია; დადგენილია ასევე, რომ მოსარჩელე კომპანიას საგადასახადო შემოწმების პერიოდში – 01.01.2018-01.01.2019 და 01.01.2019-01.04.2021 წლებში გამოვლენილი საგადასახადო ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების გამო, დაერიცხა საგადასახადო ჯარიმები და საურავები, ჯამში 77 149,74 ლარი (დეტ. იხ. წინამდებარე განჩინების 7.3-7.4 პუნქტები). მოსარჩელის მტკიცებით, აღნიშნული ჯარიმა-საურავების დაკისრების საფუძველი გახდა მოპასუხის, როგორც დასაქმებული ბუღალტრის მხრიდან მისი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება, რაც სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა.

20. კასატორის ძირითადი პრეტენზია იმაში მდგომარეობს, რომ არ დასტურდება მოსარჩელისათვის მიყენებულ ზიანში მოპასუხის ბრალეულობა, ვინაიდან სასამართლოს არ დაუდგენია კონკრეტულად რა წარმოადგენდა მოპასუხის, როგორც ბუღალტრის ვალდებულებებს და რომელი მათგანის დარღვევის გამო ეკისრება მას დამსაქმებლის მი-

მართ პასუხისმგებლობა; მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მოპასუხე კომპანია-ში ბუღალტრის პოზიციაზე იყო დასაქმებული, არ შეიძლება მისი პასუხისმგებლობის საფუძველი გახდეს. შესაბამისად, კასატორის აღნიშნული პრეტენზიიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, უპირველეს ყოვლისა, განმარტოს ბუღალტრის უფლება-მოვალეობები და მისი ფარგლები.

21. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ბუღალტერიას არსებითი მნიშვნელობა აქვს საწარმოს გამართული ფუნქციონირებისათვის, ვინაიდან გამართული ბუღალტრული აღრიცხვის გარეშე საწარმო შეიძლება დადგეს მნიშვნელოვანი რისკების, მათ შორის, საგადასახადო ჯარიმებისა და საურავების დარიცხვის წინაშე. ბუღალტერიას, როგორც წესი, საწარმოში აწარმოებს ბუღალტერი. შესაბამისად, ბუღალტრის მიერ უფლება-მოვალეობების ჯეროვან შესრულებას საწარმოს ფუნქციონირებისათვის ასევე არსებითი მნიშვნელობა გააჩნია. ბუღალტერი თავის საქმიანობას ასრულებს როგორც მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების, ისე საქართველოს კანონმდებლობის, მათ შორის, „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

22. „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულია საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოების, ფინანსური ანგარიშგების, მმართველობის ანგარიშგების და ამ კანონით გათვალისწინებული სახელმწიფოს მიმართ განხორციელებული გადახდების შესახებ ანგარიშგების მომზადებისა და წარდგენის, პროფესიული სერტიფიცირების, აუდიტორული საქმიანობის (მომსახურების) განხორციელების და მისი ხარისხის უზრუნველყოფის, აღნიშნულ სფეროებზე სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების და პასუხისმგებლობის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლები (1.1 მუხლი).

23. ზემოაღნიშნული კანონის 2.1 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ბუღალტერი არის ფიზიკური პირი, რომელიც უშუალოდ აწარმოებს ბუღალტრულ აღრიცხვას ან/და ამზადებს ფინანსურ ანგარიშგებას; იმავე მუხლის „ა“, „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების მიხედვით, ბუღალტრული აღრიცხვა არის სუბიექტის [2.1. „ე“ მუხლი: სუბიექტი – საჯარო სამართლის და კერძო სამართლის იურიდიული პირები, გარდა საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსით განსაზღვრული საბიუჯეტო ორგანიზაციისა და საქართველოს ეროვნული ბანკისა, სხვა ქვეყნის საწარმოს ფილიალი, ინდივიდუალური მენარმე, თუ ისინი აკმაყოფილებენ ამ პუნქტის „უ“-„ქ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ საწარმოთა შემოსავლის, ეკონომიკურ საქმიანობაში გამოყენებული აქტივების და დასაქ-

მებულთა რაოდენობის კრიტერიუმებს] საქმიანობასა და რესურსებზე გავლენის მომხდენი, ფულად ერთეულში შეფასებადი ეკონომიკური მოვლენების ამსახველი ინფორმაციის შეგროვების, რეგისტრაციის, შეფასების, განზოგადების და შესაბამისი ანგარიშგების მწყობრი და უწყვეტი სისტემა; ბუღალტრული აღრიცხვის დოკუმენტებია ეკონომიკური მოვლენების დამადასტურებელი პირველადი აღრიცხვის დოკუმენტები და მაგროვებელი დოკუმენტები [4.7. „ბ“ მუხლი: მაგროვებელი დოკუმენტები – სააღრიცხვო რეგისტრი, ჟურნალი და სხვა დოკუმენტი]; ხოლო, ფინანსური ანგარიშგება ეს არის გასული საანგარიშგებო პერიოდის ფინანსური ინფორმაცია, რომელშიც წარდგენის შესაფერისი საფუძვლების შესაბამისად სტრუქტურულად არის მოცემული სუბიექტის ფინანსური მდგომარეობა, საქმიანობის შედეგები, ფულადი სახსრებისა და კაპიტალის მოძრაობა, სააღრიცხვო პოლიტიკა და განმარტებითი შენიშვნები.

24. „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონის 4.2 მუხლის თანახმად, სუბიექტი ბუღალტრულ აღრიცხვას აწარმოებს ნატურალურ საზომ ერთეულებზე დაყრდნობით, განზოგადებულად, ფულად გამოსახულებაში, მათი ქრონოლოგიური, განუწყვეტელი და დოკუმენტური ასახვით; ხოლო, იმავე კანონის 4.3 და 4.15 მუხლების მიხედვით, სუბიექტი ბუღალტრულ აღრიცხვას აწარმოებს დასაქმებული ბუღალტრის ან პროფესიული მომსახურების გამწვევი ბუღალტრის მეშვეობით, აგრეთვე საბუღალტრო ფირმის ან აუდიტორული ფირმის მიერ მომსახურების გაწევით; ეკონომიკური მოვლენების დამადასტურებელ ბუღალტრული აღრიცხვის დოკუმენტებს როგორც წერილობით, ისე ელექტრონულად ხელს აწერს (აწერენ) სუბიექტის ხელმძღვანელობისთვის პასუხისმგებელი პირი, ბუღალტერი ან სუბიექტის შიდა პოლიტიკით განსაზღვრული შესაბამისი უფლებამოსილების მქონე სხვა პირები; ამასთან, შიდა კონტროლის სისტემაზე და სამართლიანი ფინანსური ანგარიშგების მომზადებისათვის და წარდგენისათვის პასუხისმგებლობა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით სუბიექტს ეკისრება (4.16 მუხლი); ხოლო, დოკუმენტებში ასახული მონაცემების უტყუარობისათვის, აგრეთვე, ბუღალტრული აღრიცხვის დოკუმენტების დროული და ხარისხიანი შედგენისათვის პასუხს აგებენ ამ დოკუმენტების შემდგენი და მათზე ხელის მომწერი პირები (4.17 მუხლი).

25. „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.2 და 5.3 მუხლების თანახმად, სუბიექტი ფინანსურ ანგარიშგებას ამზადებს სულ მცირე წელიწადში ერთხელ; სუბიექტის მიერ შედგენილი ფინანსური ანგარიშგება უნდა იყოს სრული, სწორი და სამართლიანი. იგი შესაძარი პერიოდისთვის უნდა ასა-

ხავდეს სუბიექტის ფინანსურ მდგომარეობას, საქმიანობის შედეგებს, ფულადი სახსრებისა და კაპიტალის მოძრაობას და განმარტებით შენიშვნებს. ფინანსურ ანგარიშგებაში მოცემული ინფორმაცია უნდა შესაბამებოდეს ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტებით განსაზღვრულ ფუნდამენტურ ხარისხობრივ მახასიათებლებს; იმავე კანონის 9.2 მუხლის მიხედვით, სუბიექტი (გარდა არასამწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირისა) ვალდებულია მისთვის ამ კანონით დადგენილი ფინანსური ანგარიშგება (მათ შორის, კონსოლიდირებული ანგარიშგება), მმართველობის ანგარიშგება (მათ შორის, კონსოლიდირებული ანგარიშგება), სახელმწიფოს მიმართ განხორციელებული გადახდების შესახებ ანგარიშგება და ამ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში აუდიტორული დასკვნა ერთად, დაუყოვნებლივ, მაგრამ არაუგვიანეს საანგარიშგებო პერიოდის მომდევნო წლის 1 ოქტომბრისა, წარუდგინოს ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის ზედამხედველობის სამსახური (საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს სისტემაში შემავალი სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება) მის მიერ დადგენილი წესით.

26. ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმების ანალიზის შედეგად, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საწარმოს ფინანსური ინფორმაციის შეგროვება, დამუშავება და მათი სისტემურად ასახვა, ასევე, საანგარიშგებო პერიოდის განმავლობაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის, მისი საქმიანობის შედეგებისა და ფულადი სახსრების მოძრაობის შესახებ ინფორმაციის დამუშავება და ასახვა, სწორედ, ბუღალტრის უფლება-მოვალეობებს მიეკუთვნება. შესაბამისად, თუკი დამსაქმებელსა და ბუღალტერს შორის დადებული წერილობითი შრომითი ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ არის განსაზღვრული ბუღალტრის უფლება-მოვალეობები, ასეთ შემთხვევაში იგულისხმება, რომ ბუღალტერს საწარმოს მიმართ სრულად ეკისრება „ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოებასთან და ფინანსური ანგარიშგების მომზადებასთან დაკავშირებული მოვალეობები.

27. როგორც ზემოთ აღინიშნა, განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ ყოფილა გაფორმებული და, შესაბამისად, მოპასუხის/დასაქმებული ბუღალტრის უფლება-მოვალეობები მხარეთა მიერ კონკრეტულად არ განსაზღვრულა/შეთანხმებულა. ამდენად, ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე, როგორც ბუღალტერი, პასუხისმგებელი იყო მოსარჩელე კომპანიის ფინანსური ინფორმაციის შეგროვება – დამუშავებასა და დადგენილი წე-

სით ასახვასთან დაკავშირებული ნებისმიერი ვალდებულების კეთილ-სინდისიერად და ჯეროვნად შესრულებაზე.

28. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ინდივიდუალური შრო-მითი ურთიერთობისას წარმოშობილი ზიანის ანაზღაურების საკითხი მონესრიგებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 58-ე მუხლით (კა-ნონის ძველი რედაქციის 44-ე მუხლი), რომლის თანახმად, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. იმავე კოდექსის პირველი მუხ-ლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირე-ბული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეცი-ალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

29. ზიანის ანაზღაურების ზოგადი წესი განმტკიცებულია საქართვე-ლოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლით, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის.

30. ზიანის ანაზღაურება მიეკუთვნება მეორად/დამატებით მოთ-ხოვნებს და იწვევს ქონებრივი ან არაქონებრივი ხასიათის უარყოფითი შედეგების დადგომას (შდრ. ჰ. ბოილინგი, პ. ლუტრინგჰაუსი, საქარ-თველოს სამოქალაქო კოდექსის ცალკეული მოთხოვნების სისტემური ანალიზი, თბილისი, 2009, გვ. 33). ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა წარ-მოიშობა მაშინ, როდესაც პირველადი მოთხოვნის შესრულებისას ჩნდე-ბა პრობლემა. პრობლემა შეიძლება მდგომარეობდეს ვალდებულების შეუსრულებლობაში, არაჯეროვნად შესრულებაში ან ხელშეკრულები-დან გამომდინარე სხვა ვალდებულების დარღვევაში (იხ. სუსგ საქმე №ას-1633-2019, 09 მარტი, 2020 წელი). ვალდებულების დარღვევისათ-ვის სამოქალაქო-სამართლებრივი პასუხისმგებლობა გამოხატულებას ჰპოვებს მოვალეზე კანონით დადგენილი ქონებრივი ზემოქმედების ზომებში. სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილე, რო-მელიც არღვევს ვალდებულებას, პასუხს აგებს დაზარალებულის წი-ნაშე. დაზარალებულს უფლება აქვს მოითხოვოს დარღვეული უფლე-ბის დაცვა. ზიანის ანაზღაურების მეორადი მოთხოვნის უფლება შე-საძლებელია გამოყენებულ იქნეს ნებისმიერი სახის ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის არსებობისას. აღნიშნული უფლება არ არის ალტერნატიული, არამედ შესაძლებელია სხვა მეორადი მოთხოვ-ნის უფლებებთან პარალელურად იქნეს ამოქმედებული (იხ. სუსგ საქ-მე №ას-167-163-2016, 01 ივლისი, 2016 წელი).

31. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1 მუხლი ცენტრალუ-

რი და უზოგადესი ნორმაა, რომელიც განამტკიცებს ბრალეული პასუხისმგებლობის პრინციპს და კრედიტორს ვალდებულების დარღვევის შედეგად წარმოშობილი ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას ანიჭებს. აღნიშნული მუხლის გამოყენების წინაპირობებია: 1. მართლწინააღმდეგობა, 2. ბრალი, 3. მიზეზობრივი კავშირი და 4. ზიანი. ამასთან, როგორც ზიანის მიყენების ფაქტის, ასევე, განცდილი ზიანის ოდენობის დამტკიცების ტვირთი აწევს დაზარალებულ მხარეს, ანუ კრედიტორს, რომელიც სასამართლო პროცესში წარმოადგენს მოსარჩელე მხარეს. ამ გარემოებების დამტკიცება კი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შეიძლება მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

32. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამდენად, პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს პირვანდელი მდგომარეობა, ანუ მდგომარეობა რომელიც იარსებებდა, რომ არა ვალდებულების დარღვევა (Totalreparation-ის პრინციპი). იმავე კოდექსის 412-ე მუხლი კიდევ უფრო აკონკრეტებს 408-ე მუხლში მოცემულ ზიანის სრულად ანაზღაურების პრინციპს. კერძოდ, სრული ანაზღაურება ეხება არა საერთოდ ზიანს, რომელიც შეიძლება ვინმემ განიცადოს, არამედ იმ ზიანს, რომელიც სამოქალაქო პასუხისმგებლობის საერთო საფუძვლებიდან გამომდინარე ანაზღაურებადია. ანაზღაურებას ექვემდებარება ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს. როდესაც ხელშეკრულების მხარე კისრულობს ვალდებულებას, მას მხედველობაში აქვს მხოლოდ იმ რისკის აღება, რომელიც კანონზომიერად არის დაკავშირებული ხელშეკრულების შესრულებასთან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მისგან შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ იმ ზიანის ანაზღაურება, რომელიც ხელშეკრულების დარღვევის ნორმალურ შედეგად აღიქმება (იხ. სუსგ საქმე №ს-459-438-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი).

33. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე კომპანიას საგადასახადო შემოწმების პერიოდში – 01.01.2018-01.01.2019 და 01.01.2019-01.04.2021 წლებში გამოვლენილი საგადასახადო ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების, კერძოდ, ბუღალტრული დოკუმენტაციის არასწორად შედგენის, მათ შორის, წარდგენილ სამემოსავლო გადასახადის დეკლარაციაში საშემოსავლო გადასახადით დასაბეგრ

ბაზას, ბუღალტრულ პროგრამასა და საბანკო ამონაწერში დაფიქსირებული მონაცემებს შორის სხვაობის გამო, დაერიცხა საგადასახადო ჯარიმები და საურავები, ჯამში 77 149,74 ლარი. ამდენად, სახეზეა კომპანიისათვის მიყენებული ზიანი; საგადასახადო შემონმების პერიოდში, კერძოდ კი, 2020 წლის ოქტომბრამდე – კომპანიის ბუღალტერი იყო მოპასუხე, რომელთანაც წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული არ ყოფილა. შესაბამისად, წინამდებარე განჩინების 21-ე-27-ე პუნქტებში ასახული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო სამართლო ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს, რომ სწორედ ბუღალტერს/მოპასუხეს ეკისრება საგადასახდო ვალდებულებების არაფეროვანი შესრულების გამო 2020 წლის ოქტომბრამდე კომპანიისათვის მიყენებულ ზიანზე – დაკისრებულ ჯარიმასა და საურავებზე (ჯამში 70 012,74 ლარი) პასუხისმგებლობა. კასატორს აღნიშნულის საწინააღმდეგო სამართლებრივად ვარგისი შედეგება არ წარმოუდგენია. მისი საკასაციო საჩივარი მხოლოდ ზოგად ახსნა-განმარტებას ეფუძნება, რასაც საკასაციო სასამართლო არასაკმარისად მიიჩნევს და ვერ გაიზიარებს.

34. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას მოსარჩელის მიერ საგადასახადო ჯარიმა/საურავების გადახდასთან დაკავშირებით (დეტ. იხ. წინამდებარე განჩინების 15.11-15.12 პუნქტები). საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხისათვის ზიანის ანაზღაურების დაკისრების თვალსაზრისით, არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს მოსარჩელემ მისთვის დაკისრებული ჯარიმა-საურავები გადაიხადა თუ არა, ვინაიდან მათი დარიცხვის ფაქტი თავისთავად მიუთითებს ზიანის არსებობაზე. მოსარჩელის განმარტებით, მას საგადასახადო შემონმების შედეგად დარიცხული თანხები სრულად აქვს დაფარული, ხოლო იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელისათვის დარიცხული საგადასახადო ჯარიმა-საურავების განულება სხვა ფორმით განხორციელდა, მოპასუხის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა, თუმცა მას აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები სასამართლოსთვის არ წარუდგენია.

35. წინამდებარე საქმეში ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და შპს „კ. პ-ს“ შორის 2021 წლის 28 აპრილს დაიდო ხელშეკრულება დისტანციური აუდიტორული მომსახურების გაწევის თაობაზე. აღნიშნული ხელშეკრულების 1.1 პუნქტის თანახმად, შპს „კ. პ-მა“ იკისრა ვალდებულება, მოსარჩელისათვის, დანართი № 1-ით გათვალისწინებულ ფარგლებში, გაენია საგადასახადო შემონმების პროცესში მხარდაჭერა და საგადასახადო აუდიტორული მომსახურება წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად; ხელშეკრულების 1.3 პუნქტის მიხედვით, საგადასახადო შემონმების პროცესში მხარდაჭერისა და სა-

გადასახადო აუდიტორული მომსახურება მოიცავდა: გასულ პერიოდს – 2018 წლის 01 იანვრიდან 2020 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. აღნიშნული მომსახურების ღირებულება შეადგენდა 10 620 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს; მოსარჩელემ შპს „კ. პ-ს“ (შპს „კ. ჯ.“) აუდიტორული მომსახურების სანაცვლოდ გადაუხადა ჯამში 36 179,3 ლარი.

36. გარდა ზემოაღნიშნულისა, დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და შპს „კ.-ს შორის 2021 წლის 24 მაისს დაიდო საბუღალტრო მომსახურების ხელშეკრულება. დასახელებული ხელშეკრულების დანართი № 1-ის თანახმად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მომსახურება მოიცავდა შემდეგი ტიპის საბუღალტრო მომსახურებას: პირველადი დოკუმენტების აღდგენა 2018-2020 წლების პერიოდისათვის; ყოველდღიური საბუღალტრო ოპერაციების პროგრამული დამუშავება და აღდგენა 2018-2020 წლების პერიოდისათვის; სალარო და საბანკო ოპერაციების აღდგენა 2018-2020 წლების პერიოდისათვის; დებიტორული და კრედიტორული დავალიანების, სასაქონლო-მატერიალური მარაგების, ძირითადი საშუალებების აღდგენა 2018-2020 წლების პერიოდისათვის; საბუღალტრო ოპერაციების კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო ფინანსური აღრიცხვის სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა და საგადასახადო დეკლარაციების წარდგენა და კორექტირება 2018-2020 წლების პერიოდისათვის. ხელშეკრულების ღირებულება შეადგენდა თვეში 5 900 ლარს; მოსარჩელეს საბუღალტრო მომსახურება გაენია ორი თვის ვადაში, შესაბამისად, მოსარჩელემ საბუღალტრო მომსახურებისათვის ჯამში გადაიხადა 11 800 ლარი.

37. ამდენად, ზემოაღნიშნულიდან დგინდება, რომ მოსარჩელეს გაენია სწორედ იმ პერიოდის საგადასახადო აუდიტორული და საბუღალტრო მომსახურება (2018-2020 წლები), რა პერიოდის საგადასახადო შემოწმებაც განახორციელა შემოსავლების სამსახურის აუდიტის დეპარტამენტმა. შესაბამისად, ვინაიდან აღნიშნული მომსახურებების განწევა დაკავშირებული იყო შესამოწმებელ პერიოდში მოსარჩელე კომპანიაში გამოვლენილ საგადასახადო გადაცდომებთან, მოსარჩელის მიერ საგადასახადო აუდიტორული და საბუღალტრო მომსახურებისათვის გადახდილი თანხა, ჯამში 47 479,3 ლარის ოდენობით წარმოადგენს ზიანს, რომლის ანაზღაურებაც, იმავე დასაბუთებით (იხ. წინამდებარე განჩინების 33-ე პუნქტი), აგრეთვე მოპასუხეს ეკისრება. კასატორს აღნიშნულის სანინალმდევო დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია. აუდიტორული და საბუღალტრო მომსახურებისათვის გაწეულ ხარჯთან დაკავშირებით მისი საკასაციო საჩივარი ზოგადი და არაკვალიფიციურია, შესაბამისად, მას საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს.

38. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასა-

ციო 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.

39. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სწორია, რაც მისი ძალაში დატოვებისა და საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

40. 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 სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამასთან, იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას.

41. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს განჩინებით კასატორს გადაუფადა საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდა საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე. შესაბამისად, ვინაიდან მისი საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, კასატორს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საკასაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 5, 899,60 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. თ. ჯ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
3. თ. ჯ-ს (პ.ნ. ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო სასამართლოს განჩინებით გადავადებული სახელმწიფო ბაჟის – 5 899,6 ლარის გადახდა;
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6
www.supremecourt.ge