

შრომითი ღაჲები

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

2026, №5

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

2026, №5

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

2026, №5

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

2026, №5

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

საკიეპელი

1. შრომითი ხელშეკრულების ვადა

ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებული
შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი საფუძვლები 4

2. სამუშაო დრო

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 36

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

რეორგანიზაციის განხორციელების მართლზომიერება
დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდი 58

ვალდებულების უხეში დარღვევა 82; 114

ვალდებულების განმეორებით დარღვევა 142

4. შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია

კომპენსაციის გამოანგარიშება უვადო შრომითი
ხელშეკრულების არამართლზომიერი შეწყვეტისას 156

იძულებითი განაცდურის მიკუთვნება 182

1. შრომითი ხელშეკრულების ვადა

ერთ ნაღზე ნაკლები ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი საფუძვლები

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1572-2022

4 მაისი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გა-
დაწყვეტილების ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღ-
დგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. ს-მა (შემდეგში – დასაქმებული ან მოსარჩელე ან აპელანტი ან კასატორი) სარჩელი აღძრა სსიპ ს.ე.ბ-ის (შემდეგში – დამსაქმებელი ან მოპასუხე ან მოწინააღმდეგე მხარე) წინააღმდეგ, რომლითაც მოითხოვა: 1.1. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანების ბათილად ცნობა; 1.2. მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების (2020 წლის 14 სექტემბრის და 2020 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულებების) უვადო ხელშეკრულებებად აღიარება; 1.3. მოსარჩელის ს.ე.ბ-ის იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების სპეციალისტის პოზიციაზე აღდგენა და მისი შრომის ყოველთვიური ანაზღაურების განსაზღვრა აღდგენის მომენტში არსებული ს.ე.ბ-ის თანამშრომელთა თანამდებობრივი სარგოს პირველი თანრიგის წამყვანი სპეციალისტის შრომის ანაზღაურების მიხედვით; 1.4. მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 3850 ლარის გადახდის დაკისრება, 2021 წლის 14 მაისიდან 2022 წლის 01 იანვრამდე, ხოლო 2022 წლის 01 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 4626 ლარის გადახდის დაკისრება (ყოველწლიურად 3%-ის ზრდით), ასევე, 2022 წლის 16 მარტამდე თანამშრომელთა სადღესასწაულო პრემიის (აღდგომისა და ახალი წლის) ხელფასის 100%-ის ოდენობით ანაზღაურება.

2. მოსარჩელემ განმარტა, რომ 2007 წლიდან მუშაობდა საბანკო სისტემაში იურისტის პოზიციაზე, მათ შორის, 4 კომერციულ ბანკში და ყველა მათგანში გამოირჩეოდა ცოდნით, საქმისადმი ინტერესითა და კეთილსინდისიერი დამოკიდებულებით. მუშაობის 14-წლიანი პერიოდის მანძილზე, მან დააგროვა მდიდარი გამოცდილება, ჰქონდა მზარდი შრომის ანაზღაურება და კარიერული წინსვლა. მოსარჩელემ, 2020 წლის ივლისში, მონაწილეობა მიიღო ს.ე.ბ-ის მიერ გამოცხადებულ საჯარო კონკურსში იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტის (იურისტის) პოზიციაზე. კონკურსის წარმატებით გავლის შემდეგ, მოსარჩელემ მოპასუხისგან მიიღო სამუშაო შეთავაზება, სადაც მკაფიოდ და არაორაზროვნად ხაზგასმული იყო, რომ მისი უნარები და გამოცდილება მნიშვნელოვანი აქტივი იქნებოდა ს.ე.ბ-ისთვის. ამასთან, დასაქმებასთან ერთად, რაც ითვალისწინებდა სამ თვიან გამოსაცდელ პერიოდს, მოსარჩელეს შესთავაზეს დამატებითი სამუშაო უპირატესობები, როგორცაა, შემდგომი პროფესიული განვითარების პერსპექტივა შიდა და გარე ტრენინგ-სემინარების გზით, სამუშაოს შესრულებაზე დაფუძნებული ბონუსები, კორპორაციული დაზღვევა და სხვა. შეთავაზების ეტაპზევე მოსარჩელეს, ს.ე.ბ-ის ადამიანური რესურსების განყოფილების მიერ, სიტყვიერად განემარტა დასაქმების დამატებითი დეტალები, კერძოდ, იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების სპეციალისტად მოსარჩელის დანიშვნა მოხდებოდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ერთი წლის განმავლობაში, რის შემდეგაც მას დაასაქმებდნენ საშტატო ნუსხის მიხედვით, ანაზღაურებისა და შესრულებული სამუშაოს შესაბამისი თანრიგის პოზიციაზე (პირველი თანრიგის წამყვანი სპეციალისტი), რასაც მოსარჩელე დათანხმდა. მხარეთა შორის, თავდაპირველად, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2020 წლის 14 სექტემბერს, ექვსი თვის ვადით. 2020 წლის 31 დეკემბერს მხარეთა შორის კვლავ გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც შეიცვალა მხოლოდ მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურების ოდენობა, ხელშეკრულების სხვა პირობები, მათ შორის ხელშეკრულების ვადა, უცვლელი დარჩა. მხარეთა შორის, 2021 წლის 12 მარტს, გაფორმებული შეთანხმებით, შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა 2 თვით – 2021 წლის 14 მაისამდე. 2021 წლის მაისში, მოსარჩელემ კვლავ მიიღო მოპასუხისგან შეთავაზება არსებული შრომითი ხელშეკრულების კიდევ ერთი თვით გაგრძელების თაობაზე. აღნიშნულზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ-ის) მე-12 მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლის გარეშე 1 წელზე ნაკლები ვადით დადებული ხელშეკრულება უვადოდ დადებულიად ითვლებოდა. მოპასუხემ არ გა-

ითვალისწინა მოსარჩელის დასაბუთებული პოზიცია მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნე-ვასთან დაკავშირებით და 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანების სა-ფუძველზე, ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, საქართვე-ლოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნ-ქტზე მითითებით, მოსარჩელესთან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულე-ბა. მოსარჩელე მხარის მითითებით, მისი შრომის ყოველთვიური ანაზ-ღაურება, შრომითი ხელშეკრულების დადების მომენტიდან შეესაბამე-ბოდა ს.ე.ბ-ის პირველი თანრიგის წამყვანი სპეციალისტის შრომის ანაზ-ღაურებას. ამასთან, ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის ბრძანებით, რომელიც გა-უქმებული იქნა 2022 წლის 16 მარტიდან, განსაზღვრული იყო დასაქმე-ბულების მიერ წელიწადში ორჯერ პრემიის მიიღება, შრომის ანაზღაუ-რების 100%-ს ოდენობით. 2022 წლის 16 მარტიდან პრემიის გაცემის ნაცვლად მოქმედებს ხელფასის ყოველწლიურად 3%-ით ზრდის წესი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, წარმოდგენილი სარჩელით მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბა-თილად ცნობასთან და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენასთან ერთად, იძულებითი განაცდურის სახით ითხოვს მოპასუხისთვის ყო-ველთვიურად 3850 ლარის (შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრუ-ლი ოდენობა) გადახდის დაკისრებას, 2021 წლის 14 მაისიდან 2022 წლის 01 იანვრამდე, ხოლო 2022 წლის 01 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამ-დე ყოველთვიურად 4626 ლარის გადახდის დაკისრებას (ყოველწლიუ-რად 3%-ის ზრდით), ასევე 2022 წლის 16 მარტამდე თანამშრომელთა სადღესასწაულო პრემიის (აღდგომისა და ახალი წლის) ხელფასის 100%-ის ოდენობით ანაზღაურებას.

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და წარდგენილ შესაგებელში მიუთი-თა, რომ „ს.ე.ბ-ის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 67-ე მუხ-ლის თანახმად, ს.ე.ბ-ი სარგებლობს ავტონომიური (დამოუკიდებელი) რეგლამენტირების უფლებით. სშკ-ის პირველი მუხლის პირველი პუნ-ქტის, ამავე კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის, „ს.ე.ბ-ის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15¹ მუხლის და ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2019 წლის 20 ივნისის №103/01 ბრძანებით დამტკიცებული „ს.ე.ბ-ში დასაქმებულთათვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანო-ბის წესის“ შესაბამისად, ს.ე.ბ-ი უფლებამოსილი იყო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება 1 წელზე ნაკლები ვადით დაედო. აღნიშნუ-ლიდან გამომდინარე, მოპასუხე მხარის განმარტებით, მოსარჩელეს-თან დადებული შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღი-არების და შესაბამისად, ვადის გასვლის გამო, შრომითი ხელშეკრულე-ბის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად

ცნობის საფუძველი არ არსებობს.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 03 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

5. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 20 ოქტომბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელი დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

6. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ს.ე.ბ-ის მიერ გამოცხადებული გამარტივებული საჯარო კონკურსის შედეგების საფუძველზე, 2020 წლის 14 სექტემბერს, მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმდა ს.ე.ბ-ის იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების შტატგარეშე სპეციალისტის პოზიციაზე. მისი შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 3738 ლარით. შრომითი ხელშეკრულება დაიდო ექვსი თვის ვადით – 2021 წლის 14 მარტამდე. 2020 წლის 31 დეკემბერს, მოსარჩელე მ. ს-ს და ს.ე.ბ-ს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც შეიცვალა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება და განისაზღვრა ყოველთვიურად დარიცხული 3850 ლარით. შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობები, მათ შორის, დასაქმებულის მიერ დაკავებული პოზიცია და ხელშეკრულების ვადა, დარჩა უცვლელი.

7. 2021 წლის 12 მარტს, მხარეთა შორის გაფორმდა შეთანხმება, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა 2 თვით, 2021 წლის 14 მაისამდე.

8. იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 7 მაისის მოხსენებითი ბარათით ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტს ეცნობა, რომ მოსარჩელეს 2021 წლის 14 მაისს ეწერებოდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა, რის გამოც ამ ეტაპზე მიზანშეწონილად მიაჩნდათ ხელშეკრულების გაგრძელება მიმდინარე დავალებების შესრულების მიზნით, კერძოდ, მყისიერი გადახდის პროექტის დანერგვის ფარგლებში შესასრულებელი რიგი სამუშაოების ფარგლებში შესაბამისი სამართლებრივი მხარდაჭერის გაწევისთვის, რომელიც მოიცავდა 2021 წლის 14 ივნისამდე დავალებებს. ამავე დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 13 მაისის მოხსენებითი ბარათიდან დგინდება, რომ მოსარჩელე არ დაეთანხმა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას იმავე პოზიციაზე, ანაზღაურების ცვლილების გარეშე და რეალობაში ნაკისრი ფუნქციების ხელშეკრულებაში ასახვაზე, ამასთან, მოითხოვდა უვადო ხელშეკრულების გაფორმებას, რაც მიზანშეწონილად არ იქნა მიჩნეული აღნიშნულ პოზიციაზე არსებული ფუნქციური დატვირთვისა და დეპარტამენტის მიმდინარე საქ-

მეების გათვალისწინებით.

9. ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტზე მითითებით.

10. მოცემულ დავაში მხარეებმა სადავო გახადეს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ვადა, კერძოდ, მოსარჩელის/აპელანტის განმარტებით, იმ პირობებში, როდესაც განსაკუთრებული საფუძვლის გარეშე, მხარეთა შორის ხელშეკრულება დადებული იყო 1 წლამდე ვადით, აღნიშნული წარმოშობდა, მისი უვადოდ მიჩნევის საფუძველს. ამასთან, დამკვიდრებული პრაქტიკიდან გამომდინარე მოსარჩელეს ჰქონდა მოლოდინი, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების გათვალისწინებით, დანიშნავდნენ საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ შესაბამის პოზიციაზე.

11. დასაქმებულის ზემოთდასახელებული არგუმენტი უარყო დამსაქმებელმა და განმარტა, რომ ს.ე.ბ-ში შრომითი ურთიერთობები წესრიგდება სპეციალური კანონმდებლობით, რის გამოც, დამსაქმებელს აქვს უფლებამოსილება 1 წლამდე გამოსაცდელი ვადით აიყვანოს პირი სამუშაოზე, რაც შემდგომში არ წარმოშობს მათ შორის ჩამოყალიბებული შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევის საფუძველს. გარდა ამისა, დამსაქმებლის განმარტებით, დასაქმებულის მისამართით არ ჰქონია რაიმე სახის დაპირების მიცემას ადგილი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ პოზიციაზე უვადოდ, ნებისმიერ შემთხვევაში, დანიშვნის თაობაზე.

12. მხარეთა ზემოთმითითებული საპირისპირო პოზიციების გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატამ იმსჯელა ხელშეკრულების ვადაზე, მით უმეტეს, სწორედ ხელშეკრულების ვადის გასვლა წარმოადგენდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს.

13. სააპელაციო სასამართლომ წინამდებარე დავის სამართლებრივი მოწესრიგების მიზნით აღნიშნა, რომ საქართველოში ამჟამად შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია 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 ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამარ-

თლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რეგულაციებს (47-ე, 48-ე მუხლები), აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის. ამდენად, 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.

14. მოცემულ სადავო შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი – „შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა“.

15. სააპელაციო პალატამ შეაფასა მოსარჩელის დასაქმების სამართლებრივი საფუძვლები, რამაც მოპასუხეს შესაძლებლობა მისცა 1-წლამდე ვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში შესულიყო დასაქმებულთან და არ გაიზიარა დასაქმებულის მითითება საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე წინამდებარე დავის გადაწყვეტის შესახებ. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სშკ-ი პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში – სსკ-ის) 2.2. მუხლიდან გამომდინარე, ერთი და იმავე დონის სამართლის ნორმათა კოლიზიის დროს გამოიყენება სპეციალური და უფრო ახალი კანონი. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსი, ასევე ს.ე.ბ-ის შესახებ საკანონმდებლო აქტი მიღებულია ორგანული კანონის სახით და განეკუთვნება ერთ იერარქიულ საფეხურზე მდგომ ნორმატიულ აქტებს. ამდენად, მათი მეშვეობით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებული უნდა იქნეს უფრო სპეციალური – ს.ე.ბ-ის შესახებ ორგანული კანონი, ხოლო იმ საკითხებს, რასაც ამომწურავად აღნიშნული ნორმატიული აქტი არ ითვალისწინებს, შეფასება უნდა მიეცეს საქართველოს შრომის კოდექსიდან გამომდინარე.

16. „ს.ე.ბ-ის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15¹ მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მხოლოდ ეროვნული ბანკია უფლებამოსილი პირის ეროვნულ ბანკში დასაქმებისათვის დაადგინოს ძირითადი, სპეციალური და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები; ეროვნულ ბანკში დასანიშნად შეარჩიოს და დანიშნოს პირი; დაანიშნუ-

როს და გადაიყვანოს იგი; განსაზღვროს ეროვნულ ბანკში დასაქმებულის პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლების შემთხვევაში ეროვნული ბანკისათვის წინასწარ შეტყობინების ვადა არაუმეტეს 30 სამუშაო დღისა. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი განისაზღვრება ეროვნული ბანკის სამართლებრივი აქტით.

17. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ს.ე.ბ-ი, როგორც უმნიშვნელოვანესი ინსტიტუტი, სარგებლობს ავტონომიური რეგლამენტირების უფლებით, რაც შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხების შიდა ნორმატიული აქტებით მონესრიგებასაც გულისხმობს.

18. ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2019 წლის 20 ივნისის №103/01 ბრძანებით დამტკიცებულია „ს.ე.ბ-ში დასაქმებულთათვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი“. აღნიშნული წესის მიხედვით ს.ე.ბ-ში დასაქმებული საჯარო მოხელე ვაკანტურ თანამდებობაზე შეირჩევა ღია ან დახურული კონკურსის საფუძველზე.

19. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის კანდიდატი შეირჩევა გამარტივებული საჯარო კონკურსის საფუძველზე. ეროვნულ ბანკში დასაქმებული პირებისგან პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კანდიდატი შეირჩევა დახურული კონკურსის საფუძველზე (წესის მე-2 მუხლი). ამავე წესის მე-15 მუხლის მიხედვით, კონკურსის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო კომისია ეროვნული ბანკის პრეზიდენტს წარუდგენს შერჩეულ კანდიდატს (პირველი პუნქტი); კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება პრეზიდენტის ბრძანებით, საკონკურსო კომისიის მიერ გადანყევტილების მიღების შემდეგ, კანდიდატსა და საკონკურსო კომისიას შორის შეთანხმებული მუშაობის დაწყების ვადის (თარიღის) გათვალისწინებით (მე-2 პუნქტი); შერჩეული კანდიდატი შესაძლებელია დასაქმებული იქნეს გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 12 თვისა (მე-3 პუნქტი); პირის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების ვადა განისაზღვრება საკონკურსო კომისიის მიერ (მე-4 პუნქტი); თუ პირი არანაკლებ ერთი წელი მუშაობს ეროვნულ ბანკში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და გავლილი აქვს გამარტივებული საჯარო კონკურსი, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი უფლებამოსილია შესაბამისი დასაბუთების საფუძველზე იგი წარუდგინოს პრეზიდენტს საშტატო პოზიციაზე დასანიშნად (მე-5 პუნქტი).

20. ზემომითითებული სამართლებრივი ნორმებიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ეროვნულ ბან-

კში დასაქმებისთვის დადგენილია სპეციალური და შრომის კოდექსის-გან განსხვავებული წესი, რომელიც 1-წლამდე შრომითი ურთიერთობის ვადიან ხასიათს განსაკუთრებული საფუძვლის თანაარსებობას არ უკავშირებს. შესაბამისად, დადგენილ იქნა, რომ ეროვნულ ბანკში დასაქმებულთათვის გამოსაცდელი ვადა შეიძლება იყოს 12 თვეზე ნაკლები პერიოდიც. უფრო მეტიც, იმისათვის, რომ პირი დაინიშნოს ს.ე.ბ-ის სამშატო პოზიციაზე და გადავიდეს უვადო შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელთან, აუცილებელია, რომ იგი არანაკლებ ერთი წლისა, მუშაობდეს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. სხვაგვარად, გამარტივებული საჯარო კონკურსის მეშვეობით სამშატო პოზიციაზე ეროვნულ ბანკში დასაქმებას მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს.

21. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2020 წლის 19 აგვისტოს მოსარჩელისათვის გაკეთებული სამუშაო შეთავაზების მიხედვით, ერთ-ერთ პირობად გათვალისწინებული იყო გამოსაცდელი ვადა – 3 თვე. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილი 2020 წლის 14 სექტემბერს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო 6-თვის ვადით, 2021 წლის 14 მარტამდე. აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე, 2020 წლის 31 დეკემბერს, მართალია მხარეთა შორის კიდევ გაფორმდა ერთი ხელშეკრულება, თუმცა, იმავე ვადით და პირობებით, შეიცვალა მხოლოდ მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება და ნაცვლად 3738 ლარისა, განისაზღვრა 3850 ლარით. ასევე უდავოა, რომ მხარეთა შორის 2021 წლის 12 მარტს გაფორმდა შეთანხმება, რომლითაც 2020 წლის 31 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2 თვით, 2021 წლის 14 მაისამდე, გაგრძელდა. ამდენად, არ იქნა გაზიარებული დასაქმებულის მითითება მასზე, რომ მისთვის ცნობილი არ იყო დამსაქმებელთან ვადიან შრომით ურთიერთობაში ყოფნის შესახებ და გააჩნდა გარკვეული მოლოდინები უვადოდ დასაქმებასთან დაკავშირებით. ამგვარი დაპირება რეალურად არსებობის პირობებშიც, ვერ მიიჩნეოდა კანონიერად, რადგან, როგორც აღინიშნა, ის წინააღმდეგობაში იქნებოდა მოქმედ კანონმდებლობასთან.

22. რაც შეეხება მოსარჩელის/აპელანტის მითითებას იმ გარემოების შესახებ, რომ მოპასუხე მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების კიდევ ერთი თვის ვადით გაგრძელებას მხოლოდ ფიქციურად სთავაზობდა, არ მიენიჭა არსებითი მნიშვნელობა სადავო საკითხის გადანყვეტისთვის, რამეთუ მოცემულ შემთხვევაში სადავო იყო აღნიშნულ შეთავაზებამდე პერიოდში მხარეთა შორის არსებული სამართალური ურთიერთობის ვადიანი ხასიათის განსაზღვრა (დადგენილია, რომ მოპასუხე ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანებით

მოსარჩელე მ. ს-თან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 14 მაისიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო).

23. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა, რომ იმ პირობებში, როდესაც არ არსებობს მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევის საფუძველი, შესაბამისად, მოპასუხე ს.ე.ბ-ის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, მართლზომიერი იყო.

24. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამავე მუხლის მე-9 პუნქტის მიხედვით, 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 გადანაცვეტილების აღსრულების თარიღამდე. ამდენად, კანონი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადანაცვეტილების ბათილად ცნობას უკავშირებს.

25. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ნება კანონიერად იქნა მიჩნეული, გამოეცალა საფუძველი თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების შესაძლებლობასაც მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

26. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აპელანტმა (მოსარჩელემ) გაასაჩივრა საკასაციო საჩივრით. კასატორმა მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

27. კასატორი მიუთითებს, რომ ს.ე.ბ-ის შესახებ ორგანული კანონი არ ადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსხვავებულად მოწესრიგების განსაზღვრის უფლებამოსილებას. კასატორი მიუთითებს სშკ-ის 12.1 და მე-2 ნაწილებზე, ასევე, მე-5 ნაწილზე (1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან

განუსაზღვრელი ვადით. 2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება. 3. 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 სუბსიდირებას; (ამოქმედდეს 2021 წლის 1 სექტემბრიდან)]] ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. 5. თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება) და მიაჩნია, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა, მითითებული ნორმატიული მოწესრიგების საპირისპიროდ, გაიზიარეს დამსაქმებლის პოზიცია, რომ ს.ე.ბ.-ში შრომითი ურთიერთობები წესრიგდება სპეციალური კანონმდებლობით, რაც მათ უფლებას აძლევდა დაედოთ შრომითი ხელშეკრულება 1 წელზე ნაკლები ვადით. კასატორი მიუთითებს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 „გ“ პუნქტის თანახმად, საჯარო სამსახურად ითვლება ს.ე.ბ-ის აპარატში საქმიანობა. ამავე კანონის 6.3 მუხლის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ვრცელდება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი. ამავე კანონის 84.1 მუხლით კი, საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ ვინაიდან სშკ-ი და ს.ე.ბ-ის შესახებ საქართველოს კანონი ერთსა და იმავე იერარქიულ ნორმატიულ აქტებს წარმოადგენენ, კონკრეტული სადავო შემთხვევა უფრო სპეციალური და იმავე საფეხურზე მდგომი ს.ე.ბ-ის შესახებ საქართველოს კანონით უნდა მოწესრიგდეს. კასატორი აღნიშნავს, რომ ასეთ შემთხვევაში, საჭიროა გამოყენებული იქნეს არა უშუალოდ ორგანული კანონი, არამედ „საქართველოს ეროვნულ ბანკში დასაქმებულთათვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის“ შესახებ ეროვნული ბანკის სამართლებრივი აქტი. დასახელებული აქტი კი, იერარქიულად იმავე საფე-

ხურზე არ დგას, რომელზედაც სშკ-ი.

28. კასატორი აღნიშნავს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის სშკ-ით განსაზღვრული წესისაგან განსხვავებულად განსაზღვრის უფლებამოსილებას არ ანიჭებს საჯარო დაწესებულებას არც საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი. ერთადერთი საკანონმდებლო ნორმა რაც 1-წელზე ნაკლები ვადით შრომით ხელშეკრულების გაფორმების წესს ადგენს, არის სშკ-ი. სშკ-ის მე-12 მუხლის მიხედვით კი, მოცემულ შემთხვევაში, შესაბამისი საფუძვლის არარსებობის გამო, 1-წელზე ნაკლები შრომითი ხელშეკრულების დადებით მხარეთა შორის წარმოშობილი იქნა უვადო ხელშეკრულება.

29. კასატორი აღნიშნავს, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, ხოლო შემდგომ საშტატო პოზიციაზე თანამშრომლის გადაყვანა ეროვნულ ბანკში დამკვიდრებული პრაქტიკა იყო. ერთადერთი გამონაკლისი, მოსარჩელის შემთხვევა გახლდათ. შესაბამისად, იმაზე მითითება, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შესახებ ცნობილი იყო მოსარჩელისათვის, არ შეესაბამება სიმართლეს. კასატორი აღნიშნავს, რომ ვადიან ურთიერთობაზე მხარეებს შრომის არ ყოფილა საუბარი.

30. კასატორი აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს არ უმსჯელია გარკვეულ სააპელაციო პრეტენზიებზე, მაგ: ბონუსის არსებობის საკითხზე. მოსარჩელესთან ერთად დასაქმებულ პირზე გაიცა ბონუსი, ასეთ მოცემულობაში, გაურკვეველია ბონუსის არსებობის უარყოფა; ასევე, კასატორი აპელირებს პრემიის არსებობის საკითხზე, რაც უარყოფდა მოპასუხე იმ მოტივით, რომ ასეთი ნახალისება გაუქმებულია, თუმცა, ასეთი ბრძანება არ წარმოადგინა. მოსარჩელემ პროცესის შემდეგ წარმოადგინა საგადასახადო დავალებები, რაც ადასტურებდა პრემიის მიღების ფაქტს. ამდენად, ეს ყოველივე კასატორის მითითებით ადასტურებს იმას, რომ მოპასუხის განმარტება ფაქტებთან წინააღმდეგობაშია. კასატორი ასევე მიუთითებს, რომ სასამართლოს არ შეუფასებია ხელშეკრულებაზე მოსარჩელის ხელმოწერის დაგვიანებით შესრულების გარემოება, რასთან დაკავშირებით დამსაქმებელი გამოთქვამდა პოზიციას, რომ ხელმოწერის დაგვიანებით შესრულებას მოსარჩელე არ დაუზარალებია და მას სრულად აუნაზღაურდა ხელფასი.

31. რაც შეეხება იმაზე მითითებას, რომ 2021 წლის მაისში მოსარჩელემ მიიღო შეთავაზება 1-თვით შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების შესახებ, კასატორი აღნიშნავს, რომ ეს იყო ფიქციური შეთავაზება და არ ხდებოდა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება. ამ შემთხვევაში, საქმიანობის ცვლილება ხდებოდა, რითაც უარესდებოდა მოსარჩელის შრომითი პირობები – ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფუნქციების

ნაცვლად, მოსარჩელეს უნდა შეესრულებინა მხოლოდ ერთი პროექტის საკითხების სამართლებრივი მხარდაჭერა 1 თვის განმავლობაში, მაშინ როდესაც მოსარჩელის მიერ ისედაც ხდებოდა აღნიშნული პროექტის სრული სამართლებრივი მხარდაჭერა, მასზე დაკისრებული სხვა პუნქციების პარალელურად.

32. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2023 წლის 13 მარტის განჩინებით დადგინდა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხის სასამართლოს ზეპირ სხდომაზე განხილვა. 2023 წლის 23 მარტს სასამართლო სხდომაზე საკასაციო პალატამ მხარეებს შესთავაზა დავის მორიგებით დასრულება, თუმცა კასატორის მოწინააღმდეგე მხარემ უარი განაცხადა მორიგებით საქმის დასრულებაზე. საკასაციო სასამართლოს 2023 წლის 23 მარტის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით. მხარეებს დამატებით განესაზღვრათ ვადა დავის მორიგებით დასრულებისათვის. კასატორის მოწინააღმდეგე მხარემ 2023 წლის 19 აპრილს საკასაციო სასამართლოში წარმოადგინა წერილობითი განცხადება, რომლითაც უარი განაცხადა დავის მორიგებით დასრულებაზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

33. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძველები და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

34. 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.

35. მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ ს.ე.ბ-ის მიერ გამოცხადებული გამარტივებული საჯარო კონკურსის შედეგების საფუძველზე, 2020 წლის 14 სექტემბერს, მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმდა ს.ე.ბ-ის იური-

დიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების შტატგარეშე სპეციალისტის პოზიციაზე. მისი შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 3738 ლარით. შრომითი ხელშეკრულება დაიდო ექვსი თვის ვადით – 2021 წლის 14 მარტამდე. 2020 წლის 31 დეკემბერს, მოსარჩელეს და ს.ე.ბ-ს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც შეიცვალა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება და განისაზღვრა ყოველთვიურად დარიცხული 3850 ლარით. შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობები, მათ შორის, დასაქმებულის მიერ დაკავებული პოზიცია და ხელშეკრულების ვადა, დარჩა უცვლელი. 2021 წლის 12 მარტს, მხარეთა შორის გაფორმდა შეთანხმება, რომლითაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა 2 თვით, 2021 წლის 14 მაისამდე.

36. იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 7 მაისის მოხსენებითი ბარათით ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტს ეცნობა, რომ მოსარჩელეს 2021 წლის 14 მაისს ეწურებოდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა, რის გამოც, ამ ეტაპზე მიზანშეწონილად მიაჩნდათ ხელშეკრულების გაგრძელება მიმდინარე დავალების შესრულების მიზნით, კერძოდ, მყისიერი გადახდის პროექტის დანერგვის ფარგლებში შესასრულებელი რიგი სამუშაოების ფარგლებში შესაბამისი სამართლებრივი მხარდაჭერის გაწევისთვის, რომელიც მოიცავდა 2021 წლის 14 ივნისამდე დავალებებს. ამავე დეპარტამენტის უფროსის 2021 წლის 13 მაისის მოხსენებითი ბარათიდან დგინდება, რომ მოსარჩელე არ დაეთანხმა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას იმავე პოზიციაზე, ანაზღაურების ცვლილების გარეშე და რეალობაში ნაკისრი ფუნქციების ხელშეკრულებაში ასახვაზე, ამასთან, მოითხოვდა უვადო ხელშეკრულების გაფორმებას, რაც მიზანშეწონილად არ იქნა მიჩნეული აღნიშნულ პოზიციაზე არსებული ფუნქციური დატვირთვისა და დეპარტამენტის მიმდინარე საქმეების გათვალისწინებით.

37. ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტზე მითითებით.

38. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო პალატის შეფასების საგანი იქნება კასატორის შედავების საფუძვლიანობა, კერძოდ, კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სა-

სამართლოს გადაწყვეტილება ემყარება კანონდარღვევას, სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი მატერიალური და პროცესუალური ნორმების დარღვევით;

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

40. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულებაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა, რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი ნაწილადგვის (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა, გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას.

41. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქმის განმხილველი სასამართლო შეზღუდულია მხოლოდ მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით, რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეთა შორის და ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს. მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის შეფასება შედის სასამართლოს კომპეტენციაში, თუმცა საქმეზე გადაწყვეტილება მიღებულ უნდა იქ-

ნეს შეფჯიბრებითობის პრინციპის სრულად რეალიზაციის პირობებში.

42. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სადავო ურთიერთობის სამართლებრივი შეფასება სასამართლოს ვალდებულებაა, მიუხედავად იმისა, ედავებიან თუ არა ამ შეფასებას მხარეები. ეს იმას ნიშნავს, რომ არც სააპელაციო და არც საკასაციო სასამართლო არაა შებოჭილი სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივარში მითითებული კანონის დარღვევებით და ისინი ამონმებენ გადაწყვეტილებას მატერიალურსამართლებრივი ნორმების სწორად გამოყენების თვალსაზრისით. თუ ასეთი შემონმების შედეგად სასამართლო იმ დასკვნას გამოიტანს, რომ საჩივრის მოთხოვნა გადაწყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს, მაგრამ არა საჩივარში მითითებული, არამედ მატერიალურსამართლებრივი ნორმის (კანონის) სხვა დარღვევის გამო, სასამართლომ უნდა გამოიტანოს შესაბამისი გადაწყვეტილება. იმ შემთხვევაში კი, თუ არასწორი სამართლებრივი შეფასების შედეგად, ანუ კანონის (სსსკ-ის 393.2 მუხლის) დარღვევით მიღებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება შესაძლებელია სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, თავისი განჩინებით ძალაში დატოვოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ან ამ გადაწყვეტილების შეცვლით მიიღოს ახალი გადაწყვეტილება (სსსკ-ის 386-ე მუხლი). ასეთივე შესაძლებლობითაა აღჭურვილი საკასაციო სასამართლოც, კერძოდ, მას შეუძლია, არ გააუქმოს გადაწყვეტილება და ძალაში დატოვოს იგი (სსსკ-ის 410-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) ან ახალი გადაწყვეტილებით დაადგინოს სხვა სამართლებრივი შედეგი (სსსკ-ის 411-ე მუხლი).

43. „კანონმდებელს აკისრია ვალდებულება, რომ მოსამართლე უზრუნველყოს სახელმძღვანელო მიმართულებებით, რომლებიც განჭვრეტადს ხდიან მის მიერ კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღების აუცილებლობას, გარდაუვალობას, იმავდროულად, მოქალაქეს უქმნიან წარმოდგენას, თუ რა ზომები იქნება მის მიმართ გატარებული“. (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 2 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე № 1/2/384).

44. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ევროპული კონვენციის 6.1 მუხლით გათვალისწინებული გარანტიები მოიცავს სასამართლოს ვალდებულებას, მიუთითოს გადაწყვეტილების მიღების საკმარისი საფუძვლები. დასაბუთებული გადაწყვეტილება მხარეებს აჩვენებს, რომ მათ ნამდვილად მოუსმინეს. მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნული სასამართლო მტკიცებულებების დასაშვებად ცნობის და არგუმენტების შერჩევის დროს სარგებლობს შეფასების ფართო ფარგლებით, ის ვალდებულია, რომ საკუთარი ქმედებები გაამართლოს, გადაწყვეტილების მიღების შესაბამისი მიზეზების მითითებით (კარმელ სალიბა მალტის წი-

ნაღმდეგ – Carmel Saliba v. Malta, N 24221/13, § 73, 29 ნოემბერი 2016; § 73). როდესაც მხარის არგუმენტს არსებითი მნიშვნელობა აქვს სამართალ-წარმოების შედეგზე, იგი საჭიროებს ნათელ და კონკრეტულ პასუხს (ruiz toria espaneTis winaaRmdeg- Ruiz Torija v. Spain, 9 dekemberi 1994, § 30, Series A N303-A; § 30; ჰირო ბალანი ესპანეთის წინააღმდეგ, Hiro Balani v. Spain, 9 დეკემბერი 1994, § 28, Series A N303-B; § 28), შესაბამისად, სასამართლოებს მოეთხოვებათ გამოიკვლიონ მხარეთა ძირითადი არგუმენტები (ბუზესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ -Buzescu v. Romania, №61302/00, §67, 24 მაისი 2005, §67. დონადე საქართველოს წინააღმდეგ – Donadze v. Georgia, №74644/01, §35, 7 მარტი 2006;). სამართლიანი სამართალწარმოება მოითხოვს, რომ ეროვნულმა სასამართლომ, რომელმაც, ქვედა ინსტანციის სასამართლოს არგუმენტების გამოყენებით ან სხვაგვარად არ წარმოადგინა გადაწყვეტილების დეტალური მიზეზები, უპასუხოს წამოჭრილი საკითხების არსებით ნაწილს და არ შემოიფარგლოს მხოლოდ ქვედა ინსტანციის დასაბუთების გაზიარებით (ელე ფინეთის წინააღმდეგ – Helle v. Finland, 19 დეკემბერი 1997, §60, Reports of Judgments and Decisions 1997-VIII).

45. საკასაციო პრეტენზიები წარმოდგენილია, სააპელაციო სასამართლოს მიერ როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებების დადგენისას საპროცესო სამართლებრივი ნორმების დარღვევის საფუძველით [სსსკ-ის 102-ე, 103-ე, 105-ე, 407.1 და 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილი], ასევე მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების არასწორი გამოყენების საფუძველით.

46. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ განსახილველ საქმეში მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს მასთან დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობა და შესაბამისი უფლებრივი რესტიტუცია. 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 შემავალი ფაქტების დადასტურების ტვირთი (მტკიცების ტვირთი).

47. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უპირ-

ველეს ყოვლისა, სასამართლო ამონმებს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ., სუსგ №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი). ამდენად, ასეთ დროს სასამართლო იკვლევს მხოლოდ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ საფუძველს და ვერ იმსჯელებს საკითხზე, ხომ არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა რაიმე წინაპირობა (იხ., სუსგ №ას-573-2021 21 ივნისი, 2022 წელი, პ.13; №ას-660-2020 11 მარტი, 2022 წელი), თუნდაც, საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სხვა საფუძველები იკვეთებოდეს. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი დაედო. აღნიშნული მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

48. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29 იანვარი, 2016 წ.; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

49. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით და-

ცულია არამართო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ (იხ., საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის გადაწყვეტილება საქმეზე გადაწყვეტილება საქმეზე №2/2-389).

50. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით), დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურობდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

51. განსახილველ შემთხვევაში კასატორი/მოსარჩელე სადავოდ ხდის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ვადას და ამ ვადის გასვლის საფუძველზე, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერებას, კერძოდ, კასატორის განმარტებით, იმ პირობებში, როდესაც განსაკუთრებული საფუძვლის გარეშე, მხარეთა შორის ხელშეკრულება დადებული იყო 1 წლამდე ვადით, აღნიშნული წარმოშობდა, მისი უვადოდ მიჩნევის საფუძველს.

52. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სშკ-ით ორი ტიპის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება შესაძლებელია: ა) ხელშეკრულება ფორმდება კონკრეტული კალენდარული ვადით; ბ) ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უკავშირდება გარკვეულ მიზანს (შდრ: სუსგ №ას-33-2020, 17 ივნისი, 2020 წ).

53. სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილის 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 საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდიურებას; (ამოქმედდეს 2021

ნლის 1 სექტემბრიდან)] ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

54. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება იდება ერთ წელზე ნაკლები ვადით, აუცილებელია ობიექტური საფუძვლის არსებობა. ყველა სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს შრომითი ხელშეკრულება, სულ მცირე, ერთი წლის ვადით, რაც განაპირობებს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობას და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას. (შდრ: სუსგ №ას-33-2020, 17 ივნისი, 2020; სუსგ №ას-895-2020, 6 ოქტომბერი, 2022 წელი).

55. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ვადიანი სამუშაოს შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორობის თაობაზე ჩარჩო შეთანხმება – ევროდირექტივა 1999.70/EC ევროკავშირის ქვეყნების კანონმდებლობას მკაცრ საზღვრებს უდგენს. განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულებები არის და იქნება დასაქმების და შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ფორმა, თუმცა, ამავდროულად აღიარებულია, რომ გარკვეული გარემოებები და ურთიერთობები ითხოვს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებას, რაც საჭიროებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებას. აუცილებელია იმ რეალიზების და ობიექტური ვითარების გააზრება, რომელიც დაკავშირებულია ეროვნულ, სექტორალურ თუ სხვ. სპეციფიკურობებთან, რაც განაპირობებს ვადიანი შრომითი ურთიერთობების არსებობას (იხ: ეკატერინე ქარდავა, საქართველოს შრომის სამართლის რეფორმა ევროპული ინტეგრაციისა და ასოცირების შეთანხმების მოთხოვნათა ქრილში, დისერტაცია, თბილისი 2018, გვ. 103).

56. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე (იხ. სუსგ №ას 1481-1401-2017, 29 აგვისტო, 2018 წ.პ.35) განმარტა, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი 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 სანაღმდეგოდ 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 შრომის

ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს (აღნიშნული ევროპულ სამართლებრივ სივრცეში უკვე დანერგილი პრინციპების გამოძახილს წარმოადგენს. ევროპის კავშირის წევრ ქვეყნებში 1999/70/EG დირექტივის მიღებით გაჩნდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნება. 1999/70/EG დირექტივის დანართის პირველივე მუხლში აღინიშნა, რომ შეთანხმება მიზნად ისახავს, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის გათვალისწინებით, ვადით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობების ხარისხის გაუმჯობესებას და ერთმანეთის თანმიმდევრული ვადიანი შრომის ხელშეკრულებების გაფორმებით უფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებისათვის შესაბამისი ფარგლების დადგენას (იხ. შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, გვ.55; 1999/70/EG დირექტივის დანართი, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:de:PDF>)).

57. დავის წარმოშობისას მოქმედი სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილის დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის 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 შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა, შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო, არ შეიძლება დასაშვებად იქნეს ცნობილი. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია. ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.

58. ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულებით

ბის 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადად შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. (მდრ: სუსგ №ას-1481-1401-2017, 29 აგვისტო, 2018 წ.პ.39).

59. იმავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას (მდრ: სუსგ №ას-118-118-2018, 27 თებერვალი, 2018 წელი).

60. საკასაციო პალატა მოიხმობს სშკ-ის პირველი მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმად, ეს კანონი ანესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

61. ამდენად, ის ურთიერთობები, რომლებიც განსხვავებულად არ არის მოწესრიგებული სპეციალური სამართლებრივი ურთიერთობის მა-

რეგულირებელი კანონით, ექცევა სშკ-ის მოქმედების სფეროში (ლეონიდე ადუიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა 6/2003-1, გვ. 10; ზაქარია შველიძე, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ.25,26).

62. საკასაციო პალატა კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში ყურადღებას გაამახვილებს სააპელაციო პალატის დასკვნაზე, რომელმაც არ გაიზიარა დასაქმებულის მითითება საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე წინამდებარე დავის გადაწყვეტის შესახებ. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სშკ-ი პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსი, ასევე ს.ე.ბ-ის შესახებ საკანონმდებლო აქტი მიღებულია ორგანული კანონის სახით და განეკუთვნება ერთ იერარქიულ საფეხურზე მდგომ ნორმატიულ აქტებს. ამდენად, მათი მეშვეობით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებული უნდა იქნეს უფრო სპეციალური – ს.ე.ბ-ის შესახებ ორგანული კანონი, ხოლო იმ საკითხებს, რასაც ამომწურავად აღნიშნული ნორმატიული აქტი არ ითვალისწინებს, შეფასება უნდა მიეცეს საქართველოს შრომის კოდექსიდან გამომდინარე.

63. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ „ს.ე.ბ-ის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15¹ მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მხოლოდ ეროვნული ბანკია უფლებამოსილი პირის ეროვნულ ბანკში დასაქმებისათვის დაადგინოს ძირითადი, სპეციალური და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები; ეროვნულ ბანკში დასანიშნად შეარჩიოს და დანიშნოს პირი; დაანინაუროს და გადაიყვანოს იგი; განსაზღვროს ეროვნულ ბანკში დასაქმებულის პირადი გაცხადების საფუძველზე გათავისუფლების შემთხვევაში ეროვნული ბანკისათვის წინასწარ შეტყობინების ვადა არაუმეტეს 30 სამუშაო დღისა. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი განისაზღვრება ეროვნული ბანკის სამართლებრივი აქტით. ამდენად, ს.ე.ბ-ი, როგორც უმნიშვნელოვანესი ინსტიტუტი, სარგებლობს ავტონომიური რეგლამენტირების უფლებით, რაც შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხების შიდა ნორმატიული აქტებით მოწესრიგებასაც გულისხმობს. ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2019 წლის 20 ივნისის №103/01 ბრძანებით დამტკიცებულია „ს.ე.ბ-ში დასაქმებულ-

თათვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი“. აღნიშნული წესის მიხედვით ს.ე.ბ-ში დასაქმებული საჯარო მოხელე ვაკანტურ თანამდებობაზე შეირჩევა ღია ან დახურული კონკურსის საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის კანდიდატი შეირჩევა გამარტივებული საჯარო კონკურსის საფუძველზე. ეროვნულ ბანკში დასაქმებული პირებისგან პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კანდიდატი შეირჩევა დახურული კონკურსის საფუძველზე (წესის მე-2 მუხლი). ამავე წესის მე-15 მუხლის მიხედვით, კონკურსის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო კომისია ეროვნული ბანკის პრეზიდენტს წარუდგენს შერჩეულ კანდიდატს (პირველი პუნქტი); კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება პრეზიდენტის ბრძანებით, საკონკურსო კომისიის მიერ გადანაცვეტილების მიღების შემდეგ, კანდიდატსა და საკონკურსო კომისიას შორის შეთანხმებული მუშაობის დანებების ვადის (თარიღის) გათვალისწინებით (მე-2 პუნქტი); შერჩეული კანდიდატი შესაძლებელია დასაქმებული იქნეს გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 12 თვისა (მე-3 პუნქტი); პირის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების ვადა განისაზღვრება საკონკურსო კომისიის მიერ (მე-4 პუნქტი); თუ პირი არანაკლებ ერთი წელი მუშაობს ეროვნულ ბანკში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და გავლილი აქვს გამარტივებული საჯარო კონკურსი, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი უფლებამოსილია შესაბამისი დასაბუთების საფუძველზე იგი წარუდგინოს პრეზიდენტს საშტატო პოზიციაზე დასანიშნად (მე-5 პუნქტი).

64. საკასაციო პალატა არ იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას, რომ განსახილველ შემთხვევასთან მიმართებით, დაუშვებელია სშკ-ით გათვალისწინებული მოწესრიგების გამოყენება შემდეგ გარემოებათა გამო:

65. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს საქმეში განთავსებულ ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანებას მოსარჩელესთან (დასაქმებულთან) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნულ ბრძანებაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია „ს.ე.ბ-ის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები, ასევე სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის ბ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. საქმის მასალებში განთავსებულია მოსარჩელის (დასაქმებულის) 2021 წლის 25 მაისის განცხადება ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის სახელზე, სადაც იგი მოითხოვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას სსკ-ის 48-ე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტების შესაბამისად. აღნიშნულ

განცხადებაზე დამსაქმებელმა დასაქმებულს წერილობით უპასუხა 2021 წლის 02 ივნისს, სადაც მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს ასევე წარმოადგენდა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. საქმის მასალებში განთავსებულია ს.ე.ბ-ის ვიცე-პრეზიდენტის 2020 წლის 25 ივნისის №231 განკარგულება ს.ე.ბ-ის იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების სპეციალისტის ორ პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისათვის გამოსაცხადებელი კონკურსის ფარგლებში საკონკურსო კომისიის შექმნის შესახებ. საქმის მასალებში განთავსებულია ს.ე.ბ-ის საკონკურსო კომისიის 2020 წლის 25 ივნისის სხდომის №105 ოქმი, ასევე 2020 წლის 19 აგვისტოს სხდომის ოქმი №121, სადაც მითითებულია, რომ ჩატარებული კონკურსის შედეგების შესაბამისად, ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტისათვის განსახილველად წარდგენილი იქნეს საკითხი მოსარჩელის იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების სპეციალისტის პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმების თაობაზე.

66. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებული მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არამართო მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეცაა ვალდებული დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვასა და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი

მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო მეორე მხარეს საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის 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 საფუძვლის 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 შეჯობრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა“ (იხ., გაგუა ილონა, „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წელი, გვ: 229-231; 258-259).

67. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2019 წლის 20 ივნისის №103/01 ბრძანებით დამტკიცებული „ს.ე.ბ-ში დასაქმებულთათვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი“-ს მე-15 მუხლის მიხედვით, კონკურსის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო კომისია ეროვნული ბანკის პრეზიდენტს წარუდგენს შერჩეულ კანდიდატს (პირველი პუნქტი); კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება პრეზიდენტის ბრძანებით, საკონკურსო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, კანდიდატსა და საკონკურსო კომისიას შორის შეთანხმებული მუშაობის დაწყების ვადის (თარიღის) გათვალისწინებით (მე-2 პუნქტი); შერჩეული კანდიდატი შე-

საძლებელია დასაქმებული იქნეს გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 12 თვისა (მე-3 პუნქტი); პირის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების ვადა განისაზღვრება საკონკურსო კომისიის მიერ (მე-4 პუნქტი); მოპასუხე დამსაქმებელი შესაგებელში ასევე მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრება საკონკურსო კომისიის მიერ.

68. მოცემულ შემთხვევაში, რაიმე მტკიცებულება, რაც დაასტურებდა, რომ მოსარჩელის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების ვადა განსაზღვრა საკონკურსო კომისიამ ან განისაზღვრა კონკურსის პირობებით, მოპასუხის მიერ საქმეში წარმოდგენილი არ არის. აქედან გამომდინარე კი, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებული უნდა იქნეს და სადავო საკითხს შეფასება უნდა მიეცეს საქართველოს შრომის კოდექსიდან გამომდინარე. შესაბამისად, მოპასუხის არგუმენტი, რომ ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის დადგენილია სპეციალური და შრომის კოდექსისგან განსხვავებული წესი, რომელიც 1 წლამდე შრომითი ურთიერთობის ვადიან ხასიათს განსაკუთრებული საფუძვლის თანაარსებობას არ უკავშირებს, განსახილველ შემთხვევაში გასაზიარებელი არაა.

69. ამასთან, სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისთვის, სასამართლოს დისკრეციას წარმოადგენს. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება (იხ. სუსგ-ები №ას-1251-1191-2014, 12 თებერვალი, 2016 წელი; №ას-119-2021 30 სექტემბერი, 2022 წელი).

70. საკასაციო პალატა მოპასუხის ყურადღებას მიაქცევს იმ საკითხზეც, რომ „ეროვნული ბანკის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15 მუხლი ითვალისწინებს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის უფლებამოსილებებს, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანებაში მითითებულია „ეროვნული ბანკის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი – თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს ეროვნული ბანკის მოსამსახურეებს და „ზ“ ქვეპუნქტი – განსაზღვრავს დამატებითი სარგებლის ოდენობას ეროვნული ბანკის საბჭოს წევრის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაზღვევის ნაწილობრივი ანაზღაურების მიზნით. აღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესები არ განსაზღვრავენ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებით

ბის ვადას.

71. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელესთან სშკ-ის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების რაიმე ობიექტური გარემოების არსებობა, შესაბამისად, ნაწილობრივ გასაზიარებელია კასატორის პრეტენზია მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების არაკანონიერების თვალსაზრისით.

72. თუმცა საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით (უვადოდ) დადებულად მიჩნევის შესახებ შემდეგ გარემოებათა გამო:

73. სშკ-ის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. (შდრ: სუსგ №ას-247-2020, 19 მარტი, 2021 წელი). განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსი, ასევე ს.ე.ბ-ის შესახებ საკანონმდებლო აქტი მიღებულია ორგანული კანონის სახით და განეკუთვნება ერთ იერარქიულ საფეხურზე მდგომ ნორმატიულ აქტებს. ამდენად, მათი მეშვეობით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რეგულირებისას გამოყენებული უნდა იქნეს უფრო სპეციალური – ს.ე.ბ-ის შესახებ ორგანული კანონი, ხოლო იმ საკითხებს, რასაც ამომწურავად აღნიშნული ნორმატიული აქტი არ ითვალისწინებს, შეფასება უნდა მიეცეს საქართველოს შრომის კოდექსიდან გამომდინარე.

74. „ს.ე.ბ-ის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15¹ მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მხოლოდ ეროვნული ბანკია უფლებამოსილი პირის ეროვნულ ბანკში დასაქმებისათვის დაადგინოს ძირითადი, სპეციალური და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები; ეროვნულ ბანკში დასანიშნად შეარჩიოს და დანიშნოს პირი; დაანიშაუროს და გადაიყვანოს იგი; განსაზღვროს ეროვნულ ბანკში დასაქმებულის პირადი გაცხადების საფუძველზე გათავისუფლების შემთხვევაში ეროვნული ბანკისათვის წინასწარ შეტყობინების ვადა არაუმეტეს 30 სამუშაო დღისა. ამავდროულად მე-2 პუნქტის თანახმად, ეროვნულ ბანკში დასაქმებისთვის კონკურსის ჩატარების წესი და პირობები, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი განისაზღვრება ეროვნული ბანკის სამართლებრივი აქტით.

75. ს.ე.ბ-ი, როგორც უმნიშვნელოვანესი ინსტიტუტი, სარგებლობს ავტონომიური რეგლამენტირების უფლებით, რაც შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხების შიდა ნორმატიული აქტებით მო-

ნესრიგებასაც გულისხმობს. ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2019 წლის 20 ივნისის № 103/01 ბრძანებით დამტკიცებულია „ს.ე.ბ-ში დასაქმებულთათვის კონკურსის ჩატარების წესისა და პირობების, საკონკურსო კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესი“. აღნიშნული წესის მიხედვით ს.ე.ბ-ში დასაქმებული საჯარო მოხელე ვაკანტურ თანამდებობაზე შეირჩევა ღია ან დახურული კონკურსის საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებისთვის კანდიდატი შეირჩევა გამარტივებული საჯარო კონკურსის საფუძველზე. ეროვნულ ბანკში დასაქმებული პირებისგან პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე კანდიდატი შეირჩევა დახურული კონკურსის საფუძველზე (წესის მე-2 მუხლი). ამავე წესის მე-15 მუხლის მიხედვით, კონკურსის შედეგების მიხედვით, საკონკურსო კომისია ეროვნული ბანკის პრეზიდენტს წარუდგენს შერჩეულ კანდიდატს (პირველი პუნქტი); კანდიდატი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე ინიშნება პრეზიდენტის ბრძანებით, საკონკურსო კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, კანდიდატსა და საკონკურსო კომისიას შორის შეთანხმებული მუშაობის დაწყების ვადის (თარიღის) გათვალისწინებით (მე-2 პუნქტი); შერჩეული კანდიდატი შესაძლებელია დასაქმებული იქნეს გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 12 თვისა (მე-3 პუნქტი); პირის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების ვადა განისაზღვრება საკონკურსო კომისიის მიერ (მე-4 პუნქტი); თუ პირი არანაკლებ ერთი წელი მუშაობს ეროვნულ ბანკში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და გავლილი აქვს გამარტივებული საჯარო კონკურსი, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი უფლებამოსილია შესაბამისი დასაბუთების საფუძველზე იგი წარუდგინოს პრეზიდენტს სამშატო პოზიციაზე დასანიშნად (მე-5 პუნქტი).

76. იმისათვის, რომ პირი დაინიშნოს ს.ე.ბ-ის სამშატო პოზიციაზე და გადავიდეს უვადო შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელთან, აუცილებელია, რომ იგი არანაკლებ ერთი წლისა, მუშაობდეს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. სხვაგვარად, გამარტივებული საჯარო კონკურსის მეშვეობით სამშატო პოზიციაზე ეროვნულ ბანკში დასაქმებას მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს.

77. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2020 წლის 14 სექტემბერს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო 6-თვის ვადით, 2021 წლის 14 მარტამდე. აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე, 2020 წლის 31 დეკემბერს, მართალია მხარეთა შორის კიდევ გაფორმდა ერთი ხელშეკრულება, თუმცა, იმავე ვადით და პირობებით, შეიცვალა მხოლოდ მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება და ნაცვლად 3738 ლარისა, განისაზღვრა 3850 ლარით. ასევე უდავოა, რომ მხარეთა შორის 2021

წლის 12 მარტს გაფორმდა შეთანხმება, რომლითაც 2020 წლის 31 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2 თვით, 2021 წლის 14 მაისამდე, გაგრძელდა. ამდენად, არ უნდა იქნეს გაზიარებული დასაქმებულის მითითება მასზე, რომ მისთვის ცნობილი არ იყო დამსაქმებელთან ვადიან შრომით ურთიერთობაში ყოფნის შესახებ და გააჩნდა გარკვეული მოლოდინები უვადოდ დასაქმებასთან დაკავშირებით. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს ასევე მოსარჩელის განმარტებას, რომ მისი დასაქმება მოხდებოდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ერთი წლის განმავლობაში, რის შემდეგაც მას დაასაქმებდნენ საშტატო ნუსხის მიხედვით ანაზღაურებისა და შესასრულებელი სამუშაოს შესაბამისი თანრიგის პოზიციაზე.

78. რაც შეეხება მოსარჩელის მითითებას იმ გარემოების შესახებ, რომ მოპასუხე მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების კიდევ ერთი თვის ვადით გაგრძელებას მხოლოდ ფიქციურად სთავაზობდა, არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. (იხ. იურიდიული დეპარტამენტის 2021 წლის 07 მაისის მოხსენებითი ბარათი; ს.ე.ბ-ის დებულება, იურიდიული დეპარტამენტი; ს.ე.ბ-ის წარმომადგენლის 2022 წლის 30 მარტის განცხადება; ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შესახებ მიმონერა, აგრეთვე წინამდებარე გადაწყვეტილება პ.8, პ.36)

79. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში გამოსაყენებელი საკანონმდებლო რეგულირების პირობებში, ასევე საქმეში არსებული მტკიცებულებების საფუძველზე, დამსაქმებელს მოსარჩელესთან 2020 წლის 14 სექტემბერს შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმდა ს.ე.ბ-ის იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების შტატგარეშე სპეციალისტის პოზიციაზე, უნდა დაედო არანაკლებ 1 წლის ვადით.

80. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ს.ე.ბ-ის პრეზიდენტის 2021 წლის 14 მაისის №207/05 ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტზე მითითებით, ბათილია.

81. სსსკ-ის 393-ე მუხლის 1-ელი და მე-3 ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექ-

სის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები.

82. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები, რამდენადაც განსასაზღვრია მოსარჩელის მხოლოდ უფლებრივი რესტიტუციის ფარგლები.

83. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სშკ-ის 58-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. 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.

84. ვინაიდან დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა (1 წლის ვადით) და საკასაციო სასამართლოს მიერ წინამდებარე გადაწყვეტილების მიღების მომენტში გასულია 1 წლიანი ვადა, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და აღდგენამდე განაცდურის დაკისრების მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი. შესაბამისად, შემდეგ სასარჩელო მოთხოვნებს: 1.2. მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების (2020 წლის 14 სექტემბრის და 2020 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულებების) უვადო ხელშეკრულებებად აღიარება; 1.3. მოსარჩელის ს.ე.ბ-ის იურიდიული დეპარტამენტის სამართლებრივი მხარდაჭერის განყოფილების სპეციალისტის პოზიციაზე აღდგენა და მისი შრომის ყოველთვიური ანაზღაურების განსაზღვრა აღდგენის მომენტში არსებული ს.ე.ბ-ის თანამშრომელთა თანამდებობრივი სარგოს პირველი თანრიგის წამყვანი სპეციალისტის შრომის ანაზღაურების მიხედვით; 1.4. მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 3850 ლარის გადახდის დაკისრება, 2021 წლის 14 მაისიდან 2022 წლის 01 იანვრამდე, ხოლო 2022 წლის 01 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 4626 ლარის გადახდის დაკისრება (ყოველწლიურად 3%-ის ზრდით), ასევე, 2022 წლის 16 მარტამდე თანამშრომელთა სადღესასწაულო პრემიის (აღდგომისა და ახალი წლის) ხელფასის 100%-ის ოდენობით ანაზღაურება, უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფი-

ლებაზე.

85. თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ დასაქმებულს არამართლზომიერად არ მიეცა შესაძლებლობა, კანონით განსაზღვრულ ვადაში განხორციელებინა შრომითი ურთიერთობა და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება დარჩენილი 4 თვის მანძილზე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა (შდრ. სუსგ.-ებები: №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ., №ას-368-342-2017, 24.05.2017წ., №ას-1327-1265-2014წ., 29.01.2016წ.) სწორედ 4 თვის ხელფასის ოდენობით. ასეთ დროს ანაზღაურდება შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში მიუღებელი თანხა, ვინაიდან პრეზუმირებულია, რომ დასაქმებული სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა შრომით მოვალეობებს (შდრ. სუსგ.-ებები: №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ., №ას-368-342-2017, 24.05.2017წ.; №ას-862-862-2018, 15.03.2019წ.).

86. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. *ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ*, №7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain [GC]* par.26; *Jahnke and Lenoble v France* (dec.); *Perez v France [GC]*, par. 81).

საპროცესო ხარჯი:

87. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების/კომპენსაციის მოთხოვნის ნაწილში კასატორი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

88. შესაბამისად, მოპასუხეს დაკისრებული თანხის პროპორციულად სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე, სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი (სამივე ინტანციისთვის გათვალისწინებული 12%) 1848 ლარი (სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტები).

89. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ სარჩელზე – 200 ლარი საგადახდოდ დავალება №1, 01/06/2021), სააპელაციო საჩივარსა – 150 ლარი (იხ. საგადახდოდ დავალება №0, 11/07/2022 და საკასაციო საჩივარზე – 300 ლარი (იხ. საგადახდოდ დავალება №0, 05/12/2022) გადახდილ სახელმწიფო ბაჟს – ჯამში 650 ლარი, წინამდებარე გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილების პროპორციულად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 325 ლარის ანაზღაურება, ხოლო უარის თქმის პროპორციულად მოსარჩელის მიერ გადახდილი 325 ლარი, უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 411-ე მუხლებით და

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. მ. ს-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 20 ოქტომბრის განჩინება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. მ. ს-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
4. სსიპ ს.ე.ბ-ს მ. ს-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 15400 (დარიცხული) ლარის გადახდა.
5. დანარჩენ ნაწილში მ. ს-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
6. სსიპ ს.ე.ბ-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1848 ლარის ოდენობით.
7. სსიპ ს.ე.ბ-ს მ. ს-ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე, სააპელაციო საჩივარზე და საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 650 ლარიდან 325 ლარის ანაზღაურება
8. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

2. სამუშაო დრო

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1338-2023

3 ოქტომბერი, 2024 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და გამოუყენებელი შვე-
ბულების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. ჩ-მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, შპს „თ.ს.კ-ის“ მიმართ და მოითხოვა მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებოდა: 2019 წლის 30 ოქტომბერს გარდაცვლილი ზ. ლ-ძის მიერ 2016 წლის 1 ოქტომბრიდან 2019 წლის 6 ოქტომბრის ჩათვლით ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს გამო 148 054.01 ლარის ანაზღაურება; გამოუყენებელი შვე-ბულების ანაზღაურება 5 160 ლარის ოდენობით; 2016 წლის ოქტომ-ბრიდან 2019 წლის 6 ოქტომბრამდე ნამუშევარი ზეგანაკვეთური საა-თების ასანაზღაურებელი თანხის, 64 420.05 ლარის, გადახდის დაყოფ-ნებისათვის პირგასამტეხლო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე და-ყოფნებული თანხის 0.07%, 2019 წლის 6 ოქტომბრიდან – გადაწყვეტი-ლების აღსრულებამდე; 2016 წლის ოქტომბრიდან – 2019 წლის 6 ოქ-ტომბრამდე არასამუშაო დღეების (შაბათ-კვირის) ფარგლებში ნამუ-შევარი ზეგანაკვეთურ საათებზე გამომუშავებული თანხის – 87 192 ლარის 0.07 %-ის გადახდა ყოველდღიურად გადაწყვეტილების აღსრუ-ლებამდე.

2. სარჩელის საფუძვლები:

2.1. ზ. ლ-ძე 1989 წლიდან გარდაცვალებამდე მუშაობდა ავტოსატ-რანსპორტო საწარმოს სისტემაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2014 წლის 14 აგვისტოდან დაინიშნა №2 ავტობაზაში მთავარი ინჟინრის თა-ნამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. ხელშეკრულების თანახმად, და-საქმებულის სამუშაოს დაწყების და დასრულების დროდ მითითებუ-

ლია 09.00 – 18.00 საათი. სამუშაოს ხანგრძლივობა – 9 საათი, შესვენების დრო – 1 საათი. ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში 24 სამუშაო დღე, ასევე გათვალისწინებული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაო შესაბამისი ანაზღაურებით. სამუშაოს „ნამკითხველის“ ამონაწერით დასტურდება, რომ ზ. ლ-ძის ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო აღემატებოდა ხელშეკრულებით დადგენილ დროს. მას ზეგანაკვეთური დროით მუშაობისას შესაბამისი ანაზღაურება არ მიუღია, რითაც დაირღვა მისი უფლებები არასამუშაო და უქმე დღეებში მუშაობდა და არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით. აუდიტორული დასკვნის თანახმად, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარმა საათებმა შეადგინა 4045:11:00 საათი, ხოლო ასანაზღაურებელმა თანხამ – 64 420.05 ლარი. უქმე დღეების, არასამუშაო დღეების და სამუშაო დღეებში არასრულად დაფიქსირებული შესვლისა და გამოსვლის ჩათვლით დამატებითი მისაღები ზეგანაკვეთური თანხა განისაზღვრა 83 633.96 ლარით. ზ. ლ-ძეს დასაქმების პერიოდში არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით. მისი სამუშაო დღე ფაქტობრივად გრძელდებოდა მაშინაც კი, როდესაც სახლში ეძინა, კომპანიიდან შემოსული სატელეფონო ზარებით. ზ. ლ-ძეს ჯანმრთელობის პრობლემა არ ჰქონია, იგი უცაბედად ცუდად გახდა სამსახურში და გაუჩერდა გული. მისი გარდაცვალება გამონეველი იყო სამსახურში ფიზიკური, ემოციური, სტრესული დატვირთვისგან. მოსარჩელემ, როგორც გარდაცვლილის კანონისმიერმა მემკვიდრემ, მოითხოვა ზეგანაკვეთური სამუშაოს, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება და შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლო.

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოპასუხემ შესაგებლად სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ზ. ლ-ძესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო სამუშაო დროის დასაწყისი და დასასრული, ასევე – ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, თუმცა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არ არსებობდა შეთანხმება, დამსაქმებლის დავალება ან მითითება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე. მართალია, დასაქმებული იმაზე მეტ დროს ატარებდა სამსახურში, ვიდრე შრომითი ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული, თუმცა ეს არ ყოფილა დამსაქმებლის დავალება ან/და მისი უშუალო უფროსის მითითება, ეს სურდა თავად დასაქმებულს და გამონეველი იყო მისი მუშაობის სტილით. ის ხშირად რჩებოდა სამსახურში გვიანობამდე საკუთარი სურვილით კონკრეტული სამუშაოს დასასრულებლად, მიუხედავად იმისა, რომ ჰქონდა საშუალება სამუშაოს დასრულება შემდეგი დღისთვის გადაედო. დასაქმებულის გვიანობამდე მუშაობა ან სამსახურში ადრე გამოცხადება გამონეველი იყო უშუალოდ მისი პიროვნული დამოკიდებულებით სამსახურის მიმართ.

4. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

4.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილებით: ლ. ჩ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

4.1. შპს „თ.ს.კ-იას“ ლ. ჩ-ის (როგორც ზ. ლ-ძის უფლებამონაცვლის) სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 64 420.05 ლარი; შპს „თ.ს.კ-იას“ ლ. ჩ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლო დაყოვნებული თანხის, 64 420.05 ლარის, 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2019 წლის 6 ოქტომბრიდან – გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

4.2. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოპასუხემ, ხოლო მოსარჩელემ წარადგინა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი.

5. სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

5.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით, შპს „თ.ს.კ-იას“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება გაუქმდა და საქმეზე მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. ლ. ჩ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა; არ დაკმაყოფილდა ლ. ჩ-ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარიც.

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

6.1. დასაქმებული გარდაიცვალა 2019 წლის 30 ოქტომბერს. მოსარჩელე არის მისი პირველი რიგის მემკვიდრე – მეუღლე.

6.2. გარდაცვლილი დასაქმებული 1989 წლიდან მუშაობდა ავტოსატრანსპორტო საწარმოში სხვადასხვა თანამდებობებზე;

6.3. 2014 წლის 14 აგვისტოს №2014/4611/2 შრომითი ხელშეკრულების (შემდგომში – „შრომითი ხელშეკრულება“) საფუძველზე, დასაქმებული დაინიშნა მოპასუხე კომპანიის №2 ავტობაზაში მთავარი ინჟინრის თანამდებობაზე. ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დაიდო;

6.4. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 2400 ლარით განისაზღვრა. 2019 წლის 1 იანვრიდან დასაქმებულის ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი 2 640 ლარით განისაზღვრა. ამავე ხელშეკრულებით განისაზღვრა სამუშაოს (ცვლის) დაწყების და დასრულების დრო: 09:00 – 18:00 სთ; სამუშაოს (ცვლის) ხან-

გრძლივობა – 9 საათი, შესვენების ხანგრძლივობა – 1:00 საათი, ანაზღაურებადი დრო ცვლაში – 8 საათი, ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში – 24 სამუშაო დღე. ხელშეკრულებით ასევე განსაზღვრული იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისა და ანაზღაურების წესი, კერძოდ: 2.3. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის“ მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება შემდეგი წესით: კვირაში 40 საათის ზემოთ 44-ე საათის ჩათვლით ნამუშევარი დრო შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის 15%-იანი დანამატით, კვირაში 44 საათის ზემოთ 48-ე საათის ჩათვლით ნამუშევარი დრო შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის 20%-იანი დანამატით, კვირაში 48 საათის ზემოთ ნამუშევარი დრო შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის 25%-იანი დანამატით. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლით დადგენილ უქმე დღეებში, „დასაქმებულის“ მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის ორმაგი ოდენობით;

6.5. მოპასუხე კომპანიის შრომის შინაგანაწესის თანახმად:

6.5.1. თანამშრომელი ვალდებულია, სამუშაოზე გამოცხადება და სამუშაო დღის დასრულება დააფიქსიროს სპეციალურ სააღრიცხვო მონაცემილობაზე (სამსახურებრივი საშვის/ბარათის წამკითხველი) სამსახურებრივი საშვის/ბარათის შეხების საშუალებით;

6.5.2. თანამშრომელს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით;

6.5.3. მუშაობის მეორე წლიდან თანამშრომელს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს;

6.5.4. შვებულების გაცემა ხორციელდება საწარმოს ხელმძღვანელის ბრძანებით თანამშრომლის მოთხოვნით, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანხმობის საფუძველზე;

6.5.5. შვებულების აღებისას თანამშრომელი ვალდებულია ორი კვირით ადრე გააფრთხილოს საწარმოს/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა თუ გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო;

6.5.6. თუ თანამშრომლისათვის მიმდინარე წლის ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, თანამშრომლის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის;

6.5.7. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედი-

ზედ ორი წლის განმავლობაში (5.2.12 პუნქტი).

6.6. მოპასუხე კომპანიის ავტობაზების დებულების თანახმად, მთავარი ინჟინერი:

6.6.1. უზრუნველყოფს ექსპლუატაციის წესების დაცვით ავტობაზის მოძრავი შემადგენლობის მაქსიმალური რაოდენობით ტექნიკურად გამართულ მდგომარეობაში მზადყოფნას;

6.6.2. უზრუნველყოფს და კონტროლს უწევს ტექნიკური მიმართულების თანამშრომლებზე დაკისრებული ფუნქციების შესრულებას;

6.6.3. ხელმძღვანელობს ავტობაზის ავტობუსების ტექნიკური მომსახურების გეგმებისა და გრაფიკების შედგენას, ავტობუსების სარემონტო, მათ შორის, საგარანტიო სამუშაოების ჩატარებას, ასევე ტექნიკური საქმიანობის სხვა გეგმურ სამუშაოებს და კონტროლს უწევს მათ შესრულებას;

6.6.4. ხელმძღვანელობს მოძრავი შემადგენლობისა და აგრეგატების დროულ ჩაბარებას კაპიტალური შეკეთებისთვის და მათ მიღებას შეკეთების შემდეგ;

6.6.5. პასუხისმგებელია ავტობაზის მოძრავი შემადგენლობის გამართულ მუშაობაზე. სანვავ-საცხი მასალების, საბურავების, აკუმულატორების და სხვა სათადარიგო ნაწილებისა და მასალების დადგენილი ნორმით ხარჯვაზე;

6.6.6. კონტროლს უწევს სათადარიგო ნაწილების, მასალების, საბურავების, ინსტრუმენტების, ენერგომატარებლებისა და სხვათა ხარჯვას;

6.6.7. ამზადებს მასალებს შესასყიდი მატერიალურ ფასეულობათა შეკვეთებისათვის;

6.6.8. უზრუნველყოფს ავტობაზაში უსაფრთხოების წესების, ხანძარსა და სანაღმდეგო და სანიტარული ნორმების დაცვას;

6.6.9. ორგანიზებას უწევს ავტობაზის ყველა თანამშრომლის მიერ უსაფრთხოების წესების შესწავლას;

6.6.10. აკონტროლებს ავტობაზებიდან ხაზზე გასასვლელად გამზადებული მოძრავი შემადგენლობის ტექნიკურ და სანიტარულ მდგომარეობას, ასევე სატრაფარეტო მეურნეობას;

6.6.11. ხელმძღვანელობს ავტობაზის მომზადებას ზამთრის პერიოდის მუშაობისთვის;

6.6.12. შესყიდული საქონლის შეუსაბამობის, წუნის ან საგარანტიო პირობების დარღვევისას ადგენს შესაბამის დოკუმენტაციას და გადასცემს ავტობაზის უფროსს;

6.6.13. უზრუნველყოფს ავტობაზას ტექნიკური დოკუმენტაციით;

6.6.14. ახორციელებს ავტობაზის ტერიტორიის, შენობა-ნაგებობების, მოძრავი შემადგენლობის, მოწყობილობა-დანადგარების, საკომუ-

ნიკაციო ხაზების, ენერგო-ძალოვანი დანადგარების, ტექნოლოგიური და ამწე მექანიზმების აღრიცხვას და პასპორტიზაციას, აწარმოებს მათი გადაადგილებების და სხვა ღონისძიებების შესახებ დოკუმენტაციებს.

6.7. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილი, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს.

6.8. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ წინამდებარე განჩინების ზემოაღნიშნული პუნქტის შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საფუძველი, მხარეთა შეთანხმებით, არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება ხელშეკრულებით განსაზღვრულ საათებს მიღმა პერიოდში.

6.9. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სადავოა დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი. ერთი მხრივ, კომპანიაში არსებული თანამშრომელთა ელექტრონული აღრიცხვის სისტემიდან ამონაწერით დასტურდება, რომ დასაქმებული 2016-2019 წლებში ხშირად ცხადდებოდა სამსახურში სამუშაო საათების დაწყებამდე და სამუშაო ადგილს ტოვებდა სამუშაო საათების დასრულებიდან რამდენიმე საათით გვიან, თუმცა მეორე მხრივ, მოპასუხის მითითებით, ეს განპირობებული იყო არა დამსაქმებლის დავალებით და მასთან შეთანხმებით, არამედ დასაქმებულის პირადი დამოკიდებულებით და პასუხისმგებლობით დაკისრებული მოვალეობის შესრულების მიმართ.

6.10. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 3 ივნისის №ას-1327-2018 საქმეზე და აღნიშნა, რომ ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ მიიჩნევა მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა და უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული ფაქტის მტკიცების ტვირთი კი, დასაქმებულს ეკისრება. დასაქმებულმა უნდა ამტკიცოს, რომ სანარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამოწურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი.

6.11. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა მოწმეთა ჩვენებებზეც, კერძოდ:

6.11.1. მოწმე გ. ლ-ის (გარდაცვლილის შვილი) განმარტებით, დასაქმებული სამსახურის გამო ძალიან ცოტა დროს ატარებდა სახლში და თითქმის ყოველდღიურ რეჟიმში უწევდა სამსახურში გვიანობამდე ყოფნა. მოწმის ჩვენებით, გარდაცვლილი პასუხისმგებელი იყო მთელ ავტოპარკზე და სატრანსპორტო საშუალებების გამართულ მდგომარეობაში ყოფნაზე. შესაბამისად, ძალიან ხშირად, ღამის საათებშიც მუშაობდა და სატრანსპორტო საშუალებების ავარიის დროს მოწმეს თავად უწევდა მამის მიყვანა შემთხვევის ადგილას. გ. ლ-ქმ ასევე განმარტა, რომ დასაქმებულს არ უსარგებლია კუთვნილი შვებულებით. ბოლოს, მამამ ოჯახთან ერთად დაისვენა 2011 წლის აგვისტოში, ისიც რამდენიმე დღე და შემდეგ იძულებული გახდა კვლავ სამსახურში გასულიყო. გ. ლ-ქმ ასევე განმარტა, რომ მამას სისტემატურად უწევდა შაბათ-კვირას მუშაობა და ამის გამო ოჯახი უკმაყოფილებას გამოთქვამდა. მოწმემ ყურადღება გაამახვილა 2017 წლის 14 ოქტომბრის (შაბათი) შემთხვევაზე, როდესაც თავად უნდა ყოფილიყო მეჯვარე და მთელი ოჯახი მათ შორის ზ. ლ-ქმც აპირებდა ქორწილში წასვლას, რაც ვერ მოახერხა სამსახურის მიზეზების გამო. მოწმის მამა სახლში ყოფნის დროსაც მუდმივად მუშაობდა და ტელეფონის საშუალებით ჰქონდა სისტემატური კავშირი როგორც მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირებთან, ისე ზემდგომებთან;

6.11.2. მოწმე გ. ა-მა განმარტა, რომ 1989 წლიდან – 2018 წლის 5 ოქტომბრამდე მუშაობდა მოპასუხე სანარმოში, ნარმოების უფროსის პოზიციაზე და ყოველდღიური ურთიერთობა ჰქონდა გარდაცვლილთან. დასაქმებული პასუხისმგებელი იყო მთელ ავტოპარკზე და სატრანსპორტო საშუალებების გამართულ მდგომარეობაში ყოფნაზე. ყოველ საღამოს 10 საათისთვის მექანიკოსები აჰყავდა თავისთან და გადიოდნენ ლურჯი ავტობუსების მზადყოფნას ხაზზე გასასვლელად. სულ 148 ლურჯი ავტობუსი იყო და მათ გამართულ მდგომარეობაში ყოფნაზე პასუხისმგებელ პირს გარდაცვლილი წარმოადგენდა. მოწმის ჩვენებით, მათთვის არ არსებობდა შაბათ-კვირა, შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასვენების დღეები და არასდროს უსარგებლიათ კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით. გ. ა-ის ჩვენების თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ მათ მუდმივად უწევდათ როგორც შაბათ-კვირას, ასევე, დასვენების დღეებში მუშაობა, ისინი სამსახურში მისვლას არ აფიქსირებდნენ ელექტრონული აღრიცხვის სისტემაში, რადგან იცოდნენ, რომ დამსაქმებელი მათ არ აუნაზღაურებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. მოწმის განმარტებით, ნორმირებულ სამუშაო გრაფიკში შეუძლებელი იყო იმ საქმის გაკეთება, რაც გარდაცვლილის ვალდებულებას წარმოადგენდა. ამასთან, ვინაიდან, მის პირდაპირ მოვალეობას წარმოადგენდა ავტობუსების მზადყოფნა ხაზზე გასასვლელად, შეუძლე-

ბელი იყო იმ დღეს შესასრულებელი სამუშაოს შესრულების გადადება თუნდაც შემდგომი დღისათვის. მოწმის განმარტებით, შესაძლოა, არ არსებობდა დამსაქმებლის უშუალო მითითება ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან მიმართებით, თუმცა საქმეთა რაოდენობის და სპეციფიკის გათვალისწინებით, გარდაცვლილი დასაქმებული იძულებული იყო დარჩენილიყო სამსახურში სამუშაო საათების დასრულების შემდგომაც. უფრო მეტიც, ავტოავარიის შემთხვევაში მას, ხშირად, ლამითაც უწევდა ადგილზე გასვლა.

6. 12. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ არცერთი მოწმის ჩვენებით არ დასტურდება საწარმოო აუცილებლობა, რაც განაპირობებდა დასაქმებულის ზეგანაკვეთურ მუშაობას. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ მოწმე გ. ლ-ძე გარდაცვლილის შვილია და საქმის განხილვის მატერიალურ-სამართლებრივი შედეგით პირდაპირ არის დაინტერესებული, ხოლო მოწმე გ. ა-ის შეფასება სუბიექტურია და არ წარმოადგენს საკმარის მტკიცებულებას დასაქმებულის მიერ საწარმოო საჭიროებებიდან გამომდინარე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დასადასტურებლად.

6. 13. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება, რომ ელექტრონული აღრიცხვის ამონაწერში მითითებულ გადაჭარბებულ საათებში დასაქმებული ასრულებდა თავის მოვალეობას დამსაქმებლის განკარგულებით და ეს გამონვეული იყო საწარმოო აუცილებლობით.

6. 14. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელის მიერ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით პალატას არ ექმნება რწმენა, რომ სამუშაო საათების ამონურვის შემდეგ თითქმის შუალამემდე დასაქმებულის სამსახურში ყოფნა გამონვეული იყო საწარმოო გადაუდებლობით. დასაქმებულის, როგორც მენეჯერული რგოლის წარმომადგენლის სურვილი ეკონტროლებინა მის დაქვემდებარებაში არსებული ყველა საკითხი, მიუთითებს მის მაღალ პასუხისმგებლობის გრძნობასა და დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისადმი გულისხმიერებაზე. პალატა აღნიშნავს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც არ დასტურდება გადაუდებელი აუცილებლობა და ობიექტური გარემოებები, პირადი სურვილით სამსახურში ყოფნა დაკისრებული მოვალეობის უკეთ და ზედმინევით შესრულების მიზნით ვერ მიიჩნევა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებად და დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურებას ვერ დაექვემდებარება.

6. 15. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ არ დასტურდება უქმე და დასვენების დღეებში დასაქმებულის მუშაობის ფაქტი, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადანყვეტილება არასამუშაო და უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ანაზღაურ-

რების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში დასაბუთებულია.

6.16. გამოუყენებელ შვებულებასთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება დასაქმებულის მიერ 2016-2018 წლებში ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებაზე ნების გამოვლენა ან გამოუყენებელი შვებულების გადატანაზე მხარეთა შეთანხმება. შესაბამისად, შვებულების უფლება გაქარწყლდა და მისი ანაზღაურების მოთხოვნა სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია.

6.17. სააპელაციო სასამართლომ 2019 წლის საშვებულებო თანხის ანაზღაურების დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში გაიზიარა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების დასაბუთება.

6.18. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, რამდენადაც არ კმაყოფილდება ძირითადი მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე, ასევე, არ არსებობს შრომის ანაზღაურების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი.

6.19. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოსარჩელემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

7. კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

7.1. კასატორი მოითხოვს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2023 წლის 10 მაისი გადაწყვეტილება. კასატორის მითითებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტები და, შესაბამისად, მიიღო დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება. ზ. ლ-ძე სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს 2019 წლის 6 ოქტომბერს გახდა შეუძლოდ და მოგვიანებით საავადმყოფოში გარდაიცვალა. შესაბამისად, ზ. ლ-ძის მემკვიდრე ითხოვს ზ. ლ-ძის მიერ უკანასკნელი სამუშაო დღიდან წინა სამი წლის განმავლობაში ნამუშევარი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას.

7.2. კასატორის განმარტებით, ზ. ლ-ძე უზრუნველყოფდა ექსპლუატაციის ნესების დაცვით ავტობაზის მოძრავე შემადგენლობის ტექნიკურად გამართულ მზადყოფნას და ყოველდღიურად აკონტროლებდა ავტობაზებიდან ხაზზე გასავლელად გამზადებული საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ტექნიკურ და სანიტარულ მდგომარეობას, რაც ქმნის იმ ერთობლიობას, რომლის მიხედვითაც ზ. ლ-ძის შრომითი მოვალეობების შესრულება ნორმირებულ სამუშაო გრაფიკში რთული იყო და მისი სამსახურში დარჩენა სამუშაო საათების ამონურვის შემდგომ გამონეული იყო არა მხოლოდ მისი მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით, არამედ, სწარმოს აუცილებლობით. შესაბამისად, მოპასუხის მითითება, რომ ზ. ლ-ძე ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ასრულებდა შესაბამისი მითითების გარეშე, მხოლოდ საკუთარი სურვილით, სააპელაციო სა-

სამართლოს არ უნდა გაეზიარებინა. კასატორი უთითებს მონმეტა ჩვენებებზე და განმარტავს, უდავოა, რომ ზ. ლ-ძეს გარდაცვალებამდე, შპს „თ.ს.კ-იაში“ ეკავა მთავარი ინჟინრის თანამდებობა.

8. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი:

8.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 2 ნოემბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში დასაშვებობის შემონმების მიზნით.

8.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 6 ივნისის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი, ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ« ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, „საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან“ და მიღებულია არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

9. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემონმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

10. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომში – სსსკ) 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამონმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ« ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა. საკასაციო პალატის შეფასების საგანი იქნება კასატორის შედავებების საფუძვლიანობა.

11. სსსკ-ის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის მიზნებისათვის კანონდარღვევად განიხილება სასამართლოს მიერ მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის არასწორი მოძიება ან მისი არასწორი გამოყენება ან/და განმარტება. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ

ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. თავის მხრივ, განსახილველი ნორმიდან გამომდინარეობს ის დასკვნაც, რომ საკასაციო საჩივრის წარმატებას თავად კასატორის მიერ ზემოხსენებულ საფუძვლებზე მითითება და ამ გზით საკასაციო შედავებათა დასაბუთება განაპირობებს.

12. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია, სააპელაციო სასამართლომ, რამდენად მართლზომიერად უთხრა უარი მოსარჩელეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებაზე და ასანაზღაურებელი თანხის დაყოვნებისათვის, მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე.

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

14. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული, ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა.

15. შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით (იხ. სუსგ საქმე №ას-1124-1080-2016, 10.03.2017 წ.).

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ სამარ-

თლიანი ანაზღაურების უფლება, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, მათ შორის, მოიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას. აღნიშნული დასკვნის საფუძველს იძლევა ზემოთ მითითებული, საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული, „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 4(2) მუხლი, რომლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, აღიარებულია დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება, ცალკეული გამონაკლისების გათვალისწინებით.

17. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია), ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის – კვირაში 24 საათს.

18. კანონმდებლის მიერ დადგენილი მკაცრი ნორმები ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან მიმართებით უნდა ემსახურებოდეს არა მხოლოდ დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლისაგან, არამედ თავად დამსაქმებლის ინტერესსაც, რადგან ადამიანის ფიზიოლოგიური აგებულებიდან გამომდინარე, ზედმეტი მუშაობის შემდგომ იგი არაპროდუქტიული ხდება, რაც შესრულებულ სამუშაოზეც აისახება. გარდა ამისა, შესაძლოა, არსებობდეს საფრთხე, შესრულებული სამუშაოს შედეგიდან გამომდინარე უკმაყოფილო დამსაქმებელმა ეს გარემოება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნისათვის გამოიყენოს (იხ. შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული II, გამომცემლობა „მერიდიანი“, თბილისი 2013, გვ. 104).

19. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, კერძოდ, „დასაქმებულის“ მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება შემდეგი წესით: კვირაში 40 საათის ზემოთ 44-ე საათის ჩათვლით ნამუშევარი დრო შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის 15%-იანი დანამატით, კვირაში 44 საათის ზემოთ 48-ე საათის ჩათვლით ნამუშევარი დრო შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის 20%-იანი დანამატით, კვირაში 48 საათის ზემოთ ნამუშევარი დრო შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის 25%-იანი დანამატით. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლით დადგენილ უქმე დღეებში, „დასაქმებულის“ მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი ტარიფის ორმაგი ოდენობით.

20. წინამდებარე დავის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება სამუშაო საათების დასრულების შემდგომ გამოწვეული იყო თუ არა საწარმოო აუცილებლობით და იყო თუ არა ასეთი სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის მითითება/დავლება.

21. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს, თუმცა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი დასაქმებულს ეკისრება. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ, უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს და სადავოობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამონურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი (იხ. სუსგ საქმე №ას-1327-2018, 03.06.2019 წ.).

22. საკასაციო პალატა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტის მტკიცების ტვირთის განაწილებასთან დაკავშირებით, ასევე, მოიხმობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 10 აპრილის №ას-18-18-2014 განჩინებას, რომლითაც საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი მტკიცების ტვირთი, რომლის მიხედვით, 1) მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის, 2) მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს სამუშაოს (ზეგანაკვეთური სამუშაოს) შესრულების თაობაზე მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმების არარსებობის და 3) ასეთი სამუშაოს შესრულების საჭიროების არარსებობის ფაქტების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს.

23. ზემოთ მითითებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებებიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მას შემდეგ რაც დასაქმებული დაადასტურებს, რომ იგი სამსახურში იმყოფებოდა არასამუშაო დროს და ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, რომლის შესრულება სამუშაო დროს ობიექტურად შეუძლებელი იყო, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ სამსახურში ყოფნისას დასაქმებული არ ასრულებდა სამუშაოს და ასეთი სამუშაოს შესრულების

საჭიროება არ არსებობდა.

24. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების მიხედვით, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. ამდენად, მტკიცებულების გამოკვლევა უპირველესად გულისხმობს მისი შინაარსის სრულყოფილ შესწავლა-ანალიზს, ხოლო შემდეგ მისი იურიდიული ძალის (დამაჯერებლობის, სარწმუნოობის) შემოწმებას (იხ. სუსგ საქმე №ას-406-383-2014, 17 აპრილი, 2015 წელი).

25. საქართველოს უზენაესი სასამართლო აღნიშნავს, რომ წინამდებარე დავის ფაქტობრივი გარემოებები განსხვავებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნით დაწყებული სტანდარტული შრომითი დავებისგან, რამდენადაც დასაქმებული გარდაცვლილია და მოსარჩელეს წარმოადგენს მისი მემკვიდრე – მეუღლე. ამასთან, გასათვალისწინებელია დასაქმებულის მიერ კომპანიაში დაკავებული საპასუხისმგებლო თანამდებობა, რასაც ადასტურებს საქმის მასალებში არსებული დებულება მთავარი ინჟინრის ფუნქცია-მოვალეობების შესახებ. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ უკვე წარდგენილი მტკიცებულებების გათვალისწინებით, შეუძლებელია მოსარჩელეს (გარდაცვლილი დასაქმებულის მეუღლეს) იგივე ხარისხით მოეთხოვოს მტკიცების ტვირთის გაწევა, როგორც ამას ჩვეულებრივ, სტანდარტულ პირობებში, დასაქმებულს მოსთხოვდა სასამართლო, რამდენადაც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დავალების მტკიცება მისთვის რთული იქნება. მტკიცების ტვირთის ზოგადი წესის თანახმად, არ შეიძლება მხარეს ისეთი გარემოების მტკიცების ტვირთი დაეკისროს, რომლის ზიდვაც მისთვის ობიექტურად შეუძლებელია.

26. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ დასაქმებული 2016-2019 წლებში ხშირად ცხადდებოდა სამსახურში სამუშაო საათების დაწყებამდე და სამუშაო ადგილს ტოვებდა სამუშაო საათების დასრულებიდან რამდენიმე საათით გვიან. მოპასუხე წარდგენილ შესაგებელში ასევე მიუთითებს, რომ დასაქმებული იმაზე მეტ დროს ატარებდა სამსახურში ვიდრე შრომითი ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული. შესაგებელშივე (ისევე როგორც საკასაციო შესაგებელში) მითითებულია, რომ დასაქმებული საკუთარი სურვილით რჩებოდა სამსახურში სამუშაოს დასასრულებლად. შესაბამისად, სადავო არ არის, რომ დასაქმებული არასამუშაო დროსაც ასრუ-

ლებდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებებს.

27. საქმის მასალებით ასევე ირკვევა დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობები (მთავარი ინჟინერი: უზრუნველყოფს ექსპლუატაციის წესების დაცვით ავტობაზის მოძრავი შემადგენლობის მაქსიმალური რაოდენობით ტექნიკურად გამართულ მდგომარეობაში მზადყოფნას; უზრუნველყოფს და კონტროლს უწევს ტექნიკური მიმართულების თანამშრომლებზე დაკისრებული ფუნქციების შესრულებას; ხელმძღვანელობს ავტობაზის ავტობუსების ტექნიკური მომსახურების გეგმებისა და გრაფიკების შედგენას, ავტობუსების სარემონტო, მათ შორის, საგარანტიო სამუშაოების ჩატარებას, ასევე ტექნიკური საქმიანობის სხვა გეგმურ სამუშაოებს და კონტროლს უწევს მათ შესრულებას; ხელმძღვანელობს მოძრავი შემადგენლობისა და აგრეგატების დროულ ჩაბარებას კაპიტალური შეკეთებისთვის და მათ მიღებას შეკეთების შემდეგ; პასუხისმგებელია ავტობაზის მოძრავი შემადგენლობის გამართულ მუშაობაზე. სანვავ-საცხი მასალების, საბურავების, აკუმულატორების და სხვა სათადარიგო ნაწილებისა და მასალების დადგენილი ნორმით ხარჯვაზე; კონტროლს უწევს სათადარიგო ნაწილების, მასალების, საბურავების, ინსტრუმენტების, ენერგომატარებლებისა და სხვათა ხარჯვას; ამზადებს მასალებს შესასყიდი მატერიალურ ფასეულობათა შეკვეთებისათვის; უზრუნველყოფს ავტობაზაში უსაფრთხოების წესების, ხანძარსაწინააღმდეგო და სანიტარული ნორმების დაცვას; ორგანიზებას უწევს ავტობაზის ყველა თანამშრომლის მიერ უსაფრთხოების წესების შესწავლას; აკონტროლებს ავტობაზებიდან ხაზზე გასასვლელად გამზადებული მოძრავი შემადგენლობის ტექნიკურ და სანიტარულ მდგომარეობას, ასევე სატრაფარეტო მეურნეობას; ხელმძღვანელობს ავტობაზის მომზადებას ზამთრის პერიოდის მუშაობისთვის; შესყიდული საქონლის შეუსაბამობის, წუნის ან საგარანტიო პირობების დარღვევისას ადგენს შესაბამის დოკუმენტაციას და გადასცემს ავტობაზის უფროსს; უზრუნველყოფს ავტობაზას ტექნიკური დოკუმენტაციით; ახორციელებს ავტობაზის ტერიტორიის, შენობა-ნაგებობების, მოძრავი შემადგენლობის, მოწყობილობა-დანადგარების, საკომუნიკაციო ხაზების, ენერგო-ძალოვანი დანადგარების, ტექნოლოგიური და ამწე მექანიზმების აღრიცხვას და პასპორტიზაციას, აწარმოებს მათი გადაადგილებების და სხვა ღონისძიებების შესახებ დოკუმენტაციებს), რომელიც საკმაოდ საპასუხისმგებლო იყო. ასევე ცნობილია და მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია, რომ ქ. თბილისის მასშტაბით ავტობუსები მოძრაობას იწყებენ დილის 7 საათიდან და საღამოს 23:00 საათიდან ბრუნდებიან. როგორც მოპასუხე კომპანიის დებულებით დასტურდება აღნიშნული სატრანსპორტო საშუალებების გამართულ მუშაობაზე მთავარი ინჟინერი/დასაქმებული იყო პასუხისმგებელი. გარ-

და აღნიშნულისა, მოწმე გ. ა-ის (რომელიც, ასევე, მოპასუხე კომპანიაში იყო დასაქმებული) ჩვენების მიხედვით, ნორმირებულ სამუშაო გრაფიკში შეუძლებელი იყო იმ საქმის გაკეთება, რაც გარდაცვლილი დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა, რამდენადაც მთავარი ინჟინრის პირდაპირ ვალდებულებაში შედიოდა ავტობუსების მზადყოფნაში მოყვანა ხაზზე გასასვლელად და აღნიშნული სამუშაოს შესრულების გადადება შემდგომი დღისთვის შეუძლებელი იყო. თითოეული ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით და საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებათა ერთობლიობაში შეფასებით, საკასაციო სასამართლოს ექმნება გონივრული ვარაუდის საფუძველი, რომ დასაქმებულის არაერთგვრადი და სისტემატური ყოფნა სამსახურში არასამუშაო საათებში გამომწვეული იყო სანარმოო აუცილებლობით.

28. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ არ არსებობდა დამსაქმებლის მითითება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, ვერ იქნება გაზიარებული. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს, რომ სადავო პერიოდი (2016-2019 წლები) 3 წელს მოიცავს, სწორედ ამ დროის განმავლობაში დასტურდება დასაქმებულის სამუშაო ადგილას არასამუშაო დროს სისტემატურად ყოფნისა და დაკისრებული სამუშაოს შესრულების/დასრულების ფაქტი. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული საპასუხისმგებლო ფუნქცია-მოვალეობების გათვალისწინებით, და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ თბილისის მასშტაბით ავტობუსების ავტობაზიდან ხაზზე გასვლა იწყება დილის 7:00 საათიდან, ხოლო ბრუნდებიან საღამოს 23:00 საათზე, უნდა მივიჩნიოთ, რომ არსებობდა სანარმოო აუცილებლობით განპირობებული შეთანხმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შესრულებაზე.

29. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე არასწორად შეაფასა, როდესაც აღნიშნა, რომ სახეზე არ იყო დასაქმებულის თანხმობა და სანარმოო აუცილებლობა, შესაბამისად, არასწორად უთხრა უარი მოსარჩელეს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურებაზე.

30. საქართველოს უზენაესი სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქმეში წარდგენილია ე.წ „ტაბელი“ (სამსახურში გამოცხადების მაჩვენებელი), რომლის წარმოებაზე პასუხისმგებელი დამსაქმებელი იყო. მოსარჩელემ ასევე წარადგინა ზემოხსენებული დოკუმენტის საფუძველზე შედგენილი №07-02/25 საქესპერტო/აუდიტორული დასკვნა, რომლის თანახმად, 2016 წლის ოქტომბრის, ნოემბრის და დეკემბრის თვეებში გარდაცვლილი დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარმა დრომ ჯამურად შეადგინა 360:35:00 საათი, 2017 წელს – 1554:21:00 სა-

ათი, 2018 წელს – 1344:41 საათი და 2019 წელს – 785:35:00 საათი, ჯამში 4045:11:00 საათი. აუდიტის დასკვნის შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებელმა თანხამ 4045:11:00 საათზე შეადგინა 64.420,05 ლარი. აღნიშნული თანხის დაანგარიშება განხორციელდა მოპასუხე მხარის მიერ წარმოებული სამსახურში გამოცხადების მაჩვენებლის გათვალისწინებით და დაანგარიშდა მხოლოდ ის დღეები, რომლის დროსაც ელექტრონული სისტემის მეშვეობით დაფიქსირდა სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის როგორც შესვლა, ისე გამოსვლა. აღნიშნულისგან განსხვავებული გაანგარიშების წესი მოპასუხეს არ წარუდგენია, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო ზეგანაკვეთური საათების ასანაზღაურებელ თანხად 64 420.05 ლარს მიიჩნევს.

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

32. სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. შესაბამისად, სწორედ ამ 7-დღიან ვადაში უნდა მოხდეს მხარეთა შორის ანგარიშსწორება, ხოლო 7-დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ იწყება დაყოვნების პირგასამტეხლოს 0,07%-ის ათვლა.

33. საქართველოს უზენაესი სასამართლო აღნიშნავს, რომ რამდენადაც არსებობს ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურების დაკისრების საფუძველი, სარჩელი შრომითი ანგარიშსწორების ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

34. დასაქმებულის უქმე და დასვენების დღეებში მუშაობის, შესაბა-

მისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ამ ნაწილში ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ე.წ. „ტაბელის“ მაჩვენებლებით არ დასტურდება უქმე და დასვენების დღეებში დასაქმებულის სამუშაო ადგილას ყოფნის ფაქტი. აღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად მოსარჩელე მოწმეთა ჩვენებებს ეყრდნობა. მარტოოდენ მოწმეთა ჩვენების საფუძველზე კი შეუძლებელია მსგავსი ფაქტის დადგენა. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილში, სწორად დაადგინა, რომ უქმე და დასვენების დღეებში დასაქმებულის სამსახურში ყოფნის ფაქტი სათანადო მტკიცებულებით არ დადასტურებულა და არ არსებობს სარჩელის ამ ნაწილში დაკმაყოფილების საფუძველი.

35. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი „ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს“ (იხ. სუსგ №ას-836-1122-09; №557-532-2016, 30.01.176).

36. შვებულების უფლება დასაქმებულის გარანტირებული უფლებაა. 1948 წლის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 24-ე მუხლის მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენების და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვის და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით. 1966 წლის „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის მიხედვით, აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები. კერძოდ, დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისთვის. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-2 მუხლის ძალით, შრომის სამართლიან პირობებზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, დასაქმებული უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით.

37. „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №52-ე კონვენციის მე-3 მუხლის თანახმად, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის წინამდებარე კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, შვებულების მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს.

38. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე და 22-ე მუხლებით დადგენილია არამართო შვებულების ხანგრძლივობის ფარგლები, არამედ დასაქმებულს ენიჭება უფლება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზებისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნების მიღებასავალდებულო გამოხატვა.

39. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს ანუ, იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. დანაწესის მიზანია დასაქმებულის დასვენების უფლების დაცვა იმგვარად, რომ ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა.

40. საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

41. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ქვედა ინსტანციის სასამართლომ სწორად მიუთითა, რომ წინა წლების (2016-2018 წლები) შვებულების უფლება, რომელიც არ იქნა რეალიზებული მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, გაქარწყლდა და შესაბამისად, მისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება საფუძველს მოკლებული იყო.

42. რაც შეეხება 2019 წლის შვებულების ანაზღაურებას. „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №52-ე კონვენციის მე-6 მუხლის მიხედვით, კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამქირავებლის მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს. განსახილველი ნორმის თანახმად, დასაქმებულისათვის მინიჭებული გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლების რეალიზაციისათვის ერთობლივად უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები: ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება; ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა; გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება (იხ. სუსგ საქმე №131-127-2016, 23.09.16).

43. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკით, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება ვრცელდება მხოლოდ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე (იხ. სუსგ №ას-769-719-2010). ამდენად, კონკრეტულ სადავო შემთხვევაზე ვერ გავრცელდება კონვენ-

ციის ზემოაღნიშნული ნორმა, რადგან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის ინიციატივით“ (იხ. სუსგ №ას-836-1122-09) და სახეზე გვაქვს დასაქმებულის გარდაცვალება. შესაბამისად, ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მიერ მართლზომიერად შეფასდა, რომ ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

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

45. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი და საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე. კერძოდ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ კასატორის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. მოპასუხეს მოსარჩელის (როგორც ზ. ლ-ძის უფლებამონაცვლის) სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 64 420.05 ლარის ოდენობით და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლო დაყოვნებული თანხის – 64 420.05 ლარის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2019 წლის 06 ოქტომბრიდან – გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

46. საკასაციო სასამართლო ხარჯების განაწილებასთან დაკავშირებით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს, გამოუყენებელი შვებულების თანხის და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს მოპასუხისთვის დაკისრებას. აღნიშნულ სასარჩელო მოთხოვნაზე მოსარჩელები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟისგან. შესაბამისად, მოსარჩელე მხარეს ბიუჯეტიდან უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ პირველი ინსტანციის სასამართლოში ბაჟის სახით გადახდილი თანხა 3 000 ლარი.

47. 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. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილე-

ბული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

48. განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია 2000 ლარით განსაზღვრული იურიდიული მომსახურების ხელშეკრულება. ამასთან, სარჩელს ერთვის წარმომადგენლისთვის იურიდიული მომსახურებისათვის გათვალისწინებული საზღაურის (2000 ლარის) ჩარიცხვის დამადასტურებელი ქვითარი. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იურიდიული მომსახურების ანაზღაურება. მოსარჩელე შუამდგომლობს აუდიტორული და ექსპერტიზის დასკვნისათვის გაწეული ხარჯის 500 და 2500 ლარის ანაზღაურებასაც. სარჩელს თან ერთვის ხარჯის განევის დამადასტურებელი ქვითრები. ვინაიდან, სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საპროცესო ხარჯის ანაზღაურება დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

49. რაც შეეხება საპროცესო ხარჯის განაწილებას, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. იმავე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. მითითებული საკანონმდებლო აქტის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად კი, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. ამრიგად, საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების პირობებში, შპს „თ.ს.კ-იას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს საქალაქო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 9 000 (3000+6000) ლარის ანაზღაურება. შპს „თ.ს.კ-იის“ მიერ სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში. ლ. ჩ-ს დაუბრუნდეს მის მიერ, 2021 წლის 30 მარტს, სს „თიბისი ბანკში“ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხა – 3000 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე ჯ ი ტ ა:

1. ლ. ჩ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 10 მაისის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ლ. ჩ-ის სარჩელი შპს „თ.ს.კ-ის“ მიმართ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
4. შპს „თ.ს.კ-იას“ ლ. ჩ-ის (როგორც ზ. ლ-ძის უფლებამონაცვლის) სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 64 420.05 ლარის ოდენობით;
5. შპს „თ.ს.კ-იას“ ლ. ჩ-ის (როგორც ზ. ლ-ძის უფლებამონაცვლის) სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლო დაყოვნებული თანხის – 64 420.05 ლარის 0.07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2019 წლის 06 ოქტომბრიდან – გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
6. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
7. შპს „თ.ს.კ-იას“ ლ. ჩ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს აუდიტორული დაკვინისათვის გადახდილი 211.2 ლარის ანაზღაურება;
8. შპს „თ.ს.კ-იას“ ლ. ჩ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ექსპერტიზისათვის გადახდილი 1056 ლარის ანაზღაურება;
9. შპს „თ.ს.კ-იას“ მოსარჩელე ლ. ჩ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებისთვის განეული ხარჯის ანაზღაურება 2000 ლარის ოდენობით;
10. შპს „თ.ს.კ-იას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს საქალაქო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 9 000 (3000+6000) ლარის ანაზღაურება;
11. შპს „თ.ს.კ-ის“ მიერ სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
12. ლ. ჩ-ს დაუბრუნდეს მის მიერ, 2021 წლის 30 მარტს, სს „თიბისი ბანკში“ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხა – 3000 ლარის ოდენობით (საგადასახადო დავალება №0), შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;
13. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

რეორგანიზაციის განხორციელების მართლზომიერება დისკრიმინაციული მოპყრობის პარაუდი

განჩინება საქართველოს სახელმით

№ას-497-2021

23 თებერვალი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, მორალური ზიანის ანაზღაურება, ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 13.07.2006წ. №11 ბრძანებით ნ. ტ-ი (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „დასაქმებული“, „აპელანტი“ ან „კასატორი“) დაინიშნა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სააღსრულებო დეპარტამენტში კანცელარიის სპეციალისტის თანამდებობაზე.

2. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 04.08.2008წ. №110 ბრძანებით მოსარჩელეს 03.07.2006წ.-დან მიენიჭა უმცროსი იუსტიციის საშუალო სპეციალური წოდება.

3. სსიპ ა.ე.ბ-ოს (შემდგომში ასევე – „მოპასუხე“, „ბიურო“ ან „დამსაქმებელი“) თავმჯდომარის 01.10.2008წ. №1 ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ ა.ე.ბ-ოს თბილისის სააღსრულებო ბიუროს კანცელარიის სპეციალისტის თანამდებობაზე.

4. სსიპ ა.ე.ბ-ოს თავმჯდომარის 21.01.2009წ. №7 ბრძანების 23-ე პარაგრაფით მოსარჩელეს მიენიჭა მე-3 კლასის იურისტის მორიგი სახელმწიფო სპეციალური წოდება.

5. სსიპ ა.ე.ბ-ოს თავმჯდომარის 02.08.2010წ. №400 ბრძანებით მოსარჩელე 01.08.2010წ.-დან დაინიშნა ბიუროს ადმინისტრაციის (სამსახურის) საქმისწარმოების განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, ხოლო ა.ე.ბ-ოს თავმჯდომარის 21.12.2010წ. №821 ბრძა-

ნებით იმავე განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

6. სსიპ ა.ე.ბ-ოს 18.05.2012წ. №491 ბრძანებით მოსარჩელე გადაყვანილ იქნა ბიუროს საქმისწარმოების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. სსიპ ა.ე.ბ-ოს 31.01.2013წ. №195 ბრძანებით მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება გაიზარდა და განისაზღვრა დასაბეგრი 2120 ლარის ოდენობით.

7. სსიპ ა.ე.ბ-ოს 01.10.2013წ. №144 ბრძანებით მოსარჩელეს, ბიუროს სხვა თანამშრომლებთან ერთად, გამოეცხადა მადლობა, ხოლო 18.08.2014წ. №918 ბრძანების საფუძველზე იგი დაინიშნა ბიუროს საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე კონკურსის წესით.

8. მოსარჩელე და მისი ოჯახი წარმოადგენდნენ პარტია ნაციონალური მოძრაობის მხარდამჭერებს. მოსარჩელე მეგობრობდა აღნიშნული პარტიის ლიდერებთან, რასაც ლიად აფიქსირებდა.

9. სსიპ ა.ე.ბ-ოს 17.03.2017წ. №215 ბრძანებით მოხდა ბიუროს სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომელთა მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილება. კერძოდ, ბიუროს შემდეგი სტრუქტურული ერთეულების: შიდა ინსპექტირების სამსახურის, ბრენდის განვითარებისა და გაყიდვების სტიმულირების სამსახურის, სერვისების განვითარების სამსახურის, ლოჯისტიკის სამსახურის, ფინანსების, სტატისტიკისა და შესყიდვების სამსახურის, საქმეების კოორდინაციის სამსახურის, იურიდიული სამსახურის, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის თანამშრომლები, მათ შორის მოსარჩელე, გაფრთხილებულ იქნენ მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე. გაფრთხილების წერილის გაგზავნის საფუძველი იყო საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 06.05.2014წ. №24 ბრძანება საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სსიპ ა.ე.ბ-ოს დებულების დამტკიცების შესახებ (იმ დროისათვის არსებული ცვლილებების გათვალისწინებით), ასევე შრომის კოდექსის 37-ე-38-ე მუხლები.

10. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 06.05.2014წ. №24 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სსიპ ა.ე.ბ-ოს დებულება. აღნიშნული დებულებით განისაზღვრა საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის მიზნები, ფუნქციები და ამოცანები. სამსახურის სტრუქტურულ დანაყოფებს წარმოადგენდა: ა) საქმისწარმოების განყოფილება; ბ) საინფორმაციო განყოფილება.

11. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 16.03.2017წ. №222 ბრძანებით ცვლილება შევიდა 06.05.2014წ. №24 ბრძანებაში და მე-6 პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „მე-10 და მე-11 მუხლები ამო-

ლებულ იქნა“. საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის ფუნქციების ნაწილი, კერძოდ, საინფორმაციო განყოფილების ფუნქციები დაემატა სერვისებისა ბრენდის განვითარების სამსახურს, ხოლო საქმისწარმოების განყოფილების ფუნქციები იურიდიულ სამსახურს.

12. ვინაიდან, 06.05.2014წ. №24 ბრძანებაში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, გაუქმდა საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახური, მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილებაში გადაყვანილ იქნენ მხოლოდ საინფორმაციო განყოფილების თანამშრომლები.

13. რეორგანიზაციიდან გამომდინარე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელეს მოპასუხემ შესთავაზა სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაც მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებული თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის მქონე იყო. მოსარჩელემ აღნიშნულზე უარი განაცხადა და მოვალეობის შემსრულებლის ნაცვლად, პირდაპირ თანამდებობაზე დანიშვნა მოითხოვა.

14. მოსარჩელემ ვაკანტურ თანამდებობაზე კონკურსის გარეშე დაინიშვნის მოთხოვნაზე მოპასუხის მხრიდან 13.04.2017წ. მიიღო წერილობითი უარი.

15. სსიპ ა.ე.ბ-ში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა 7 თანამშრომელი: ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსი, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსი, იურიდიული სამსახურის უფროსი, შიდა ინსპექტირების სამსახურის უფროსი, კოორდინაციის სამსახურის უფროსი, ბრენდის განვითარებისა და გაყიდვების სტიმულირების სამსახურის უფროსი, ფინანსების, სტატისტიკისა და შესყიდვების სამსახურის უფროსი. თითოეული მათგანისთვის ა.ე.ბ-ოს ხელმძღვანელის მიერ შეთავაზებულ იქნა ახალი, გაერთიანებული სამსახურის უფროსის ან განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაზეც თანხმობა განაცხადა ყველა თანამშრომელმა, ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსისა და მოსარჩელის გარდა. რეორგანიზაციის შედეგად ასევე გაუქმდა საქმეების კოორდინაციის სამსახური და მისი უფროსი პირადი განცხადებით დაინიშნა სსიპ ა.ე.ბ-ოს შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის მიმდინარე საქმეების კოორდინაციის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად.

16. სსიპ ა.ე.ბ-ოს თავმჯდომარის 13.04.2017წ. №300 ბრძანებით და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის მოვალეობის შემსრულებლის 13.04.2017წ. №2217 თანხმობით მოსარჩელე საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლდა და-

კავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 18 აპრილიდან.

17. მოსარჩელეს რეორგანიზაციის კანონიერება, იუსტიციის მინისტრის ნორმატიული აქტი სსიპ ა.ე.ბ-ოს დებულებაში და სტრუქტურაში ცვლილებების შეტანის შესახებ ადმინისტრაციული წესით არ გაუსაჩივრებია.

18. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა: მოპასუხის მხრიდან პოლიტიკური ნიშნით მის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და მორალური ზიანის ანაზღაურების სახით 5000 ლარის დაკისრება; მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის 13.04.2017წ. №300 ბრძანების ბათილად ცნობა; ტოლფას სამუშაო ადგილზე – სსიპ ა.ე.ბ-ოს სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 2017 წლის 18 აპრილიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად დასაბეგრი 2120 ლარის ოდენობით.

19. სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

19.1. მოსარჩელე 2006 წლიდან გათავისუფლებამდე სსიპ ა.ე.ბ-ში იკავებდა სხვადასხვა პოზიციებს. 2014 წლის აგვისტოში იგი კონკურსის შედეგად დაინიშნა ბიუროს საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

19.2. მოსარჩელე მოპასუხის საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში წარმატებულად ართმევდა თავს დაკისრებულ მოვალეობებს, რაზეც მიუთითებს მისი ხელმძღვანელობით წარმოებული საქმეები და დოკუმენტების ოდენობა;

19.3. მოსარჩელის დანიშვნა მოხდა ნაციონალური მოძრაობის მმართველობის პერიოდში. 2012 წლის შემდგომ, ხელისუფლების შეცვლის მიუხედავად, მოსარჩელე განაგრძობდა ნაციონალური მოძრაობის მხარდაჭერას და მის ლიდერებთან მეგობრობას. კერძოდ, იგი დაუფარავად აფიქსირებდა თავის პოლიტიკურ შეხედულებებს, აქტიურად დადიოდა პარტიის მიერ ორგანიზებულ შეხვედრებზე და აქციებზე;

19.4. მოსარჩელე ა.ე.ბ-ში მუშაობდა ნ. (ნ.) მ-ას ხელმძღვანელობის პერიოდში, რომელთანაც, როგორც პოლიტიკურ ლიდერთან, შემდგომშიც ჰქონდა კავშირი. იგი ასევე მეგობრობდა ოპოზიციური პარტიის ერთ-ერთ ლიდერთან, გ. (გ.) უ-თან და ხშირად დადიოდა მის სასამართლო პროცესებზე, ასევე, სასჯელალსრულების დაწესებულებასთან გამართულ სხვადასხვა აქციებზე და ღონისძიებებზე. ყოველივე აღნიშნულის გამო, მას არაერთხელ შეექმნა პრობლემა სამსახურში;

19.5. მოსარჩელე ხშირად დადიოდა პარტიის პოლიტიკური ლიდე-

რების სასამართლო პროცესებზე. ამასთან, არასამუშაო საათებში ჩართული იყო 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნებში ნ. რ-ას, როგორც მაჟორიტარი დეპუტატობის კანდიდატის, საარჩევნო შტაბის მუშაობაში;

19.6. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 16.02.2017წ. №22 ბრძანებით საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 06.05.2014წ. №24 ბრძანებაში (რომლითაც განისაზღვრებოდა ბიუროს საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსის ფუნქციები) განხორციელებული ცვლილებებით გაუქმდა საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახური და მისი ფუნქციების ნაწილი დაეკისრა სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურს;

19.7. ბიუროს სტრუქტურაში განხორციელებული ცვლილებების შემდგომ, მოსარჩელეს შესთავაზეს სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად გადანიშვნა. ამასთან, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის თანამშრომელთა სრული შემადგენლობა გადაინიშნა სწორედ აღნიშნულ განყოფილებაში და მათი დანიშვნა მოხდა კონკურსის გარეშე;

19.8. ვინაიდან, მოსარჩელისათვის შეთავაზებული თანამდებობა ფუნქციურად ცვლილებამდე დაკავებული თანამდებობის ანალოგიური იყო, მოსარჩელემ შეთავაზებულ თანამდებობაზე კონკურსის გარეშე დანიშვნა მოითხოვა, რაზეც 2017 წლის 13 აპრილს წერილობითი უარი მიიღო;

19.9. აღმოჩნდა, რომ 2017 წლის 12 აპრილს ა.ე.ბ-ოს თავმჯდომარეს უკვე ჰქონდა მიმართული საქართველოს იუსტიციის მინისტრისათვის მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებაზე თანხმობის მიღების მოთხოვნით, ხოლო 2017 წლის 13 აპრილს, აღნიშნული თანხმობის მიღების შემდგომ, მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა;

19.10. ა.ე.ბ-ში განხორციელებული ცვლილებები ატარებდა ფორმალურ ხასიათს და ის არ წარმოადგენდა რეალურ რეორგანიზაციას. აღნიშნული სტრუქტურული ცვლილებები არ ამცირებდა არც შტატების ოდენობას და არც ბიუჯეტით გათვალისწინებულ სახელფასო ფონდს. ცვლილებების ერთ-ერთ უმთავრეს მიზანს წარმოადგენდა მოსარჩელის მსგავსი პოლიტიკური შეხედულებების გამო მიუღებელი კადრების თანამდებობიდან გათავისუფლება.

20. მოპასუხემ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი, რომლითაც სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის განმარტებით, მისთვის არ ყოფილა ცნობილი, რა ღონისძიებებსა და შეხვედრებს ესწრებოდა მოსარჩელე. ხელისუფლების შეცვლის შემდგომ იგი აგრძელებდა ა.ე.ბ-ში საქმიანობას. მოპასუხეს მისთვის პოლიტიკური შეხედულების გამო

არ შეუქმნია არანაირი პრობლემა.

21. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა რეორგანიზაციის შედეგად და სიმართლეს არ შეესაბამება ის გარემოება, რომ ცვლილებების ერთ-ერთ მიზანს პოლიტიკური შეხედულებების გამო მიუღებელი კადრების თანამდებობიდან გათავისუფლება წარმოადგენდა. მოპასუხის მხრიდან ერთგვაროვანი მიდგომა იქნა გამოყენებული რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული ყველა თანამშრომლის მიმართ. რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა 7 თანამშრომელი, თითოეულ მათგანს ბიუროს ხელმძღვანელმა შესთავაზა ახალი, გაერთიანებული სამსახურის უფროსის ან განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაზეც თანხმობა განაცხადა ყველა თანამშრომელმა, გარდა მოსარჩელისა და ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსისა.

22. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

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

24. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 09 თებერვლის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

25. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-17 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

26. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით განხორციელებულ დისკრიმინაციაზე, რაც წარმოადგენს დაცულ ნიშანს საქართველოს შრომის კოდექსის 2.3 მუხლით. სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე, 363³-ე, 363⁵-ე მუხლებით, რომლებიც დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების პროცედურებს აწესრიგებენ და მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ ვერ მიუთითა საკმარისი ფაქტები და ვერ წარადგინა დამაჯერებელი მტკიცებულებები, რაც მოპასუხის მხრიდან მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა.

27. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოსარჩელემ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით უნდა მიუთითოს დაცული ნიშანი, რომელიც მას გააჩნია ან მოპასუხის შეხედულებით გააჩნია, მიუხედავად იმისა, რეალურად ამ დაცული ნიშნის მატარებელი არის თუ არა მოსარჩელე.

მან ასევე უნდა მიუთითოს კონკრეტული ფაქტები, რომლებიც მისი მოსაზრებით იძლევა დისკრიმინაციულად მოპყრობის (გონივრული) ვარაუდის შესაძლებლობას, რის შემდეგაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტების უარყოფისა და სხვებთან შედარებით თანაბრად (არადისკრიმინაციულად) მოპყრობის მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა დაცული ნიშანი – კონკრეტული პოლიტიკური პარტიისადმი მისი ოჯახის წევრების კუთვნილება და მხარდაჭერა, ხოლო ფაქტების მითითების ნაწილში მიიჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა სწორედ პოლიტიკური შეხედულებებისა და კუთვნილების თვალსაზრისით და არა რეორგანიზაციის გამო, თუმცა სასამართლომ აღნიშნული მითითება არასაკმარისად მიიჩნია, ვინაიდან მოსარჩელემ მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, ახსნა-განმარტების მიცემისას მიუთითა კონკრეტული ფაქტების შესახებ (იუსტიციის მინისტრის მიერ გაუღერებული ნეგატიური შეხედულება ა.ე.ბ-ოს თანამშრომელთა თათბირზე ნაციონალური მოძრაობის მხარდამჭერ თანამშრომელთა მიმართ), რაც მას საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219.1 მუხლით ეზღუდება. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მართებულად ჩათვალა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრება, რომ მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების არასრულყოფილად მითითების გამო, მოპასუხე მოკლებულია შესაძლებლობას ამტკიცოს საწინააღმდეგო, ხოლო სასამართლო – შეაფასოს ქმედება მოსარჩელესთან მიმართებით წარმოადგენს თუ არა დისკრიმინაციულს.

28. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე მიიჩნია, რომ მოპასუხე არ იყო ვალდებული მოსარჩელე კონკურსის გარეშე დაენიშნა სხვა თანამდებობაზე. სასამართლომ მოიხმო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, თანამდებობაზე უკონკურსოდ შეიძლება დაინიშნონ მოხელეები – იმავე დაწესებულების სხვა სტრუქტურულ ერთეულში გადაყვანისას, თუ მათ მიერ კონკურსის წესით დაკავებული თანამდებობისა და დასაკავებელი თანამდებობისთვის ერთი და იგივე საკონკურსო მოთხოვნებია წაყენებული და აღნიშნა, რომ, მისი მოსაზრებით, დასახელებული მუხლი ადმინისტრაციულ ორგანოს აძლევს შესაძლებლობას, თუმცა არ აკისრებს ვალდებულებას უკონკურსოდ გადანიშნოს პირი სხვა თანამდებობაზე, იმის გათვალისწინებით, თუ ასეთი პირის მიერ დასაკავებელი პოზიცია მოითხოვს დამატებით მენეჯერული ფუნქციების განხორციელებასაც.

29. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის

შეთავაზებულ თანამდებობაზე უკონკურსოდ გადაყვანა არ იქნა მიზანშეწონილად მიჩნეული. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებულ სამსახურის ყველა უფროსს, პოლიტიკური შეხედულებების მიუხედავად, მათ შორის მოსარჩელეს, მოპასუხემ შესთავაზა მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, შესაბამისად, ვინც თანხმობა განაცხადა, მოხდა მათი მოვალეობის შემსრულებლებად გადაყვანა, ანუ მოპასუხის მხრიდან ყველა თანამშრომლის მიმართ გამოყენებულ იქნა ერთნაირი სტანდარტი და მიდგომა, გამოწვევის დაშვება არ მომხდარა. ამდენად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით შესაძარებელ (გათავისუფლებულ) პირებს მოპასუხე თანაბრად არადისკრიმინაციულად მოექცა, რის გამოც მოსარჩელის დისკრიმინაცია ან არათანაბარი მოპყრობა მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანის შეთავაზებისას არ მომხდარა.

30. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საქმის მასალებით დგინდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად კონკურსის გავლა შეეხოთ შემდეგ სამსახურებსა და პოზიციებს: შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის უფროსი, შიდა კონტროლისა და აუდიტის სამსახურის მიმდინარე საქმეების კოორდინატორი, ეკონომიკური სამსახურის უფროსი, იურიდიული სამსახურის უფროსი, სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის უფროსი. აღნიშნული გამოწვეული იყო იმით, რომ დაკავებული და დასაკავებელი თანამდებობებისათვის წაყენებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განსხვავებულია სამსახურის გაერთიანების შედეგად დამატებული ფუნქციებიდან გამომდინარე. ხოლო, იმ სამსახურის ან განყოფილების ხელმძღვანელი, რომლის ფუნქცია-მოვალეობებშიც არ შესულა ცვლილებები და შეიცვალა მხოლოდ სამსახურის დასახელება, გადაინიშნა სხვა პოზიციაზე კონკურსის გარეშე. ამდენად, იმ სამსახურებში, რომელთაც შეეცვალათ ფუნქცია, სამსახურის ხელმძღვანელები დაინიშნენ მოვალეობის შემსრულებლებად, ვინაიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებამ გამოიწვია ახალ პოზიციებზე მათი მოვალეობის შემსრულებლებად გადანიშვნა და ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გაჩენა, რომელიც კონკურსის საფუძველზე უნდა შემოწმებულიყო.

31. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, იმგვარი სამართლებრივი დასკვნა, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, მიზანშეუწონელია, ხოლო ის გარემოება, რომ მოსარჩელე იყო რომელიმე პოლიტიკური პარტიის შეხედულებების მხარდამჭერი და გარკვეულ განცხადებებს აკეთებდა სხვადასხვა საკითხებზე, არ იძლევა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის დასკვნის გაკეთების საფუძველს. შესაბამისად, ცხადია, არ იკვეთება მოპასუხის დისკრიმინაციული ქმედება,

ქმედებასა და მორალურ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირი და ზიანის მიმყენებლის ბრალი, რაც, თავის მხრივ, გამორიცხავს ზიანის არსებობის ფაქტს. აქედან გამომდინარე, არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები (სსკ-ის 413-ე მუხლი).

32. გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნებთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი) არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი) თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო სსიპ ა.ე.ბ-ში, რომლის სტრუქტურას დებულებით ამტკიცებს იუსტიციის მინისტრი ადმინისტრაციული აქტით. ასევე, უდავოა, რომ სტრუქტურა დამტკიცებული იყო იუსტიციის მინისტრის 2014 წლის ბრძანებით, რომელშიც 2017 წელს შევიდა ცვლილებები და სტრუქტურა ახლებურად მოწესრიგდა. შესაბამისად, ის გარემოება არსებობდა თუ არა რეორგანიზაციის საჭიროება და იწვევდა თუ არა აღნიშნული შტატების შემცირებას, წინამდებარე დავის ფარგლებში გადასაწყვეტ საკითხს არ წარმოადგენდა, ვინაიდან აღნიშნულის განხორციელება ადმინისტრაციული აქტის საფუძველზე მოხდა, ხოლო მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციის კანონიერება ადმინისტრაციული წესით სადავოდ არ გამხდარა.

33. სააპელაციო პალატის შეფასებით, საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ მოცემული დავის ფარგლებში უნდა შეფასდეს მხოლოდ ის გარემოება, რამდენად სამართლიანად მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება (შერჩევის სტადიაზე) სხვა პირებთან შედარებით და ხომ არ განხორციელდა მისი დისკრიმინაცია. უდავოა, რომ მოსარჩელეს, ისევე როგორც სხვა სამსახურის უფროსებს, შესთავაზეს რეორგანიზაციის პროცესში სხვა ტოლფასი თანამდებობა, თუმცა მოსარჩელემ უარი განაცხადა აღნიშნულ თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნაზე. ზემოთ აღინიშნა, რომ სსიპ ა.ე.ბ-ო არ იყო ვალდებული მოსარჩელე კონკურსის გარეშე დაენიშნა სხვა თანამდებობაზე. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოპასუხის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის

შენწყვეტის შესახებ გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის, ასევე, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

34. სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნულ განჩინებაზე მოსარჩელემ წარადგინა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

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

35.1. სააპელაციო სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა სააპელაციო საჩივრის, სააპელაციო შესაგებლისა და პროცესზე მხარეთა მიერ დაფიქსირებული პოზიციების ფარგლებში. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ შეიცავს აპელანტის პოზიციის გაუზიარებლობის დასაბუთებას. სასამართლოს სიტყვა-სიტყვით აქვს გადანერილი პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და მხოლოდ რამდენიმე აბზაცში უთითებს, რომ ეთანხმება აღნიშნულ გადაწყვეტილებას;

35.2. არცერთი ინსტანციის სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო, რომ მთელ რიგ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით მოპასუხეს შედავება არ ჰქონია არც შესაგებელში და არც მოსამზადებელ სხდომაზე დაუფიქსირებია რაიმე სხვა პოზიცია;

35.3. გათავისუფლების კანონიერების დასაბუთებლად მოპასუხეს არ მიუთითებია იმ ფაქტობრივი გარემოების შესახებ, რომ იუსტიციის მინისტრის ნორმატიული აქტი სსიპ ა.ე.ბ-ოს დებულებაში და სტრუქტურაში ცვლილებების შეტანის შესახებ მოსარჩელეს ადმინისტრაციული წესით არ გაუსაჩივრებია. თუმცა, ამ ფაქტობრივ გარემოებას წინამდებარე დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობა არ აქვს, ვინაიდან მოსარჩელე დავობს, რომ იგი ტოლფას თანამდებობაზე უნდა დაენიშნათ;

35.4. მოპასუხეს შესაგებლით სადავოდ არ გაუხდია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები და, შესაბამისად, ისინი სასამართლოს უდავო გარემოებებად უნდა მიეჩნია: მოსარჩელის დანიშვნა მოხდა ნაციონალური მოძრაობის მმართველობის პერიოდში. 2012 წლის არჩევნების შემდგომ, ხელისუფლების შეცვლის მიუხედავად, იგი განაგრძობდა ნაციონალური მოძრაობისა და მისი ლიდერების მხარდაჭერას, კერძოდ, იგი დაუფარავად აფიქსირებდა საკუთარ პოლიტიკურ შეხედულებებს, აქტიურად დადიოდა პარტიის მიერ ორგანიზებულ შეხვედრებზე და აქციებზე; მოსარჩელე მუშაობდა ა.ე.ბ-ში ნ. (ნ.) მ-ას ხელმძღვანელობის პერიოდში და მასთან, როგორც პოლიტიკურ ლიდერთან, ჰქონდა

კავშირი, რის გამოც არაერთხელ შექმნია პრობლემები სამსახურში; მოსარჩელე ოჯახის წევრებთან ერთად, ნაციონალური მოძრაობის მხარდაჭერის მიზნით, ხშირად დადიოდა პარტიის პოლიტიკური ლიდერების სასამართლო პროცესებზე და არ მალავდა საკუთარ პოლიტიკურ შეხედულებებს. ამასთან, არასამუშაო საათებში იგი ჩართული იყო 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნებში ნ. რ.-ას, როგორც მაჟორიტარი დეპუტატობის კანდიდატის, საარჩევნო შტაბის მუშაობაში;

35.5. გარდა ამისა, საარჩევნო მითითებულისა, რომ მოსარჩელე არის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის მსხვერპლი, რაზეც შესაგებელში ასევე არ არის პასუხი გაცემული;

35.6. გასაჩივრებულ განჩინებაში მითითებულია, რომ სსიპ ა.ე.ბ.-ო არ იყო ვალდებული მოსარჩელე კონკურსის გარეშე გადაენიშნა სხვა თანამდებობაზე. აღნიშნულის თაობაზე არც მოსარჩელის ფაქტობრივ გარემოებებზე გამოთქმულ პოზიციაში და არც დამატებით ფაქტობრივ გარემოებებში არ არის მითითებული. სსიპ ა.ე.ბ.-ო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, ვალდებული იყო მოსარჩელე დაენიშნა ტოლფას თანამდებობაზე – სსიპ ა.ე.ბ.-ოს სერვისებისა და განყოფილების ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე;

35.7. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების მიხედვით, მოსარჩელე იმიტომ არ დაინიშნა პირდაპირ ტოლფას თანამდებობაზე, რომ ძველი და ტოლფასი თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები განსხვავებული იყო, თუმცა გაურკვეველია რის საფუძველზე დაადგინა სასამართლომ ეს გარემოება. აღნიშნულის თაობაზე მოპასუხეს არც შესაგებელში და არც პროცესის მიმდინარეობისას მიუთითებია. შესაბამისად, სასამართლომ არასწორად დაადგინა აღნიშნული გარემოება. მოპასუხეს არ მიუთითებია საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსხვავებულობის თაობაზე, არამედ, პირიქით, როგორც შესაგებელში, ისე სასამართლო პროცესზე, დაადასტურა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და ფუნქციების იგივეობა. ამასთან, სააპელაციო სასამართლოს თავადვე აქვს დადგენილი (გადაწყვეტილების 4.8 პუნქტი (წინამდებარე განჩინების მე-13 პუნქტი)), რომ ფუნქციურად ეს ორი თანამდებობა ერთი და იგივე იყო;

35.8. მოპასუხემ როგორც შესაგებელში, ისე სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მოსარჩელის პირდაპირ დანიშვნა იმის გამო არ მოხდა, რომ მან ეს მიზანშეწონილად არ მიიჩნია, თუმცა კონკრეტულად რის გამო არ მიიჩნია მიზანშეწონილად მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა. მოპასუხეს უნდა დაესაბუთებინა რა ლეგიტიმური მიზანი ჰქონდა მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნისას და რატომ არ შეიძლებოდა ამ

მიზნის მიღწევა პირდაპირ ტოლფას თანამდებობაზე დანიშნით;

35.9. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოება: იმ სამსახურის ან განყოფილების ხელმძღვანელი, რომლის ფუნქცია-მოვალეობებშიც არ შესულა ცვლილებები და შეეცვალა მხოლოდ სამსახურის დასახელება, გადაინიშნა სხვა პოზიციაზე კონკურსის გარეშე, ხოლო იმ სამსახურებში, რომელთაც შეეცვალათ ფუნქციები, სამსახურის ხელმძღვანელები დაინიშნენ მოვალეობის შემსრულებლებად, ვინაიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებამ გამოიწვია ახალ პოზიციებზე მათი მოვალეობის შემსრულებლებად დანიშვნა და ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გაჩენა, რომელიც კონკურსის საფუძველზე უნდა შემოწმებულიყო. გაურკვეველია, როგორ დაადგინა სასამართლომ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება მაშინ, როდესაც მოპასუხეს მასზე არ მიუთითებია და არც ამის დამადასტურებელი მკიცებულებები წარუდგენია;

35.10. სსიპ ა.ე.ბ-ოს საქმისწარმოების განყოფილების უფროსი რეორგანიზაციის შემდგომ დაინიშნა პირდაპირ და არა მოვალეობის შემსრულებლად. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დაადასტურა თავად მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე, შესაბამისად, გაურკვეველია სასამართლომ როგორ დაადგინა, რომ ყველა ხელმძღვანელ თანამდებობაზე დასაქმებულ პირს შესთავაზეს მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა. ერთადერთი არგუმენტი, რაც მოპასუხეს ამ ფაქტთან დაკავშირებით ჰქონდა, იყო ის, რომ თანამდებობას სახელი არ შეცვლია. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ გამარტივებულ სამსახურს შეეცვალა დებულება და დაემატა ახალი ფუნქცია (სესხის მონიტორინგი), მაგრამ სამსახურის უფროსი დანიშნეს კონკურსის გარეშე. აღნიშნული გარემოებაც დაადასტურა მოპასუხემ და სასამართლომ არც ეს ფაქტობრივი გარემოება მიიღო მხედველობაში;

35.11. სასამართლომ გათავისუფლების კანონიერების დასაბუთებასთან დაკავშირებით მტკიცების ტვირთი არ დააკისრა მოპასუხეს და თავადვე მიუთითა ახალ ფაქტებზე, რომლებიც არცერთ მხარეს არ ჰქონდა მითითებული და თავადვე სცადა გათავისუფლების კანონიერების დასაბუთება;

35.12. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესაძლებელია იმის დასკვნა, რომ სახეზეა შეჯიბრებითობის, დისპოზიციურობისა და დავის მიუკერძოებლად გადაწყვეტის პრინციპების დარღვევა, რადგან სასამართლომ, მოსარჩელის საზიანოდ, საკუთარი ინიციატივით, მიუთითა ისეთ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომლებიც წინააღმდეგობაში მოდის საქმეში არსებულ მტკიცებულებებთან, შესაგებელთან და მოპასუხის მიერ პროცესზე გაჟღერებულ პოზიციასთან. გაურკვეველია, რას დაეყრდნო სააპელაციო სასამართლო;

35.13. მოპასუხე არ შედავებია სარჩელში მითითებულ გარემოებას, რომ მოსარჩელე სსიპ ა.ე.ბ-შ საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში დაკისრებულ მოვალეობებს თავს წარმატებულად ართმევდა. ამ გარემოების დადგენა მნიშვნელოვანია მოსარჩელის კვალიფიციურობის, მის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის კიდევ ერთხელ ხაზგასასმელად;

35.14. სასამართლომ არ დაადგინა, რომ ა.ე.ბ-ში განხორციელებული ცვლილებები ატარებდა ფორმალურ ხასიათს და რეალურ რეორგანიზაციას არ წარმოადგენდა. აღნიშნული სტრუქტურული ცვლილებები არ ამცირებდა არც შტატების რაოდენობას და არც ბიუჯეტით გათვალისწინებულ სახელფასო ფონდს. ის გარემოება, რომ შტატები და ბიუჯეტი არ შემცირებულა, მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია. ცვლილებების ერთ-ერთ უმთავრეს მიზანს წარმოადგენდა მოსარჩელის მსგავსი, მოპასუხისთვის პოლიტიკური შეხედულებების გამო მიუღებელი კადრების გათავისუფლება;

35.15. თუმცა, თუნდაც სასამართლოს ეს მიზანი ვერ დაედგინა, ის გარემოება, რომ კადრები და სახელფასო ფონდი არ შემცირებულა, დადასტურებულია როგორც რეორგანიზაციამდე, ისე რეორგანიზაციის შემდგომ არსებული საშტატო ნუსხებითა და მოპასუხის სახელფასო ბიუჯეტით. ასევე, მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელის მიერ მითითებული თანამდებობის ტოლფასოვნება, პირიქით, მან დაადასტურა ფუნქციურად და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მხრივ მისი იდენტურობა, იგი მხოლოდ იმას განმარტავდა, რომ მიზანშეწონილად არ მიიჩნია მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნა;

35.16. ამდენად, უნდა მომხდარიყო მოსარჩელის თანამდებობაზე უკონკურსოდ და არა მისი მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა;

35.17. სასამართლომ არასწორად განმარტა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი და ამ ნორმის განმარტებისას საერთოდ არ იმსჯელა უფლების ბოროტად გამოყენებისა და სამოქალაქო უფლებების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპებზე. სასამართლომ აღნიშნული ნორმა განმარტა არა სამოქალაქო სამართლის პრინციპებზე დაყრდნობითა და არსებული სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, არამედ ყურადღება გამახვილა მხოლოდ ერთ სიტყვაზე – „შეიძლება“.

35.18. მოცემულ შემთხვევაში დარღვეულია კეთილსინდისიერებისა და მართლზომიერების პრინციპები, ასევე, ადგილი აქვს უფლების ბოროტად გამოყენებას, თუმცა აღნიშნული სასამართლოს არ შეუხსნავლია. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ნახსენებიც კი არ არის უფლების ბოროტად გამოყენების ცნება, მისი მნიშვნელობა და კეთილ-

სინდისიერების პრინციპთან ერთად მისი მზოჭავი ბუნება პირის რეორგანიზაციის მოტივით სამსახურიდან გათავისუფლებისას;

35.19. როგორც საქალაქო სასამართლოში, ისე სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას მოსარჩელემ ცალსახად განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში დისკრიმინაცია არ იყო გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობის ერთადერთი საფუძველი, არამედ დისკრიმინაცია დამოუკიდებელი არგუმენტი იყო ზემოთ მითთებულ არგუმენტებთან ერთად. სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა აღნიშნულ განმარტებას, თუმცა ისევე როგორც ყველა სხვა საკითხზე, გადაწყვეტილებაში მიუთითა იგივე, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ;

35.20. მოცემულ შემთხვევაში ცალსახად დგინდება დისკრიმინაციის ფაქტი, რადგან მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზება, ხოლო მოსარჩელემ გონივრული მტკიცების სტანდარტის ფარგლებში შეძლო ამ გარემოების დადასტურება. მოსარჩელე უთითებდა, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლეს პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის გამო, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა რომ აღნიშნულს ადგილი არ ჰქონია. თუმცა, მიუხედავად ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება-არდაკმაყოფილებისა, ბრძანება მაინც უკანონოა, რადგან მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე პირდაპირ უნდა დანიშნულიყო, კეთილსინდისიერებისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის პრინციპების საფუძველზე, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის განმარტებიდან გამომდინარე;

35.21. სამსახურის უფროსებს, რომლებიც მოვალეობის შემსრულებლებად დანიშნენ, გაეზარდათ ფუნქცია-მოვალეობები და, შესაბამისად, ეკუთვნოდათ კონკურსის გავლა, ხოლო მოსარჩელის ფუნქცია-მოვალეობები, პირიქით, შემცირდა. ამასთან, მოსარჩელე ითხოვდა არა სამსახურის უფროსად, არამედ განყოფილების უფროსად დანიშვნას, ხოლო მოყვანილი მაგალითები შეეხებოდათ სამსახურის უფროსებს, თუმცა არც აღნიშნულს ჰქონდა საქმისათვის მნიშვნელობა;

35.22. სასამართლომ არ გაიზიარა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიდგომა მტკიცების სტანდარტთან დაკავშირებით, რომელსაც ევროსასამართლო იყენებს სხვადასხვა დარღვევებზე, მათ შორის, თანასწორობის უფლების დარღვევებზე განაცხადების განხილვისას. მხედველობაშია გონივრულ ეჭვს მიღმა სტანდარტი, რომლის მიხედვით: „მტკიცება შეიძლება გამომდინარეობდეს საკმარისად მყარი, ნათელი და თანმხვედრი დასკვნებიდან ან ფაქტების ცალსახა პრეზუმფციიდან“ (იხ. ევროსასამართლოს გადაწყვეტილებები: „*Anguelova v. Bulgaria*“; „ლარიბაშვილი საქართველოს წინააღმდეგ“);

35.23. რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებასთან დაკავშირებით არსებული განმარტებები ეწინააღმდეგება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას;

35.24. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული განჩინება გათავისუფლების კანონიერებასთან და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელია. შესაბამისად, არასწორი გადაწყვეტილებაა ასევე მიღებული სამსახურში აღდგენის, განაცდურისა და მორალური ზიანის ანაღურების ნაწილშიც.

36. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

37. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 09 თებერვლის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

38. წინამდებარე შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სშკ“) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (კანონის დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქცია) შესაბამისად დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება.

39. კასატორი დავობს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დისკრიმინაციული მოტივით – მისი პოლიტიკური შეხედულების გამო. კასატორის მტკიცებით, სსიპ ა.ე.ბ-ში ჩატარებულ რეორგანიზაციას ფორმალური ხასიათი ჰქონდა და რეალურად მიზნად ისახავდა დამსაქმებლისათვის პოლიტიკური შეხედულების გამო მიუღებელი კადრების გათავისუფლებას. ამდენად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება – მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე, უპირველეს ყოვლისა, სწორედ, ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ჭრილში უნდა შეფასდეს.

40. სშკ-ის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის (კანონის დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქცია) თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით.

41. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს ადგენს

სშკ-ის მე-2 მუხლი, რომელიც კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნული მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების (კანონის დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქცია) თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით; შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

42. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს დისკრიმინაციის ცნებას და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. „პირდაპირი“ დისკრიმინაციას მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ პირებს. რაც შეეხება „ირიბი“ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს. თუმცა, როგორც ერთ, ისე მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები, რაც გულისხმობს იმგვარ შემთხვევებს, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

43. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რო-

მელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, ვინაიდან ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადან-ყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „ამოსაცნობ ნიშანს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს. შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი (იხ. მაგ., სუსგ საქმე №ას-864-831-2016, 03 ივლისი, 2017 წელი; №ას-319-302-2017, 28 ივლისი, 2017 წელი; №ას-247-235-2017, 29 სექტემბერი, 2017 წელი).

44. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. მაგ., სუსგ საქმე №ას-319-302-2017, 28 ივლისი, 2017 წელი; №ას-247-235-2017, 29 სექტემბერი, 2017 წელი).

45. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს დამსაქმებლის მხრიდან მის შრომით უფლებებში დისკრიმინაციული მოტივით ჩარევაზე, კერძოდ, დაკავებული თანამდებობიდან პოლიტიკური შეხედულების გამო გათავისუფლებაზე, თუმცა მას არც სარჩელში და არც საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე მიუთითებია კონკრეტული ფაქტები, თუ რაში გამოიხატა მის შრომით უფლებებში პოლიტიკური ნიშნით ჩარევა და არ წარუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს დისკრიმინაციული მოპყრობის დასაბუთებული ვარაუდის საფუძველს შეუქმნიდა და, შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, აღნიშნულის უარყოფის მტკიცების ტვირთს მოპასუხეზე გადაიტანდა. მხოლოდ რომელიმე პოლიტიკური პარტიის ლიად მხარდაჭერა და მათ პოლიტიკურ აქტივობებში მონაწილეობის მიღება, ამგვარი ვარაუდის საფუძველს არ იძლევა. მოსარჩელის მითითება, რომ აღნიშნულის გამო სამსახურში არაერთხელ შეექმნა პრობლემები, ზოგადი და დაუსაბუთებელია. უფრო მეტიც, მან თავად დაადასტურა, რომ 2012 წლიდან, ხელისუფლების შეცვლის მიუხედავად, იგი განაგრძობდა პოლიტიკური პარტიის – ნაციონალური მოძრაობის მხარდაჭერას, დაუფარავად აფიქსირებდა თავის პოლიტიკურ შეხედულებებს და აქტიურად დადიოდა პარტიის მიერ ორგანიზებულ შეხვედრებზე და აქციებზე. ამასთან, სადავო არაა, რომ 2012 წლიდან გათავისუფლებამდე (18.04.2017წ.), თითქმის ხუთი წლის განმავლობაში, მოსარჩელე სსიპ ა.ე.ბ-ში სხვადასხვა პოზიციებს იკავებდა და სამსახურებრივად დაწინაურდა (იხ. წინამდებარე განჩინების 6-7 პუნქტები). ეს გარემოებები კი ერთობლიობაში, არათუ ქმნის, არამედ აქარწყლებს მოსარჩელის თანამდებობიდან დისკრიმინაციული მოტივით გათავისუფლების ვარაუდს.

46. გარდა ამისა, დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა სსიპ ა.ე.ბ-ოს 7 სამსახურის უფროსი, მათ შორის, მოსარჩელე. თითოეული მათგანისთვის ა.ე.ბ-ოს ხელმძღვანელის მიერ შეთავაზებულ იქნა ახალი, გაერთიანებული სამსახურის უფროსის ან განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რაზეც თანხმობა განაცხადა ყველა თანამშრომელმა, ლოჯისტიკის სამსახურის უფროსისა და მოსარჩელის გარდა. ამდენად, დამსაქმებლის მხრიდან სსიპ ა.ე.ბ-ოს სამსახურების უფროსების, ანუ არსებითად მსგავს პირობებში მყოფი პირების მიმართ თანაბარი მოპყრობა განხორციელდა, რაც ასევე დისკრიმინაციული მოპყრობის გამომრიცხველ გარემოებას წარმოადგენს.

47. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ გაართვა თავი დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის წარმოშობისათვის აუცილებელი ფაქტების მითითებისა და მტკიცების მისთვის დაკისრებულ მოვალეობას და დამაჯერებლად ვერ ახსნა პოლიტიკური შეხედულებების ნიშნით განსხვავებული მოპყრობის არსებობა.

48. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებას, რომ წინამდებარე საქმეში შესაფასებელ საკითხს წარმოადგენს მხოლოდ დისკრიმინაციული მოპყრობა და მიიჩნევს, რომ აღნიშნულის გარდა, განსახილველ შემთხვევაში ასევე გამოსაკვლევიან სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სხვა საფუძვლებიც, რომლებზეც მოსარჩელე სარჩელში მიუთითებდა.

49. კასატორი აგრეთვე დავობს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობა არ იყო სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ერთადერთი საფუძველი და აღნიშნულის დადგენის მიუხედავად, იგი ტოლფასს თანამდებობაზე უკონკურსოდ უნდა დაენიშნათ, ვინაიდან რეორგანიზაციის შედეგად არ შემცირებულა შტატების რაოდენობა და ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახელფასო ფონდი, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა რის გამო არ მიიჩნია მიზანშეწონილად მოსარჩელის უკონკურსოდ დანიშვნა.

50. გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული პრეტენზიების გვერდის ავლით, არასწორად, ისე, რომ აღნიშნულზე მოპასუხეს თავად არ მიუთითებია, დაადგინა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისა და რეორგანიზაციის შემდეგ მისთვის შეთავაზებული თანამდებობის (მოვალეობის შემსრულებლად) არატოლფასოვნება; ასევე, ის გარემოება, რომ სამსახურების ან განყოფილების ხელმძღვანელების კონკურსის გარეშე ან მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა დამოკიდებული იყო იმაზე – შეიცვალა თუ არა შესაბამისი სამსახურის ფუნქციები.

51. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ამოწმებს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. მაგ., სუსგ საქმე №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი).

52. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი (კანონის დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქცია) დაედო. აღნიშნული მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

53. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ორგანიზაციული ცვლილებები (რეორგანიზაცია) მხოლოდ მაშინ წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ არსებობს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა (იხ. მაგ., სუსგ საქმე №ას-1444-1364-2017, 09 მარტი, 2018 წელი; №ას-395-2019, 27 ივნისი, 2019 წელი).

54. რეორგანიზაცია არის სანარმოს, დანესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზა-

ციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმოში/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით და, მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში, საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დასაქმებულს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების 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 სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დასაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს (იხ. სუსგ საქმე №ას-224-224-2018, 18

მაისი, 2018 წელი).

55. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში არსებული მსჯელობა, რომ ვინაიდან რეორგანიზაციის ჩატარების მართლზომიერება სადავოდ არ გამხდარა, ის გარემოება – გამოიწვია თუ არა აღნიშნულმა შტატების შემცირება, წინამდებარე დავის ფარგლებში გამოსაკვლევ საკითხს არ წარმოადგენს, არ არის მართებული.

56. საკასაციო სასამართლო ასევე მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით დამსაქმებელია ვალდებული დაადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (იხ. მაგ., სუსგ საქმე №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი).

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

58. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ განჩინებაში განმარტებულია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის 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. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის და-

კავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა (იხ. მაგ., სუსგ საქმე №ას-941-891-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი; №ას-224-224-2018, 18 მაისი, 2018 წელი; №ას-361-2022, 10 ივნისი, 2022 წელი).

59. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს არ გამოუკვლევია იყო თუ არა სახეზე დასაქმებულთან/მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო აუცილებლობა. კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე მართლზომიერად მიიჩნია, თუმცა მას არ უმსჯელია სააპელაციო საჩივარში მითითებულ პრეტენზიაზე შტატებისა და სახელფასო ფონდის შემცირებასთან დაკავშირებით და არ გამოუკვლევია რეორგანიზაციის შედეგად დადგა თუ არა დღის წესრიგში სამუშაო ძალის შემცირების, კერძოდ კი, მოსარჩელის გათავისუფლების აუცილებლობა. სააპელაციო სასამართლოს ასევე არ უმსჯელია კონკრეტულად რა ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით მიიჩნია მოპასუხემ მოსარჩელის შეთავაზებულ თანამდებობაზე უკონკურსოდ გადაყვანა მიზანშეუწონლად.

60. გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლოს სათანადოდ არ გამოუკვლევია მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებული და რეორგანიზაციის შემდეგ მისთვის შეთავაზებული თანამდებობის ტოლფასოვნება. კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად კონკურსის გავლა შეეხო რამდენიმე სამსახურის უფროსს, მათ შორის სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის უფროსს, რაც გამომწვეული იყო დაკავებული და დასაკავებელი თანამდებობისათვის წაყენებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსხვავებულობით, სამსახურის გაერთიანების შედეგად დამატებული ფუნქციებიდან გამომდინარე; სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ იმ სამსახურებში, რომელთაც შეეცვალათ ფუნქციები, სამსახურის ხელმძღვანელები დაინიშნენ მოვალეობის შემსრულებლებად, რადგან ახალი სამტატო განრიგის დამტკიცებამ ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გაჩენა გამოიწვია, რომელიც კონკურსის საფუძველზე უნდა შემოწმებულიყო. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნული გარემოებები სადავო ბრძანების მართლზომიერების მნიშვნელოვან საფუძვლებად მიიჩნია, თუმცა მას არ დაუსაბუთებია კონკრეტულად რა ფაქტებზე და მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაადგინა ისინი. კასატორი საკასაციო საჩივარში მიუთითებს, რომ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე მოპასუხეს საქმის განხილვის არცერთ ეტაპზე მიუთითებია, იგივე პრეტენზია ასახული იყო მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარშიც, თუმცა სააპელაციო სასამართლოს აპელანტის ამ პრეტენზიაზე პასუხი არ გაუ-

ცია.

61. ამასთან, აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მოპა-სუხემ შესთავაზა არა სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსა-ხურის უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, არამედ აღნიშნული სამსახურის მომხარებელთან ურთიერ-თობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრუ-ლებლად დანიშვნა. სწორედ აღნიშნულ პოზიციაზე აღდგენას ითხოვს მოსარჩელე წარდგენილი სარჩელით, რასთან დაკავშირებითაც სააპე-ლაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სა-სამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებული გარემოება, რომ სერვი-სებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურ-თიერთობის განყოფილების უფროსის ვაკანტური პოზიცია მოსარჩე-ლის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებული თანამდებობის ფუნქციუ-რი დატვირთვის მქონე იყო.

62. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული გარე-მოებები საქმის ხელახლა განსახილველად სააპელაციო სასამართლო-ში დაბრუნების საფუძველია.

63. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხ-ლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გა-დანყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს საა-პელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორ-მების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედე-გად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭი-როა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კო-დექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველები, გარდა აღ-ნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. იმავე კოდექსის 394-ე მუხ-ლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაით-ვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასა-ბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძველი-ნობის შემონმება შეუძლებელია.

64. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალა-ტა მოკლებულია შესაძლებლობას თავად მიიღოს გადაწყვეტილება და-ვაზე, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისთვის არსე-ბითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება, რაც საქმის იმავე სასა-მართლოსათვის დაბრუნების საფუძველია. კერძოდ, მოცემულ შემ-თხვევაში სააპელაციო სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულე-ბებზე დაყრდნობითა და შრომითსამართლებრივ დავებში არსებული მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურების გათვალისწინებით (წინამდებარე განჩინების 59-ე-61-ე პუნქტებში მითითებული გარემო-

ებების მხედველობაში მიღებით), უნდა დაადგინოს სსიპ ა.ე.ბ-ში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად დადგა თუ არა დღის წესრიგში მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების უპირობო აუცილებლობა. მხოლოდ ამ გარემოების სათანადოდ გამოკვლევის შემდეგ არის შესაძლებელი იმის დადგენა, მართლზომიერად მოხდა თუ არა მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

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

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

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. გ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 09 თებერვლის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

პალატიის უხეში დარღვევა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ა-252-2023

8 ივნისი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდის დაკისრება, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის კანონით გათვალისწინებული პროცენტის გადახდის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. ლ-ძემ (შემდეგში – პირველი მოსარჩელე, კასატორი) და თ. დ-მა (შემდეგში – მეორე მოსარჩელე, კასატორი) სარჩელი აღძრეს სს „ს.ს.ე-მის“ (შემდეგში – მოპასუხე ან მოპასუხე საზოგადოება ან მოწინააღმდეგე მხარე) მიმართ.

2. პირველმა მოსარჩელემ მოითხოვა: 1.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2019 წლის 02 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა; 1.2. სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, მოპასუხისათვის პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 60190 ლარის გადახდის დაკისრება; 1.3. მოპასუხისათვის პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 6019 ლარის გადახდის დაკისრება 2019 წლის 02 მაისიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; 1.4. მოპასუხისათვის პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის, 2019 წლის 02 მაისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 6019 ლარის 0,07%-შ გადახდის დაკისრება.

3. პირველი მოსარჩელის მოთხოვნები დაეფუძნა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2015 წლის 06 ივლისს, მხარეთა შორის დაიდო უვადო შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა პროექტების ნებართვების და სახელმწიფო ქონების მართვის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე. 2018 წლის 01 მარტი-

დან მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება 6019 ლარით განისაზღვრა. 2018 წლის 06 ნოემბერს, პირველი მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე. აღნიშნულ პოზიციაზეც პირველი მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება 6019 ლარით განისაზღვრა. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანებით, პირველი მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. დამსაქმებელმა მიიჩნია, რომ პირველმა მოსარჩელემ შრომითი მოვალეობები უხეშად დაარღვია პროექტების ნებართვების და სახელმწიფო ქონების მართვის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ანგარიში. პირველმა მოსარჩელემ, საკითხის შესწავლის პროცესში, წარდგენილი სამსახურებრივი ბარათით პასუხი გასცა აუდიტის ანგარიშში დასმულ საკითხებს, რაც დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებისას არ იქნა გაზიარებული. პირველმა მოსარჩელემ მიიჩნია, რომ მის მიერ შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია და მოპასუხის გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, უკანონოა.

4. მეორე მოსარჩელემ მოითხოვა: 1.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2019 წლის 02 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა; 1.2. სამსახურში აღდგენის ნაცვლად მოპასუხისათვის მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 13750 ლარის გადახდის დაკისრება; 1.3. მოპასუხისათვის მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით 14 166 ლარის გადახდის დაკისრება; 1.4. მოპასუხისათვის მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის, 2019 წლის 02 მაისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2500 ლარის 0,07%-ს გადახდის დაკისრება;

5. მეორე მოსარჩელის მოთხოვნები დაეფუძნა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2018 წლის 06 ნოემბერს, მხარეთა შორის დაიდო ვადიანი შრომის ხელშეკრულება (2019 წლის 17 ოქტომბრის ჩათვლით), რომლითაც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა პროექტების ნებართვების და სახელმწიფო ქონების მართვის დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება 2500 ლარით განისაზღვრა. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანებით, მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა დაკავებული პოზიციიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. მოსარჩელემ მიიჩ-

ნია, რომ მის მიერ შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია და მოპასუხის გადანაცვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, უკანონოა.

6. მოპასუხემ წარადგინა შესაგებელი, რომლითაც არ ცნო სასარჩელო მოთხოვნები და მიუთითა, რომ მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების მიღებას საფუძვლად დაედო მოპასუხე კომპანიის მმართველთა საბჭოს წევრის – ზ. ა-ის 2019 წლის 01 მაისის მოხსენებითი ბარათი, რომელსაც თავის მხრივ საფუძვლად დაედო კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის კონტრაქტების შედგენისა და მონიტორინგის სფეროს აუდიტის 2019 წლის 26 მარტის ანგარიში. აღნიშნულ ანგარიშში დეტალურადაა მითითებული იმ დარღვევების შესახებ, რომლებიც გახდა მოსარჩელეების სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 24 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღების მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინეს მოსარჩელეებმა, რაც უარყოფილი იქნა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 19 დეკემბრის განჩინებით.

8. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2015 წლის 06 ივლისს მოპასუხეს და პირველ მოსარჩელეს შორის დაიდო უვადო შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა პროექტების ნებართვების და სახელმწიფო ქონების მართვის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე. 2018 წლის 03 მარტის ბრძანებით კი, ცვლილება შევიდა შრომით ხელშეკრულებაში და პირველი მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 6019 ლარით ყოველთვიურად. 2018 წლის 06 ნოემბრის ბრძანებით პირველი მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე და მისი შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება 6019 ლარით განისაზღვრა. 2019 წლის 02 მაისის ბრძანებით პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სპკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2019 წლის 26 მარტს მომზადებულ ანგარიშში მოყვანილი ფაქტები.

9. 2018 წლის 06 ნოემბერს მოპასუხეს და მეორე მოსარჩელეს შორის დაიდო ვადიანი შრომის ხელშეკრულება (2019 წლის 17 ოქტომბრის ჩათვლით), რომლითაც მეორე მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა პროექტების ნებართვების და სახელმწიფო ქონების მართვის დე-

პარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. მეორე მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება 2500 ლარით განისაზღვრა. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანებით მეორე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. მეორე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2019 წლის 26 მარტს მომზადებულ ანგარიშში მოყვანილი ფაქტები.

10. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტების ურთიერთშეჯერების შედეგად, უარსაყოფი იყო (დასაქმებულ მოსარჩელეთა) მტკიცება სადავო ბრძანებათა კანონშეუსაბამობის თაობაზე, რადგან დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელებმა დაარღვიეს შრომითი მოვალეობები, რაც სამსახურებრივი კომპეტენციის ფარგლებში, ხელშეკრულებების დადების და შესრულების კონტროლის განხორციელებისას დაშვებულ გადაცდომებში გამოიხატა. აღნიშნული დარღვევა კი, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებს წარმოშობდა.

11. წინამდებარე საქმეზე დადგენილი იქნა შემდეგი:

12. პირველ მოსარჩელეს ეკავა პროექტების ნებართვებისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია, ხოლო მეორე მოსარჩელეს – ამავე დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსის პოზიცია.

13. პროექტების ნებართვებისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის დებულების მე-2 მუხლის თანახმად, ზ/აღნიშნული დეპარტამენტის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენდა „ელექტროგადამცემ ქსელებთან, მათ შორის მაღალი/საშუალო ძაბვის საჰაერო ხაზებთან და ქვესადგურებთან დაკავშირებით მიმდინარე/დაგეგმილი სარეაბილიტაციო სამუშაოების და მშენებლობის პროექტების ნებართვების მიღების ორგანიზება და უზრუნველყოფა, სანებართვო პირობების განხორციელების/შესრულების პროცესის მონიტორინგი“.

14. დეპარტამენტის დებულების 3.1.12 პუნქტის მიხედვით „სანებართვო საკითხებთან დაკავშირებით (როგორიცაა მშენებლობის ნებართვა, გარემოზე ზემოქმედების ნებართვა, სახელმწიფო ტყის ფონდში და მის გარეთ განაკაფის წარმოების ნებართვა და ა.შ.) შესაბამის სამინისტროებთან და სხვადასხვა სახის ნებართვის გამცემი უწყებების წარმომადგენლებთან მჭიდრო თანამშრომლობა“.

15. დეპარტამენტის დებულების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დანაყოფის საქმიანობის ხელმძღვანელობას, კოორდინაციას და მისი საქმიანობის წარმართვას ახორციელებს დეპარტამენტის უფროსი. გარდა ამისა, პირველი მოსარჩელის როგორც დეპარტამენტის უფ-

როსის, სამუშაო აღწერის (თანამდებობრივი ინსტრუქციის) მე-5 მუხლის თანახმად, მის პასუხისმგებლობას წარმოადგენდა: დეპარტამენტის საქმიანობის კოორდინაცია, მართვა და ხელმძღვანელობა (5.1. პუნქტი); თანამშრომლებზე შემოსული კორესპონდენციის განაწილება, მათ საფუძველზე დავალებებისა და მითითებების გაცემა და მათი შესრულების კონტროლი (5.4. პუნქტი).

16. პროექტების ნებართვებისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსის სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, მის პასუხისმგებლობას წარმოადგენდა მიღებული ნებართვის პირობების შესრულების მონიტორინგი და ანგარიშის წარდგენა ზემდგომი ხელმძღვანელობისთვის (5.5. პუნქტი). სამსახურის გამართული მუშაობა (5.13. პუნქტი).

17. დადგენილია, რომ „ქ-ს-ის“ ელექტროგადამცემი ხაზის მშენებარე მონაკვეთზე ხე-მცენარეების გაჩეხვასთან დაკავშირებით მოპასუხის მიერ გაფორმდა ოთხი ხელშეკრულება: 2017 წლის 03 ოქტომბერს №60-7-117-2118 ხელშეკრულება ი.მ. გ. ხ-თან; 2017 წლის 04 ოქტომბერს №60-7-117-2129 ხელშეკრულება შპს „ო. ძ-თან“; №60-7-117-2128 ხელშეკრულება შპს „ს-თან“; 2017 წლის 27 დეკემბერს №60-7-217-3025 ხელშეკრულება ი.მ. გ. ხ-თან. ამ ხელშეკრულებების დადებისათვის საჭირო ინფორმაციის მიწოდება და დადებული ხელშეკრულებების შესრულების კონტროლი მეორე მოსარჩელის სამსახურის უშუალო მოვალეობას წარმოადგენდა. გარდა ამისა, თავად ხელშეკრულებების 7.4 პუნქტის მიხედვით, შემსყიდველის მხრიდან ხელშეკრულების შესრულების კონტროლის განმახორციელებელ პირებად მითითებული იყვნენ სატყეო სამსახურის უფროსი – მეორე მოსარჩელე და ამავე სამსახურის სატყეო სამსახურის უფროსი სპეციალისტი შ. ა-ი. თავის მხრივ, სატყეო სამსახურის საქმიანობაზე კონტროლის განმახორციელებელი პირი დეპარტამენტის უფროსი, პირველი მოსარჩელე იყო. შესაბამისად, ოთხივე ხელშეკრულების დადების და შესრულების პროცესში კანონმდებლობის მოთხოვნების და კომპანიის ინტერესების დაცვა მოსარჩელების შრომით მოვალეობას წარმოადგენდა.

18. დადგენილია, რომ მოპასუხეს და კონტრაქტორებს შორის 2017 წლის 03 და 04 ოქტომბერს დადებული სამი ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენდა 500 კილოვატაიანი „ქ-ს-ის“ ელექტროგადამცემი ხაზის მონაკვეთის (133-163 მალეების ფარგლებში) დაცვის ბუფერულ ზონაში მოხვედრილი ხე-მცენარეების გაჩეხვის და მოჭრილი ხე-ტყის დასაწყობების ადგილამდე ტრანსპორტირებით მომსახურება. ხელშეკრულებების საფუძველზე სამუშაოს შესრულება, შესრულებული სამუშაოს შემოწმება და ანაზღაურება ხორციელდებოდა შემდეგი პროცედურით: შემსრულებელი ხე-მცენარეების გაჩეხვის სამუშაოებს ასრულებდა

კომპეტენტური ორგანოს მიერ გაცემული ხე-ტყის გაჩეხვის ნებართვის შესაბამისად, რომელშიც მითითებული იყო გასაჩეხი ხე-მცენარეების რაოდენობა, სახეობა და მიწის ნაკვეთის საკადასტრო კოდი; შესრულებული სამუშაოს მოცულობასთან დაკავშირებით დგებოდა დათვალიერების აქტი, რომლის საფუძველზეც მეორე მოსარჩელე სამსახურებრივ ბარათს წარუდგენდა შესყიდვების დეპარტამენტს, რის შემდეგაც დგებოდა მიღება-ჩაბარების აქტი და მოპასუხე მიმწოდებელს შესრულებული სამუშაოს ღირებულებას უნაზღაურებდა. სამივე ხელშეკრულების შემთხვევაში (ტექნიკური პირობების მე-2 პუნქტი) იდენტურია გასაჩეხი ტერიტორიის კოორდინატები, რაც პირველი მოსარჩელის განმარტებით, მექანიკურ შეცდომას წარმოადგენს. ამასთან, მხარეთა ახსნა-განმარტებით, ასევე მოწმე გ. შ-ვის ჩვენებით დადგენილია, რომ კონკრეტულ შემსრულებელს მიენოდეოდა იმ მონაკვეთის კოორდინატები, სადაც ხე-ტყის ჭრის სამუშაოები უნდა შესრულებულიყო.

19. – 2017 წლის 03 ოქტომბრის №60-7-117-2118 ხელშეკრულების საფუძველზე ი.მ გ. ბ-მა პირველ ეტაპზე განახორციელა 608,7მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო, მეორე ეტაპზე – 687,24 მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო.

20. – 2017 წლის 04 ოქტომბრის №60-7-117-2129 ხელშეკრულების საფუძველზე შპს „ო. ძ-მ“ პირველ ეტაპზე განახორციელა 583,3მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო, მეორე ეტაპზე – 1073,52 მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო.

21. 2017 წლის 04 ოქტომბრის №60-7-117-2128 ხელშეკრულების საფუძველზე შპს „ს-ამ“ პირველ ეტაპზე განახორციელა 621,4 მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო, მეორე ეტაპზე – 875,31 მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო.

22. კონტრაქტორების მიერ შესრულებული სამუშაოს შემოწმების შედეგად შედგენილ დათვალიერების აქტებს ხელს აწერს მოპასუხის პროექტების ნებართვისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის შტატგარეშე თანამშრომელი დ. წ-ი. დათვალიერების აქტებში არ არის მითითებული კონკრეტული კოორდინატები, სადაც შემსრულებლების მიერ ხე-ტყის სამუშაოები იქნა განხორციელებული, ასევე არ არის აღნიშნული მიზეზი, რის გამოც, ვალდებულების მეორე ნაწილი, მოჭრილი ხე-ტყის დასაწყობების ადგილამდე გადატანა ვერ განხორციელდა. დათვალიერების აქტების საფუძველზე, მეორე მოპასუხის მიერ შესყიდვების დეპარტამენტში წარდგენილია სამსახურებრივი ბარათები შემსრულებლისთვის შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნით. სამსახურებრივ ბარათებში მითითებულია, რომ შემსრულებლებს სანებართვო დოკუმენტაცია მიენოდათ ხელზე, ხო-

ლო მოჭრილი ხე-ტყის დასაწყობების ადგილამდე ტრანსპორტირების შეუძლებლობის მიზეზად რთული რელიეფური პირობებია დასახელებული.

23. ხელშეკრულებების 9.1. პუნქტის თანახმად, ნებისმიერი ოფიცი-ალური ურთიერთობა ხელშეკრულების დამდებ მხარეებს შორის უნდა ატარებდეს წერილობით ფორმას. წერილობითი შეტყობინება, რომელსაც ერთი მხარე ხელშეკრულების შესაბამისად უგზავნის მეორე მხარეს, იგზავნება საფოსტო გზავნილის სახით, რომელიც ხელმოწერილი უნდა იყოს ხელმძღვანელობაზე და ან/და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის მიერ. ოპერატიული კავშირის დამყარების მიზნით დასაშვებია შეტყობინების მეორე მხარისათვის მიწოდება ელ. ფოსტით (წერილის სკანირებული ვარიანტი) ან ფაქსის გაგზავნის გზით, შემდგომში ორიგინალის მიწოდების პირობით. ამ დებულების შესაბამისად, ხელშეკრულების საფუძველზე, სანებართვო დოკუმენტაციის, ასევე კონკრეტული დავალების გადაცემა შემსრულებლისათვის წერილობითი ან ისეთი ფორმით უნდა განხორციელებულიყო, რაც დავის შემთხვევაში, შემკვეთს მიწოდებული ინფორმაციის შინაარსის დადასტურების შესაძლებლობას მისცემდა. საქმის განხილვის ეტაპზე გაკეთებული ახსნა-განმარტების, ასევე, მეორე მოსარჩელის სამსახურებრივი ბარათების მიხედვით კი, შემსრულებელს სანებართვო დოკუმენტაცია, ასევე გასაჩეხი მონაკვეთის კოორდინატები ხელზე მიეწოდებოდა, მიწოდებული დოკუმენტაციის შინაარსის დადასტურების გარეშე. გარდა ამისა, შესრულებული სამუშაოს ადგილზე შემოწმების შედეგად შედგენილ დათვალიერების და მიღება-ჩაბარების აქტებში მითითებული არ არის იმ მონაკვეთის კოორდინატები, სადაც ხე-ტყის ჭრის სამუშაოები განხორციელდა. კონტრაქტორებისთვის შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფორმით გადაუცემლობის გამო, შეუძლებელია იმის დადგენა, კონკრეტულ კონტრაქტორს რომელ მონაკვეთზე უნდა შეესრულებინა სამუშაოები. დათვალიერების აქტში კი შესრულებული სამუშაოს სათანადოდ აღწერლობის გამო, შეუძლებელია იმის დადგენა, კონკრეტულმა შემსრულებელმა რომელ მონაკვეთზე შეასრულა სამუშაო. შედეგად, შეუძლებელია დასკვნის გაკეთება, კონკრეტულმა კონტრაქტორმა, მიწოდებული ნებართვების საფუძველზე, სრულად და ჯეროვნად შეასრულა თუ არა ხე-ტყის ჭრის სამუშაო. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნულ ნაწილში დამსაქმებლის პოზიციას მოსარჩეელების მიერ ხელშეკრულებების მომზადების და მათი შესრულების პროცესში შრომითი მოვალეობების არასათანადოდ შესრულების თაობაზე ასაბუთებს ასევე მეოთხე ხელშეკრულების (2017 წლის 27 დეკემბრის) დადების ინიცირებასთან, ამ ხელშეკრულების საგანთან და მის შესრულებასთან და-

კავშირებული გარემოებები, კერძოდ, პირველი სამი ხელშეკრულების და ბოლო ხელშეკრულების ტექნიკური პირობების მიხედვით, მეორდება მალეების ნომრები, რომლის მიმდებარედაც ჭრები ხორციელდებოდა. კონკრეტულად კი, ბოლო ხელშეკრულებაში მითითებული მალეები (137-დან 163-ე მალის ჩათვლით) პირველი სამი ხელშეკრულების საფუძველზე უკვე გაჩეხილი უნდა ყოფილიყო. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სამსახურებრივი მოკვლევისას წარდგენილ თავის 2019 წლის 22 აპრილის სამსახურებრივ ბარათში, ასევე სასამართლოს სხდომაზე პირველმა მოსარჩელემ მიუთითა, რომ განმეორებითი ჭრების მიზეზი ეგხ-ს ბუფერის კორექტირება იყო. მისი განმარტებით, 2017 წლის 27 დეკემბერს დადებული ხელშეკრულებით ასევე უნდა განხორციელებულიყო მისასვლელი გზების გაჩეხვა. მეორე მოსარჩელე თავის 2017 წლის 27 დეკემბრის №23925 სამსახურებრივ ბარათში, რომლითაც მან მეოთხე ხელშეკრულების დადების ინიცირება განახორციელა, მიუთითებს 137-ე-166-ე მალეებში დაცვის ბუფერულ ზონაში 200მ³ და მისასვლელ გზაზე 800მ³ ხე-მცენარეების მოჭრის საჭიროებაზე. აღსანიშნავია, რომ ბუფერის კორექტირების თაობაზე მიუთითა მონმე გ. შვმაძე, თუმცა მან განმარტა, რომ კორექტირების შემთხვევაში, კოორდინატების მიწოდება წერილობითი ფორმით, სამსახურებრივი ბარათის წარდგენის გზით, ან ელექტრონული ფოსტით უნდა განხორციელებულიყო. მიუხედავად ამისა, მოპასუხე მხარემ დავის განხილვის პროცესში მიუთითა, რომ ბუფერის კორექტირების დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება კომპანიაში მოძიებული ვერ იქნა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ 2017 წლის 27 დეკემბრის №60-7-217-3025 ხელშეკრულებაში, დათვალიერების და მიღება-ჩაბარების აქტებში არ არის მითითებული, რომ ხელშეკრულების საგანს მისასვლელი გზის გაჩეხვის სამუშაოები წარმოადგენდა. ხელშეკრულებაში და მის შესრულებასთან დაკავშირებით შედგენილ დოკუმენტებში მითითებულია ხე-მცენარეების დაცვის ბუფერულ ზონაში ჭრის თაობაზე.

24. მოპასუხემ სასამართლოში წარადგინა პროექტების ნებართვებისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის თანამშრომლის ლ. გ-ძის 2019 წლის 23 ივლისის №10629 სამსახურებრივი ბარათი, რომლის მიხედვით, 2019 წლის 17-18 ივლისს დათვალიერდა „ქს-ის“ ელექტროგადამცემი ხაზის №133-140, №147-ე-156-ე მალეები და დადგინდა, რომ დამატებით მოსაჭრელია 179,2 მ³. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე კომპანიის მიერ ხე-ტყის მოჭრის მიზნით დაიდო ოთხი ხელშეკრულება, არსებობს მონაცემები, რომლის მიხედვითაც იმავე მონაკვეთზე ხე-მცენარეები გაცემული ნებართვების შესაბამისად სრულად გაჩეხილი არ არის.

25. ხელშეკრულებების 6.1. პუნქტით კონტრაქტორებთან შეთან-

ხმდა პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება მომსახურების არასრულად ან ხარვეზით განევის შემთხვევისათვის.

26. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა დამსაქმებელი მოპასუხის პოზიცია, რომ მოსარჩელებმა ვერ უზრუნველყვეს მათ დაქვემდებარებაში მყოფი სტრუქტურული ერთეულის მიერ შემსრულებლებთან დადებული ხელშეკრულებებით განსაზღვრული კომუნიკაციის წესის დაცვა და შესრულებული სამუშაოს სათანადოდ აღწერა, რაც მათ შრომით მოვალეობას წარმოადგენდა, რითაც დამსაქმებელ ორგანიზაციას წაერთვა შესაძლებლობა გაეკეთებინა ინფორმირებული დასკვნა კონკრეტული კონტრაქტორის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების ჯეროვნად შესრულებასთან დაკავშირებით, ხოლო ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, მოეთხოვა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო.

27. ხელშეკრულებების მიხედვით, შემსრულებლების ვალდებულებას, გარდა ხე-ტყის სამუშაოებისა, წარმოადგენდა მოჭრილი ხე-ტყის დასაწყობების ადგილამდე ტრანსპორტირება. ხელშეკრულების დანართი №1-ის თანახმად, მომსახურების ღირებულება 1მ³-ზე შეადგენდა 95 ლარს, ხოლო თუ ვერ მოხერხდებოდა გამოზიდვა – 48 ლარს, ანუ გამოზიდვის ღირებულება 1მ³-ზე 47 ლარს შეადგენდა. პირველი სამი ხელშეკრულების შემთხვევაში, ვალდებულების ეს ნაწილი არ შესრულებულა. საქმეში წარმოდგენილ დათვალიერების აქტებში, რომლებიც სატყეო სამსახურის თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაოს ადგილზე დათვალიერების შედეგად არის შედგენილი, არ არის აღნიშნული გაჩეხილი ხე-მცენარეების დასაწყობების ადგილამდე ტრანსპორტირების შეუძლებლობის მიზეზი.

28. ამასთან, სააპელაციო პალატამ ყურადღება მიაპყრო იმ გარემოებას, რომ ხელშეკრულებების მიხედვით, კონტრაქტორები ვალდებული იყვნენ სახელშეკრულებო ვალდებულების რომელიმე ნაწილის შესრულების შეუძლებლობის შემთხვევაში, მეორე მხარისთვის ეცნობებინათ აღნიშნულის მიზეზის თაობაზე. კერძოდ, ხელშეკრულებების 11.1. პუნქტის თანახმად, თუ ხელშეკრულების შესრულების პროცესში მხარეები წაწყდებიან რაიმე ხელშემშლელ გარემოებას, რომელთა გამო ფერხდება ხელშეკრულების პირობების შესრულება, ამ მხარემ დაუყოვნებლივ უნდა გაუგზავნოს მეორე მხარეს წერილობითი შეტყობინება შეფერხების ფაქტის, მისი შესაძლო ხანგრძლივობის და გამომწვევი მიზეზების შესახებ. შეტყობინების მიმღებმა მხარემ რაც შეიძლება მოკლე დროში უნდა აცნობოს მეორე მხარეს თავისი გადაწყვეტილება, მიღებული აღნიშნულ გარემოებებთან დაკავშირებით.

29. საგულისხმოა, რომ კონტრაქტორებისთვის ვალდებულების ნაწი-

ლობრივ შეუსრულებლობის მიზეზების შესახებ წერილობითი შეტყობინება მოთხოვნილი არ ყოფილა. შესაბამისად, ასეთი სახის დოკუმენტები საქმეშიც არ არის წარმოდგენილი. მხოლოდ მეორე მოსარჩელის მიერ მომზადებულ სამსახურებრივ ბარათებშია მითითებული, რომ ხე-ტყის ადგილიდან გამოტანა რელიეფური პირობების გამო, ვერ განხორციელდა.

30. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მეორე მოსარჩელის მიერ მომზადებული სამსახურებრივი ბარათების საფუძველზე, კონტრაქტორების მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები შესრულებად ჩაითვალა, შედგენილი იქნა მიღება-ჩაბარების აქტები და კონტრაქტორებს შესრულებული სამუშაოს ღირებულება აუნაზღაურდათ.

31. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მეორე მოსარჩელის მიერ მომზადებულ სამსახურებრივ ბარათებში ხე-ტყის დასაწყობების ადგილამდე ტრანსპორტირების შეუძლებლობის მიზეზად მითითებულია მხოლოდ რელიეფური პირობები. სამსახურებრივ ბარათებში არ არის მითითებული, რომ კლიმატურმა პირობებმა, არსებული რელიეფის გათვალისწინებით, კონტრაქტორების მიერ ვალდებულების ამ ნაწილის შესრულება შეუძლებელი გახადა. გამომდინარე იქედან, რომ სამუშაოები შემოდგომის ბოლოს მიმდინარეობდა, ასეთი დაშვების გაკეთება შესაძლებელია, თუმცა აღსანიშნავია, რომ საქმეში წარმოდგენილი მასალებით ირკვევა, რომ მეოთხე ხელშეკრულების ფარგლებში, 2018 წლის 09 იანვარს, კონტრაქტორის მიერ გამოზიდული იქნა 77,29მ³ ხე-მცენარე.

32. საბოლოოდ, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნულ ეტაპზე ერთმნიშვნელოვნად ვერ დაასკვნა კონკრეტული ხელშეკრულების საფუძველზე, კონკრეტული რელიეფის და კლიმატური პირობების გათვალისწინებით შესაძლებელი იყო თუ არა მოჭრილი ხე-მცენარეების გამოზიდვა. ამასთან, მიიჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სწორად გაიზიარა მოპასუხე მხარის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელების მიერ კონტრაქტორებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებით განსაზღვრული წესის შესაბამისად, სათანადო გულმოდგინებით არ იქნა გამოკვლეული და შეფასებული ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, იყო თუ არა შესაძლებელი მოჭრილი ხე-მცენარეების გამოზიდვა, რაც მათ მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევად უნდა ჩაითვალოს. შედეგად, დამსაქმებელს წაერთვა შესაძლებლობა კონკრეტულ ვითარების გათვალისწინებით მიეღო ინფორმირებული გადაწყვეტილება კონტრაქტორებთან დადებულ ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის და ვალდებულების შესრულების გადავადებასთან დაკავშირებით.

33. აქვე სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმეში წარმოდგენილი ბაზრის კვლევის შედეგების მიხედვით, 2019 წლის ივნისის

მდგომარეობით ხე-ტყის გამოზიდვის ღირებულება გაიზარდა და 1 მ³-ზე 85 ლარი შეადგინა.

34. მოპასუხის შიდა აუდიტის მიერ მომზადებულ ანგარიშში, რომელიც საფუძვლად დაედო მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტას, მოცემულია რეკომენდაცია სატყეო სამსახურის მიერ სპეციალური ჭრების განხორციელების შედეგად, რელიეფური პირობების გამო, გამოუზიდავი ხე-მცენარეებისთვის, საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 20 აგვისტოს №242 დადგენილებით დამტკიცებული „ტყით სარგებლობის წესის“ შესაბამისად, საკომპენსაციო თანხის გადახდის მიზნით პროცედურის მაქსიმალურად დროულად დაწყების თაობაზე (არ ეხება „ქ-სის“ მონაკვეთს).

35. მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელების დაქვემდებარებაში არსებული სტრუქტურული დანაყოფის მიერ საკომპენსაციო თანხის გადახდის მიზნით ნორმატიული აქტით გათვალისწინებული პროცედურა არ იქნა გონივრულ ვადაში დაწყებული. მოგვიანებით გამოიჩინა, რომ მოჭრილი ხე-მცენარეების ნაწილის გამოზიდვა და ამ გზით საკომპენსაციო თანხის შემცირება შესაძლებელი იყო, თუმცა, დათვალიერების შედეგად ხე-მცენარეების უმეტესი ნაწილი ადგილზე არ აღმოჩნდა. აღნიშნულ ნაწილში მოსარჩელების მიერ შრომითი მოვალეობების შესაძლო დარღვევა გამოყენებულ დისციპლინურ სახდელს საფუძვლად არ დადებია. მათ შორის, მოპასუხის მიერ მოყვანილი ფაქტები გამოვლენილი იქნა მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ. გარდა ამისა, არ იქნა კონკრეტულად მითითებული სამუშაოების დასრულებიდან საკომპენსაციო თანხის გადახდის პროცედურის დაწყების მიზნით, რა ვადა მიიჩნეოდა გონივრულად და კონკრეტულ შემთხვევებში რა ვადაში უნდა დაენყო სატყეო სამსახურს აღნიშნული პროცედურები.

36. დადგენილია, რომ პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, საფუძვლად დაედო ასევე შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ანგარიშში მოცემული ინფორმაცია ახალციხესა და ბათუმში პროექტების ნებართვების დეპარტამენტის თანამშრომლებისთვის ბინების დაქირავებისას პირველი მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის თაობაზე, კერძოდ, ანგარიშის თანახმად, პირველი მოსარჩელის მიერ მიწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, მოპასუხეს და გააქირავებლებს შორის დადებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული ქირის თანხა გაცილებით აღემატება ბაზარზე არსებულ საშუალო ფასებს. ამასთან, კომპანიის მიერ ერთი თანამშრომლის ლამისთვისთვის გადახდილი თანხა მეტია დამსაქმებლის 2016 წლის 15 მარტის №131 შიდა ბრძანებით განსაზღვრულ თანხაზე, რაც ერთი ლამისთვის ერთ პიროვნებაზე 50 ლარს შეადგენს. აღნიშნულთან

დაკავშირებით პირველმა მოსარჩელემ თავის 2019 წლის 22 აპრილის სამსახურებრივ ბარათში მიუთითა, რომ იმ შემთხვევაში თუ ფართების იჯარის ღირებულება დათვლილი იქნება პროექტის დაწყებიდან და დაჯამებული თანხა გადანაწილდება პროექტის მიმდინარეობის მთლიან პერიოდზე თითოეული ადამიანისთვის, გამოჩნდება, რომ ერთ თანამშრომელზე განეული ხარჯი არ აღემატება კომპანიის მიერ დადგენილ ლიმიტს. პირველი მოსარჩელის განმარტებით, საცხოვრებელი სახლების იჯარის ხელშეკრულებების გაფორმებაზე გადანაწილება მიღებული იქნა მმართველთა საბჭოს თავმჯდომარის მიერ თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში. მოპასუხე მხარის მითითებით, პირველი მოსარჩელის მოთხოვნითა და ინიციატივით გაფორმებული იჯარის ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ქირის თანხა თითოეულ თანამშრომელზე გაანგარიშებით, საგრძნობლად აღემატება კომპანიის მიერ განსაზღვრულ თითოეული თანამშრომლის ლამისთვისთვის გასანევი ხარჯის მაქსიმალურ ლიმიტს. გარდა ამისა, პირველი მოსარჩელის მიერ, თვითნებურად, ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე, ქირის თანხაში შეყვანილი იქნა დამატებითი მომსახურების, კერძოდ, საკვების ყიდვა/მომზადების, დალაგების და თანამშრომელთა პირადი მომსახურების ღირებულება. ქირის თანხაში შედიოდა მივლინების პერიოდში თანამშრომელთა კვების ხარჯები, მაშინ როდესაც იგივე ტიპის დამატებითი ხარჯებისთვის კომპანიის თანამშრომლებზე გაიცა 23 175 ლარი (სამივლინებო). ამან კი გამოიწვია ქირის თანხის მნიშვნელოვანი გაზრდა და ამ ნაწილში ადგილი ჰქონდა კომპანიის ფულადი სახსრების კომპანიასთან შეუთანხმებელი მიზნობრიობით გახარჯვას, რაც პირველი მოსარჩელის ქმედების უშუალო შედეგს წარმოადგენდა.

37. საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით (იჯარის ხელშეკრულებები, სამსახურებრივი ბარათები), მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგენილია და სადავო არ გამხდარა, რომ დამსაქმებელსა და მესამე პირებს შორის იჯარის ხელშეკრულებები მოპასუხე კომპანიის შესყიდვების დეპარტამენტის მიერ მომზადდა და გაფორმდა პირველი მოსარჩელის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე.

38. დადგენილია, რომ ცალკეულ შემთხვევაში პირველი მოსარჩელის, ხოლო ცალკეულ შემთხვევაში მის დაქვემდებარებაში მყოფი დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ კომპანიის მმართველთა საბჭოს თავმჯდომარის და რეაბილიტაციის მმართველის სახელზე წარდგენილ სამსახურებრივ ბარათებში მითითებულია მესამე პირებთან გასაფორმებული ხელშეკრულების პირობები (ქირის ოდენობა) და საგანი (ქირავნობა). პირველ მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია, რომ თითოეული ხელშეკრულების გაფორმება მისი კონტროლით ხდებოდა. დადგენილია, რომ მი-

წოდებული ინფორმაციის საფუძველზე მესამე პირებთან ქირავნობის ხელშეკრულებები გაფორმდა და აღნიშნულ ხელშეკრულებებში დამატებითი მომსახურების შესახებ მითითებული არ არის. მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია, რომ იმავე პერიოდში კომპანიის მიერ თანამშრომლებზე სამივლინებო ხარჯების სახით გაცემული იქნა 23 175 ლარი.

39. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები დასკვნის გასაკეთებლად, მესამე პირებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ქირის ოდენობა აღემატებოდა თუ არა საშუალო საბაზრო ქირის ოდენობას, მით უფრო, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დადებული ხელშეკრულებები, გარდა ფართების დაქირავებისა, დამატებითი მომსახურებასაც მოიცავდა. საკმარისი მონაცემების არარსებობის გამო, შეუძლებელია ასევე დასკვნის გაკეთება იმასთან დაკავშირებით, კომპანიის მიერ ბინის დაქირავებისთვის დადგენილი ლიმიტის (ერთი ლამე 50 ლარი) და სამივლინებო თანხის (ერთი ადამიანისთვის ერთი დღისთვის 15 ლარი) ფარგლებში მოხდებოდა თუ არა მივლინებაში მყოფი თანამშრომლების საცხოვრებლით და კვებით უზრუნველყოფა, ახალი დამატებითი გადანყვეტილების მიღების გარეშე. მიუხედავად ამისა, დგინდება, რომ დამსაქმებელმა, ჰქონდა რა ნდობა პირველი მოსარჩელის (როგორც პასუხისმგებელი პირის) მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სისწორისადმი, იმ ვარაუდით, რომ მესამე პირებთან გაფორმებული ხელშეკრულებების საფუძველზე ხდებოდა მხოლოდ თანამშრომლების ბინით უზრუნველყოფა, ცალკე გასნია სამივლინებო ხარჯი. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ მიეცა შესაძლებლობა სრულყოფილი ინფორმაციის მიღების შედეგად, კონკრეტული გარემოებების შეფასების გზით, მიეღო გადანყვეტილება.

40. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ პირველმა მოსარჩელემ არ მიაწოდა რა მოპასუხეს სრული ინფორმაცია, დაარღვია შრომითი მოვალეობა. აღნიშნული დასკვნის გაკეთებამდე სასამართლომ შეაფასა ასევე მონმე გ. შ-ვის ჩვენება, რომელმაც განმარტა, რომ ის, როგორც მმართველთა საბჭოს წევრი, ინფორმირებული იყო მესამე პირებთან დასადები ქირავნობის ხელშეკრულებების პირობების თაობაზე და იწონებდა ამ პირობებს. ამასთან, მოწმის ჩვენებით, მას არ ახსოვს აღნიშნული საკითხი იქნა თუ არა მმართველთა საბჭოზე განხილული.

41. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა დადგენილი ფორმის შესაბამისად, კომპანიის ხელმძღვანელობაზე უფლებამოსილი პირის სახელზე წარდგენილი სამსახურებრივი ბარათები, სადაც დამატებითი მომსახურების შესახებ მითითებული არ არის და მოწმის ჩვენება, რომელიც განმარტავს,

რომ ის პიროვნულად დამატებითი მომსახურების შესახებ ინფორმირებული იყო. ამ პირობებში, სასამართლომ მოწმის ჩვენება არ მიიჩნია საკმარის მტკიცებულებად იმ გარემოების გასაქარწყლებლად, რომ პირველმა მოსარჩელემ კომპანიის სახელით გადანყვევტილების მიმღებ პირებს სრულყოფილი ინფორმაცია მიაწოდა.

42. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის შეფასებით, მოპასუხე დამსაქმებელმა უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სარჩელის განმაპირობებელი გარემოებების უტყუარობის გაქარწყლება. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დგინდება, რომ მოსარჩელეების მხრიდან, „ქ-ს-ის“ ელექტროგადამცემი ხაზის მშენებლობის პროცესში, ხელშეკრულებების დადებისას, შემდეგ კი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების კონტრაქტორების მხრიდან შესრულების კონტროლი არასათანადოდ იქნა განხორციელებული. აღნიშნულით დამსაქმებელს კონტრაქტორების მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების სათანადო შესრულების შემოწმების და შესაბამისი წინაპირობების არსებობისას პირგასამტეხლოს მოთხოვნის შესაძლებლობა დაუკარგა. პირველი მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის დარღვევად იქნა მიჩნეული ასევე მის მიერ ახალციხესა და ბათუმში თანამშრომლებისთვის ბინების დაქირავების პროცესში დამსაქმებლისთვის არასრული ინფორმაციის მიწოდება. როგორც საქმის მასალებითაა დადგენილი მოსარჩელები წარმოადგენდნენ კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელ პირებს. შესაბამისად, სავარაუდოა, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელების და მათ მიერ მიწოდებული ინფორმაციის სისწორის მიმართ განსაკუთრებული ნდობა გააჩნდა. დადგენილია, რომ მოსარჩელების სამსახურებრივ მოვალეობას წარმოადგენდა კონტრაქტორებთან ხელშეკრულებების გაფორმების და ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებების შესრულების კონტროლის პროცესში დამსაქმებლის ინტერესების დაცვა. სასამართლოს მიერ დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელების მიერ შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების შედეგად, მოპასუხეს წაერთვა შესაძლებლობა სათანადო და ინფორმირებული დასკვნა გაეკეთებინა კონტრაქტორების მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით. იმ შემთხვევაში კი, თუ გამოიკვეთებოდა კონტრაქტორების მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება, გამოეყენებინა ხელშეკრულებით და კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი დაცვის მექანიზმები. მართალია, ამ ეტაპზე შეუძლებელია იმის დადგენა, მოსარჩელების ქმედების შედეგად მოპასუხეს ზიანი მიაღდა თუ არა, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს აზრით, აღნიშნული ქმედებები ზიანის

მიყენების მაღალი რისკის შემცველი იყო, რის გამოც, მოსარჩელების ქმედება შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევად შეფასდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი მოვალეობების დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით, დასაქმებულების მიმართ ნდობის დაკარგვის გამო, დამსაქმებლის მიერ მათთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა მართლზომიერად იქნა მიჩნეული.

43. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება აპელანტებმა (მოპასუხეები) გაასაჩივრეს საკასაციო საჩივრით. კასატორებმა მოითხოვეს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის მოთხოვნების დაკმაყოფილება.

44. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

45. კასატორების მოსაზრებით, სააპელაციო პალატის მიერ არ არის ნამსჯელი, რა სახის ზიანი მიადგა დამსაქმებელს იმ ქმედებების შედეგად, რასაც დამსაქმებელი ედავებოდა დასაქმებულებს. დამსაქმებელი მიუთითებდა ოთხ მომსახურების ხელშეკრულებაზე, თუკი შემსრულებელთა მხრიდან ადგილი ჰქონდა ამ ხელშეკრულებებით ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას, აღნიშნული დამსაქმებელს წარმოუშობდა სარჩელის აღძვრის უფლებას კონტრაქტორთა მიმართ. დავის წარმონეებისა და მისი წარმატებით დასრულების შემთხვევაში კი, დამსაქმებელს შეეძლო რეგრესის წესით მოეთხოვა დასაქმებულებისათვის ზიანის ანაზღაურება. კასატორებისთვის გაუგებარია, თუ რატომ მივიდა სააპელაციო სასამართლო იმ მსჯელობამდე, რომ მოპასუხემ დაკარგა შესაძლებლობა მოეთხოვა კონტრაქტორებისთვის პირგასამტეხლოს გადახდა, მაშინ როდესაც დარღვევის რეალურად არსებობის შემთხვევაშიც კი, მოპასუხის მოთხოვნა არ იქნებოდა ხანდაზმული.

46. კასატორთა მოსაზრებით, არასწორია სასამართლოს მჯელობა მივლინების პერიოდში საყოფაცხოვრებო ხარჯების თითქოსდა კომპანიასთან შეუთანხმებელ გაზრდასთან დაკავშირებით, მაშინ როცა თავად სასამართლო გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში (გადაწყვეტილების მე-18 გვერდი) უთითებს: „მართალია, ამ ეტაპზე შეუძლებელია იმის დადგენა, მოსარჩელების ქმედების შედეგად მოპასუხეს ზიანი მიადგა თუ არა, თუმცა, სასამართლოს აზრით, აღნიშნული ქმედებები ზიანის მიყენების მაღალი რისკის შემცველი იყო“. საკასაციო საჩივარში მითითებულია, რომ პირველი მოსარჩელის ფუნქცია-მოვალეობებში არ შედიოდა მესამე პირებთან ქირავნობის ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრა და ხელშეკრულების გაფორმება. გაუგებარია რაზე დაყრდნობით მიიჩნია სასამართლომ აღნიშნული მოქმედება „ზიანის მიყენების მაღალი რისკის შემცველად“ და პირის გათავისუფლების კანონიერ საფუძვლად.

47. კასატორებმა აღნიშნეს, რომ დამსაქმებელმა თავისი წილი მტკი-

ცების ტვირთის ფარგლებში, აუდიტის დასკვნის გარდა, კონკრეტულად, რა მოვალეობები დაარღვია დასაქმებულმა და რაში გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება, დასაბუთება ვერ წარმოადგინა. გასაჩივრებულ გადანაწევტილებაში არ არის მსჯელობა მოსარჩელის მხრიდან წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე, ახსნა-განმარტებებზე და მოწმის გამოკითხვის დროს მიღებულ განმარტებებზე. ამასთან, მოსარჩელეთა მხრიდან რაიმე ტიპის გადაცდომა რეალურად ჩადენილიც რომ ყოფილიყო, სასამართლოს უნდა ემსჯელა, თუ რატომ იქნებოდა მათი განთავისუფლება პროპორციული სახდელი და არა მაგალითად უფრო მსუბუქი სანქცია, თუნდაც შენიშვნა, საყვედური.

სამოტივაციო ნაწილი:

48. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 10 მარტის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 18 მაისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველით.

49. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ, პირველი მოსარჩელის მოთხოვნის – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობისა და მეორე მოსარჩელის მოთხოვნის – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, ხოლო მოსარჩელეთა უფლებრივი რესტიტუციის ნაწილში კი უკან უნდა დაუბრუნდეს განსახილველად იმავე სააპელაციო სასამართლოს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

50. 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, მატერიალურ-სამარ-

თლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

51. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია და საკასაციო საჩივრებით დასაშვები, დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია წამოყენებული არ არის, რომ:

52. 2015 წლის 06 ივლისს მოპასუხესა და პირველ მოსარჩელეს შორის დაიდო უფადო შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც პირველი მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა პროექტების ნებართვების და სახელმწიფო ქონების მართვის დეპარტამენტის უფროსის პოზიციაზე. 2018 წლის 03 მარტის ბრძანებით კი, ცვლილება შევიდა შრომით ხელშეკრულებაში და პირველი მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება 6019 ლარით განისაზღვრა, ყოველთვიურად. 2018 წლის 06 ნოემბრის ბრძანებით პირველი მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე და მისი შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება 6019 ლარით განისაზღვრა. მოპასუხის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანებით პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძველად დაედო მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2019 წლის 26 მარტს მომზადებულ ანგარიშში მოყვანილი ფაქტები (იხ., ამ განჩინების პ.9).

53. 2018 წლის 06 ნოემბერს მოპასუხესა და მეორე მოსარჩელეს შორის დაიდო ვადიანი შრომის ხელშეკრულება (2019 წლის 17 ოქტომბრის ჩათვლით), რომლითაც მეორე მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დაინიშნა პროექტების ნებართვების და სახელმწიფო ქონების მართვის დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. მეორე მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება 2500 ლარით განისაზღვრა. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანებით მეორე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მეორე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძველად დაედო მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2019 წლის 26 მარტს მომზადებულ ანგარიშში მოყვანილი ფაქტები (იხ., ამ განჩინების პ.9).

54. განსახილველ დავაში, მოსარჩელების მიერ სადავოდაა გამხდარი მათ მიერ შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი. დამსაქმებლის განმარტებით, მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებას საფუძველად დაედო მოპასუხე კომპანიის მმართველთა საბჭოს წევრის ზ. ა-ის 2019 წლის 01 მაისის მოხსენებითი ბარათი, რომელსაც თავის მხრივ საფუძველად დაედო კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის კონტრაქტების შედგენისა და მონიტორინგის სფეროს აუდიტის 2019 წლის 26 მარ-

ტის ანგარიში. აღნიშნულ ანგარიშში მითითებულია იმ დარღვევების შესახებ, რომლებიც გახდა მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. მოსარჩელები არ ეთანხმებიან დამსაქმებლის განმარტებას მოსარჩელების მიერ შრომითი მოვალეობების უხეშად დარღვევის შესახებ: პირველი მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ საკითხის შესწავლის პროცესში, წარდგენილი სამსახურებრივი ბარათით პასუხი გაცა აუდიტის ანგარიშში დასმულ საკითხებს, შესაბამისად, მის მიერ შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია და მოპასუხის გადანაცვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, უკანონოა. მეორე მოსარჩელეც მიიჩნევს, რომ მის მიერ შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია და მოპასუხის გადანაცვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, უკანონოა (იხ. ამ განჩინების პ.5).

55. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონშებს გადანაცვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო პალატის შეფასების საგანი იქნება კასატორების შედავებების საფუძვლიანობა, კერძოდ, კასატორების მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება ემყარება კანონდარღვევას, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი მატერიალური და პროცესუალური ნორმების დარღვევით;

56. 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.

57. განსახილველი დავის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს მიერ შეფასების საგანს წარმოადგენს მოსარჩელებისათვის სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნის წინაპირობების არსებობა. 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 საფუძვე-

ლი – 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 შემავალი ფაქტების დადასტურების ტვირთი (მტკიცების ტვირთი).

58. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულებაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა, რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი ნაწინამძღვრის (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას.

59. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქმის განმხილველი სასამართლო შეზღუდულია მხოლოდ მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით, რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეთა შორის და ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს. მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის შეფასება შედის სასამართლოს კომპეტენციაში, თუმცა საქმეზე გადანყევითლება მიღებულ უნდა იქნეს შეჯიბრებითობის პრინციპის სრულად რეალიზაციის პირობებში.

60. სადავო ურთიერთობის სამართლებრივი შეფასება სასამართლოს ვალდებულებაა, მიუხედავად იმისა, ედავებიან თუ არა ამ შეფასებას მხარეები. ეს იმას ნიშნავს, რომ არც სააპელაციო და არც საკასაციო სასამართლო არაა შებოჭილი სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივარში მი-

თითებული კანონის დარღვევებით და ისინი ამონეშებენ გადაწყვეტილებას მატერიალურსამართლებრივი ნორმების სწორად გამოყენების თვალსაზრისით. თუ ასეთი შემთხვევების შედეგად სასამართლო იმ დასკვნას გამოიტანს, რომ საჩივრის მოთხოვნა გადაწყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს, მაგრამ არა საჩივარში მითითებული, არამედ მატერიალურსამართლებრივი ნორმის (კანონის) სხვა დარღვევის გამო, სასამართლომ უნდა გამოიტანოს შესაბამისი გადაწყვეტილება. იმ შემთხვევაში კი, თუ არასწორი სამართლებრივი შეფასების შედეგად, ანუ კანონის (სსსკ-ის 393.2 მუხლის) დარღვევით მიღებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება შესაძლებელია სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, თავისი განჩინებით ძალაში დატოვოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ან ამ გადაწყვეტილების შეცვლით მიიღოს ახალი გადაწყვეტილება (სსსკ-ის 386-ე მუხლი).

61. ასეთივე შესაძლებლობითაა აღჭურვილი საკასაციო სასამართლოც, კერძოდ, 411-ე მუხლის მიხედვით საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები, ხოლო 412-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა.

62. საკასაციო სასამართლო ეთანხმება პრინციპს, რომ მოთხოვნის საფუძვლის განსაზღვრა სასამართლოს პრეროგატივაა და მხარის მიერ სარჩელის დამფუძნებელ ნორმად კანონის ამა თუ იმ დანაწესის მითითება არ არის გადაწყვეტილების მიღების პროცესში სასამართლოსათვის ხელისშემშლელი, ამგვარი მიდგომა გამომდინარეობს სამართალში დამკვიდრებული პრინციპიდან: „*jura novit curia*“ (სასამართლომ იცის კანონი).

63. საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ-ი) მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (წინამდებარე განჩინებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დავის წარმოშობის პერიოდში მოქმედი რედაქციით), შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

64. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერ-

თობის ის სახელმძღვანელო პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან განასხვავებს. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული (სშკ-ის მე-3 მუხლი), ამასთან, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა) (იხ. სუსგ №ას-934-2018, 05.06.2020წ.; №ას-1432-1352-2017, 16.03.2018წ.; №ას-1132-1088-2016, 17.02.2017წ.).

65. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობის სწორი სამართლებრივი რეგულაცია წარმოადგენს შრომის უფლების დაცვის გარანტს. შესაბამისად, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უფლებათა წონასწორობას ემსახურება შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების თუ შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონისმიერ რეგულირებას აქვს შემაკავებელი ეფექტი, რომელიც ამ ურთიერთობის მონაწილეებს იცავს თვითნებობისა და სოციალური უსამართლობისაგან.

66. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

67. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქ-

მიანობის ესა თუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაცვას მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არა მარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ (იხ., საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის გადაწყვეტილება საქმეზე გადაწყვეტილება საქმეზე №2/2-389).

68. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

69. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელებს სურთ, კერძოდ, სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის და უფლებრივი რესტიტუციის მოთხოვნა სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

70. საკასაციო პალატა კასატორების საკასაციო საჩივრის ფარგლებში თავდაპირველად შეამოწმებს მოსარჩელებთან მოპასუხის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას, რაც შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძა-

ნებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (მდრ: სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ; სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.). სასამართლო ზედამხედველობის ფარგლებში ყოველთვის უნდა შეფასდეს ის სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, რომლებზე დაყრდნობითაც განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების, თანაზომიერების საკითხი (მდრ: სუსგ №ას-887-854-2016, 08.02.2016წ.).

71. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულები სამუშაოდან გათავისუფლდნენ სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) საფუძველზე.

72. იმ ვითარებაში, როდესაც სადავო სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებების კანონიერება, გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურება, რაც დავის გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანი ფაქტორივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილებაში მდგომარეობს.

73. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვასა და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო მეორე მხარეს სანაწილმდეგოს 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, შრომითისამართლებრივი 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.).

74. ზემოთქმულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს დასაქმებულების (მოსარჩევეები) მიერ, მათზე ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანსკით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩევეების სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.

75. საქმეზე დადგენილია, რომ მოსარჩევეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო, მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ 2019 წლის 26 მარტს მომზადებულ ანგარიშში მოყვანილი ფაქტები, კერძოდ, დადგენილია, რომ „ქ-ს-ის“ ელექტროგადამცემი ხაზის მშენებარე მონაკვეთზე ხე-მცენარეების გაჩეხვასთან დაკავშირებით მოპასუხე დაწესებულების (დამსაქმებელი) მიერ გაფორმდა ოთხი ხელშეკრულება: 2017 წლის 03 ოქტომბერს №60-7-117-2118 ხელშეკრულება ი.მ. გ.ხ-თან; 2017 წლის 04 ოქტომბერს №60-7-117-2129 ხელშეკრულება შპს „ოთხმასთან“; №60-7-117-2128 ხელშეკრულება შპს „ს-თან“; 2017 წლის 27 დეკემბერს №60-7-217-3025 ხელშეკრულება ი.მ. გ. ხ-თან.

76. მოპასუხეს და კონტრაქტორებს შორის 2017 წლის 03 და 04 ოქტომბერს დადებული სამი ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენდა 500 კილოვატაიანი „ქ-ს-ის“ ელექტროგადამცემი ხაზის მონაკვეთის (133-163 მალეების ფარგლებში) დაცვის ბუფერულ ზონაში მოხვედრილი ხე-მცენარეების გაჩეხვის და მოჭრილი ხე-ტყის დასაწყობების ადგილამდე ტრანსპორტირებით მომსახურება.

77. ხელშეკრულებების საფუძველზე სამუშაოს შესრულება, შესრუ-

ლებული სამუშაოს შემოწმება და ანაზღაურება ხორციელდებოდა შემდეგი პროცედურით: შემსრულებელი ხე-მცენარეების გაჩეხვის სამუშაოებს ასრულებდა კომპეტენტური ორგანოს მიერ გაცემული ხე-ტყის გაჩეხვის ნებართვის შესაბამისად, რომელშიც მითითებული იყო გასაჩეხი ხე-მცენარეების რაოდენობა, სახეობა და მიწის ნაკვეთის საკადასტრო კოდი; შესრულებული სამუშაოს მოცულობასთან დაკავშირებით დგებოდა დათვალიერების აქტი, რომლის საფუძველზეც მეორე მოსარჩელე სამსახურებრივ ბარათს წარუდგენდა შესყიდვების დეპარტამენტს, რის შემდეგაც, დგებოდა მიღება-ჩაბარების აქტი და მოპასუხე მიმწოდებელს შესრულებული სამუშაოს ღირებულებას უნაზღაურებდა. 2017 წლის 03 ოქტომბრის №60-7-117-2118 ხელშეკრულების საფუძველზე ი.მ. გ. ხ-მა პირველ ეტაპზე განახორციელა 608,7მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო, მეორე ეტაპზე – 687,24მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო. 2017 წლის 04 ოქტომბრის №60-7-117-2129 ხელშეკრულების საფუძველზე შპს „ო. ძ-მ“ პირველ ეტაპზე განახორციელა 583,3მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო, მეორე ეტაპზე – 1073,52მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო. 2017 წლის 04 ოქტომბრის №60-7-117-2128 ხელშეკრულების საფუძველზე შპს „ს-ამ“ პირველ ეტაპზე განახორციელა 621,4მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო, მეორე ეტაპზე – 875,31მ³ ხე-მცენარის მოჭრის და ბუფერს გარეთ გატანის სამუშაო.

78. ამ გადაწყვეტილების პპ: 12-16-ით დადგენილია, რომ პირველ მოსარჩელეს ეკავა პროექტების ნებართვებისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია, ხოლო მეორე მოსარჩელეს – ამავე დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსის პოზიცია. პროექტების ნებართვებისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის დებულების მე-2 მუხლის თანახმად, დეპარტამენტის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენდა „ელექტროგადამცემ ქსელებთან, მათ შორის, მაღალი/საშუალო ძაბვის საჰაერო ხაზებთან და ქვესადგურებთან დაკავშირებით მიმდინარე/დაგეგმილი სარეაბილიტაციო სამუშაოების და მშენებლობის პროექტების ნებართვების მიღების ორგანიზება და უზრუნველყოფა, სანებართვო პირობების განხორციელების/შესრულების პროცესის მონიტორინგი“. დეპარტამენტის დებულების 3.1.12 პუნქტის მიხედვით „სანებართვო საკითხებთან დაკავშირებით (როგორიცაა მშენებლობის ნებართვა, გარემოზე ზემოქმედების ნებართვა, სახელმწიფო ტყის ფონდში და მის გარეთ განაკაფის წარმოების ნებართვა და ა.შ.) შესაბამის სამინისტროებთან და სხვადასხვა სახის ნებართვის გამცემი უწყებების წარმომადგენლებთან მჭიდრო თანამშრომლობა. დეპარტამენტის დებულების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დანაყოფის საქმიანობის ხელმძღვა-

ნელობას, კოორდინაციას და მისი საქმიანობის წარმართვას ახორციელებს დეპარტამენტის უფროსი. გარდა ამისა, პირველი მოსარჩელის როგორც დეპარტამენტის უფროსის, სამუშაო აღწერის (თანამდებობრივი ინსტრუქციის) მე-5 მუხლის თანახმად, მის პასუხისმგებლობას წარმოადგენდა: დეპარტამენტის საქმიანობის კოორდინაცია, მართვა და ხელმძღვანელობა (5.1. პუნქტი); თანამშრომლებზე შემოსული კორესპონდენციის განაწილება, მათ საფუძველზე დავალებებისა და მითითებების გაცემა და მათი შესრულების კონტროლი (5.4. პუნქტი).

79. პროექტების ნებართვებისა და ქონების მართვის დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსის სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, მის პასუხისმგებლობას წარმოადგენდა მიღებული ნებართვის პირობების შესრულების მონიტორინგი და ანგარიშის წარდგენა ზემდგომი ხელმძღვანელობისთვის (5.5. პუნქტი). სამსახურის გამართული მუშაობა (5.13. პუნქტი).

80. საქმეზე დადგენილია, რომ მეორე მოსარჩელის მიერ შედგენილ სამსახურებრივ ბარათებში ხე-ტყის დასაწყობების ადგილამდე ტრანსპორტირების შეუძლებლობის მიზეზად მითითებულია მხოლოდ რელიეფური პირობები. სამსახურებრივ ბარათებში არ არის მითითებული, რომ კლიმატურმა პირობებმა, არსებული რელიეფის გათვალისწინებით, კონტრაქტორების მიერ ვალდებულების ამ ნაწილის შესრულება შეუძლებელი გახადა. გამომდინარე იქიდან, რომ სამუშაოები შემოდგომის ბოლოს მიმდინარეობდა, ასეთი დაშვების გაკეთება შესაძლებელია, თუმცა სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მასალებით ირკვევა, რომ მეოთხე ხელშეკრულების ფარგლებში, 2018 წლის 09 იანვარს, კონტრაქტორის მიერ გამოზიდული იქნა 77,29 მ³ ხე-მცენარე.

81. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ წარმოშობენ იმგვარი დასკვნის გაკეთების საფუძველს, რომ დასაქმებულმა მოსარჩელეებმა უხეშად დაარღვიეს მათზე დაკისრებული შრომითი მოვალეობები, კერძოდ, საკასაციო პალატა მიუთითებს წინამდებარე გადაწყვეტილების პ.32-ზე, სადაც სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ „აღნიშნულ ეტაპზე შეუძლებელია ერთმნიშვნელოვანი დასკვნის გაკეთება, კონკრეტული ხელშეკრულების საფუძველზე, კონკრეტული რელიეფის და კლიმატური პირობების გათვალისწინებით, შესაძლებელი იყო თუ არა მოჭრილი ხე-მცენარეების გამოზიდვა. ამასთან, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სწორად გაიზიარა მოპასუხე მხარის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩეელების მიერ კონტრაქტორებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებით განსაზღვრული წესის შესაბამისად, სათანადო გულმოდგინებით არ იქნა გამოკვლეული და

შეფასებული ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, იყო თუ არა შესაძლებელი მოჭრილი ხე-მცენარეების გამოზიდვა, რაც მათ მიერ შრომითი მოვალებების დარღვევად უნდა ჩაითვალოს. შედეგად, დამსაქმებელს წაერთვა შესაძლებლობა კონკრეტული ვითარების გათვალისწინებით მიეღო ინფორმირებული გადაწყვეტილება კონტრაქტორებთან დადებული ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის და ვალდებულების შესრულების გადავადებასთან დაკავშირებით.

82. სააპელაციო სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ მოპასუხის შიდა აუდიტის მიერ მომზადებულ ანგარიშში, რომელიც საფუძვლად დაედო მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტას, მოცემულია რეკომენდაცია სატყეო სამსახურის მიერ სპეციალური ჭრების განხორციელების შედეგად, რელიეფური პირობების გამო, გამოუზიდავი ხე-მცენარეებისთვის, საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 20 აგვისტოს №242 დადგენილებით დამტკიცებული „ტყით სარგებლობის წესის“ შესაბამისად, საკომპენსაციო თანხის გადახდის მიზნით პროცედურის მაქსიმალურად დროულად დაწყების თაობაზე (არ ეხება „ქ-ს-ის“ მონაკვეთს). მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელების დაქვემდებარებაში არსებული სტრუქტურული დანაყოფის მიერ საკომპენსაციო თანხის გადახდის მიზნით ნორმატიული აქტით გათვალისწინებული პროცედურა არ იქნა გონივრულ ვადაში დაწყებული. მოგვიანებით გამოიჩინა, რომ მოჭრილი ხე-მცენარეების ნაწილის გამოზიდვა და ამ გზით საკომპენსაციო თანხის შემცირება შესაძლებელი იყო, თუმცა, დათვალიერების შედეგად ხე-მცენარეების უმეტესი ნაწილი ადგილზე არ აღმოჩნდა. აღნიშნულ ნაწილში მოსარჩელების მიერ შრომითი მოვალებების შესაძლო დარღვევა გამოყენებულ დისციპლინურ სახედელს საფუძვლად არ დადებია. მათ შორის, მოპასუხის მიერ მოყვანილი ფაქტები გამოვლენილი იქნა მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ. გარდა ამისა, არ იქნა კონკრეტულად მითითებული სამუშაოების დასრულებიდან საკომპენსაციო თანხის გადახდის პროცედურის დაწყების მიზნით, რა ვადა მიიჩნეოდა გონივრულად და კონკრეტულ შემთხვევებში, რა ვადაში უნდა დაენეო სატყეო სამსახურს აღნიშნული პროცედურები.

83. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ დადგენილი გარემოებები, კერძოდ, გარემოებები, რომლებიც დაკავშირებულია კონტრაქტორების მიერ 2017 წლის 03-04 ოქტომბრის ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობასთან ან არაჯეროვან შესრულებასთან, შესაძლებელია განხილული იქნეს სხვა სამართლებრივი ურთიერთობების ფარგლებში კრედიტორის პირველადი თუ მეორადი ინტერესის დაკმაყოფილების საფუძვლებად და განსახილველ დავაში ვერ მიიჩნევა მოსარჩელების შრომითი მოვალაუბების უხემ დარ-

ლევყად, შესაბამისად, გასაზიარებელი კასატორების მიერ წინამდებარე გადანყვეტილების 3.45-ში მითითებული საკასაციო პრეტენზია.

84. საქმეზე დადგენილია, რომ პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მოპასუხის ბრძანებას, საფუძვლად დაედო ასევე შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ანგარიშში მოცემული ინფორმაცია ახალციხესა და ბათუმში პროექტების ნებართვების დეპარტამენტის თანამშრომლებისთვის ბინების დაქირავებისას პირველი მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევის თაობაზე, კერძოდ, ანგარიშის თანახმად, პირველი მოსარჩელის მიერ მიწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, მოპასუხეს და გამქირავებლებს შორის დადებული ხელშეკრულებებით განსაზღვრული ქირის თანხა გაცილებით აღემატება ბაზარზე არსებულ საშუალო ფასებს. ამასთან, კომპანიის მიერ ერთი თანამშრომლის ღამისთევისთვის გადახდილი თანხა მეტია დამსაქმებლის 2016 წლის 15 მარტის № 131 შიდა ბრძანებით განსაზღვრულ თანხაზე, რაც ერთი ღამისთვის ერთ პიროვნებაზე 50 ლარს შეადგენს. აღნიშნულთან დაკავშირებით პირველმა მოსარჩელემ თავის 2019 წლის 22 აპრილის სამსახურებრივ ბარათში მიუთითა, რომ იმ შემთხვევაში თუ ფართების იჯარის ღირებულება დათვლილი იქნება პროექტის დაწყებიდან და დაჯამებული თანხა გადანაწილება პროექტის მიმდინარეობის მთლიან პერიოდზე თითოეული ადამიანისთვის, გამოჩნდება, რომ ერთ თანამშრომელზე განეული ხარჯი არ აღემატება კომპანიის მიერ დადგენილ ლიმიტს. პირველი მოსარჩელის განმარტებით, საცხოვრებელი სახლების იჯარის ხელშეკრულებების გაფორმებაზე გადანყვეტილება მიღებული იქნა მმართველთა საბჭოს თავმჯდომარის მიერ თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში. მოპასუხე მხარის მითითებით, პირველი მოსარჩელის მოთხოვნითა და ინიციატივით გაფორმებული იჯარის ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ქირის თანხა თითოეულ თანამშრომლებზე გაანგარიშებით, საგრძნობლად აღემატება კომპანიის მიერ განსაზღვრულ თითოეული თანამშრომლის ღამისთევისთვის გასანევი ხარჯის მაქსიმალურ ლიმიტს. გარდა ამისა, პირველი მოსარჩელის მიერ, თვითნებურად, ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე, ქირის თანხაში შეყვანილი იქნა დამატებითი მომსახურების, კერძოდ, საკვების ყიდვა/მომზადების, დალაგების და თანამშრომელთა პირადი მომსახურების ღირებულება. ქირის თანხაში შედიოდა მივლინების პერიოდში თანამშრომელთა კვების ხარჯები, მაშინ როდესაც იგივე ტიპის დამატებითი ხარჯებისთვის კომპანიის თანამშრომლებზე გაიცა 23 175 ლარი (სამივლინებო). ამან კი გამოიწვია ქირის თანხის მნიშვნელოვანი გაზრდა და ამ ნაწილში ადგილი ჰქონდა კომპანიის ფულადი სახსრების კომპანიასთან შეუთანხმებელი მიზნობრიობით გახარჯვას, რაც პირველი მოსარჩელის ქმედების უშუალო შედეგს წარმოადგენდა. საქმეში წარმოდ-

გენილი წერილობითი მტკიცებულებებით (იჯარის ხელშეკრულებები, სამსახურებრივი ბარათები), მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგენილია და სადავო არ გამხდარა, რომ დამსაქმებელსა და მესამე პირებს შორის იჯარის ხელშეკრულებები მოპასუხე კომპანიის შესყიდვების დეპარტამენტის მიერ მომზადდა და გაფორმდა პირველი მოსარჩელის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე. დადგენილია, რომ ცალკეულ შემთხვევაში პირველი მოსარჩელის, ხოლო ცალკეულ შემთხვევაში მის დაქვემდებარებაში მყოფი დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ კომპანიის მმართველთა საბჭოს თავმჯდომარის და რეაბილიტაციის მმართველის სახელზე წარდგენილ სამსახურებრივ ბარათებში მითითებულია მესამე პირებთან გასაფორმებელი ხელშეკრულების პირობები (ქირის ოდენობა) და საგანი (ქირავნობა). პირველ მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია, რომ თითოეული ხელშეკრულების გაფორმება მისი კონტროლით ხდებოდა. დადგენილია, რომ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე მესამე პირებთან ქირავნობის ხელშეკრულებები გაფორმდა და აღნიშნულ ხელშეკრულებებში დამატებითი მომსახურების შესახებ მითითებული არ არის. მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია, რომ იმავე პერიოდში კომპანიის მიერ თანამშრომლებზე სამივლინებო ხარჯების სახით გაცემული იქნა 23 175 ლარი. (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების პ.36-38).

85. ამ საკითხთან მიმართებით, საკასაციო პალატა ყურდღებას მიაქცევს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების პპ. 4.45 და 4.49-ში მითითებულ დასკვნებს, კერძოდ, საპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები დასკვნის გასაკეთებლად, ქირის ოდენობა აღემატებოდა თუ არა საშუალო საბაზრო ქირის ოდენობას, მით უფრო, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დადებული ხელშეკრულებები, გარდა ფართების დაქირავებისა, დამატებით მომსახურებასაც მოიცავდა. საკმარისი მონაცემების არარსებობის გამო, შეუძლებელია ასევე დასკვნის გაკეთება იმასთან დაკავშირებით, კომპანიის მიერ ბინის დაქირავებისთვის დადგენილი ლიმიტის (ერთი ლამე 50 ლარი) და სამივლინებო თანხის (ერთი ადამიანისთვის ერთი დღისთვის 15 ლარი) ფარგლებში მოხდებოდა თუ არა მივლინებაში მყოფი თანამშრომლების საცხოვრებლით და კვებით უზრუნველყოფა, ახალი დამატებითი გადაწყვეტილების მიღების გარეშე. მართალია, ამ ეტაპზე შეუძლებელია იმის დადგენა, მოსარჩელების ქმედების შედეგად მოპასუხეს ზიანი მიაღდა თუ არა, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს აზრით, აღნიშნული ქმედებები ზიანის მიყენების მაღალი რისკის შემცველი იყო, რის გამოც, მოსარჩელების ქმედება შრომითი მოვალეობების უხეშ დარღვევად შეფასდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი მოვალეობების დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით, დასაქმებულების

მიმართ ნდობის დაკარგვის გამო, დამსაქმებლის მიერ მათთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა მართლზომიერად იქნა მიჩნეული. (იხ. წინამდებარე გადანწყვეტილების პ.39; 41).

86. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ როგორც წინამდებარე გადანწყვეტილების პ.73-ში აღინიშნა, შრომით სამართლებრივ დავებზე დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის („Good Reason“) არსებობის მტკიცების ტვირთი, დამსაქმებელს ეკისრება.

87. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატას მაინცია, რომ პირველმა მოსარჩელემ ამ ნაწილში წარმოადგინა დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (იხ. წინამდებარე გადანწყვეტილების პ.46), შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები, რომელიც მითითებულია ამ გადანწყვეტილების პ. 10; პ. 42-ში, გასაზიარებელი არაა და შრომითი მოვალეობების დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის მართლზომიერად მიჩნევას, საფუძვლად ვერ დაედება (იხ. სუსგ №ას-1114-2022, 23 დეკემბერი, 2022 წელი).

88. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადანწყვეტილებაში განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში პრინციპი – „Ultima Ratio“, ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზნუშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (იხ. სუსგ-ები: №ას-1101-2022, 17 ნოემბერი, 2022; №ას-1350-2019, 27.11.2019წ; №ას-368-2019, 31.07.2019წ., პ.23; №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.). შესაბამისად, გასაზიარებელია კასატორების მიერ წინამდებარე გადანწყვეტილების პ.47-ში მითითებული საკასაციო პრეტენზია.

89. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს საქართველოს

უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ სასამართლო პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც, მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ: სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება არ წარმოადგენს. შესაძლოა, ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელ ორგანიზაციათა შინაგანანდების მიხედვით დამსაქმებელი შეუზღუდავი იყოს არათანმიმდევრული პრინციპით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების უფლებაში, თუმცა, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასა და საკადრო პოლიტიკის განხორციელებასთან დაკავშირებული საქმიანობის უფლებამოსილებისა, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად (იხ. სუსგ-ები: №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი). საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლება ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელია (იხ., სუსგ-ები №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-1028-970-2015, 03 თებერვალი, 2016 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი).

90. ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანებათა ბათილად ცნობის ნაწილში, კასატორებმა დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია წარმოადგინეს. შესაბამისად, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დადასტურება, რომ მოსარჩელების მიერ ადგილი ჰქონდა ვალდებულების იმგვარ უხეშ დარღვევას, რაც უპირობოდ წარმოადგენდა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

91. სსსკ-ის 393-ე მუხლის 1-ლი და მე-3 ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვი-

თონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები.

92. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ლ. ლ-ძესთან და თ. დ-ნთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 2019 წლის 02 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები

93. ხოლო იმის გათვალისწინებით, რომ სააპელაციო ინსტანციის სასამართლომ კანონიერად მიიჩნია მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანებები, ამიტომაც საერთოდ არ იმსჯელა უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულების (მოსარჩელები) უფლებრივი რესტიტუციის საკითხზე, ხოლო აღნიშნული კი მოითხოვს საქმეში არსებული მტკიცებულებების ერთობლივად შეფასების საფუძველზე გარემოებების კვლევასა და დადგენას, რის სამართლებრივ შესაძლებლობასაც საკასაციო პალატა სსსკ-ის 412-ე მუხლის თანახმად, მოკლებულია, შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა უფლებრივი რესტიტუციის განსაზღვრად საქმე უნდა დაუბრუნდეს იმავე სააპელაციო სასამართლოს ხელახლა განსახილველად.

94. საპროცესო ხარჯი: სსკ-ის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 411-ე, 412-ე მუხლებით, 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ლ. ლ-ძისა და თ. დ-ნის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 19 დეკემბრის განჩინება;

3. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს.ს.ე-მის“ 2019 წლის 02 მაისის №04/კ-პ ბრძანება ელექტროსისტემის საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტის უფროსის მოადგილესთან ლ. ლ-ძესთან და ელექტროსისტემის პროექტების ნებართვების დეპარტამენტის სატყეო სამსახურის უფროსთან თ. დ-ნთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

5. ლ. ლ-ძისა და თ. დ-ნის უფლებრივი რესტიტუციის ნაწილში საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სააპელაციო სასამართლოს

6. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

პალატის უხეში დარღვევა

გადანაშაულებლობა საქართველოს სახელმწიფო

№ას-322-2023

26 მარტი 2025 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. გ. ჭ-ამ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის მიმართ, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მისი მოპასუხე სამინისტროდან დათხოვნის შესახებ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2021 წლის 29 ივნისის MIA 5 21 01643283

ბრძანების ბათილად ცნობის, მძღოლის თანამდებობაზე აღდგენის, 2021 წლის 5 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 1100 ლარის (დაუბეგრავი) ანაზღაურებისა და განაცდურ ხელფასზე 0.07%-ის ოდენობით დაყოვნების პირგასამტეხლოს ყოველდღიურად გადახდის დაკისრების მოთხოვნებით (სასარჩელო მოთხოვნები დაზუსტდა 10.05.2022 წლის სასამართლო სხდომაზე).

სარჩელის საფუძვლები:

2.1. მოსარჩელე გ. ჭ-ა 2009 წლიდან დასაქმებული იყო საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საქვეუნცებო დაწესებულების – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის დეპარტამენტში მძღოლის პოზიციაზე, 2021 წლის 10 ივნისიდან დანიშნული იყო საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სანაპირო დაცვის დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოში მძღოლის პოზიციაზე. მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობები სრულდებოდა მაღალ დონეზე, კვალიფიციურად და კეთილსინდისიერად, რასაც ადასტურებს სამსახურის მიერ გამოყენებული არაერთი წახალისების ფორმა, და ის ფაქტი, რომ მის მიმართ არასდროს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა.

2.2. საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2021 წლის 29 ივნისის ბრძანებით, დისციპლინური გადაცდომის საფუძველზე, მოსარჩელეს შეუწყდა საქართველოს სასაზღვრო პოლიციასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ვადაზე ადრე და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2021 წლის 5 ივლისს, რომლის თანახმად, აღნიშნული აქტის გამოცემას საფუძვლად დაედო შსს გენერალური ინსპექციის №1592159 (21.06.2021) და №1666413 (28.06.2021) დასკვნები.

2.3. 2021 წლის 9 ივლისს მოსარჩელემ ფოსტის საშუალებით მიმართა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სასაზღვრო პოლიციას და მოითხოვა საქმის მასალებისა და მისი პირადი საქმის გადაგზავნა. მოსარჩელეს დამსაქმებლისგან გადაეგზავნა მხოლოდ მისი პირადი საქმე, დისციპლინური წარმოების მასალები კი, არ გადასცემია. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოა.

მოპასუხეების პოზიცია:

3.1. მოპასუხეებმა წერილობით შესაგებლებში სარჩელი არ ცნეს და აღნიშნეს, რომ მოსარჩელე მუშაობდა შსს სსდ საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სანაპირო დაცვის დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოში. მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დანაწესი, მისთვის შრომითი ხელშეკ-

რულებით ან შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

3.2. შს სამინისტროს გენერალური ინსპექციის მიერ 2021 წლის 30 მარტიდან 18 აპრილამდე პერიოდში შემოწმდა შსს სსდ-საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სანაპირო დაცვის დეპარტამენტის მიერ საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის მიმართულებით განხორციელებული საქმიანობა, რის შედეგადაც გამოვლენილ დარღვევებზე ჩატარდა სამსახურებრივი შემოწმება. გენერალური ინსპექციის 2021 წლის 21 ივნისის დასკვნით დადგინდა, რომ საგზურის ფურცლებში სამსახურებრივი სატვირთო ავტომანქანის ადგილზე მუშაობის საათები გაზრდილი აქვს მოსარჩელეს, რომელმაც სამსახურებრივი შემოწმებისას თავად განმარტა, რომ ავტომანქანას ადგილზე ამუშავებდა 30-35 წუთის განმავლობაში, თუმცა საგზურში რიცხვების დამრგვალების მიზნით უთითებდა მეტ დროს. ამასთან, საგზურის ფურცლის პირველი გვერდი ითვალისწინებს იმ მძღოლის პირადი მონაცემების შევსებას, რომელსაც ჩაბარდა სატვირთო/სამგზავრო ავტომანქანა შემდგომი მართვის მიზნით, რასაც აღნიშნული მძღოლი ადასტურებს ხელმოწერით. ზოგ შემთხვევაში საგზურები შედგენილია აღნიშნული წესის დარღვევით, კერძოდ ავტომანქანის ჩაბარებას ადასტურებს ერთი მომსახურე, ხოლო გვერდს, სადაც შესაბამისი თარიღების და დროის მითითებით შეტანილია მონაცემები ავტომანქანის გადაადგილების შესახებ, ხელმოწერით ადასტურებს სხვა მომსახურე.

3.3. მოსარჩელის ზემოაღნიშნული დისციპლინური გადაცდომები დამსაქმებლის მხრიდან შეფასდა უხეშ დისციპლინურ დარღვევად, რის საფუძველზეც გ. ჟ. ძე ჭ-ას შეეფარდა შს სამინისტროს მომსახურეთა დისციპლინური წესდების მე-3 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური სახდელი – სამსახურიდან დათხოვნა.

3.4. მოპასუხე საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო საკუთარ შესაგებელში დამატებით განმარტავს, რომ სასარჩელო მოთხოვნას აბრკოლებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გასაჩივრების ვადის გასვლა. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2021 წლის 05 ივლისს, ხოლო სარჩელი სასამართლოში წარმოდგენილია 2021 წლის 12 აგვისტოს – გასაჩივრების ვადის გასვლის შემდგომ. თავად ბრძანებაში, რომლითაც გ. ჭ-ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, პირდაპირ იყო მითითებული გასაჩივრების ვადა (ერთი თვე) და წესი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამინისტროს მოსაზრებით, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლე-

გიის 2022 წლის 17 მაისის გადაწყვეტილებით გ. ჭ-ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

5. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 ნოემბრის განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

7. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია დავისთვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

7.1. მოსარჩელე გ. ჭ-ა 2009 წლიდან დასაქმებული იყო საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულების – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სანაპირო დაცვის დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოში მძღოლის პოზიციაზე.

7.2. 2021 წლის 10 ივნისს საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციასა და გ. ჭ-ას შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება დამხმარე (მძღოლის) ამოცანების შესასრულებლად 2021 წლის 07 მაისიდან 2022 წლის 01 იანვრამდე, შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 1100 (დაუბეგრავი) ლარი.

7.3. საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2021 წლის 29 ივნისის ბრძანებით მოსარჩელე გ. ჭ-ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

7.4. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა შსს გენერალური ინსპექციის №01592159 (21.06.2021) და №1666413 (28.06.2021) დასკვნები. გენერალური ინსპექციის უფროსის 2021 წლის 21 ივნისის დასკვნის თანახმად, გ. ჭ-ას საგზურის ფურცლებში სამსახურებრივი სატვირთო ავტომანქანის ადგილზე მუშაობის საათები გაზრდილი აქვს. მან სამსახურებრივი შემოწმებისას განმარტა, რომ ავტომანქანას ადგილზე ამუშავებდა 30-35 წუთის განმავლობაში, თუმცა საგზურში რიცხვების დამრგვალების მიზნით უთითებდა მეტ დროს. საგზურის ფურცლებში ჯამში შეტანილია 10 საათი და 50 წუთი ზედმეტად მუშაობის დრო, რაზეც ზედმეტად ჩამოწერილია 95 ლიტრი დიზელის სანვავი. ამასთან, საგზურის ფურცლის პირველი გვერდი ითვალისწინებს იმ მოსამსახურის/მძღოლის პირადი მონაცემების შევსებას, რომელსაც ჩაბარდა სატვირთო/სამგზავრო ავტომანქანა შემდგომი

მართვის მიზნით, რასაც აღნიშნული მძღოლი ადასტურებს ხელმოწერით. ხშირ შემთხვევაში, საგზურები შედგენილია ზემოთხსენებული წესის დარღვევით, კერძოდ, საგზურის ფურცლის პირველ გვერდზე ავტომანქანის ჩაბარებას ხელმოწერით ადასტურებს ერთი მოსამსახურე, ხოლო მეორე გვერდს, სადაც შესაბამისი თარიღებისა და დროის მითითებით შეტანილია მონაცემები ავტომანქანის გადაადგილების შესახებ, ხელმოწერით ადასტურებს სხვა მოსამსახურე.

7.5. გ. ჭ-ას დამსაქმებლისგან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გაეგზავნა 2021 წლის 30 ივნისს და ჩაბარდა 2021 წლის 05 ივლისს.

7.6. გ. ჭ-ამ დამსაქმებლის 2021 წლის 29 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის მოთხოვნებით სასამართლოს მიმართა 2021 წლის 12 აგვისტოს.

8. დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს სააპელაციო სასამართლომ მისცა შემდეგი სამართლებრივი შეფასება:

8.1. განსახილველ შემთხვევაში, მოთხოვნა გამომდინარეობს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან და მოპასუხის მხრიდან წარმოდგენილია მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებელი, ხანდაზმულობაზე მითითებით. მოცემული დავის ფარგლებში მხარეები სადავოდ ხდიან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების ადრესატის მხრიდან სასამართლო წესით გასაჩივრების თარიღს, რაც არსებითად განმსაზღვრელია წინამდებარე სარჩელის ხანდაზმულობის საკითხის შეფასებისათვის. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხარეთა შორის 2021 წლის 29 ივნისს შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, რაც 2021 წლის 5 ივლისს გახდა ცნობილი მოსარჩელისთვის. საგულისხმოა, რომ მოსარჩელე სარჩელში თავად აღნიშნავს, რომ 2021 წლის 5 ივლისს ჩაბარდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. შესაბამისად, აღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე, სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელისთვის უფლების დარღვევის შესახებ მითითებულ დროს გახდა ცნობილი, ამასთან, ბრძანებაში პირდაპირ იყო მითითებული გასაჩივრების ერთ თვიანი ვადისა და წესის შესახებ. შესაბამისად, მას სასამართლოსთვის უნდა მიემართა 2021 წლის 6 აგვისტოს ჩათვლით.

8.2. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს მიმართა 2021 წლის 12 აგვისტოს, გასაჩივრებისთვის დადგენილი ვადის გასვლის შემდგომ. მოსარჩელე მხარე ზეპირსიტყვიერად განმარტავს, რომ აღნიშნულ საქმეზე თავდაპირველად სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას, რომელმაც საქმე განსჯადობის წესების დაცვით გადააგზავნა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში,

ხოლო ამ უკანასკნელმა, 2021 წლის 6 აგვისტოს განჩინებით, სარჩელს უარი უთხრა წარმოებაში მიღებაზე, თუმცა მითითებული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის. მოსარჩელის აღნიშნული განმარტება არ გაიზიარა სააპელაციო პალატამ და მიუთითა, რომ სამოქალაქო საქმისწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე, შესაბამისად, მხარე ვალდებულია, შესაბამისი მტკიცებულებებით გაამყაროს მის მიერ საქმეში მოყვანილი გარემოებები. პალატის განსჯით, არ დგინდებოდა სარჩელის თავდაპირველად აღძვრის თარიღი, რის გამოც, გაზიარებას არ იმსახურებდა აპელანტის ზეპირი განმარტება მისი მხრიდან თავდაპირველი სარჩელის კანონით განსაზღვრულ ვადაში წარდგენასთან მიმართებით. მოპასუხემ ხანდაზმულობის საკითხი სადავო გახადა შესაგებლით, შესაბამისად, მოსარჩელეს ჰქონდა საკმაო დრო, ხანდაზმულობის გამაქარწყლებელი მტკიცებულებები წარედგინა სასამართლოსათვის, რაც მას არ გაუკეთებია.

8.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-7 პუნქტით დადგენილია სპეციალური 30-დღიანი ვადა. ხანდაზმულობის ვადის დენის საწყისად 2021 წლის 5 ივლისი უნდა იქნეს მიჩნეული, როდესაც მოსარჩელეს ჩაბარდა დამსაქმებლის ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, შესაბამისად, 2021 წლის 6 ივლისიდან მას შეეძლო გასაჩივრების პროცედურის დაწყება და 30 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, დარღვეული უფლების აღდგენის მოთხოვნა კანონით დადგენილ ვადაში რეალიზებული არ არის, მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლა კი, სარჩელის უარყოფის საკმარისი საფუძველია.

8.4. გარდა ხანდაზმულობისა, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სარჩელი არსებითადაც დაუსაბუთებელი იყო, რადგანაც სადავო გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება შეესაბამებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტს. გენერალური ინსპექციის უფროსის 2021 წლის 21 ივნისის დასკვნით მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება დასტურდებოდა, რაც დამსაქმებელმა მიიჩნია უხემ დარღვევად და, შესაბამისად, საკმარის საფუძველად, რათა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით შეენყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა. ვინაიდან მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი დადასტურებულად ჩაითვალა, პალატამ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს შეფასება, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობა-

ზე, ბრძანებაში მითითებული საფუძვლით, იყო კანონიერი და მოსარჩელის მოთხოვნა მისი ბათილად ცნობის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო ხანდაზმულობის ვადების დაცულებად მიჩნევის პირობებშიც კი.

8.5. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის არგუმენტები ბრძანების კანონშესაბამოსაბასთან მიმართებით, რადგანაც წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდებოდა სანვავის გამოყენებასთან მიმართებით უზუსტო მონაცემების მითითება, რაც, პალატის მოსაზრებით, წარმოშობდა დამსაქმებლის გონივრულ ეჭვს სანვავის არამიზნობრივ გამოყენებასთან მიმართებით და, შესაბამისად, ორგანიზაციისათვის ზიანის მიყენებასთან დაკავშირებით. ყოველივე აღნიშნული კი, განაპირობებდა სამომავლოდ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში ნდობის დაკარგვას, რაც ამართლებდა დამსაქმებლის გადანაცვეტილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით.

8.6. პალატამ ასევე არ გაიზიარა დასაქმებულის მითითება ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენებასთან მიმართებით, რამეთუ დადგენილად მიჩნეული დარღვევა, თავისი სიმძიმით, ჩათვალი იმგვარ უხეშ გადაცდომად, რაც ამართლებდა სშკ-ს 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. პალატამ მიიჩნია, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებები მეტყველებდა დასაქმებულის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულებებისადმი არაგულისხმიერ, არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებასა და მოვალეობების არასათანადოდ შესრულებას, რაც უსაფუძვლოდ აქცევდა მოთხოვნას როგორც ბრძანების ბათილად ცნობის, ისე მის თანმდევ შედეგებთან მიმართებით.

9. სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადანაცვეტილების მიღების გზით სარჩელის დაკმაყოფილება, შემდეგი საფუძვლებით:

9.1. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, რომ 2021 წლის 29 ივნისის MIA 5 21 01643283 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სარჩელი სასამართლოს წარედგინა ხანდაზმულობის ვადის დარღვევით. სადავო ბრძანების მე-4 პუნქტში აღნიშნული იყო, რომ მისი გასაჩივრება შესაძლებელი იყო ქ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში მისი ოფიციალურად გაცნობიდან 1 თვის ვადაში. აღნიშნული მოთხოვნა კასატორმა სრულად დაიცვა და დარღვეული უფლების აღდგენის მიზნით თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას სარჩელით მიმართა 2021 წლის 29 ივლისს. დგინდება, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემულ ზემოხსენებულ ბრძანებაში

არასწორად იყო მითითებული აქტის გასაჩივრების წესი, რის გამოც, თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 02 აგვისტოს განჩინებით (საქმე №3/4783-21) საქმე განსახილველად გადაეგზავნა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას. აღნიშნულის შემდგომ, საქმე განსახილველად დაენერა სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მოსამართლე თ. ვ.-ს (საქმე №2/4783-21), რომელმაც 2021 წლის 6 აგვისტოს მიიღო განჩინება სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის შესახებ. ამავე განჩინების მე-2 პუნქტში განიმარტა, რომ სარჩელის მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებების აღმოფხვრის შემდგომ მოსარჩელეს კვლავ შეეძლო იმავე მოთხოვნით სარჩელის აღძვრა. სწორედ აღნიშნულის საფუძველზე, გ.ჭ-ამ სასამართლოს განმეორებით მიმართა 2021 წლის 12 აგვისტოს, რაც, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, სასამართლოს მხრიდან დაუსაბუთებლად იქნა მიჩნეული სანდაზმულობის ვადის დარღვევის საფუძველად. 12 აგვისტოს წარდგენილი სარჩელი დაენერა იმავე მოსამართლეს, რომელმაც პირველადი სარჩელის განსახილველად მიღების საკითხი განიხილა (მოსამართლე თ. ვ.), შესაბამისად, სასამართლოსათვის ცნობილი იყო ის ფაქტი, რომ სასარჩელო მოთხოვნა წარდგენილი იყო ვადების სრული დაცვით. ამასთან, სასამართლო პროცესების მიმდინარეობისას აღნიშნულის თაობაზე მოსარჩელემ არაერთი განმარტება გააკეთა. სარჩელზე, რომელზედაც 2021 წლის 6 აგვისტოს მიღებული იქნა განჩინება სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის შესახებ, კონკრეტულად უთითებდა 2021 წლის 12 აგვისტოს წარდგენილი სარჩელის მე-3 გვერდზე, სადაც დაფიქსირებულია, რომ სარჩელის წარდგენა ხდებოდა ამავე სასამართლოს მიერ 2021 წლის 6 აგვისტოს მიღებულ განჩინებაში (საქმე №2/4783-21) დაფიქსირებული ხარვეზების გათვალისწინებით. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ სასარჩელო მოთხოვნის წარდგენა მოხდა კანონით დადგენილი ვადების დაცვით.

9.2. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ საგზურის ფურცლებში დაფიქსირებული არასწორი მონაცემები პირდაპირ მიუთითებდა გ. ჭ-ას მიერ დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენების ფაქტზე, რაც აბსურდულია იმ პირობებში, როდესაც ზიანის ფაქტის დადგომა (საწვავის ფაქტობრივი მოხმარება არასამსახურებრივი მიზნით) დამსაქმებლის მხრიდან არ არის დადასტურებული და ემყარება მხოლოდ ეჭვებს.

9.3. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში კასატორის ფუნქცია-მოვალეობებს წარმოადგენდა მისთვის სამართავად გადმოცემული ავტომატურად სხვადასხვა სამსახურებრივი დავალებების შესრულება. აღნიშნული დავალებების შესრულების დეტალები აისახებოდა მოპასუხის მიერ მისთვის გადაცემულ საგზურის ფურცლებში, რომლებშიც ასე-

ვე ფიქსირდებოდა ავტომანქანის ადგილზე მუშაობის დროც, რაც დამსაქმებლის განმარტებით, გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. კასატორისთვის სამართავად გადაცემულ ავტომანქანას არ გააჩნდა მანძილმზომი, ხოლო მანქანის ადგილზე მუშაობის დროის ზუსტად განსაზღვრა შეუძლებელი იყო, რის გამოც საგზურის ფურცლებში კასატორი აფიქსირებდა სავარაუდო, დამრგვალებულ დროს. აღნიშნულის მიზეზი ასევე იყო ის გარემოება, რომ მანქანა ადგილზე მუშაობდა როგორც გადაადგილების დაწყების წინ, ასევე აღნიშნულების პუნქტში მისვლისას, რადგან ძრავის გათიშვის შემთხვევაში, თავიდან უნდა მომხდარიყო მანქანის ადგილზე მუშაობა მინიმუმ 10-15 წუთი, რათა ტექნიკურად შესაძლებელი ყოფილიყო მისი უსაფრთხოდ გადაადგილება. სწორედ აღნიშნული ტექნიკური დეტალების გამო, საგზურის ფურცლებში კასატორი აფიქსირებდა სავარაუდო, დამრგვალებულ დროს.

9.4. სამსახურებრივი შემონმების შედეგებზე შედგენილ დასკვნაში მითითებულია, რომ დასაქმებულს განზრახ შეჰქონდა საგზურის ფურცლებში მეტი მონაცემები, რითიც იზრდებოდა საწვავის ხარჯი. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, კასატორი აღნიშნავს, რომ ფაქტობრივად ნამუშევარ დროსა და საგზურის ფურცლებში შეტანილ დროებს შორის შესაძლო სხვაობები არანაირ კავშირში არ არის საწვავის ზედმეტად გახარჯვის ფაქტთან, საგზურის ფურცლების შევსება ხდებოდა მხოლოდ საბუღალტრო მიზნებით, რათა შემდგომში, დაახლოებითი საწვავის ხარჯი ყოფილიყო დადგენილი, რადგან სპეციალური ტექნიკური საშუალებების გამოყენების გარეშე შეუძლებელია, საგზურის წერილებში შეტანილი იქნეს ის მონაცემები, რომლებითაც დადგინდება საწვავის ზუსტი ხარჯი. ამასთან, გარემო-პირობების, ამინდის, რელიეფისა და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით, ზოგადად დადგენილი, ნორმირებული საწვავის ხარჯი არასდროს ემთხვეოდა ფაქტობრივად გაწეულ ხარჯს და მათ შორის იყო ცდომილება. რა მონაცემებიც არ უნდა ყოფილიყო შეტანილი საგზურის ფურცლებში, ფაქტობრივი წვა ამით ვერ დადგინდებოდა, ხოლო ავტომანქანის გამოყენების შემდგომ დარჩენილი საწვავი ავზში რჩებოდა. შესაბამისად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ საგზურის ფურცლებში მოხდებოდა ადგილზე ნამუშევარი დროის ზედმეტად ჩანერა, ეს ვერ შეცვლიდა საწვავის რეალურ ხარჯს და ვერ მიაყენებდა მატერიალურ ზიანს დამსაქმებელს. ზიანის მიყენებაზე საუბარი შესაძლებელი იქნებოდა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი დაადასტურებდა კასატორისთვის სარგებლობაში გადაცემული სამსახურებრივი ავტომობილის პირადი მიზნით გამოყენების ან/და საწვავის სხვა ავტომობილში ჩასხმის ან/და საწვავის ქურდობის ფაქტს. მხოლოდ ამ შემთხვევაში შეიძლებოდა თქმა, რომ დასაქმებულმა გა-

მოიწვია გარკვეული სახის ზიანი. შესაბამისად, იმ პირობებშიც კი, თუ ჩაითვლება, რომ საგზურის ფურცლები შეიცავს უზუსტობებს, აღნიშნულით ვერცერთ შემთხვევაში ვერ დადასტურდება კასატორის მხრიდან საწვავის მითვისების ან/და გაფლანგვის ფაქტი, რასაც ამტკიცებს დამსაქმებელი. სამსახურებრივ ავტომობილში საწვავის ჩასხმა ხდებოდა სპეციალურად ავტომობილისათვის გამოყოფილი პლასტიკური ბარათით, რაც გამორიცხავდა საწვავის სხვა ავტომობილში ჩასხმის შესაძლებლობას. შესაბამისად, ცალსახაა, რომ დამსაქმებელი არათუ ვერ ასაბუთებს ზიანის არსებობას, არამედ საერთოდ არც მსჯელობს აღნიშნულზე და მხოლოდ საგზურის ფურცელში შეტანილ მონაცემებზე დაყრდნობით ადგენს ზიანის არსებობას. დამსაქმებელმა სარჩელით მიმართა ქალაქ ფოთის საქალაქო სასამართლოს და მოითხოვა გ. ჭ-ას მიერ მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. ზიანის მიყენების ფაქტი, ადმინისტრაციული ორგანოს განმარტებით, შეეხება სწორედ განსახილველ საქმეს და კასატორის მხრიდან თითქოსდა საწვავის ზედმეტად გამოყენების ფაქტს. ზიანის საერთო ოდენობა, რომელსაც ადმინისტრაციული ორგანო ასახელებს, შეადგენს 95 ლიტრი დიზელის საწვავის შესაბამის ღირებულებას – 193.64 ლარს. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დადასტურებულად ჩაითვლება ზიანის მიყენების ფაქტი, 193.64 ლარის ოდენობით ზიანის მიყენება არ უნდა ჩაითვალოს იმგვარ გადაცდომად, რასაც დამსაქმებლის მიერ პირდაპირ ყველაზე მძიმე დისციპლინური სახდელი შეეფარდება, მით უმეტეს, რომ დასაქმებული არასდროს ყოფილა დისციპლინურად სახდელდადებული.

9.5. სააპელაციო სასამართლო უსაფუძვლოდ იზიარებს მოწინააღმდეგე მხარის არგუმენტაციას იმ ფაქტთან დაკავშირებით, რომ საგზურის ფურცლების შედგენა კასატორის მიერ ხდებოდა წესის დარღვევით და მათზე ფიქსირდებოდა სხვადასხვა პირთა ხელმოწერები. სინამდვილეში კი, საგზურის ფურცლებზე დაიტანებოდა 2 პიროვნების ხელმოწერა. კერძოდ, საგზურის ფურცლების პირველი და მეორე გვერდის ბოლოს ხელს აწერდა კასატორი, როგორც ავტომობილის მძღოლი, ხოლო საგზურის ფურცლების პირველი გვერდის თავში (ველები – პასუხისმგებელი პირი და ავტოტრანსპორტზე პასუხისმგებელი პირი) დატანილ ხელმოწერას, აღნიშნული კეთდებოდა ავტოსამსახურის უფროსის – გ. ტ-ვას მიერ, რომელიც მძღოლებს გადასცემდა როგორც საგზურის ფურცლებს, ისე ავტომანქანას სამართავად. აღნიშნული საკითხი საერთოდ არ წამოჭრილა დისციპლინური წარმოების პროცესში და არც პოზიციის დაფიქსირების შესაძლებლობა მისცემია დასაქმებულს.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ საკასაციო საჩივარი მიღებული იქნა სამოქალაქო საპრო-

ცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად. ამავე სასამართლოს 2023 წლის 10 ივლისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილი იქნა დასაშვებად და მიღებული იქნა არსებითად განსახილველად. საკასაციო საჩივარი განხილული იქნა ზეპირი მოსმენით.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო, საქმის მასალებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის შედეგად, მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

11.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო იმჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები, სახელდობრ კი, ის ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებენ საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევას, თუ საკასაციო საჩივარი საპროცესო ნორმების დარღვევას ემყარება.

11.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). 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 პალატის შეფასებით, კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ხანდაზმულობის ფაქტის სანინალმდეგოდ წარადგინა დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია.

12.1. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვასა და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე

(იხ. სუსგ. №ას-1034-2022, 26.10.2022წ.).

12.2. სასამართლო მტკიცებით პროცესში, საპროცესო უფლების ჯეროვნად რეალიზების მიზნით, მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს ყველა იმ გარემოებაზე, რომლებიც, კანონის მიხედვით, ასაბუთებენ სასარჩელო მოთხოვნას (სსსკ-ის 178-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტები, 219-ე მუხლის პირველი ნაწილი). მოსარჩელის მიერ ამ საპროცესო ვალდებულების შესრულების შემთხვევაში კი, უკვე მოპასუხეზეა დამოკიდებული მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებების არსებობის უარყოფა (სსკ-ის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილი).

12.3. სსსკ-ის მე-4 მუხლი განსაზღვრავს შეჯიბრებითობის პრინციპს, რომლის თანახმად, მტკიცების საგნის განსაზღვრა და მასში შემავალი ფაქტების დამტკიცების ტვირთი მხარეებს ეკისრებათ. სსსკ-ის მე-3 მუხლი განსაზღვრავს დისპოზიციურობის პრინციპს, რომელიც მხარეებს ანიჭებს თავისუფლებას – განკარგონ თავიანთი მატერიალური და საპროცესო უფლებები. ამდენად, გარემოება დამტკიცებულად შეიძლება ჩაითვალოს, თუ ერთი მხარე მიუთითებს მასზე და მეორე მხარე არ ეწინააღმდეგება ამ მითითებას. ეს იმას ნიშნავს, რომ შეჯიბრებითი პრინციპის საფუძველზე, მოპასუხე უნდა შეედავოს მოსარჩელის გამართულ (დასაბუთებულ) მოთხოვნას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი წააგებს სამართლებრივ დავას. მოპასუხის სტადიაზე მოწმდება არა მხოლოდ ის, წარადგინა თუ რა მოპასუხემ შესაგებელი, არამედ, ასევე, წარდგენილი შესაგებელი რამდენად აბათილებს მოსარჩელის განმარტებების საფუძველზე შექმნილ მოთხოვნის წარმოშობის ვარაუდს. ასეთი მიდგომის საფუძველია სსსკ-ის 102-ე მუხლის ნორმატიული დანაწესი, რომელშიც თავმოყრილია მხარეთა საპროცესო ვალდებულებები, მათ შორის, მოპასუხის უფლება, გააქარწყლოს მოსარჩელის მოთხოვნები. ცხადია, მოპასუხისათვის დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზებისთვის მხოლოდ მოპასუხის მოსაზრებაზე მითითება საკმარისი ვერ გახდება. სასამართლო მტკიცებაში მოიაზრება პროცესის მონაწილე სუბიექტების იმგვარი საქმიანობა, რომელიც მიმართულია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტების არსებობა/არარსებობის დასადგენად. საპროცესო და მატერიალური კანონმდებლობით გათვალისწინებული სავალდებულო, დასაბუთებული პოზიციის არსებობამ შესაძლებელია მხარე მიიყვანოს იურიდიულად დაუსაბუთებელ შედეგებამდე, რაც მოსარჩელისათვის მდგომარეობს სარჩელის უარყოფაში, ხოლო მოპასუხისთვის – მის მიმართ წარდგენილ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაში. სარჩელის წარმატება იმაზე იქნება დამოკიდებული, თუ რამდენად კვალიფიციურად დაიცავს თავს მოპასუხე სარჩელისაგან. (იხ., ი. გაგუა, მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე“, რედ: ზ. ძლიერიშვი-

ლი, ნ. კვანტალიანი, 2020წ. გვ. 168, 169, 214-215, 221, 231).

12.4. შესაგებლის ზოგადი კლასიფიკაცია შემდეგია: მატერიალური და საპროცესო შესაგებელი; აბსტრაქტული (ზოგადი) და კონკრეტული შესაგებელი; მარტივი და კვალიფიციური (არსებითი) შესაგებელი. რა ტიპის შესაგებელს წარადგენს მოპასუხე, სრულად თავსდება ამ უკანაკნელის ნების ავტონომიის ფარგლებში. კონკრეტული შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება გამომდინარეობს 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან (ივარაუდება, რომ შედავებული უნდა იყოს დავის გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანი ფაქტები და არა სამართლებრივი მოსაზრებები, ე.ი. ისეთი ფაქტები, რომელთა არსებობა წარმოშობენ მოთხოვნას), წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები დამტკიცებულად ითვლება.

12.5. მოსამართლეს დავის გადასაწყვეტად სჭირდება რელევანტური ფაქტები, რომელთა წარდგენაზე სრული პასუხისმგებლობა ეკისრება მხარეებს. მას შემდეგ, რაც მოსამართლე მოიძიებს მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმას, განსაზღვრავს ნორმის ფაქტობრივ ელემენტებს (წინაპირობებს), ამ წინაპირობებს მიუსადაგებს მოსარჩელის მიერ მოხსენებულ ფაქტებს და თითოეულ წინაპირობაზე გასცემს დადებით პასუხს, იგი ამოწმებს რომელ ფაქტებს ხდის მოპასუხე სადავოდ (მოპასუხის სტადია). თუ მოპასუხეს არ აქვს წარდგენილი კვალიფიციური (არსებითი) შედავება, არამედ მხოლოდ სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტების უარყოფით შემოიფარგლება, მოსამართლე გადადის მტკიცების სტადიაზე, რაც ნიშნავს სადავოდ გამხდარი ფაქტების დადგენის პროცესს. მოპასუხის მხრიდან არსებითი ხასიათის შედავების შემთხვევაში, მოსამართლემ ასევე უნდა მოიძიოს სამართლებრივი ნორმა, რომელიც გამორიცხავს, წყვეტს ან აფერხებს მოთხოვნის განხორციელებას, ხოლო ნორმის წინაპირობების შემოწმება იმავე წესით ხორციელდება. აქაც მნიშვნელოვანია რას პასუხობს მოსარჩელე მოპასუხის არსებით შედავებას, არ არის გამორიცხული მოსარჩელე-მაც კვალიფიციური პასუხი გასცეს მოპასუხის ამგვარ განმარტებას. ამდენად მოსამართლე ასე უწყვეტად გადადის მოსარჩელის სტადიიდან მოპასუხის სტადიაზე და პირიქით, ვიდრე არ დასრულდება მხარეთა განმარტებების ურთიერთგაცვლის პროცესი, რომლის შედეგადაც უნდა გაირკვეს უდავო და სადავო (მტკიცების საგანში შემავალი) ფაქტები. შესაგებლის შინაარსობრივი მხარე, განსაკუთრებით ფაქტობრივი ნაწილი, გავლენას ახდენს მტკიცების ტვირთზე.

12.6. თუ მოპასუხე სათანადოდ ახერხებს მოსარჩელის არსებითი გარემოებების შედავებას და ასევე, საპირისპირო ნორმის წინაპირობების საკმარისად დასაბუთებას, მაშინ მტკიცების სტადიაზე უნდა გაირკვეს, მტკიცდება თუ არა სადავო გარემოებები (მტკიცების ტვირ-

თის გადანაწილების შესაბამისად). შემდეგ ეტაპზე უნდა შემოწმდეს, ახერხებს თუ არა მოსარჩელე თავისი მოთხოვნის დამაფუძნებელი გარემოებების იმგვარ დასაბუთებას, რომელიც ასევე აქარწყლებს მოპასუხის მიერ დასაბუთებულ საპირისპირო მითითებებს (ნორმებს).

13.1. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორი საპროცესო დარღვევად მიიჩნევს სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განსჯად სასამართლოში გადაგზავნის შესახებ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 02 აგვისტოს განჩინებისა და სარჩელის მიღებაზე უარის შესახებ ამავე სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 06 აგვისტოს განჩინების მიუღებლობასა და მათი შინაარსის გაუთვალისწინებლობას, ამდენად, სსსკ 407.1 მუხლიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოს შემოწმების ფარგლებს წარმოადგენს, მათ შორის, ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც ხანდაზმულობის საკითხის გადანყევტისას, ქვემდგომი სასამართლოების მხრიდან უნდა გათვალისწინებულიყო.

13.2. მოსარჩელე 12.08.2021 წელს წარდგენილ სარჩელში მიუთითებდა, რომ მოცემულ სარჩელს წარადგენდა იმ ხარვეზების გათვალისწინებით, რომელიც აისახა სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 06 აგვისტოს განჩინებაში (საქმე №2/4783-21). 12.08.2021 წლის სარჩელზე წარდგენილ შესაგებლებში, არცერთი მოპასუხის მხრიდან, არ განხორციელებულა ხანდაზმულობაზე, როგორც მოთხოვნის უფლების დამაბრკოლებელ გარემოებაზე, მითითება.

13.3. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ ისარგებლა სარჩელის დაზუსტების შესაძლებლობით, მოპასუხე საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრომ დაზუსტებული სარჩელის საპასუხოდ წარდგენილ შესაგებებელში მიუთითა, რომ მოსარჩელეს გამოყენებული არ ჰქონდა სამსახურიდან გათავსუფლებაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების 30 კალენდარული დღის ვადაში გასაჩივრების შესაძლებლობა. პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ხსენებული მოთხოვნის განხორციელების დამაბრკოლებელი შესაგებელი მოსარჩელე მხარეს საპროცესო კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესების შესაბამისად არ გადასცემია, სახელდობრ, დაზუსტებული შესაგებლები მხოლოდ ერთხელ გაეგზავნა სარჩელში დასახელებულ მისამართზე (ფოთი, ...), თუმცა იმის გამო, რომ მისამართზე არავინ იმყოფებოდა, საფოსტო გზავნილი კურიერმა ადრესატს ვერ გადასცა. აღნიშნულის შემდგომ, ისე დაინიშნა მოსამზადებელი სხდომა, ისე ჩატარდა და გადაიზარდა იგი მთავარ სხდომაში, რომ საქმეში დაცული არცერთი მტკიცებულება არ მონშობს დაზუსტებული შესაგებლის მოსარჩელისათვის გადაცემას. შესაბამისად, საქმის წინასწარი მომზადების სტადიაზე, მო-

სარჩელე მხარისათვის საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით ცნობილი არ გამხდარა ხანდაზმულობის შესაგებლის არსებობა.

13.4. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის მეორე წინადადების თანახმად, სასამართლოს შეუძლია შესთავაზოს მხარეებს წარმოადგინონ დამატებითი მტკიცებულებები, ხოლო 203-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განხილვისათვის საქმის მოსამზადებლად მოსამართლეს შეუძლია, დაავალოს მხარეებს შეავსონ, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში განმარტონ მათ მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მასალები, წინადადება მისცეს მათ წარმოადგინონ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ნივთები თუ დოკუმენტები. ამდენად, კანონმდებელი შესაძლებლობას აძლევს სასამართლოს, საჭიროებისამებრ დაავალოს მხარეებს, წარადგინონ მტკიცებულებანი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების სწორად დადგენაში ხელის შესაწყობად. აღნიშნული შესაძლებლობა კი, ზოგიერთ შემთხვევაში, არამარტო უფლებამოსილებად, არამედ სასამართლოს ვალდებულებადაც წარმოგვიდგება.

13.5. მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმეშია საქმის განაწილების ბარათი, რომელიც ნათელყოფს, რომ გ. ჭ-ას 12.08.2021 წლის სარჩელი პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განმხილველ მოსამართლეზე განაწილდა პირდაპირი განაწილების წესით, როგორც სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში განმეორებით წარდგენილი სარჩელი. ამასთან, სარჩელის მე-3 გვერდზე აღინიშნა, რომ სარჩელი წარდგენილი იყო თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 06 აგვისტოს განჩინებაში (საქმე №2/4783-21) დაფიქსირებული ხარვეზების გათვალისწინებით; სასამართლოს მხედველობაში უნდა მიეღო ისიც, რომ თავდაპირველად წარდგენილ შესაგებლებში ხანდაზმულობის ფაქტობრივ გარემოებას არც სამინისტრო და არც მისი საქვეუწყებო დაწესებულება არ უთითებდა, არამედ, ხანდაზმულობის ფაქტი სადავოდ იქცა მარტოოდენ 04.03.2022 წელს წარდგენილ დაზუსტებულ შესაგებელში, რომელიც მოსარჩელე მხარეს არ გადასცემია. ამ მოცემულობაში, საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვისას, მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის დაცვის პრინციპი არათუ უფლებას აძლევდა, არამედ ავალდებულებდა კიდევ სასამართლოს, სსსკ 103.1 მუხლისა და 203.1 „ა“ მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელისათვის დაევალებინა იმ მტკიცებულებათა წარმოდგენა, რომელიც ნათელყოფდა თავდაპირველი სარჩელის სშკ 48.6 მუხლით დადგენილ 30 კალენდარული დღის ვადაში წარდგენას.

13.6. საკასაციო სასამართლო 10.05.2022 წლის სასამართლო სხდო-

მის ოქმის მსვლელობის გაცნობის შედეგად მიუთითებს, რომ საქმე ისე ჩაითვალა მომზადებულად და გადაიზარდა მთავარ სხდომაში, რომ მოსარჩელე მხარისათვის არავის უცნობებია დაზუსტებული შესაგებლით სარჩელის ხანდაზმულობის ფაქტის სადავოდ ქცევის საკითხი და, შესაბამისად, მას არც შეთავაზება მისცემია, ხანდაზმულობის შესაგებლისგან თავის დასაცავად იმ მტკიცებულებათა სასამართლოსთვის წარდგენაზე, რომელთა არსებობაც საქმის მასალების – საქმის განაწილების ბარათისა და 12.08.2021 წლის სარჩელის – შინაარსიდან ნათლად დგინდებოდა.

13.7. ამ მოცემულობაში, პალატის განსჯით, მტკიცებულების წარმოდგენის შეთავაზების გარეშე მოსამზადებელი სხდომის მთავარ სხდომაში გადაზრდამ, ამავე ეტაპის ერთ სხდომაში დასრულებამ და სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევის მოტივით მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმამ განაპირობა მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის რღვევა მოსარჩელის საუარესოდ, ვინაიდან მას, პრაქტიკულად, არ მიეცა დაზუსტებული შესაგებლით მითითებული ახალი ფაქტობრივი გარემოების გაქარწყლების შესაძლებლობა.

13.8. პალატა საგულისხმოდ მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე სააპელაციო საჩივარს აპელანტმა დაურთო თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 02 აგვისტოს განჩინება საქმის განსჯად სასამართლოში გადაგზავნისა და ამავე სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 06 აგვისტოს განჩინება სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ. დასახელებული განჩინებების საქმეზე დართვის შუამდგომლობის უარყოფისას სააპელაციო სასამართლომ მხედველობის მიღმა დატოვა ის გარემოება, რომ: 1. მოსარჩელე მხარეს დაზუსტებული შესაგებელი საპროცესო კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლების შესაბამისად ჩაბარებული არ ჰქონია, არამედ 2. მოსარჩელე მხარისათვის მხოლოდ საქმის არსებითი განხილვის პროცესში, ახსნა-განმარტების ეტაპზე, გამოვლინდა, რომ მოპასუხე სამინისტრომ შეიცვალა საპროცესო სტრატეგია და, მოთხოვნის ნამდვილობის გამომრიცხავ შესაგებელთან ერთად, წამოაყენა მოთხოვნის განხორციელების შემფაერხებელი შესაგებელიც, 3. ამასთან, პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის არსებითი განხილვის ეტაპი ერთ სხდომაში დასრულდა და მოსარჩელეს აღარ გააჩნდა საპროცესო ბერკეტი ხანდაზმულობის გამომრიცხავი მტკიცებულებების პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარსადგენად. ამდენად, საკასაციო პალატის განსჯით, სააპელაციო პალატას, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დაშვებული საპროცესო დარღვევების გამოსწორების მიზნით, დასახელებული განჩინებები სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე უნდა დაეშვა საქმეზე დასართავად

სსსკ 380-ე და სსსკ 382-ე მუხლების შესაბამისად და ხანდაზმულობის შესაგებელი შეეფასებინა სწორედ ამ განჩინებებთან ურთიერთშესაბამისობაში.

13.9. დასახელებული განჩინებებით კი, თვალსაჩინოა, რომ მოსარჩელის მიერ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2021 წლის 29 ივნისის MIA 5 21 01643283 ბრძანება გასაჩივრდა 2021 წლის 29 ივლისს, ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში, სწორედ იმ წესის შესაბამისად, როგორც განუმარტა თავად დამსაქმებელმა სადავო გადაწყვეტილებაში. საქმე, ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიამ, ჩათვალა რა სამოქალაქო სამართალწარმოების ქვემდებარედ, განსჯადობის წესის შესაბამისად, გადაუგზავნა სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, რომელმაც, თავის მხრივ, 2021 წლის 06 აგვისტოს განჩინებით, სარჩელს მიღებაზე უარი უთხრა. სწორედ ამ განჩინების არსებობით აიხსნება საქმის განაწილების ბარათში გაკეთებული მითითება, რომ 12.08.2021 წლის სარჩელის კონკრეტულ მოსამართლეზე პირდაპირი განაწილების საფუძველს წარმოადგენდა სარჩელის განმეორებითად წარდგენის ფაქტი.

14.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 48.6 მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

14.2. საკასაციო სასამართლოს განსჯით, თავდაპირველი (ადმინისტრაციული წესით აღძრული და სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში გამოგზავნილი) სარჩელი აღძრულია სმკ 48.7 მუხლით განსაზღვრული ვადის დაცვით – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე დამსაქმებლის მიერ 29.06.2021 წელს მიღებული გადაწყვეტილების დასაქმებულისთვის გადაცემიდან (05.07.2021 წლიდან) 30 კალენდარული დღის ვადაში – 29.07.2021 წელს. ვინაიდან ვადის დაცვით წარდგენილ სარჩელს მიღებაზე უარი ეთქვა, დასაქმებულის სასარგებლოდ ამოქმედდა სარჩელის განმეორებითად წარდგენის 30 დღიანი ვადა, სმკ 48.6. მუხლის შესაბამისად. დადგენილია, რომ ხსენებული უფლება მოსარჩელემ გამოიყენა და სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ 06.08.2021 წლის განჩინების გამოტანიდან 6 დღეში – 12.08.2021 წელს – სასამართლოს

წარუდგინა განმეორებითი სარჩელი. ამდენად, მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის საფუძველი არ არსებობდა.

14.3. ამრიგად, სააპელაციო სასამართლოსგან განსხვავებით, საკაცო პალატა ადგენს, რომ წინამდებარე სარჩელის დაკმაყოფილებას ვერ აბრკოლებს ხანდაზმულობის შესაგებელი.

15.1. საკასაციო პალატა შენიშნავს, რომ პირველ და მეორე ინსტანციის სასამართლოებს, სარჩელი უარყოფილი აქვთ არამარტო ხანდაზმულობის, არამედ გასაჩივრებული ბრძანების კანონიერების მოტივითაც. ამ თვალსაზრისით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ გ. ჭ-ას მხრიდან ჩადენილია გენერალური ინსპექციის უფროსის 2021 წლის 21 ივნისის დასკვნაში ასახული გადაცდომები – 1) საგზურის ფურცლებში სამსახურებრივი სატვირთო ავტომანქანის ადგილზე მუშაობის საათები გაზრდილი აქვს, სახელდობრ, შეტანილი აქვს 10 საათი და 50 წუთი ზედმეტად მუშაობის დრო, რაზეც ზედმეტად ჩამოწერილია 95 ლიტრი დიზელის საწვავი; 2) ამასთან, საგზურები შედგენილია წესის დარღვევით, კერძოდ, საგზურის ფურცლის პირველ გვერდზე ავტომანქანის ჩაბარებას ხელმოწერით ადასტურებს ერთი მოსამსახურე, ხოლო მეორე გვერდს, სადაც შესაბამისი თარიღებისა და დროის მითითებით შეტანილია მონაცემები ავტომანქანის გადაადგილების შესახებ, ხელმოწერით ადასტურებს სხვა მოსამსახურე. წესის თანახმად კი, საგზურის ფურცლის პირველი გვერდი ითვალისწინებს იმ მოსამსახურის/მძღოლის პირადი მონაცემების შევსებას, რომელსაც ჩაბარდა სატვირთო/სამგზავრო ავტომანქანა შემდგომი მართვის მიზნით, რასაც აღნიშნული მძღოლი ადასტურებს ხელმოწერით.

15.2. ამრიგად, საკასაციო პალატის შეფასების საგანია დავის არსებითი მხარეც, სახელდობრ, ერთი მხრივ, დასაქმებულის მიერ იმ ქმედების ჩადენის ფაქტი, რომელიც საფუძვლად დაედო მის მიმართ გასაჩივრებული ბრძანების გამოცემას, ხოლო ამავე ფაქტის დამტკიცებულად მიჩნევის შემთხვევაში, მისი დაკვალიფიცირება შრომითი ვალდებულების „უხეშ“ დარღვევად, რაც გაამართლებს შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტას.

15.3. საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთ-

ხოვნებსა და ინტერესებს შორის წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (მრავალთა შორის იხ. სუსგ. №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.; №ას-634-2021, 04.11.2021წ.).

15.4. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დამახასიათებელია დაქვემდებარებული ურთიერთობა, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული ემორჩილება დამსაქმებლის მითითებებსა და მიღებულ გადაწყვეტილებებს. არსებული ფაქტობრივი თუ ეკონომიკური ასიმეტრია განაპირობებს დამსაქმებლის ურთიერთობის ძლიერ მხარედ კვალიფიკაციას, რომელთან სუბორდინაციის პირობებშიც მნიშვნელოვნად იზრდება რისკი იმისა, რომ დასაქმებულის ინტერესები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის, მიმდინარეობისა თუ დასრულების პროცესში იქნეს უგულებელყოფილი. სწორედ აქ ვლინდება სახელმწიფოს, როგორც უფლებრივი წონასწორობის დაცვის გარანტის ფუნქცია, ჩაერიოს ურთიერთობაში იმგვარად, რომ მხარეთა უფლებრივ პოზიციებს შორის აღდგეს სამართლიანი ბალანსი, აღნიშნული კი, მიიღწევა ურთიერთობის სუსტი მხარის უფლებრივი გაძლიერების გზით. სწორედ ამიტომ, შრომის სამართალი უპირატესად დასაქმებულის უფლებების დაცვის წესთა ერთობლიობაა. აღნიშნული პრინციპი საკანონმდებლო დანაწესით ყველაზე აშკარად გამოხატულია საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მესამე პუნქტში, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამრიგად, შრომის კოდექსით კანონმდებელმა დაადგინა დასაქმებულის ინტერესების დაცვის საბაზისო სტანდარტი, რომლიდან გადახვევაც დასაშვებია ერთადერთ შემთხვევაში – თუ შრომითი პირობების მოდიფიცირება აუმჯობესებს დასაქმებულის უფლებრივ მდგომარეობას. შრომითი დავის განმხილველი სასამართლოს ფუნქცია სამართლის ნორმათა იმგვარ განმარტებას წარმოადგენს, რომლითაც მიიღწევა დასაქმებულის უფლებრივი გათანაბრება ურთიერთობის ძლიერ მხარესთან – დამსაქმებელთან.

16.1. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე ეფუძნება იმ გარემოებას, რომ სამსახურებრივი შემოწმებისას გამოვლინდა გ. ჭ-ას მიერ საგზურის ფურცლებში სამსახურებრივი სატვირთო ავტომანქანის ადგილზე მუშაობის საათების დამრგვალება იმგვარად, რომ დოკუმენტურად ასახულმა ნამუშევარმა საათებმა სატვირთო ავტომანქანის რეალური მუშაობის დროს გადააჭარბა 10 საათითა და 50 წუთით, რაზეც ზედმეტად ჩამოიწერა 95 ლიტრი დიზელის სანვავი.

16.2. უნინარესად, პალატა შენიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული დარ-

ღვევა დადგენილია თავად გ. ჭ-ას ახსნა-განმარტების საფუძველზე, რომელშიც იგი აღიარებს, რომ არსებული პრაქტიკიდან გამომდინარე, როდესაც მანის მარკის სატვირთო ავტომანქანით პარკის ტერიტორიაზე ან მის გარეთ ასრულებს რაიმე სახის დავალებას, ადგილზე ნამუშევარ დროს ამრგვალებს, რათა მარტივი იყოს შემდგომი დაჯამება საათების რაოდენობის, მაგალითად თუ ადგილზე ამუშავებს 40 წუთს, საგზურში აფიქსირებს 1 საათს, რადგან აღნიშნულ ავტომანქანას არ უმუშავებს მანძილმზომი და ზუსტად ვერ აფიქსირებს გავლილ მანძილს, რის გამოც, საგზურში შეჰყავს სავარაუდო მანძილი. ამასთან, როცა ადგილზე მუშაობს „მანი“-ს მარკის მანქანა, ამ პერიოდს ვერ ინიშნავს და რეალურად ნამუშევარ 30-35 წუთს ამატებს და საგზურში წერს 1 საათს. ხსენებული ახსნა-განმარტებით უცილობლად დასტურდება მძიმე ტექნიკის ნამუშევარი საათების ხელოვნურად გაბევრების ფაქტი. ცხადია, რომ საგზურის ფურცლების წარმოების მიზანი, დამსაქმებლისათვის, მონაცემების სიზუსტის უზრუნველყოფა იყო, შესაბამისად, სინამდვილესთან შეუსაბამო მონაცემების ასახვა დამსაქმებლის წინაშე წარსადგენ დოკუმენტაციაში აფუძნებს შრომის ხელშეკრულებით დადგენილი ვალდებულების დარღვევას.

16.3. რაც შეეხება საგზურის ფურცელზე ხელმოწერის დატანის წესის დარღვევას, როგორც დამსაქმებელი, ისე დასაქმებული, ხსენებული ფურცლის შევსების წესს განსხვავებულად ინტერპრეტირებენ, კერძოდ, დამსაქმებლის მტკიცებით, როგორც პირველ, ისე მეორე გვერდს ხელს უნდა აწერდეს მძღოლი, ესე იგი, თავად გ. ჭ-ა, ხოლო სადავო შემთხვევებში, საგზურის პირველ ფურცელს ხელს აწერდა ერთი მოსამსახურე, ხოლო მეორე ფურცელს – მეორე. ხსენებულ ფაქტს არ უარყოფს გ. ჭ-ა, თუმცა აღნიშნავს, რომ საგზურის ფურცელი სწორედ ამ წესით უნდა შევსებულიყო, სახელდობრ, ჯერ უნდა დატანილიყო იმ პირის ხელმოწერა, ვინც საგზურის ფურცელი და სატრანსპორტო საშუალება გადასცა უშუალოდ მძღოლს, მძღოლის ხელმოწერა კი უნდა დატანილიყო მხოლოდ იქ, სადაც ბეჭდურად შესაბამისი აღნიშვნა (მძღოლი) იყო მითითებული.

16.4. საკასაციო პალატა აქვე განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესი შრომითსამართლებრივ დავებში განსხვავებული და თავისებურია. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ „ამ სახის დავები, მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინცი-

პიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. სუსგ. №ას-922-884-2014, 16.04.2015წ; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ; №ას-182-171-2017, 27.12.2019წ). მოსარჩელე, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე უთითებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. მოსარჩელის მითითება, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რათა მან დაასაბუთოს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მართებულობა (იხ. სუსგ. №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.; №ას-122-114-2015, 23.03.2015წ.; №ას-194-185-2016, 29.07.2019წ.).

16.5. მტკიცების ტვირთის ზემოაღნიშნული წესიდან გამომდინარე, პალატა დადგენილად ვერ მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა დაადასტურა საგზურის ფურცლის ხელმოწერის წესის, როგორც დამოუკიდებელი დარღვევის, არსებობა. საქმეში დაცული საგზურის ფურცლების თანახმად, იგი შეიცავდა ხელმოწერის ოთხ გრაფას, მათგან სამი დატანილი იყო პირველ გვერდზე და მოიცავდა 1. პასუხისმგებელი პირის, 2. ავტოტრანსპორტზე პასუხისმგებელი პირის, 3. ავტომანქანის გამართულ მდგომარეობაში ჩაბარებაზე მძღოლის ხელმოწერის გრაფებს, რაც შეეხება მეორე გვერდს, მასზე გათვალისწინებული იყო ერთადერთი გრაფა – 4. მძღოლის მიერ ხელის მოწერა. ამრიგად, დასახელებული ოთხი გრაფიდან სახელდებით მძღოლის მიერ ხელმოსაწერი იყო მხოლოდ ორი – პირველი გვერდის მარცხენა ქვედა კუთხესა და მეორე გვერდის მარცხენა ქვედა კუთხეში. დასახელებულ გრაფებში, წარმოდგენილი საგზურის ფურცლების ვიზუალური შეფასების შედეგად, სხვადასხვა პირთა მხრიდან ხელმოწერის ფაქტი ვერ დგინდება, ხოლო დანარჩენ ორ გრაფაში, ხელმოწერა მართლაც განსხვავებულია მძღოლის ხელმოწერის ნიმუშისაგან, თუმცა, დასახელებული გრაფები (პასუხისმგებელი პირის ხელმოწერის გრაფები), პალატის განსჯით, მძღოლის მიერ ხელმოსაწერ გრაფებს ისედაც არ წარმოადგენდა. პალატა შენიშნავს, რომ საქმეში არ არის ხსენებული საგზურის ფურცლის შევსების ნორმატიული წესი. იმ მოცემულობაში კი, როცა სიტყვა-სიტყვით მძღოლის ხელის მოწერას ითხოვს მხოლოდ ორი გრაფა და სარწმუნოდ ვერ დგინდება, რომ დასახელებულ გრაფათაგან ერთ-ერთს ან ორივეს გ. ჭას გარდა, ხელი სხვა პირმა მოაწერა და, ამასთან, ხსენებულ საკითხზე, დისციპლინური წარმოების პროცესში ახსნა-განმარტება დასაქმებულს ჩამორთმეული არ აქვს, პალატა საგზურის ფურცლის შევსების წესის რღვევას, ხელმოწერის საკითხთან მიმართებით, დადგენილად ვერ მიიჩნევს.

16.6. ამდენად, პალატა შეაფასებს მარტოოდენ სატვირთო ავტომობილის ნამუშევარი საათების გაზრდის, როგორც დისციპლინური გადაცდომის, სიმძიმეს.

17.1. შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობის შემონმებას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეული უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (იხ. სუსგ. №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.; №ას-658-2020 04.12.2020წ.).

17.2. პალატა მოიხმობს საკასაციო სასამართლოს სტაბილურ პრაქტიკას, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი მოითხოვს, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. ამდენად, დამსაქმებელმა, შესაძლოა, დასაქმებულის ქმედება ჩათვალოს კიდევ ვალდებულებათა უხეშ დარღვევად, თუმცა ამგვარი კვალიფიკაციის მართებულობა ექვემდებარება სასამართლო კონტროლს (იხ. სუსგ. №ას-468-2021, 23.09.2022წ.).

17.3. დარღვევის სიმძიმის წარმოსაჩენად, შემონმების აქტი მიუთითებს, რომ უსწორო მონაცემების საგზურის ფურცელში შეტანით დასაქმებულმა დამსაქმებელს 95 ლიტრი დიზელის ოდენობით ზიანი მიაყენა, რაც არასამსახურებრივი მიზნით განკარგვაში გამოიხატა.

17.4. შრომით სამართლებრივი ვალდებულების დარღვევის სიმძიმის შეფასების მიზნებისათვის, საკასაციო პალატა დადგენილად ვერ მიიჩნევს დასახელებული ოდენობის დიზელის „არასამსახურებრივი მიზნით განკარგვის“ ფაქტს და განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის რესურსების პირადი მიზნებით გამოყენება იმგვარი გარემოებაა, რომელსაც სჭირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისი სტანდარტით მტკიცება. მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს („affirmanti, non negati, incumbit probatio“) – სწორედ ამ დებულები-

დან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. უარყოფის მტკიცება არ შეიძლება დაეკისროს მხარეს, რომელიც ფაქტის ან მოვლენის არარსებობაზე აპელირებს, არამედ ამ ფაქტისა თუ მოვლენის არსებობის მტკიცების ტვირთი აწევს მას, ვის სასარგებლოდაც მეტყველებს შედავებული ფაქტობრივი გარემოება“ (იხ. სუსგ. №ას-509-509-2018, 05.04.2019წ.; №ას-1299-2018, 29.11.2019წ.).

17.5. ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ დასაქმებულმა სატრანსპორტო საშუალების მუშაობის დროის გაზრდით წარმოშობილი საწვავის ზედმეტობა პირადი ინტერესებისათვის მოიხმარა, რაიმე სარწმუნო მტკიცებულებით არ დგინდება, სახელდობრ, საქმეში დაცული არ არის მტკიცებულება, რომელიც ნათელყოფდა, რომ ფაქტობრივად განადგებული დიზელის ოდენობა აჭარბებდა სამსახურებრივი აუცილებლობის ფარგლებში გახარჯული საწვავის ოდენობას; საქმეში არც ის მტკიცებულებაა წარმოდგენილი, რომ მძღოლისთვის გადაცემული საწვავის ტალონით „MAN“-ის ფირმის სატვირთო ავტომობილის გარდა, ხდებოდა სხვა ავტომობილის საწვავის ავზის შევსებაც; დადგენილი არ არის არც სატვირთო მანქანის ძრავში მოთავსებული საწვავის მძღოლის მიერ ამოღების ფაქტი. ამ მოცემულობაში კი, დაუსაბუთებელია მტკიცება, როგორ შეეძლო განეკარგა გ. ჭ-ას სატვირთო ავტომანქანის ძრავში თუნდაც ზედმეტობით მოთავსებული საწვავი პირადი მიზნებისათვის.

17.6. ამდენად, იდენტიფიცირებული დარღვევის შეფასების შედეგად პალატა მიიჩნევს, რომ ჩადენილ გადაცდომას დამსაქმებლის მიმართ მძიმე შედეგი არ გამოუწვევია. ამასთან, ზიანი დადასტურებულადაც რომ ჩაითვალოს, შრომის კოდექსის 43.1 და 58-ე მუხლები შესაძლებლობას იძლევა, მისი ანაზღაურება მოხდეს ხელშეკრულების შეწყვეტლადაც. თავად ქმედება და დადასტურების შემთხვევაშიც კი ზიანის მოცულობა, არ არის იმდენად სერიოზული, რომ გამოდგეს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვის დასაბუთებლად, განსაკუთრებით მაშინ, როცა დასაქმების დაწყების მომენტიდან სადავო ბრძანების გამოცემამდე დროის 12-წლიან მონაკვეთში, დამსაქმებელი კასატორის მიმართ ერთი დისციპლინური გადაცდომის არსებობაზეც კი არ მიუთითებს, არამედ, სამსახურებრივი შემონმების ამსახველი დოკუმენტები მეტყველებს სწორედ იმაზე, რომ დასაქმებული გ. ჭ-ა დისციპლინურად სახდელდადებული არ არის. ამდენად, მტკიცება იმისა, რომ უფრო მსუბუქი ხასიათის პასუხისმგებლობის ზომა – შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური, და ა.შ., სამომავლოდ კასატორს დარღვევებზე ხელს ვერ ააღებინებდა და ვერც უფრო გულისხმიერად შრომის მოტივაციას შეუქმნიდა, დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებული არ არის. საკასაციო სასამართლოს მითითებით, იმ პირობებში, როდესაც კანონმდებელმა დამსაქმებელს დისციპ-

ლინური პასუხისმგებლობის განსაზღვრისას მიანიჭა ფართო დისკრეცია, აუცილებელია, დამსაქმებელმა მაქსიმალურად იზრუნოს, რომ პასუხისმგებლობის პირველ ჯერზე დაკისრებისას, დასაქმებულს შეუფარდოს სამსახურიდან გათავისუფლებაზე ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიება, თუკი ეს ობიექტურად შესაძლებელია (იხ. სუსგ. საქმე №ას-445-2024, 06.06.2024წ.).

17.7. ამდენად, პალატის განსჯით, სადავო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მისი მოპასუხე სამინისტროდან დათხოვნის შესახებ, ვერ პასუხობს თანაზომიერების მოთხოვნას, რის გამოც, იგი, როგორც კანონსაწინააღმდეგო ნების გამოვლენა, ბათილია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად.

18.1. შრომითი ურთიერთობის დასრულებაზე დამსაქმებლის გამოვლენილი ნების არამართლზომიერად მიჩნევისას, დღის წესრიგში დგება დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საკითხი.

18.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 48.6 მუხლის შესაბამისად, 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.

18.3. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის მოთხოვნაა პირვანდელ – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეყნებო დანესებულება საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სანაპირო დაცვის დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოს მძღოლის – თანამდებობაზე მისი აღდგენა.

18.4. კასატორის მოწინააღმდეგე მხარის მოსაზრებით, თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნას აბრკოლებს ის გარემოება, რომ გ. ჭ-ა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შტატგარეშე თანამშრომლად დასაქმებულია კონკრეტული ვადით – 2021 წლის 07 მაისიდან 2022 წლის 01 იანვრამდე. ვინაიდან ხსენებული ვადა გასულია, თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნას, დამსაქმებლის განსჯით, არ გააჩნია სამართლებრივი საფუძველი.

18.5. საკასაციო პალატა დამსაქმებლის ზემოაღნიშნულ პოზიციას არ იზიარებს და მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მესამე პუნქტზე, რომლის თანახმადაც, 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 საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას; ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, თუ განსაზღვრული ვადით შრომით ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მესამე ნაწილით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება (იხ. სუსგ. №ას-33-2020, 17.06.2020წ.; №ას-895-2020, 06.10.2022წ.).

18.6. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ პოლიციის უფროსის 17.05.2021 წლის №1225407 ბრძანების, აგრეთვე, თავად 10.06.2021 წელს საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციასა და გ. ჭ-ას შორის დადებული №1480202 ხელშეკრულების კვლევის შედეგად შენიშნავს, რომ ხსენებული დოკუმენტები არათუ ვერ ასაბუთებენ, არამედ მითითებასაც კი არ შეიცავენ მასზედ, თუ შრომის კოდექსის 12.3 მუხლის რომელი კონკრეტული საფუძვლის არსებობის გამო დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წელზე ნაკლები დროით – 7 თვითა 24 დღით. ამგვარ დასაბუთებას არ შეიცავს არცერთი მოპასუხის შესაგებელი, მიუხედავად იმისა, რომ თავად სარჩელი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების კანონიერებას იმთავითვე ედავებოდა.

18.7. საკასაციო პალატის განსჯით, შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით დადების საფუძველი, მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა. საგულისხმოა, რომ გ. ჭ-ა, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება საქართველოს სასაზღვრო პოლიციაში, 2009 წლიდან პრაქტიკულად, უწყვეტად საქმიანობდა მძღოლის პოზიციაზე, შესაბამისად, მისი ფუნქცია, დამსაქმებელი ორგანიზაციის სისტემაში, არ უკავშირდებოდა დროებით/არამუდმივ საჭიროებას. მხარეთა შორის არსებული წერილობითი ხელშეკრულება არ შეიცავს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტში ჩამოთვლილ არცერთ საფუძველზე მითითებას, ამდენად, ხელშეკრულება არ აკმაყოფილებს ვადიანი ხელშეკრულების დადების აუცილებელ პირობას. აღნიშნული კი, განაპირობებს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევას, შესაბამისად, მასში მითითებული ვადის გასვლა ვერ აბრკოლებს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნას.

ნას.

18.8. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სისტემაში სანაპირო დაცვის დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოს მძღოლის თანამდებობის არარსებობას ან მის არავაკანტურობას დამსაქმებელი მხარე არ მიუთითებს, ამდენად, კასატორი აღდგენას უნდა დაექვემდებაროს სწორედ გათავისუფლებამდელ თანამდებობაზე.

18.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 48.9 მუხლის შესაბამისად, 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 გადანყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.

18.10. სშკ 42.1 მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დასაქმებულს დამსაქმებლის ბრალით გამონეწეული იძულებითი მოცდენის დროს შრომის ანაზღაურება სრულად მიეცემა. პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დამსაქმებლის უკანონო გადანყვეტილების გამო დასაქმებული ვერ ახერხებს შრომითი უფლებამოსილების განხორციელებას და სანაცვლო ანაზღაურების მიღებას, წარმოადგენს სწორედ დამსაქმებლის ბრალით განპირობებულ იძულებით მოცდენას (ზიანს), რომელიც, სამოქალაქო კოდექსის 408.1 მუხლის შესაბამისად, ექვემდებარება აღდგენას იმ მასშტაბით, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება (იხ. სუსგ. №ას-1041-2023, 26.12.2023წ.).

18.11. რომ არა დამსაქმებლის მიერ მიღებული უკანონო გადანყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე, გ. ჭ-ას ექნებოდა შესაძლებლობა, ყოველთვიურად მიეღო კუთვნილი სახელფასო ანაზღაურება, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მთელ შუალედში, უწყვეტად. ამრიგად, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციას გ. ჭ-ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1100 (ათასასი) ლარის ოდენობით 2021 წლის 29 ივნის-

სიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

19. რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას იძულებით განაცდურზე ყოველდღიურად 0.07%-ის ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ, პალატა მიუთითებს, რომ ხსენებულ სასარჩელო მოთხოვნას სამართლებრივი საფუძველი არ გააჩნია. საქართველოს შრომის კოდექსის 41.4 მუხლი ერთმნიშვნელოვნად ადგენს, რომ ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე. განაცდური ხელფასის მოთხოვნაზე კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების დაუშვებლობასთან მიმართებით, აგრეთვე, არსებობს სტაბილური სასამართლო პრაქტიკა (იხ. სუსგ. №ას-1208-2018 18.02.2021წ.; №ას-632-2019, 21.06.2019წ.).

20.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. ამავ კოდექსის 411-ე მუხლის პირველი წინადადების 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.

20.2. საკასაციო პალატის განსჯით, წინამდებარე საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ არასწორად დადგინდა მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხი, ამავდროულად, არასწორი სამართლებრივი შეფასება მიეცა გასაჩივრებული ბრძანების კანონიერების საკითხს, რამაც განაპირობა სარჩელზე მიღებული გადაწყვეტილების უსწორობა. საკასაციო პალატა, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტებისთვის სამართლებრივი შეფასების შეცვლით, საქმის ქვემდგომ სასამართლოში დაბრუნების გარეშე, შესაძლებლად მიიჩნევს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას, ვინაიდან, საქმე არ საჭიროებს ფაქტების ხელახლა დადგენას ან მტკიცებულებათა ხელმეორედ გამოკვლევას.

სასამართლო ხარჯები:

21.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 წინადადების შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხ-

ლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

21.2. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე გ. ჭ-ას მიერ სამართალწარმოების სამივე ეტაპზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს 550 ლარს (1-ლი ინსტანციის სასამართლოში – 100 ლარი; სააპელაციო სასამართლოში – 150 ლარი; საკასაციო სასამართლოში – 300 ლარი). ამავდროულად, ხსენებული ოდენობით სახელმწიფო ბაჟი გამოთვლილია ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არაქონებრივი ხასიათის სასარჩელო მოთხოვნიდან. ვინაიდან ამ ნაწილში სარჩელი სრულად დაკმაყოფილებულია, მოპასუხეებს – საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციას გ. ჭ-ას სასარგებლოდ სოლიდარულად უნდა დაეკისროთ 550 ლარის გადახდა, სარჩელზე, სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. გ. ჭ-ას საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 ნოემბრის განჩინება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. გ. ჭ-ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
4. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2021 წლის 29 ივნისის ბრძანება (MIA 5 21 01643283) გ. ჭ-ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
5. გ. ჭ-ა აღდგენილი იქნეს საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება საქართველოს სასაზღვრო პოლიციის სანაპირო დაცვის დეპარტამენტის საფინანსო-სამეურნეო უზრუნველყოფის სამმართველოს მძღოლის თანამდებობაზე.
6. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციას გ. ჭ-ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1100 (ათასასი) ლარის ოდენობით 2021 წლის 29 ივნისიდან

სიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. გ. ჭ-ას სარჩელი იძულებითი განაცდურის 0.07%-ის დაკისრების შესახებ მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

8. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – საქართველოს სასაზღვრო პოლიციას გ. ჭ-ას სასარგებლოდ სოლიდარულად დაეკისროთ 550 ლარის გადახდა, სარჩელზე, სააპელაციო საჩივარზე და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

ვალდებულების განმეორებით დარღვევა

გადანწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-212-2023

25 ივლისი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 02.11.2022 წლის გადაწყვეტილებით:

1) გ. მ-ის (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოსარჩელე“, „დასაქმებული“ ან „კასატორი“) სასარჩელო მოთხოვნა შპს „ჯ. ბ-ის“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“ ან „დამსაქმებელი“) მიმართ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 13.07.2022 წლის ბრძანებით გამოვლენილი ნება;

2) მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობისათვის მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 5000 ლარის გადახდა;

3) მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ამ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტის აღსრულებამდე პერიოდისათვის იძულებითი განაცდურის სახით დარიცხული 64 10.25 ლარის გადახდა 13.07.2022 წლიდან;

4) დანარჩენ ნაწილში მოსარჩელეს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) 47.1. მუხლის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე გამოვლენილი ნება იყო არამართლზომიერი და არსებობდა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 29.12.2022 წლის გადაწყვეტილებით – მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა ძირითადად დაფუძნებულია მასზე, რომ: მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია მტკიცებულებები, რომლებითაც დასტურდება მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი ავტომანქანით გადაადგილებისა და, შესაბამისად, სანვავით პირადი მიზნით სარგებლობის ფაქტები, რა დროსაც იგი არ იმყოფებოდა სამსახურებრივ მივლინებაში. მოსარჩელეს შეეძლო, წარმოედგინა საწინააღმდეგო ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რაც არ განუხორციელებია. მოსარჩელეს არ გაუსაჩივრებია 12.07.2022 წლის ივლისის ბრძანებით მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელი. დამსაქმებლის მიერ 13.07.2022 წლის წერილობითი ბრძანებით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი. შესაბამისად, გადაწყვეტილება ამ ნაწილში უნდა გაუქმდეს. იგი ასევე უნდა გაუქმდეს კომპენსაციის, განაცდურის დაკისრების ნაწილშიც და სარჩელს ეთქვას უარი.

საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა:

5. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო საჩივ-

რით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდება ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად იქნება ცნობილი მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის 13.07.2022 წლის ბრძანება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისრება 5000 ლარის გადახდა; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდისათვის იძულებითი განაცდური – 13.07.2022 წლიდან ყოველთვიურად დარიცხული 6410.25 ლარი.

6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

7. 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.

8. დამტკიცებულად არის ცნობილი შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

8.1. მოსარჩელე 01.05.2019 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხესთან გაყიდვების დირექტორის პოზიციაზე. 01.05.2019 წლის შრომის ხელშეკრულების თანახმად:

8.1.1. გაყიდვების დირექტორის მოვალეობებია: კომპანიის გაყიდვების გეგმების შემუშავებაში მონაწილეობა; კომპანიის თვის-კვარტლის-წლის გაყიდვების გეგმების შესრულების უზრუნველყოფა; კომპანიის გაყიდვების ბიუჯეტის წინასწარ განსაზღვრული პარამეტრებით ხარჯვა; დებიტორული დავალიანებების მკაცრი კონტროლი და აღმინისტრირება; კომპანიის გაყიდული პროდუქციის ღირებულების უწყვეტი და დროული შემოღინების უზრუნველყოფა; გაყიდვების გუნდის მართვა და კონტროლი, ხარჯების კონტროლი; სავაჭრო ქსელებ-

თან მოლაპარაკებები და მათთან ხანგრძლივი პარტნიორული ურთიერთობის აწყობა; ახალი პროდუქტების შექმნაში მონაწილეობა; BTL აქტივობების დაგეგმვა, ბიუჯეტირება, უცხოელ მზა პროდუქციის მომწოდებლებთან სავაჭრო პირობებზე მოლაპარაკება; მივლინებებში სიარული და ახალი პარტნიორების მოძიება; ანგარიშგება კომპანიის დირექტორთან; უშუალო ხელმძღვანელის დავალება/მითითების შესრულება (2.3. პუნქტი);

8.1.2. დასაქმებული ვალდებულია – გაუფრთხილდეს „დამქირავებლის“ ქონებას, უზრუნველყოს მისთვის ჩაბარებული მანქანა-დანადგარების, ტექნიკის, ნედლეულის, მზა პროდუქციის, ელექტრონული და სხვა სახის შიდა თუ ოფიციალური დოკუმენტაციის ჯეროვანი დაცვა ხელყოფისაგან, განადგურებისაგან, გამჟღავნებისაგან და არაკანონიერი გამოყენებისაგან; დასაქმებულს ეკისრება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა დამსაქმებლის მიერ მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე. დასაქმებული ვალდებულია, ეს ქონება გამოიყენოს მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნებისათვის, არ გადასცეს მის მფლობელობაში არსებული ქონება სხვა პირს (3.3.3. და 3.3.22. პუნქტები).

8.2. მოსარჩელეს კომპანიის ფინანსების ან საბრუნავი საშუალებების გენერირებასა და განკარგვასთან სამსახურებრივი შემხებლობა არ ჰქონია;

8.3. მოპასუხის დირექტორის მიერ ერთპიროვნულად ხდებოდა წერილობითი ნების გამოვლენით თანამშრომლის მივლინებაში გაშვება, ასევე სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურება;

8.4. სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტში მოსარჩელე იყო უვადოდ დასაქმებული პირი (შრომის ხელშეკრულების 1.3.-1.6 პუნქტები), რომლის საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 6410.25 ლარს;

8.5. მოსარჩელეს მიღებული აქვს 2022 წლის ივნისის შრომის ანაზღაურება;

8.6. მოპასუხის დირექტორის 12.07.2022 წლის ბრძანებით დამსაქმებლის სატრანსპორტო საშუალების არასამსახურებრივი დანიშნულებით უნებართვოდ გამოყენებისთვის მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელის სახით შეეფარდა სასტიკი საყვედური. მიეცა მითითება, რომ იმავე დღის 18:00 საათამდე მის მფლობელობაში არსებული სატრანსპორტო საშუალება და მისი გასაღები გადაეცა კომპანიის თანამშრომლისთვის, თ. დ-ისათვის, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სშკ-ის 47.1. მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შეწყდებოდა მასთან შრომითი ხელშეკრულება;

8.7. მოპასუხის დირექტორის 13.07.2022 წლის ბრძანებით, იმავე

დღიდან მოსარჩელესთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

19.07.2022 წლით დათარიღებულ დამსაქმებლის მიერ მომზადებულ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველების ნერილობით დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ:

8.7.1. მოსარჩელემ არაერთხელ გამოიყენა სამსახურებრივი ავტოსატრანსპორტო საშუალება, შესაბამისად, სანვაცი, პირადი მიზნებისათვის. შრომითი ხელშეკრულების 3.3.22. პუნქტის, შინაგანაწესის 4.6.7, 4.6.8, 4.7.1. პუნქტებით, ასევე, 10.1.2. პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსარჩელე ვალდებული იყო, გადმოცემული ქონება გამოეყენებინა მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნებისათვის. აღნიშნული დარღვევა, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია; გარდა ამისა, 2022 წლის მაისში მოსარჩელეს მივლინებაში ჰყავდა კომპანიის თანამშრომელი, თბილისის „სუპერვაიზერი“. ამ ხარჯის გაწევის გონივრული დასაბუთება მოსარჩელეს არ წარუდგენია. ასევე, გადამოწმების შედეგად გაირკვა, რომ ბონუსების მიღების მიზნით მოსარჩელემ კომპანიას შესრულებული გეგმების შესახებ არაერთხელ მიაწოდა არასწორი ინფორმაცია, რაც შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულების უხეში დარღვევაა და, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობას წარმოადგენს; მოსარჩელე 21.06.2022 წლიდან 24 ივნისის ჩათვლით იმყოფებოდა მივლინებაში, რადროსაც არ შეუსრულებია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები. ეს გარემოება, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, იწვევს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას;

8.7.2. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დამატებითი საფუძველია სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი – დასაქმებულმა სამუშაო საკუთარი ნებით დატოვა;

8.7.3. მოპასუხის დირექტორის 12.07.2022 წლის ბრძანებით, რომლითაც დამსაქმებლის სატრანსპორტო საშუალების არასამსახურებრივი დანიშნულებით უნებართვოდ გამოყენებისთვის მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, მოსარჩელე გაფრთხილებული იყო ვადის თაობაზე, როდესაც უნდა დაებრუნებინა სატრანსპორტო საშუალება. მოსარჩელე გაფრთხილებული იყო ამ ვალდებულების დარღვევის სამართლებრივ შედეგებზეც. ავტომანქანის განსაზღვრულ ვადაში დაუბრუნებლობა, სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იწვევს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას.

8.8. დამსაქმებლის მიერ 19.07.2022 წლის დასაბუთებაში მითითებული ზემოჩამოთვლილი მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველზე

ბიდან თბილისის სააპელაციო სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია ის, რომ მოსარჩელე პერიოდულად, პირადი მიზნებისათვის, იყენებდა სამსახურებრივ მანქანას და მის გადასაადგილებლად საჭირო საწვავს;

8.9. 13.07.2022 წელს ქ. თბილისის პოლიციის დეპარტამენტის ისანი-სამგორის მთავარი სამმართველოს პოლიციის მეორე სამმართველოს მართლწესრიგის ოფიცერმა შეადგინა მოსარჩელესთან გასაუბრების ოქმი, სადაც მოსარჩელემ განმარტა, რომ 12.07.2022 წელს მოპასუხისაგან მიიღო ელექტრონული წერილი მასზე, რომ მის სარგებლობაში არსებული მოპასუხის ავტომობილი ჩაებარებინა მოპასუხის თანამშრომლებისათვის – თ. დ-ისა და ა. კ-თვის. შესაბამისად, მოსარჩელე 12.07.2022 წელს მივიდა მოპასუხის ოფისში, შეხვდა ზემოაღნიშნულ პირებს, სთხოვა მათ ავტომანქანის მიღება-ჩაბარების აქტის გაფორმება, რაზეც უარი მიიღო თ. დ-ისაგან, რომელიც თანახმა იყო, მისთვის მხოლოდ მანქანის გასაღების დატოვებაზე, რასაც, თავის მხრივ, არ დაეთანხმა მოსარჩელე. 13.07.2022 წელს მოსარჩელე გამოცხადდა მოპასუხის ოფისში, სურდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, თუმცა ოფისი დახვდა დაკეტილი. ამის თაობაზე მან ასევე აცნობა მოპასუხის დირექტორს ელექტრონული წერილის საშუალებით. მოსარჩელემ 15:00 საათზე მიიღო ელექტრონული წერილი, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან, კომპანიამ შეწყვიტა მასთან თანამშრომლობა და 17:00 საათზე მიეყვანა კომპანიის კუთვნილი ავტომანქანა ოფისის მისამართზე. მისამართზე მას დახვდა კომპანიის საწყობის თანამშრომელი ზ. ვ-ი, რომელმაც უარი განაცხადა ავტომანქანის ჩაბარების აქტის ხელმოწერაზე, რის შემდეგაც მოსარჩელემ დარეკა 112-ში ფაქტის (ავტომობილის დაბრუნების ნების) დაფიქსირების მიზნით. საბოლოოდ, მანქანა დატოვა მოპასუხის საწყობის წინ, სადაც კამერებია.

9. დასაქმებულის საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საკასაციო პალატის მსჯელობის საგანია მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება.

10. შრომის სამართლის ბუნებიდან გამომდინარე, სპეცადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთა ამომწურავ ჩამონათვალს, რათა განისაზღვროს ზუსტი ჩარჩოები და არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. ამასთან, დასაქმებულისათვის მაქსიმალურად განჭვრეტადი უნდა იყოს ის საფუძვლები, რომლებიც შესაძლებელია, ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა გახდეს (სუსგ №ას-1213-2020, 07.06.2022წ.).

11. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკიდურესი ღონისძიებაა, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არ-

სებობის 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 მოქმედებს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების ნონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; №ას-512-2020, 18.02.2021წ; №ას-1421-2020, 05.03.2021წ.).

12. 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 განმარტებული 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.).

13. სასამართლო ზედამხედველობის ფარგლებში ყოველთვის უნდა შეფასდეს ის სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, რომლებზე დაყრდნობითაც განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების, თანაზომიერების საკითხი (სუსგ №ას-887-854-2016, 08.02.2019წ.). ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძვლის განმარტებულ გარემოებებზე, რომლებიც არ ყოფილა სადავო ბრძანებით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, სასამართლო ვერ იმსჯელებს.

შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ის საფუძველი, რომელიც 13.07.2022 წლის ბრძანებაში არ არის მითითებული და აღნიშნულია მხოლოდ 19.07.2022 წლით დათარიღებულ გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში, სასამართლოს მსჯელობის საგანი ვერ გახდება.

14. როგორც უკვე აღინიშნა, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერ-

თობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება დაფუძნებულია სშკ-ის 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტსა (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) და „თ“ ქვეპუნქტზე (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

15. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. 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 (სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ; №ას-724-2019, 26.07.2019წ; №ას-658-2020, 04.12.2020წ.).

16. შესაბამისად, უხეში დარღვევის კვალიფიკაციისას სასამართლომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს შრომის უფლების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპზე, რომლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის... თვალსაზრისით (სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ., 19; №ას-1981-2018, 17.05.2019წ., 23). როგორც აღინიშნა, მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევად მიიჩნია სამსახურებრივი ავტოსატრანსპორტო საშუალების (მანქანის) და, შესაბამისად, მის გადასადგილებლად საჭირო სანვავის, არასამუშაო დროს, ანუ პირადი მიზნებისათვის პერიოდულად გამოყენება.

საკასაციო პალატა ამახვილებს ყურადღებას მასზე, რომ ზუსტად ამ დარღვევისთვის გათავისუფლების წინა დღეს, ანუ 12.07.2022 წელს, დამსაქმებელმა მოსარჩელეს შეუფარდა სასტიკი საყვედური. შესაბამისად, არ არსებობდა იმავე დარღვევისთვის მეორე დღეს მოსარჩელის სამუშაოდან, სშკ-ის 47.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლების წინაპირობა.

17. რაც შეეხება იმას, რომ 12.07.2022 წლის ბრძანებით დამსაქმებელმა მოსარჩელე გააფრთხილა იმავე დღის 18:00 საათამდე მის მფლობელობაში არსებული სატრანსპორტო საშუალების დაბრუნების ვალდებულების, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი, სშკ-ის 47.1. მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ვერც ამ საფუძველით ვერ მიიჩნევს საკასაციო პალატა მოსარჩელის განთავისუფლებას კანონიერად. დასაქმებულის მხრიდან, რომელმაც შეიძულო იმავე დღეს მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენება, ლოგიკურია ავტოსატრანსპორტო საშუალების დაბრუნებისას მიღებაჩაბარების აქტის გაფორმების მოთხოვნა, როდესაც შემომდებელ დაბრუნებული ნივთის მდგომარეობა და გასაღები ისე დაუბრუნდება დამსაქმებლის უფლებამოსილ წარმომადგენელს. როგორც უკვე აღინიშნა, აქტის გაფორმებაზე 12 და 13 ივლისს უარის მიღების ფაქტის დასადასტურებლად მან 13.07.2022 წელს დარეკა საგანგებო სამსახურის ნომერზე, რის შემდგომაც ადგილზე ქ. თბილისის პოლიციის დეპარტამენტის ისანი-სამგორის მთავარი სამმართველოს პოლიციის მეორე სამმართველოს მართლწესრიგის ოფიცერმა შეადგინა შესაბამისი ოქმი. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოვლენათა ასეთი თანმიმდევრობით ვერ მიიღწეოდა 12.07.2022 წელს გამოყენებული ღონისძიების პრევენციული და დასაქმებულის ქცევის გამოსწორების მიზანიც.

ამასთან, მანქანის დაბრუნების ნებისა და შესაბამისი მცდელობების დადასტურების პირობებში, არ არსებობდა მისი ვადაში დაუბრუნებლობისა და ვალდებულების განმეორებით დარღვევის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის სშკ-ის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყვეტის საფუძველი.

18. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მასზე, რომ გასაჩივრებული გადანყევტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა და მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლება კანონიერად შეფასდა მხოლოდ იმაზე დაყრდნობით, რომ ის პერიოდულად პირადი მიზნებისათვის იყენებდა სამსახურებრივ მანქანას და მის გადასაადგილებლად საჭირო სანავს, რაც, როგორც უკვე აღინიშნა, არ წარმოადგენს მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების წინაპირობას. დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად 19.07.2022 წლის დასაბუთებაში მითითებული რაიმე დარღვევა.

საკასაციო პალატა აქვე განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესი, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსკ-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 (მდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ; №ას-415-395-2015, 10.06.2015წ.).

19. ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით პალატას მიაჩნია, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური, ხელშეკრულების მოშლისათვის საკმარისი საფუძველი არ გააჩნდა, მისი სადავოდ გამხდარი ქმედება ეწინააღმდეგება მხარეებს შორის უფლება-მოვალეობათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს და არსებობს მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის 13.07.2022 წლის ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობა.

20. რაც შეეხება მოპასუხისთვის კომპენსაციისა და განაცდურის დაკისრების საკითხს: სშკ-ის 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. სშკ-ის 58-ე მუხლის მიხედვით, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა,

რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი 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. სსკ-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 გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს, ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია. განაცდური განგრძობადია და მისი შეწყვეტა დამოკიდებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვეტილების აღსრულების თარიღზე. განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიეღო, უკანონოდ რომ არ გათავისუფლებულიყო, ანუ იძულებითი მოცდენის პერიოდში მისაღები ანაზღაურებაა.

21. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 02.11.2022 წლის გადანაცვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების ბრძანება, მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის სახით 5000 ლარი და 13.07.2022 წლიდან გადანაცვეტილების აღსრულებამდე პერიოდისთვის იძულებითი განაცდურის სახით დარიცხული 6410.25 ლარის გადახდა. გადანაცვეტილება მოსარჩელეს არ გაუსაჩივრებია. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი ძირითადად დაფუძნებული იყო გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობის არარსებობაზე. კასატორი ითხოვს სარჩელის დაკმაყოფილებას პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დაკმაყოფილებულ ფარგლებში, რაც თავდაპირველი მოთხოვნის ნაწილობრივი დაკმაყოფილების ტოლფასია.

22. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს. იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, ითვალისწინებს იმ დროს, რა დროის გან-

მავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, სახელფასო ანაზღაურებასა და სხვა. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრისას, რადგან სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ ადგენს კომპენსაციის გამომანგაროების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა, სასამართლოს დისკრეციაა (მდრ. 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-ე-991-ე მუხლები), (მდრ. სუსგ №ას-787-736-2017, 10.11.2017წ; №ას-361-2022, 10.06.2022წ.). საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, დამსაქმებლისთვის 5000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება გონივრულია. შესაბამისად, არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებისა და მოპასუხისათვის მითითებული ოდენობით კომპენსაციის გადახდის, ასევე, ამ ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის სახით 13.07.2022 წლიდან ყოველთვიურად დარიცხული 6410.25 ლარის დაკისრების წინაპირობა (მდრ. სუსგ №ას-888-2022, 16.11.2022წ; №ას-1183-2022, 23.12.2022წ; №ას-1610-2022, 21.03.2023წ.).

23. 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. პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 29.12.2022 წლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე ახალი გადაწყვეტილება.

24. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებუ-

ლებები. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს მტკიცებულებების წარდგენის საკმაოდ მკაცრად განვიწესებულ პროცედურას და საქმის საკასაციო სასამართლოში განხილვისას კანონმდებლობით მხარე ასეთ შესაძლებლობას მოკლებულია – საკასაციო სასამართლო არ წარმოადგენს ფაქტების დამდგენ სასამართლოს (შდრ. სუსგ №ას-48-2020, 17.09.2020წ; №ას-27-2019, 15.11.2019წ.).

25. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს 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. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. წინამდებარე გადაწყვეტილებით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგიდან გამომდინარე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელსა (100 ლარი) და საკასაციო საჩივარზე (300 ლარი) გადახდილი სახელმწიფო ბაჟისა და, ასევე, იურიდიული მომსახურებისათვის განეული ხარჯის ნაწილის, ჯამურად – 1523.07 ლარის (პროცესის ხარჯის) ანაზღაურება. რაც შეეხება იძულებით განაცდურს/კომპენსაციას, ამ ნაწილში დასაქმებული „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან. ამრიგად, სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად (სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები

და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია), დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ ნაწილში დავის საგნის ღირებულების 3% და 5%, რომელთა გადახდისაგან სარჩელსა და საკასაციო საჩივარზე გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, რასაც, სსსკ-ის 41.2 მუხლის თანახმად, გამოაკლდება დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით დაკისრებული 400 ლარი და, საბოლოოდ, დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრება სახელმწიფო ბაჟის 3589.74 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. გ. მ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 29.12.2022 წლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. გ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჯ. ბ-ის“ 13.07.2022 წლის ბრძანება გ. მ-თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
5. შპს „ჯ. ბ-ს“ გ. მ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 5000 ლარის გადახდა.
6. შპს „ჯ. ბ-ს“ გ. მ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტის აღსრულებამდე პერიოდისათვის იძულებითი განაცდურის სახით 13.07.2022 წლიდან ყოველთვიურად დარიცხული 6410.25 ლარის გადახდა.
7. შპს „ჯ. ბ-ს“ გ. მ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გაღებული პროცესის ხარჯის ნაწილის – 1523.07 ლარის ანაზღაურება.
8. შპს „ჯ. ბ-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 3589.74 ლარის გადახდა.
9. გ. მ-ს დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები.
10. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

4. შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია

კომპენსაციის გამოანგარიშება უვადო შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერი შეწყვეტისას

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-975-2023

10 ოქტომბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: დასაცვილინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ქ. გ-იამ (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე ან მონინაალმდეგე მხარე) სარჩელი აღძრა სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს (შემდეგში: დამსაქმებელი ან სააგენტო ან მოპასუხე ან კასატორი) მიმართ, რომლითაც მოითხოვა: ა) დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შესახებ 2019 წლის 18 ნოემბრის №02-3/დ ბრძანების ბათილად ცნობა; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ ბრძანების ბათილად ცნობა; გ) მოსარჩელის აღდგენა სააგენტოში, მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე; გ) სააგენტოსათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, ყოველთვიურად 1300 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი), 2020 წლის 10 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (სამსახურში აღდგენამდე).

2. სარჩელი დაფუძნებულია შემდეგ გარემოებებზე: მოსარჩელე მუშაობდა სააგენტოში, სადაც მისი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1300 ლარს (დაუბეგრავი). 2019 წლის 1 ნოემბერს, ნარკოტიკების ლეგალური ბრუნვის სამმართველო და ინსპექტირების სამმართველო გაერთიანდა და ახალი სამმართველოს უფროსად დაინიშნა ნ. შ-ი. 2019 წლის 18

ნოემბერს, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობა ყოველგვარი კანონიერი საფუძვლის გარეშე. საქმე ეხებოდა შემდეგი პროდუქტების: Cleaning-5100 (48 ლიტრი) და Make-up A188 (25,6 ლიტრი) იმპორტს საქართველოში. დაშვებული იქნა მექანიკური შეცდომა, კერძოდ, ეწერა Cleaning-5100 – 25,6 ლიტრი და Make-up A188-48 ლიტრი. ეს წამალი არ იყო და პრეკურსორის იმპორტზე წინასწარი შეთანხმების დოკუმენტის ფორმაც არ ითვალისწინებდა სავაჭრო დასახელებების მითითებას და შეიძლებოდა მხოლოდ პრეკურსორის დასახელების – მეთილ ეთილ კეტონის მითითება. არსებითი მნიშვნელობა არ ჰქონდა სავაჭრო სახელის მითითებას, რაც იყო მექანიკური შეცდომა და არ იყო ზიანის მომტანი, იყო ადვილად გამოსწორებადი და არ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო შრომითი ვალდებულების არაკეთილსინდისიერ შესრულებად. შესაბამისად, ამ ქმედების გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება არამართლობიერია. ამასთან, მოსარჩელე იყო ერთ-ერთი პირი ზემოაღნიშნული დოკუმენტის მომზადებისას. აღნიშნული პროცედურის დროს სხვა პირების მონაწილეობა ასახულია დოკუმენტბრუნვის ელექტრონულ სისტემაში, ხოლო დოკუმენტზე ხელმოწერი პირი არის სააგენტოს უფროსი.

3. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა №02-73/კ ბრძანებით, რომელშიც გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი (შემდეგში – სშკ-ი). მოსარჩელის გათავისუფლების მიზეზია მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს უფროსის ნ. შ-ის მოხსენებითი ბარათი, რომელშიც მითითებულია, რომ ელ.ფოსტის –moh.gov.ge.-ის საშუალებით, სააგენტოს და ზოგიერთ შემთხვევაში, სააგენტოს დირექტორის სახელისა და გვარის გამოყენებით, მიმდინარეობდა მიმოწერა სხვადასხვა სამთავრობო სტრუქტურებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და ფიზიკურ პირებთან, ხოლო ელ.ფოსტაზე პასუხისმგებელ პირად მითითებულია მოსარჩელე. სარჩელის მიხედვით, ზოგიერთი შეტყობინება და წერილი არ გატარებულა დეს-ში და შესაბამისად, სააგენტოს სახელზე შემოსული ოფიციალური წერილისთვის არ მომხდარა კანცელარიის ნომრის მინიჭება.

4. ადმინისტრაციული დეპარტამენტის საორგანიზაციო საკითხთა სამმართველოს უფროსის, ს. ჯ-ის მოხსენებითი ბარათი ეფუძნება ნ. შ-ის მოხსენებით ბარათს. მასში აღნიშნულია, რომ მიზანშეწონილია მოსარჩელეს შეუწყდეს შრომითი ურთიერთობა სააგენტოს შინაგანანგის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად – სააგენტოს ხელმძღვანელობასთან შეუთანხმებლად სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის მიმოწერის და სააგენტოს დირექტორის სახელის უნებართვო გამოყენების გამო.

5. მოსარჩელის მითითებით, ბრძანებასა და მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტები არ შეესაბამება სიმართლეს, იგი სამსახურის ელ.ფოსტას იყენებდა სხვადასხვა უწყებებთან კომუნიკაციისთვის, რაც ნ. შ-ისთვისაც ცნობილი იყო და რისი უფლებაც ჰქონდა, ელ.ფოსტა დირექტორის სახელით მას უნებართვოდ არ გამოუყენებია.

6. მოსარჩელემ მოითხოვა გადაეცათ მიმონერა, რომელიც სააგენტოს მტკიცებით, შეიცავდა კორესპონდენციას სამთავრობო თუ არა-სამთავრობო სტრუქტურებთან და წერილებს, სადაც დირექტორის სახელი უნებართვოდაა გამოყენებული. სააგენტომ აღნიშნული მიმონერა მოსარჩელეს არ გადასცა ინფორმაციის კონფიდენციალურობაზე მითითებით.

7. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველ შესაგებელში სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, მოსარჩელის სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ სააგენტოს 2019 წლის 01 ნოემბრის ბრძანებით №02-68/კ მოსარჩელე 2019 წლის 01 ნოემბრიდან განუსაზღვრელი ვადით, დაინიშნა სააგენტოს მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი სახელფასო კოეფიციენტი განესაზღვრა სააგენტოს 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ ბრძანებით.

8. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანებას საფუძვლად დაედო მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს უფროსის ნ. შ-ის მოხსენებითი ბარათი (№02-412, 10.02.2020წ.) და საორგანიზაციო საკითხთა სამმართველოს უფროსის ს. ჯ-ის მოხსენებითი ბარათი (№02-420, 10.02.2020წ.), რომლითაც ირკვევა, რომ ელ.ფოსტისmoh.gov.ge. საშუალებით, სააგენტოს და ზოგიერთ შემთხვევაში სააგენტოს დირექტორის სახელის და გვარის გამოყენებით, მიმდინარეობდა მიმონერა სხვადასხვა სამთავრობო სტრუქტურებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და ფიზიკურ პირებთან (იხ., შესაგებელი).

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 8 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი 2019 წლის 18 ნოემბრის №02-3/დ ბრძანება მოსარჩელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2020 წლის 10 თებერვლის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სააგენტოში, მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1300 ლა-

რის ოდენობით (დაუბეგრავი), 2020 წლის 10 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (სამსახურში აღდგენამდე).

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

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ნაწილში და სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია – 50 000 (ორმოცდაათი ათასი) ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად. სააგენტოს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით.

12. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო სააგენტოში, სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე, უვადოდ. მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1300 ლარს (დაუბეგრავი).

13. სააგენტოს დირექტორის 2019 წლის 18 ნოემბრის №02-3/დ ბრძანებით მოსარჩელეს შინაგანაწესის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის დარღვევისთვის მიეცა შენიშვნა. ბრძანების საფუძველად მითითებულია: წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, ქ. გ-იას 2019 წლის 12 ნოემბრის №02-20385 განმარტებითი ბარათი.

14. დადგენილია, რომ სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს დირექტორის 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ ბრძანებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე 2020 წლის 10 თებერვლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების საფუძველად მითითებულია: 10.01.2020 წლის №02-412; №02/420 მოხსენებითი ბარათი.

15. სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს 2020 წლის 21 თებერვლის №02/2321 მომართვით, მოსარჩელეს № 17529, 14.02.2020 წ. წერილის პასუხად ეცნობა, რომ 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს ბრძანების საფუძველზე, 2020

ნლის 10 თებერვლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. წერილში განმარტებულია, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება თუ, 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). ხოლო გათავისუფლებას საფუძველად დაედო, 2020 წლის 10 თებერვლის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს უფროსის №02-412 მოხსენებითი ბარათი და საორგანიზაციო საკითხთა სამმართველოს №02-420 მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ დაარღვია სააგენტოს შინაგანანესის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“, „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტები. ვინაიდან, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, მის მიმართ გამოყენებული იყო შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, კერძოდ, შენიშვნა, სააგენტომ საჭიროდ ჩათვალა მისი გათავისუფლება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

16. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი (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), რასთან დაკავშირებითაც სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების – შენიშვნის, გამოყენების უცილებლობა მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, კერძოდ, დისციპლინური ბრძანების საფუძველად მითითებულია მოსარჩელის 2019 წლის 12 ნოემბრის №02-20385 განმარტებითი ბარათი, რომელშიც მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ სსიპ წამლის სააგენტოს მიერ 2019 წლის 30 ოქტომბერს შპს „დ.“-ზე გაცემულ წინასწარ შეთანხმების დოკუმენტში №343/IMP-P/2019 დაშვებული იქნა მექანიკური შეცდომა, კერძოდ, ეწერა Cleaning-5100 – 25,6 ლიტრი და Make-up A188-48 ლიტრი და მითითებული უნდა ყოფილიყო Cleaning-5100 – 48 ლიტრი და Make-up A188-

25,6 ლიტრი.

17. მოსარჩელემ განმარტა, რომ წინასწარ შეთანხმების დოკუმენტის ფორმა სავაჭრო დასახელების მითითების ვალდებულებას არ ითვალისწინებდა და შესაძლებელი იყო მხოლოდ პრეკურსორის დასახელების – მეთილ ეთილ კეტონის მითითება.

18. „პრეკურსორების იმპორტის ან ექსპორტის განხორციელების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 1 ივლისის №304 დადგენილების 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საქართველოს საბაჟო საზღვარზე პრეკურსორების გადაადგილების საბაჟო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – შემოსავლების სამსახური (შემდგომში – შემოსავლების სამსახური). ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით, კი ამ წესის დარღვევით საქართველოს საბაჟო საზღვარზე პრეკურსორის გადაადგილებისას, ასევე, როდესაც ვერ ხერხდება პრეკურსორის იდენტიფიცირება რისკის შეფასების გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომში – სამინისტრო) მმართველობის სფეროში შემავალ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან – სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოსთან (შემდგომში – სააგენტო) შეთანხმებით, საქონელი ექვემდებარება საბაჟო ტერიტორიიდან გატანას (უკან გაბრუნებას) ან განადგურებას იმპორტიორის/ექსპორტიორის ხარჯით.

19. „პრეკურსორების იმპორტის ან ექსპორტის განხორციელების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 1 ივლისის №304 დადგენილებით დგინდება, რომ სსიპ წამლების სააგენტოს მიერ 2019 წლის 30 ოქტომბერს შპს „დ.“-ზე გაცემულ წინასწარ შეთანხმების №343/IMP-P/2019 დოკუმენტში პრეკურსორის დასახელების – მეთილ ეთილ კეტონის – Methyl ethyl ketone – უნიკალური კოდი (78-93-3) სწორად არის მითითებული. მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ სსიპ წამლების სააგენტოს მიერ 2019 წლის 30 ოქტომბერს გაცემულ წინასწარ შეთანხმების დოკუმენტში N343/IMP-P/2019 დაშვებული იქნა მექანიკური შეცდომა, კერძოდ, ეწერა Cleaning-5100 – 25,6 ლიტრი და Make-up A188-48 ლიტრი და მითითებული უნდა ყოფილიყო Cleaning-5100 – 48 ლიტრი და Make-up A188-25,6 ლიტრი. შესაბამისად, მექანიკური შეცდომა სავაჭრო დასახელებებში შეიხებოდა მხოლოდ მოცულობას, რაც ასევე დაადასტურა მოსარჩელემ 2019 წლის 12 ნოემბრის №02-20385 განმარტებით ბარათში და რაც გახდა მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების საფუძველი. საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ წინასწარ შეთანხმების N343/IMP-P/2019 დოკუმენტი ხელმოწერილია სააგენტოს უფროსის მიერ. 2019 წლის 14 ნო-

ემბრის №02/575 მომართვით კი, სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოადგილეს 2019 წლის 8 ნოემბრის წერილის პასუხად აცნობა, რომ 2019 წლის 30 ოქტომბერს შპს „დ.“-ზე გაცემულ წინასწარ შეთანხმების N343/IMP-P/2019 დოკუმენტში არასწორად იყო მითითებული მეთილ ეთილ კეტონის სავაჭრო დასახელებები. შესაბამისად, უნდა ეხელმძღვანელათ მითითებული ინფორმაციით: Cleaning-5100 – 48 ლიტრი და Make-up A188-25,6 ლიტრი.

20. ამდენად, ირკვევა, რომ წინასწარ შეთანხმების დოკუმენტში დაშვებული შეცდომა შესწორდა სააგენტოს დირექტორის მიერ, მან სათანადო ფორმით აცნობა სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარტამენტს. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ დოკუმენტის დაყოვნებით, მითითებულ პერიოდში მოპასუხეს მიადგა ზიანი, საქმეში წარმოდგენილი არ არის. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ წინასწარ შეთანხმების დოკუმენტი ხელმოწერილია სააგენტოს უფროსის მიერ, შესაბამისად, მითითებულ დოკუმენტში დაშვებული შეცდომა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოსარჩელის ბრალეულ ქმედებად. შესაბამისად, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების აუცილებლობა და საჭიროება საქმის მასალებით არ დგინდება.

21. რაც შეეხება 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ ბრძანებას მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება ბათილია (სსკ-ის 54-ე მუხლი).

22. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2020 წლის 10 თებერვლის მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს უფროსის №02-412 მოხსენებითი ბარათისა და საორგანიზაციო საკითხთა სამმართველოს №02-420 მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე. შესაბამისად, ბრძანების კანონიერებაზე მსჯელობისას უნდა შეფასდეს მოხსენებით ბარათებში აღნიშნული გარემოებები.

23. 2020 წლის 30 იანვარს სამინისტროს დეს-ში აიტვირთა drugcontrol@moh.gov.ge.-ზე 29.01.2020 წელს შემოსული წერილი, რომელიც ეხებოდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროში სამუშაო შეხვედრაში სააგენტოს მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის მოსარჩელის მიწვევას. იგივე შინაარსის წერილი მოსარჩელემ 28.01.2020 წ. მიიღო პირად ელ.ფოსტაზეც. მოხსენებით ბარათში ნ. შ-ი აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული მოწვევის შესახებ ქ. გ-იას მისთვის არ უცნობებია. მითითებული ფაქტის შესახებ მას აცნობა დეპარტამენტის უფროსმა დ. მ-მა,

რომელმაც იუსტიციის სამინისტროში დაგეგმილი შეხვედრის და ქ. გიას მოწვევის შესახებ გაიგო დეს-ში ატვირთული კორესპონდენციის გაცნობის შედეგად... მოსარჩელემ დაადასტურა მოწვევის მიღების ფაქტი, როგორც პირად მეილზე, ასევე სამმართველოს მეილზე ...@moh.gov.ge. მისივე განმარტებით, მან სამმართველოს მეილზე შემოსული წერილი ამობეჭდა და დაარეგისტრირა ჯანდაცვის სამინისტროს კანცელარიაში, რის შემდეგ წერილს მიენიჭა ნომერი (ის ჩანს დეს-ში).

24. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის პოზიცია და მიაჩნია, რომ არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობის ფაქტი, ვინაიდან მოხსენებით ბარათში ნ. ში თავად ადასტურებს, რომ იუსტიციის სამინისტროში დაგეგმილ შეხვედრაში მოსარჩელის მოწვევის შესახებ მისთვის ცნობილი იყო. დადგენილია, რომ@moh.gov.ge. საშუალებით, სააგენტოს და ზოგიერთ შემთხვევაში სააგენტოს დირექტორის სახელის და გვარის გამოყენებით, მიმდინარეობდა მიმონერა სხვადასხვა სამთავრობო სტრუქტურებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და ფიზიკურ პირებთან.

25. 31.10.2019 მიღებულია შსს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის ხელმძღვანელის ნ. კ-ძის გადმოგზავნილი ოფიციალური წერილის ასლი თურქეთის რესპუბლიკის საელჩოსადმი. მოპასუხე/აპელანტი აღნიშნავს, რომ დასაქმებულმა არ მოახდინა რეაგირება და თურქეთის რესპუბლიკის წერილზე პასუხი არ იყო გაცემული.

26. მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2019 ოქტომბერს (დეს-ში), მოსარჩელეს დაენერა №136460 (2.10.2019) წერილი შესასრულებლად. წერილში თურქეთის რესპუბლიკის საელჩო ითხოვდა ინფორმაციას. ინფორმაციის დასაზუსტებლად მოსარჩელემ მიმართა ნ. კ-ძეს შინაგან საქმეთა სამინისტროში, რომელმაც მიწერა, რომ იგივე წერილი თურქეთის რესპუბლიკის საელჩოდან მათაც მიიღეს შინაგან საქმეთა სამინისტროში და უკვე გასცეს პასუხი. ის პასუხი, რაც გასცა შინაგან საქმეთა სამინისტრომ თურქეთს, ნ. კ-ძემ გამოაგზავნა. ელ. ფოსტაზე, რაც მოსარჩელემ ამობეჭდა, დაარეგისტრირა სამინისტროს კანცელარიაში და მიენიჭა კანცელარიის ნომერი №152529 (31.10.19). წერილის საფუძველზე მოხდა №136460 წერილის ჩამოწერა (სამინისტროს უკვე ჰქონდა გაგზავნილი წერილი თურქეთის საელჩოზე), რაც დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით (წერილით თურქეთის საელჩოს; ნ. კ-ძის წერილის მეილიდან ამონაბეჭდით და ელექტრონული მიმწერებით).

27. ამასთან, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ აღნიშნულ წერილზე პასუხის გაცემა მისთვის არ დაუვალეობათ. სანინალმდეგო გარემოება აპელანტს არ დაუდასტურებია. წერილი ატ-

ვირთულია სააგენტოს საქმისწარმოების პროგრამაში, წერილზე ამომწურავად არის პასუხი გაცემული და დამატებით პასუხის გაცემას არ საჭიროებდა. ასევე არ დასტურდება, რომ მოსარჩელის აღნიშნული ქმედებით სააგენტოს მიადგა ზიანი.

28. დადგენილია, რომ 20.11.2019 მიღებულია წერილი კომპანია Kent-Athlone Pharma Group (ლონდონიდან) სს „გ.“-ზე ნებართვასთან დაკავშირებით. მოსარჩელე განმარტავს, რომ ეს წერილი მას არ მიუღია და არც ინფორმაციას ფლობს, რაც მოპასუხის მიერ ვერ იქნა გაბათილებული.

29. 2019 წლის ნოემბრის თვეში გაგზავნილია მოთხოვნა „I. L. project“-ის სახელზე მ. წ-ას და ქ. გ-იას სამინისტროს და სააგენტოს სახელით დარეგისტრირებასთან დაკავშირებით და მიღებულია თანხმობა მათ რეგისტრაციაზე.

30. მოპასუხე/აპელანტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ელ.ფოსტიდან ინფო-დან, ინფორმაცია პროექტთან დაკავშირებით გადაგზავნილი იყო რეგულირების სააგენტოს ერთ-ერთ ელ.ფოსტაზე ინფო dagency.-ზე. აღნიშნული გადაგზავნა მ. წ-ას და ქ. გ-იას, თუმცა, მათ გაეროს ნარკოტიკების კონტროლის საერთაშორისო კომიტეტში რეგისტრაცია გაიარეს თავისივე მეილიდან, თავიანთი სახელით და არა როგორც სააგენტოს სახელით. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს საქმისწარმოების ინსტრუქციის მესამე თავის მიხედვით, სააგენტოს ბრძანებებს თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში გამოსცემს სააგენტოს დირექტორი. კონკრეტული პირების პროექტში ჩართვაზე და თანამშრომელთა მივლინებაზე სააგენტოს ხელმძღვანელის მხრიდან კი, აუცილებელი იყო ბრძანების გამოცემა, რაც მათ არ გაითვალისწინეს.

31. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სასწავლო მოდულზე მოსარჩელის პირადი მეილით დარეგისტრირება არ მიუთითებს დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებაზე, ნარკოტიკებზე კონტროლის საერთაშორისო კომიტეტის INCB მიერ შემუშავებული სასწავლო პროგრამა განკუთვნილია სპეციალურ კონტროლს დაქვემდებარებული ნივთიერებების ქვეყნისათვის საჭირო ოდენობების უკეთ განსაზღვრის შესასწავლად. საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული მიმოწერით ირკვევა, რომ კომიტეტი იწვევდა ეროვნული კომპეტენტური ორგანოების თანამშრომლებს, რომ დარეგისტრირებულიყვნენ და ესარგებლათ ნარკოტიკებზე კონტროლის საერთაშორისო კომიტეტის ელექტრონული სასწავლო მოდულებით, რაც მოსარჩელის სწორედ სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარეობდა. შესაბამისად, სასწავლო

პროგრამის გავლა სწორედ დამსაქმებლის ინტერესებში შედიოდა და არ დგინდება, რა ზიანი მიაღდა ამით სააგენტოს.

32. დადგენილია, რომ ფიზიკური პირის თ. შ. მიერ ფოსტიდან t...@gmail.com გამოგზავნილია წერილი და გაგზავნილია პასუხი სააგენტოს სახელით, სილდენაფილის შემოტანაზე. უდავოა, რომ გამოგზავნილია წერილი და პასუხი მოსარჩელის მიერ გაგზავნილია 2019 წლის 18 დეკემბერს სააგენტოს სახელით. მითითებულ დარღვევასთან დაკავშირებით მოსარჩელე განმარტავს, რომ სილდენაფილის საქართველოში შემოტანასთან დაკავშირებით წერილი შეეხებოდა საჯარო ინფორმაციას, რომლის შინაარსი შეთანხმებული იყო სამმართველოს უფროსთან. პირს აინტერესებდა რა კონტროლი იყო გათვალისწინებული საქართველოს კანონმდებლობით ამ წამლის საქართველოში შემოტანასთან დაკავშირებით. მოპასუხე საჯარო ინფორმაციას სადავოდ არ ხდის, თუმცა უთითებს, რომ განცხადება არ იყო დარეგისტრირებული შესაბამისი წესით, არ ჰქონდა მინიჭებული ნომერი, რაც არ შეესაბამებოდა სააგენტოში დამკვიდრებულ პრაქტიკას. მოსარჩელემ საჯარო ინფორმაციასთან დაკავშირებული პრაქტიკა უარყო, ხოლო მოპასუხეს იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელეს ევალებოდა მითითებული წერილის, საჯარო ინფორმაციის – შესაბამისი წესით დარეგისტრირება (ნომრის მინიჭება და სხვა) სასამართლოსათვის არ წარუდგენია.

33. 2019 წლის ბოლოს წარმოებს მიმონერა Department of Narcotic Drugs Control, Directorate for Inspection (ბუდაპეშტი) ნიმუშების გამოგზავნასთან დაკავშირებით, პასუხები გაცემულია სააგენტოს სახელით. ფიქსირდება, ასევე, მიმონერები Data Development and Dissemination Unit Research and Trend Analysis Branch Division for Policy Analysis and Public Affairs, United Nations Office on Drugs and Crime (ვენა). „Office of the Narcotics Commissioner, Central Bureau of Narcotics“-თან (ინდოეთი). ასევე სომხეთის კომპეტენტურ ორგანოსთან, ლევან სამხარაულის სახელობის ექსპერტიზის ბიუროსთან. გარდა ამისა, ფოსტაზე ...l@moh.gov.ge. ფიქსირდება მიმონერა კომპანია „ო. ლ. ჯ“-სთან, რომელიც არის პრეკურსორების იმპორტით დაინტერესებული პირი საქართველოში.

34. მოპასუხე სადავოდ ხდის იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე (დირექტორის და სააგენტოს სახელით) ახორციელებდა მიმონერებს. მოსარჩელე 2019 წლის ბოლოს უნგრეთის კომპეტენტურ ორგანოსთან და ლევან სამხარაულის სახელობის ექსპერტიზის ბიუროსთან მიმონერას არ უარყოფს. წერილის შინაარსი მოპასუხე/აპელანტი არ შედავებია. შესაბამისად, არ დგინდება მოსარჩელის მიერ განხორციელებული (დირექტორის და სააგენტოს სახელით) მიმონერებით სააგენტოსათვის ზიანის მიყენების ფაქტი.

35. რაც შეეხება Data Development and Dissemination Unit Research and Trend Analysis Branch Division for Policy Analysis and Public Affairs, United Nations Office on Drugs and Crime (ვენასთან); „Office of the Narcotics Commissioner, Central Bureau of Narcotic“-თან (ინდოეთთან) და „ო. ლ. ჯ“-სთან, მიმონერებს მოსარჩელისათვის ცნობილი არ არის.

36. სააპელაციო პალატამ გაიაზრა მოსარჩელის მითითება, რომ არ არსებობდა ბრძანება, რომლის საფუძველზეც კონკრეტულ პირს სააგენტოში შემოსული კორესპონდენციის რეგისტრაცია ევალებოდა. წერილებს არავინ არ ანაწილებდა, რაც ვერ იქნა გაბათილებული მოპასუხის მიერ.

37. მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, რეორგანიზაციის შედეგად სსიპ წამლის სააგენტო გაერთიანდა ნარკოტიკებზე ლეგალურ ბრუნვის სამმართველოსთან, რომელიც რეორგანიზაციამდე არ შედიოდა მისი სამმართველოს დაქვემდებარებაში. შესაბამისად, მისთვის არ იყო ცნობილი სააგენტოს ოფიციალურ ფოსტის ...@moh.gov.ge. ადმინისტრირებასთან დაკავშირებით.

38. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სააგენტოს ოფიციალურ ფოსტის ...l@moh.gov.ge. თაობაზე ნ. შ-ისთვის ინფორმაციის არცოდნაზე მოსარჩელეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა, ვინაიდან მას ევალებოდა ოფიციალური ფოსტის წარმოების წესების გაცნობა და მოსარჩელისთვის აღნიშნული პასუხისმგებლობის დაკისრება არამართებულია.

39. ნ. შ-ი მოხსენებით ბარათში მიუთითებს, რომ მოკვლევის შედეგად ...l@moh.gov.ge. მეილის პასუხისმგებელ პირად მოსარჩელე არის მითითებული. საქმეში წარმოდგენილი სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს 18.03.2020 წლის №02/3759 წერილით ირკვევა, რომ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ინფორმაციული ტექნოლოგიებისა და ანალიტიკური დეპარტამენტიდან მოწოდებული ინფორმაციით, სააგენტოს თანამშრომლები: მოსარჩელე და მ. ნ-ა 7.11.2013-დან 31.01.2020-მდე იყვნენ პასუხისმგებელი პირები ...@moh.gov.ge. მეილზე, რაშიც იგულისხმება „ელექტრონული მისამართის მომხმარებლისა და პაროლის ფლობა და მართვა“. წერილში ასევე მითითებულია, რომ ...@moh.gov.ge. მეილზე პასუხისმგებელი პირები 7.11.2013 წელიდან განისაზღვრა სააგენტოს ხელმძღვანელობის სიტყვიერი დავალებით და არ არსებობდა სააგენტოს ბრძანება.

40. მოსარჩელის განმარტებით, d...@moh.gov.ge. მეილი არ არის პირადი მეილი, არამედ არის სამმართველოს მეილი და განკუთვნილია ნარკოტიკების სფეროში დადებული საერთაშორისო კონვენციების შესრულებაზე პასუხისმგებელი კომპეტენტური ორგანოს სათანადო წე-

სით ფუნქციონირებისათვის. წლების მანძილზე სააგენტოს უფროსი და სამმართველოს უფროსი იყვნენ პასუხისმგებელი პირები ამ მეილის ფუნქციონირებაზე.

41. ზეპირი დავალების ფარგლებში მოსარჩელე არ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ იგი იყო მეილზე პასუხისმგებელი პირი. მისი მითითებით, აღნიშნული იყო სამმართველოს მეილი, რომლის გამოყენება ხდებოდა სამმართველოში არსებული საჭიროებების მიხედვით. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება და მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ წერილებზე პასუხის გაცემა არ ნიშნავს იმას, რომ იგი პასუხისმგებელია ელექტრონული ფოსტის გამოყენებაზე. ერთი მხრივ, პალატა მიუთითებს, რომ მოსარჩელის პასუხისმგებლობა არ დგინდება, მეორე მხრივ, მოსარჩელე უფლებამოსილი იყო გამოეყენებინა ელექტრონული ფოსტა სამსახურებრივი საჭიროებებისთვის, რაც არ გულისხმობს მისთვის ამ ვალდებულების შესრულებაზე სრული პასუხისმგებლობის დაკისრებას. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა დაეთანხმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებს მოსარჩელის სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით და მიაჩნია, რომ საორგანიზაციო საკითხთა სამმართველოს №02-420 მოხსენებითი ბარათში მითითებული მოსარჩელის პასუხისმგებლობის საფუძვლები არ დასტურდება.

42. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არსებობს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები.

43. რაც შეეხება უფლებრივ რესტიტუციას, სადავო პერიოდში მოქმედი სპკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის (მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტი), სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის, სსკ-ის 411-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით თბილისის საქალაქო სასამართლომ მოსარჩელე სამუშაოზე აღადგინა და აუნაზღაურა იძულებითი განაცდური. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის რამდენიმე შემთხვევა არსებობს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს შეუძლია მოსარჩელე აღადგინოს სამსახურში იმავე ან ტოლფას პოზიციაზე და აუნაზღაუროს იძულებითი განაცდური ან სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად აუნაზღაუროს კომპენსაცია.

44. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ვაკანტური პოზიციის არსებობის დადასტურება მოსარჩელის მტკიცების ტვირთია. შესაბამისად, მან უნდა წარმოადგინოს სათანადო მტკიცებულებები (მაგ: სამ-

ტატო ნუსხა), რომელიც დაადასტურებს, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში შესაძლებელია დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა და პოზიცია ვაკანტურია. საკითხის გადაწყვეტისას სასამართლომ უნდა გამოარკვიოს საკითხი, რათა არ გართულდეს გადაწყვეტილების აღსრულება.

45. თბილისის სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას მონააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა იშუამდგომლა სააგენტოდან საშტატო ნუსხისა და ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვა, რაც თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2023 წლის 24 აპრილის საოქმო განჩინებით დაკმაყოფილდა და სააგენტოდან გამოთხოვილი იქნა შემდეგი სახის ინფორმაცია: 1. 2023 წლის 24 აპრილის მდგომარეობით არსებობს თუ არა ამავე სააგენტოში მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის პოზიცია და არის თუ არა იგი ვაკანტური; 2. 2023 წლის 24 აპრილის მდგომარეობით არსებობს თუ არა ამავე სააგენტოში მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის ტოლფასი თანამდებობა და არის თუ არა იგი ვაკანტური; 3. ამავე სააგენტოს საშტატო ნუსხა 2023 წლის 24 აპრილის მდგომარეობით.

46. 2023 წლის 11 მაისს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მართა სააგენტოს წარმომადგენელმა და წარმოადგინა 2023 წლის დებულება, 2023 წლის საშტატო ნუსხა და სახელფასო ფონდი. საშტატო ნუსხის მონაცემების მიხედვით, მოცემული დროისთვის არ არსებობს მთავარი სპეციალისტის ვაკანტური პოზიცია, სადაც აღდგება მოსარჩელე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ მიიჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და მის სასარგებლოდ მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში და სასამართლომ უნდა იმსჯელოს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრებაზე. მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ოდენობის, დასაქმებულის სამუშაო გამოცდილების, ხელფასის ოდენობისა და დასაქმების პერიოდის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაეკისროს 50 000 (ორმოცდაათი ათასი) ლარი.

47. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ გაასაჩივრა საკასაციო საჩივრით, მოითხოვა, რომ გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება კომპენსაციის სახით დაკისრებული 50 000 ლარის ნაწილში და კომპენსაციის ოდენობა 102 972 ლარით განსაზღვროს.

48. კასატორის მოთხოვნა დასაბუთებულია იმ გარემოებებზე მითი-

თებით, რომ სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობა. კასატორის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით იქმნება შთაბეჭდილება, რომ ადგილი აქვს დამსაქმებელის უკანონო ნახალისებას, რადგან დამსაქმებელმა ჯერ მოსარჩელე გაათავისუფლა სამსახურიდან, შემდეგ სასამართლოში დავის მიმდინარეობისას დამალა ის გარემოება, რომ ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობს და შემდგომ, სააპელაციო სასართლოს გადაწყვეტილებით ფინანსური სარგებლის მიღების შესაძლებლობა უჩინდება, რადგან შეუძლია არ აღადგინოს მოსარჩელე სამსახურში, არ გადაუხადოს იძულებითი განაცდური და მკვეთრად გაზრდილი ხელფასი და გადაიხადოს კომპენსაციის ის ოდენობა, რომელიც არ აღემატება იძულებით განაცდურს. კასატორს მიაჩნია, რომ თუკი დამსაქმებელი ვერ ახერხებს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობის პირობებში, მოსარჩელემ უნდა მიიღოს იმაზე მეტი თანხა, ვიდრე სამუშაოზე აღადგინოს შემთხვევაში, მიიღებდა იძულებითი განაცდურის სახით. მოცემულ შემთხვევაში, იძულებითი განაცდური 50700 ლარი (დაუბეგრავი) გამოდიოდა (1300*39 თვეზე) და აღდგენის შეუძლებლობის გამო, მიყენებული ზიანის ჯამი შეადგენს 102972 ლარს (დაუბეგრავი) (24 თვე, ხელფასი 2178 ლარი – 52272 ლარი).

49. კასატორი მოითხოვს სასამართლოს გარეშე ხარჯის მოპასუხისათვის დაკისრებასაც, კერძოდ, მოპასუხეს დაეკისროს სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში განეული ხარჯი 1000 ლარის და საქართველოს უზენაეს სასამართლოში განეული ხარჯი – 1000 ლარის ოდენობით.

50. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 25 ივლისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 3 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით (საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და არაქონებრივ დავებში დასაშვებია თუ საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას).

სამოტივაციო ნაწილი:

51. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა

განალიზების და საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია და ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს კომპენსაციის სახით მიკუთვნებული თანხის განსაზღვრის ნაწილში, შემდეგ გარემოებათა გამო:

52. 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.

53. განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ კასატორმა (მოსარჩელე) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა მხოლოდ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, (კასატორის პრეტენზია არ შეეხება სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის საკითხს), კერძოდ, კასატორს არაგონივრულად მიიჩნია კომპენსაციის სახით დაკისრებული თანხის ოდენობა და მოითხოვს, რომ კომპენსაციის სახით მოპასუხეს (დამსაქმებელს) დაეკისროს 102 972 ლარის გადახდა, შესაბამისად, საკასაციო პალატა იმსჯელებს მხოლოდ დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის გონივრულობაზე და ამ ნაწილში შემოწმებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებას.

54. 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). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

55. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულია და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა, რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი ნაწილში (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას.

56. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქმის განმხილველი სასამართლო შეზღუდულია მხოლოდ მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით, რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეთა შორის და ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს. მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის შეფასება შედის სასამართლოს კომპეტენციაში, თუმცა საქმეზე გადანაცვლებული მძივები უნდა იქნეს შეფასებული ურთიერთობის პრინციპის სრულად რეალიზაციის პირობებში.

57. საკასაციო პალატა მოიხმობს საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – სშკ-ი) პირველი მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის თანახმად, ეს კანონი ანესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამდენად, ის ურთიერთობები, რომლებიც განსხვავებულად არ არის მოწესრიგებული სპეციალური სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი კანონით, ექცევა სშკ-ის მოქმედების სფეროში (იხ. დამატებით: ლეონიდე ადეიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქარ-

თული სამართლის მიმოხილვა 6/2003-1, გვ.10; ზაქარია შველიძე, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ.25,26).

58. სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (წინამდებარე გადაწყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დავის წარმოშობის პერიოდში მოქმედი რედაქციით), შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

59. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის სახელმძღვანელო პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან განასხვავებს. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული (სშკ-ის მე-3 მუხლი), ამასთან, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა) (იხ. სუსგ №ას-934-2018, 05.06.2020წ.; №ას-1432-1352-2017, 16.03.2018წ.; №ას-1132-1088-2016, 17.02.2017წ.).

60. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობის სწორი სამართლებრივი რეგულაცია წარმოადგენს შრომის უფლების დაცვის გარანტს. შესაბამისად, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უფლებათა წონასწორობას ემსახურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონისმიერ რეგულირებას აქვს შემაკავებელი ეფექტი, რომელიც ამ ურთიერთობის მონაწილეებს იცავს თვითნებობისა და სოციალური უსამართლობისაგან.

61. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ: სუსგ-

ები №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

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

63. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ [კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით], დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ: შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურობდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

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

65. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება უნდა შემოწმდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ; სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.). სასამართლო ზედამხედველობის ფარგლებში ყოველთვის უნდა შეფასდეს ის სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, რომლებზე დაყრდნობითაც განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების, თანაზომიერების საკითხი (სუსგ №ას-887-854-2016, 08.02.2019წ.).

66. განსახილველ შემთხვევაში, სარჩელის მოთხოვნებს წარმოადგენდა: ა) დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შესახებ 2019 წლის 18 ნოემბრის №02-3/დ ბრძანების ბათილად ცნობა; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ ბრძანების ბათილად ცნობა; გ) მოსარჩელის აღდგენა სააგენტოში, მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე; გ) სააგენტოსათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, ყოველთვიურად 1300 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი), 2020 წლის 10 თებერვლიდან გადანაცვეტილების აღსრულებამდე (სამსახურში აღდგენამდე). თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 8 ივლისის გადანაცვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი 2019 წლის 18 ნოემბრის №02-3/დ ბრძანება მოსარჩელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2020 წლის 10 თებერვლის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სააგენტოში, მონიტორინგის დეპარტამენტის წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1300 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი), 2020 წლის 10 თებერვლიდან გადანაცვეტილების აღსრულებამდე (სამსახურში აღდგენამდე). თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 25 მაისის გადანაცვეტილებით აღნიშნული გადანაცვეტილება გაუქმდა სამსახურში აღდგენის წინააღმდეგ და სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია – 50 000 (ორმოცდაათი ათასი) ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდე-

ნობით; დანარჩენ ნაწილში გადანყვეტილება დარჩა უცვლელად. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლობის გამო დარჩა განუხილველად საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 03 ოქტომბრის განჩინებით. შესაბამისად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბათილად ცნობის ნაწილში სასამართლოს გადანყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში, ამიტომაც საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს კასატორის იმ მოთხოვნაზე, რომელიც შეეხება სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაცვლად კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრას.

67. გასაჩივრებული გადანყვეტილების მსჯელობა უფლებრივი რესტიტუციის ნაწილში ასახულია ამ გადანყვეტილების პპ:43-46, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ოდენობის, დასაქმებულის სამუშაო გამოცდილების, ხელფასის ოდენობისა და დასაქმების პერიოდის გათვალისწინებით, მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით კომპენსაციის ოდენობა უნდა განისაზღვროს 50 000 (ორმოცდაათი ათასი) ლარით. აღნიშნულს არ ეთანხმება კასატორი და მიაჩნია, რომ თუკი დამსაქმებელი ვერ ახერხებს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენას, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობის პირობებში, მოსარჩელემ უნდა მიიღოს იმაზე მეტი თანხა, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში მიიღებდა იძულებითი განაცდურის სახით. მოცემულ შემთხვევაში, იძულებითი განაცდური 50700 ლარი (დაუბეგრავი) გამოდიოდა (1300*39 თვეზე) და აღდგენის შეუძლებლობის გამო, მიყენებული ზიანის ჯამი შეადგენს 102972 ლარს (დაუბეგრავი) (24 თვე, ხელფასი 2178 ლარი – 52272 ლარი).

68. კასატორი მიუთითებს, სააპელაციო სასამართლომ კონპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას არ გაითვალისწინა ის ფაქტი, რომ კასატორი გახლავთ 57 წლის. მასთან დადებული იყო უვადო შრომის ხელშეკრულება და 18 წლის განმავლობაში პირნათლად ასრულებდა უკიდურესად სპეციფიკურ საქმეს – ნარკოტიკული ნივთიერებების/პრეკუსორების კონტროლს. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელმა ძალიან აღდგენის შეუძლებლობის ფაქტი, მოსარჩელემ იცოდა, რომ უნდა დაბრუნებულიყო სამსახურში, ხოლო ახალ სამსახურის მოძიებას კი დრო ჭირდება. ერთმნიშვნელოვნად დასტურდება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არამართლზომიერად, რამაც მოსარჩელე მძიმე ფსიქოლოგიურ მდგომარეობამდე მიიყვანა. სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელეს საპენსიო ასაკამდე დარჩენილი აქვს 3 წელი, ასევე მისი მეუღლე გახლავთ მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი

და არცერთი მათგანი არ არის დასაქმებული.

69. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგებს ადგენს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი (კანონის მოქმედი რედაქციით 48-ე მუხლი), რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოხმობილი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონმდებელი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის სამ საშუალებას, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამოწმოს სასამართლომ (მდრ: სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წ.). „ერთ-ერთ საქმეზე, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა 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 მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე“ (იხ. სუსგ №ას-792-2019, 18 თებერვალი, 2021წ; საქმე №ას-1209-2021, 11 მარტი, 2022 წ.).

70. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი (არსებული რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი), სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს კომპენსაციის დაკისრების გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და საკმარისი რესტიტუცია. ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ მე-10 მუხლი ადგენს, „თუ კომპენეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხ-

და არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაცია“. კომპენსაცია, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავდეს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონო დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესაფერისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონო დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაში მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა, ხელშეკრულების ვადა და ა.შ. (სუსგ №ას-1209-2021, 11 მარტი, 2022).

71. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციაში შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და კომპენსაციის ოდენობამ უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან (იხ. სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021 წ; №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წ; №ას-353-338-2016, 03 მაისი, 2016წ.).

72. კომპენსაციის ოდენობა ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით ხორციელდება (იხ. სუსგ-ები: №ას-552-2023, 20 ივნისი, 2023 წ; №ას-146-2013, 11 აპრილი, 2023წ; №ას-1203-2022, 23 დეკემბერი, 2023 წ;).

73. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ; შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით და ამ კონტექ-

სტიტ, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; მოსარჩელის გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვლილ ხანგრძლივ პერიოდს; საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს და, მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა 60 000 ლარით (დაბეგრილი, ხელზე ასაღები) უნდა განისაზღვროს. შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 60 000 ლარის (დაბეგრილი, ხელზე ასაღები) გადახდა (მდრ. სუსგ-ები: №ას-1203-2022, 23 დეკემბერი, 2022 წ; №ას-980-2022, 28 თებერვალი, 2023 წ;).

74. 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. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტის ნაწილობრივი გაუქმებით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 60 000 ლარის (დაბეგრილი, ხელზე ასაღები) გადახდა.

75. საკასაციო პალატის მიერ საპროცესო ხარჯების განაწილება:

76. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

77. კასატორი მოითხოვს სასამართლოს გარეშე ხარჯის მოპასუხისათვის დაკისრებასაც, კერძოდ, მოპასუხეს დაეკისროს სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში განეული ხარჯი 1000 ლარი, ასევე საქართველოს უზენაეს სასამართლოში განეული ხარჯი – 1000 ლარის ოდენობით.

78. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო ინსტანციის სამართლოში განეული ხარჯის ანაზღაურების საკითხზე ნამსჯელი აქვს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში და ამ ნაწილში, არ არსებობს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, კერძოდ, დადგენილია, რომ მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) შუამდგომლობდა აპელანტისთვის იურიდიული მომსახურების ხარჯის დაკისრებას 1000 ლარის ოდენობით და სასამართლოსგარეშე ხარჯის დაკისრებას. სააპელაციო პალატამ იურიდიული მომსახურების ხარჯი მოწინააღმდეგე მხარეს (მოსარჩელე) აუნაზღაურა 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით, ასევე სანოტარო წესით მინდობილობის შედგენაზე განეული ხარჯი – 26,24 ლარი.

79. რაც შეეხება კასატორის მოთხოვნას საკასაციო ინსტანციის სამართლოში ადვოკატის მომსახურებაზე განეული 1000 ლარის ოდენობით ხარჯის მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების შესახებ, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ შუამდგომლობა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

80. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის V თავი ეძღვნება პროცესის ხარჯებს. სსსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. იმავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით განმარტებულია, თუ რას შეადგენს თითოეული მათგანი, კერძოდ, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის განეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად განეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

81. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ადვოკატის მომსახურებისათვის განეული ხარჯის მეორე მხარისათვის დაკისრების საკითხის გადაწყვეტის წესი მოცემულია სსსკ-ის 53-ე მუხლში. ნორმის პირველი ნაწილის დანაწესით, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4%-ისა. ნორმის დისპოზიცია იმგვარად არის ფორმულირებული, რომ არ ადგენს განეული ხარჯის სანაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდენობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლოებს. კანონდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრებით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მონაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენ-

ლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის პროცესუალური საფუძველი; ნორმის ამგვარი შინაარსის მიზანია პროცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდვის თავიდან აცილება. გონივრულობის კრიტერიუმად კი, კანონმდებელი მიიჩნევს დავის საგნის ღირებულების არაუმეტეს 4%-ს. აღსანიშნავია, რომ დავის საგნის ღირებულების 4% წარმოადგენს ზედა ზღვარს (კანონით დადგენილ მაქსიმალურ ოდენობას), რომლის ფარგლებშიც ხდება წარმომადგენლის ხარჯების ოდენობის სასამართლოსმიერი განსაზღვრა და ამ თვალსაზრისით, მხედველობაში მიიღება კონკრეტულად რა იურიდიული მნიშვნელობის მქონე ქმედებები იქნა განხორციელებული ადვოკატის მიერ, რა სახის ადამიანური რესურსი დაიხარჯა, საქმის წარმოების რომელ ეტაპზე პროცესის მონაწილე რომელმა მხარემ გასწია იგი და სხვ. (შდრ: სუსგ №ას-818-784-2016, 02 ნოემბერი, 2016 წ.; №ას-279-2023, 18 მაისი, 2023 წ.). №ას-882-203, 12 სექტემბერი, 2023 წ.). გაწეული საადვოკატო ხარჯის დაკისრებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმის სირთულით, სასამართლო სხდომებში მონაწილეობისათვის დახარჯული დროის, წარმოდგენილი მოსაზრებებისა თუ მტკიცებულებების სიმრავლით და სხვა ამგვარი გარემოებებით, რაც მეორე მხარისათვის დასაკისრებელი საადვოკატო ხარჯის გონივრულობას განაპირობებს (შდრ: სუსგ №ას-1125-2019, 31 ოქტომბერი, 2019).

82. მხარეებს არ უნდა შეეზღუდოთ პროცესის ხარჯების მოთხოვნის უფლება საქმის მომზადების დასრულების შემდგომ, ან საქმის ზემდგომი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის ეტაპზე, თუკი ხარჯების საკითხი სწორედ საქმის განხილვის ამ სტადიაზე წარმოიშვა და მანამდე მხარისთვის ამ ფაქტის შესახებ ობიექტურად ცნობილი ვერ იქნებოდა“ (იხ. სუსგ-ები: №ას-165-158-2013, 27 იანვარი, 2014წ.; №ას-279-2023, 18 მაისი, 2023წ.) მხარეებს მათთვის კანონმდებლობით გარანტირებული გასაჩივრების უფლების ხელშეწყობისათვის უნდა შეექმნას ყველა წინაპირობა, მათ შორის საპროცესო სამართლებრივი თვალსაზრისით და ფინანსური ხარჯების ნაწილშიც. (შდრ: სუსგ №ას-936-886-2015, 15 ივლისი, 2016 წ.).

83. იმის გათვალისწინებით, რომ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარეს (მოპასუხე) უნდა დაეკისროს კასატორის სასარგებლოდ საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე ადვოკატისათვის გაწეული იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით.

84. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე კასატორი კომპენსაციის მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

85. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

86. ვინაიდან საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, სსკ-ის 55-ე მუხლის თანახმად, მოპასუხეს საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 500 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. ქ. გ-იას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი და სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს ქ. გ-იას სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია – 60 000 (სამოცი ათასი) ლარის ოდენობით (დაბეგრული).
3. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
4. სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 500 ლარის გადახდა;
5. სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს ქ. გ-იას სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით;
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

იძულებითი განაცდურის მიკუთვნება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1469-2023

29 მარტი, 2024 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის, იძულებითი განაცდურის, შრომის ანაზღაურების დავალიანების და პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერითი ნაწილი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ქ. ქ-ძის (შემდეგში: მოსარჩელე, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი შპს „ა.პ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, აპელანტი ან დამსაქმებელი) წინააღმდეგ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, კომპენსაციის, იძულებითი განაცდურის, შრომის ანაზღაურების დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 2 500 ლარის გადახდა დაეკისრა; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2022 წლის 28 იანვრიდან ყოველთვიურად 700 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე), კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2022 წლის იანვრის თვის შრომის ანაზღაურების დავალიანების – 350 ლარის გადახდა, კანონით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, პირგასამტეხლოს სახით, დაეკისრა 2022 წლის იანვრის თვის შრომის ანაზღაურების დავალიანების 350 ლარის 0.07 პროცენტის გადახდა ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 2022 წლის 4 თებერვლიდან გადაწყვეტილების სა-

რეზოლუციო ნაწილის 1.4. პუნქტის აღსრულებამდე.

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1-ელი, 1.3-ე და მე-3 პუნქტების შეცვლით საქმეზე მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1-ელი, 1.3-ე და მე-3 პუნქტები ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით: დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; 1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2022 წლის 28 იანვრიდან 2022 წლის 21 მარტამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 1 225 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე); მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის სახით 24,87 ლარის გადახდა; დანარჩენ ნაწილში თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.09.2022 წლის გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

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

3.1. მოსარჩელე, 2022 წლის 10 იანვარს, ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოპასუხე კომპანიაში უმცროსი იურისტის პოზიციაზე დასაქმდა. მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 700 ლარით განისაზღვრა, კანონით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე;

3.2. ფუნქციურმა ხელმძღვანელმა ნ. ნ-ძემ, 2022 წლის 27 იანვარს, მოსარჩელეს აცნობა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა ვეღარ გაგრძელდებოდა, ხოლო 28 იანვარს, კომპანიის HR დეპარტამენტის უფროსმა ე. ჟ-ამ დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ აცნობა;

3.3. მოსარჩელემ, 2022 წლის 31 იანვარს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთების მოთხოვნით მოპასუხეს მიმართა. 2022 წლის 1 თებერვალს მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტით გაეგზავნა გათავისუფლების შესახებ დასაბუთება, რომლის თანახმადაც მასთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე „დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება“) შეწყდა. დამსაქმებლის მითითებით, გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების

ვალდებულება არ არსებობს, თუმცა დასაქმებულს დამატებით მაინც განუმარტა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის სამსახურში არაერთგზის დაგვიანება/გამოუცხადებლობა;

3.4. მოპასუხე კომპანიაში მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული უმცროსი იურისტის პოზიცია ვაკანტური არ არის;

3.5. სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე მოპასუხის შედაგების პასუხად, სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ მისი გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება მოითხოვა 2022 წლის 31 იანვარს, რაზედაც პასუხი 2022 წლის 1 თებერვალს ელექტრონულ ფოსტაზე მიიღო, შესაბამისად, მას 30 დღის განმავლობაში – 2 მარტის ჩათვლით უნდა შეეტანა სასამართლოში სარჩელი. საქმეში წარმოდგენილია თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 4 მარტის განჩინება, რომლითაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე მოპასუხის წინააღმდეგ აღძრული სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე. განჩინების აღწერილობითი ნაწილით ირკვევა, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს თავდაპირველად 2022 წლის 2 მარტს, ანუ კანონით დადგენილ 30-დღიან ვადაში მიმართა. შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ სარჩელი არ არის ხანდაზმული;

3.6. სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მეორე წინადადების თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. მოსარჩელემ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 4 მარტის განჩინება ჩაიბარა 2-კვირიან ვადაში – 2022 წლის 14 მარტს, შესაბამისად, სარჩელის ხელახლა წარდგენის 30 დღიანი ვადის ათვლა 2022 წლის 15 მარტს დაიწყო. სარჩელი განმეორებით შეტანილია 2022 წლის 1 აპრილს, ანუ კანონით დადგენილ ვადაში.

4. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის მე-17 მუხლის პირველი ნაწილით, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ამავე მუხლის მესამე და მეოთხე ნაწილების მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან

ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვეტის მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

5. გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანია ხელშეკრულების მხარეებისათვის დროის მიცემა, რათა მათ ერთმანეთის შესახებ შეექმნათ წარმოდგენა. კანონმდებელი უშვებს გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას ვადიანი ხელშეკრულების სახით. აღნიშნული ვადის განმავლობაში დამსაქმებელს ნებისმიერ დროს შეუძლია შეწყვეტოს ხელშეკრულება და მას არ ევალება გარკვეული წინაპირობების დაცვის ვალდებულება. ამასთან, კანონის იმპერატიული მოთხოვნაა, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება უნდა გაფორმდეს წერილობითი სახით.

6. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი არ არის მხარეებს შორის დადებული წერილობითი ხელშეკრულება, სადაც მითითებული იქნებოდა გამოსაცდელ ვადაზე, პირიქით, მოპასუხე სადავოდაც არ ხდის იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელესთან ხელშეკრულება დაიდო ზეპირი ფორმით.

7. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ქვემდებარეობის პრინციპის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს შეუძლია ხელშეკრულებით განსაზღვროს შრომის კოდექსისგან განსხვავებული მონესრიგება და ცალმხრივად დაადგინოს შრომითი პირობები, თუმცა ეს პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. განსახილველ შემთხვევაში, კანონი იმპერატიულად ადგენს გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ფორმას, შესაბამისად, მოპასუხე ზეპირი ფორმით ვერ დადებდა და ვერ შეუთანხმდებოდა მოსარჩელეს გამოსაცდელ ვადაზე.

8. მოპასუხის მტკიცებასთან დაკავშირებით მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანანგის სისტემატური დარღვევების თაობაზე, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებას იკვლევს ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის ფარგლებში. მოცემულ შემთხვევაში, შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია გამოსაცდელი ვადის გასვლა, რაც სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია.

9. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება. სშკ-ის მე-12 მუხლის პირველი, მეორე და მესამე ნაწილების მიხედვით: 1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუ-

საზღვრელი ვადით. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება. 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 სუბსიდირებას; ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით, თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

10. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია წერილობითი ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრული ვადით დადების შესახებ, არც სშკ-ის მე-12 მუხლის მესამე ნაწილში მითითებული რომელიმე პირობის არსებობა დაუდასტურებია, რაც შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას გაამართლებდა, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით დადებულად მიჩნევის თაობაზე.

11. სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამდენად, დასაქმებული უფლებამოსილია შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ მოითხოვოს ანაზღაურება.

12. უდავოა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2022 წლის 10 იანვარს და შეწყდა იმავე წლის 28 იანვარს, შესაბამისად, მოსარჩელე ითხოვს ნამუშევარი დღეების შესაბამისად ყოველთვიური ხელფასის 700 ლარის ნახევრის 350 ლარის ანაზღაურებას. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მოსარჩელისათვის ნამუშევარი დროის შესაბამისი გასამრჯელოს გადახდის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რაც წარმოადგენდა მისი, როგორც ძლიერი მხარის, კერძოდ, სანარმოს ფინანსურ დოკუმენტების წვდომაზე უფლებამოსილი პირის, ვალდებულებას. ამდენად, სარჩელი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ნაწილში საფუძვლიანია.

13. ასევე, საფუძვლიანია მოსარჩელის მოთხოვნა შრომის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის მოპასუხისთვის დაკისრების თაობაზე.

14. სშკ-ის 41-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, 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.

15. ამდენად, აღნიშნული წესი შეეხება შრომითი ურთიერთობის პერიოდში გადასახდელი სახელფასო ანაზღაურების დაყოვნებისათვის დარიცხულ ჯარიმას. იმის გათვალისწინებით, რომ დადგენილია მოპასუხის დავალიანება მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ 350 ლარის მოპასუხისთვის დაკისრების კანონიერება, ასევე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კანონით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო გადაუხდელი (დაყოვნებული) თანხის 0.07 პროცენტის ოდენობით. შესაბამისად, სარჩელი 2022 წლის 4 თებერვლიდან სახელფასო ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის 350 ლარის 0.07 %-ის გაანგარიშებით პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე დასაბუთებულია.

16. სშკ-ის 48-ე მუხლის მერვე ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყევითებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

17. მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას არ ითხოვს, მისი მოთხოვნა მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრებაა.

18. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანი სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება კომპენსაცია. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რადროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს,

რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ცხადია, კომპენსაციამ უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ №ას-632-2019, 21.06.2019წ.).

19. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის გამო კომპენსაციის სახით 2 500 ლარის გადახდა მართებულიად დაეკისრა. დასაქმებულის ხელფასის და მოპასუხე კომპანიაში ნამუშევარი პერიოდის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დაკისრებული კომპენსაცია გონივრული და სამართლიანია.

20. სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილის საფუძველზე, 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.

21. მოსარჩელეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა არ მოუთხოვია, რომც მოეთხოვა, საქმის მასალებით უდავოდ არის დადგენილი, რომ მისი პოზიცია ვაკანტური 2022 წლის 21 მარტიდან არ არის. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური უნდა დაეკისროს გათავისუფლების დღიდან – 2022 წლის 28 იანვრიდან იმავე წლის 21 მარტამდე, რაც ჯამში 1225 ლარია. შესაბამისად, ამ ნაწილში მოპასუხის (დამსაქმებლის) სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ შეიცვალა.

22. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

22.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომელითაც ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოპასუხე დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი, მოსარჩელემ გაასაჩივრა და ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღება მოითხოვა.

22.2. კასატორის განმარტებით, საქმის განხილვის დროს, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, თუმცა არასწორად განმარტა იგი, არ მიუსადაგა კანონის შესაბამისი ნორმები საქმეზე დადგენილ გარემოებებს, რის გამოც საქმეზე დადგა არასწორი

გადაწყვეტილება. სასამართლომ არასწორად შეაფასა სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 და მე-9 ნაწილების იმპერატიული მოთხოვნები;

22.3. კასატორის მტკიცებით, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან.

22.4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 26 დეკემბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

22.5. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 9 თებერვლის განჩინებით დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

22.6. მოპასუხე დამსაქმებლის წარმომადგენელმა 2024 წლის 4 მარტს საკასაციო სასამართლოს წინაშე იშუამდგომლა დასაქმებულის საკასაციო საჩივრის ზეპირი მოსმენით განხილვა.

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 იგი უნდა დაკმაყოფილდეს.

23. 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 მოსარჩელეს ნაწილობრივ დასაბუთებული საკასაციო შედავება აქვს წარმოდგენილი, ამასთან, საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სავსებით საკმარისია სადავო სამართალურთიერ-

თობის სამართლებრივი შეფასებისათვის, რაც 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, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, შესაძლებელია ახალი გადაწყვეტილების მიღება საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე.

24. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის შუამდგომლობა საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

24.1. სსსკ-ის 408-ე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად (საკასაციო სასამართლოს შეუძლია გადაწყვეტილება გამოიტანოს საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე. სასამართლომ საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვის შესახებ წინასწარ უნდა აცნობოს მხარეებს), საქმის განხილვის ფორმის განსაზღვრა სასამართლოს პრეროგატივაა. აღნიშნული ემყარება საკასაციო სამართალწარმოების ბუნებას, კერძოდ, საკასაციო სასამართლო არ წარმოადგენს ფაქტების დამდგენ სასამართლოს, არამედ მისი მსჯელობის საგანი საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების სწორი სამართლებრივი შეფასებაა. ამასთან, სსსკ-ის 407-ე მუხლით განსაზღვრულია შემონგების ფაქტობრივი საფუძველი. საკასაციო სასამართლო აქვე მიუთითებს, რომ სსკ-ის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილის კონსტიტუციასთან შესაბამისობის საკითხზე იმსჯელა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ და მიიჩნია, რომ საკასაციო საჩივრის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა არ ზღუდავს ადამიანის სასამართლოში მიმართვის კონსტიტუციურ უფლებას (№2/6/205,232, 03.07.2003წ. გადაწყვეტილება) (სუსგ-ები. №ას-807-2020, 12.11.2020წ.; №ას-1150-2020, 29.11.2021წ.; №ას-1558-2022 1.03.2023წ.; №ას-654-2022, 2.03.2023წ.);

24.2. მოცემულ შემთხვევაში საგულისხმოა ისიც, რომ საკასაციო სამართალწარმოება ინიცირებულია მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის საფუძველზე და მის სასარგებლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული სარჩელის შედეგები მოპასუხეს საკასაციო წესით სადავოდ არ გაუხდია, ანუ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას, რაც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა დაადგინეს, მოპასუხეც დაეთანხმა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შედეგად მოსარჩელისთვის მიკუთვნებული იძულებითი განაცდურის ოდენობაა განსახილველ საქმეზე სადავოდ ქცეული მოსარჩელის (კასატორის) მიერ, რის შესაფასებლადაც საქმეზე საკმარისად არის დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის დასაბუთებლობა არ იკვეთება.

24.3. ამდენად, საკასაციო სასამართლო არ ამოწმებს საქმის ფაქტობრივ მხარეს, გადაწყვეტილების ფაქტობრივ საფუძველს, რის გამოც მხარეთა მონაწილეობის გარეშე, უფლებამოსილია გააკეთოს შეფასება და მიიღოს გადაწყვეტილება. ამ შემთხვევაში, არსებითია არ დაირღვეს პრინციპი, რომელსაც ემყარება სამოქალაქო საქმის წარმოება, კერძოდ კი, იგივე შეჯიბრებითობის პრინციპი. მით უფრო, რომ როცა მხარეები მიმართავენ საკასაციო ინსტანციის სასამართლოს, მათთვის წინასწარვეა ცნობილი, რომ საქმის განხილვა შეიძლება ზეპირი მოსმენის გარეშეც მოხდეს (სუსგ №ა-1915-ბ-8-2015, 22.07.2015წ.; №ას-1150-2020, 29.11.2021წ.);

24.4. საქმეში „ჭერმი იტალიის წინააღმდეგ“ (დიდი პალატის 18.10.2006 წლის გადაწყვეტილება) ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზეპირი მოსმენის აუცილებლობა დამოკიდებულია შესაბამისი სამართალწარმოების კონკრეტულ მახასიათებლებზე. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საფრანგეთის მართლმსაჯულების სისტემაში საკასაციო სასამართლოს განსაკუთრებული როლის გათვალისწინებით, რომელიც შემოიფარგლებოდა იმის შეფასებით, სწორად იქნა გამოყენებული კანონი თუ არა, დასაშვებად მიიჩნია საკასაციო სასამართლოებში დამკვიდრებული საჩივრის განხილვის ფორმალური პროცედურა (ECtHR, ლევაგესანგარიის მომსახურება საფრანგეთის წინააღმდეგ, №21920/93, 1996 წლის 23 ნოემბრის გადაწყვეტილება, პარ. 48) (№ას-806-2021, 22 თებერვალი, 2022 წ., პ.8);

24.5. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქმის განხილვის ფორმას ადგენს მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა და რიგ შემთხვევაში, ზეპირი ფორმით პროცესის ჩანიშვნისა თუ ზეპირი მოსმენის გარეშე დავის გადაწყვეტის არჩევანს, სასამართლოს შეხედულებას მიანდობს (შდრ. სუსგ-ები: №ას-1098-2023, 4.12.2023 წ.; №ას-270-2023, 31.05.2023 წ.; №ას-1142-2020, 20.04.2021წ.; №ას-102-2021, 31.03.2021წ.; №ას-968-2020, 21.12.2020 წ.; №ას-670-2020, 15.09.2020 წ.; №ას-1208-2019, 21.11.2019წ.). ზეპირი მოსმენის აუცილებლობა „დამოკიდებულია შესაბამისი სამართალწარმოების კონკრეტულ მახასიათებლებზე (ECHR, აქსენი გერმანიის წინააღმდეგ, №8273/78, 1983 წლის 8 დეკემბრის გადაწყვეტილება, პარ. 32); ევროპულმა სასამართლომ არ ჩათვალა ზეპირი მოსმენის არ არსებობა მე-6 მუხლის დარღვევად, სამოქალაქო საქმეში K. v. SWITZERLAND, no. 15668/89, ECHR (Plenary), Decision of 06.12.1991.

25. საკასაციო სასამართლო საქმეზე ახალი მტკიცებულებების დართვის თაობაზე მოპასუხის შუამდგომლობასაც უარყოფს, სსსკ-ის 407-ე მუხლზე დაყრდნობით, საბოლოო ინსტანციის სასამართლოში საქ-

მისწარმოების საპროცესოსამართლებრივი მოწესრიგების გათვალისწინებით.

26. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე დასაქმებული საკასაციო პრეტენზია სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მხოლოდ იმ ნაწილს შეეხება, რაც ამ გადაწყვეტილების მე-19 პუნქტშია ასახული და, დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების გამო, მისთვის იძულებითი განაცდურის მიკუთვნებას ეხება, რაც სშკ-ის 48.9-ე მუხლს უნდა დაეფუძნოს. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორის პრეტენზია დასაბუთებულია და საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარეობს. როგორც აღინიშნა, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანი მხოლოდ დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების წესია, საკასაციო სასამართლო მხოლოდ ამ თვალსაზრისით მოიხმობს ერთგვაროვან სასამართლო პრაქტიკას. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების დანარჩენ ნაწილზე საკასაციო პრეტენზია არც ერთ მხარეს არ გამოუთქვამს.

27. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (იხ.სუსგ-ები №ას-727-680-2017, 15.09.2017წ.; №ას-787-736-2017, 10.11.2017წ.; №ას-632-2019, 21.06.2019წ.; №ას-395-2019, 27.06.2019წ.; N№ას-1421-2020, 5.03.2021წ.; №ას-361-2022, 10.06.2022წ.; №ას-1163-2022, 15.02.2023წ.; №ას-523-2023, 6.07.2023წ.). მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის დარღვეული უფლებების აღდგენის, მისი უფლებრივი რესტიტუციის შესაძლებლობები კიდევ უფრო გაფართოვდა საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილების შემდგომ (ძალაშია 2020 წლის 5 ოქტომბრიდან) ამოქმედებული 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილით, რომელიც კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე მანამდე მოქმედი რედაქციისგან განსხვავებით, როგორც პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობის გამო მიყენებული მატერიალური თუ მორალური ზიანის ანაზღაურების სახესთან, ერთად იძულებითი განაცდურის დაკისრებასაც ითვალისწინებს სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. ამდენად, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, რა თქმა უნდა, უპირველესია დასაქმებულის უფლების დაცვა, რათა, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სამართლიანი ბალანსის აღდგენა მოხდეს. ამასთან, იძულებითი განაცდურის სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გა-

დანყვეტილების აღსრულებამდე დაკისრების თანადროულად, კომპენსაციის ოდენობა უნდა იყოს გონივრული, არ ქმნიდეს მოსარჩელის უსაფუძვლო გამდიდრების წინაპირობებს.

28. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო უვადოდ, რაც 2022 წლის 28 იანვარს ვადაზე ადრე შეწყდა და ეს არამართლზომიერად მოხდა. მოსარჩელეს მოთხოვნილი აქვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გადანყვეტილების აღსრულებამდე. დასაქმებული არ ითხოვს პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენას, შესაბამისად, სასამართლო სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს ვერ გასცდება (სსსკ-ის 148-ე მუხლი) დასაქმებულს, მისი მოთხოვნის ფარგლებში, უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 48.9 მუხლით გათვალისწინებული იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად 700 (შვიდასი) ლარი (კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე) 2022 წლის 28 იანვრიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

29. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით იმას ნიშნავს, რომ „ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო, ასევე, შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაცვას მათი შრომითი უფლებები. კონსტიტუციით დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება – განახორციელო, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო“ (იხ. საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის გადანყვეტილება საქმეზე გადანყვეტილება საქმეზე №2/2-389). ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

30. ზემოხსენებული სამართლებრივი მოტივაციის საფუძველზე სა-

ქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების გზით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

31. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მიხედვით საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების შესაბამისად, მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტი). ამასთან, სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად „სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია“ მოპასუხეს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 399-ე, 372-ე, 407.1, 411-ე, 264.3 მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. შპს „ა. პ-ის“ განცხადება საკასაციო საჩივრის ზეპირი მოსმენით განხილვის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. შპს „ა. პ-ის“ შუამდგომლობა ახალი მტკიცებულებების საქმისათვის დართვის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

3. ქ. ქ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმებით (პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების 1-ელი და 1.3 პუნქტების შეცვლის ნაწილში) და ამ ნაწილში, ასევე, მხარეთა შორის სახელმწიფო ბაჟის გადანაწილების ნაწილში, მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

5. ქ. ქ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;

6. ქ. ქ-ძის სასარგებლოდ მოპასუხე შპს „ა. პ-შ“ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 700 (შვიდასი) ლარის (კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე) ანაზღაურება 2022 წლის 28 იანვრიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

7. დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება;

8. შპს „ა. პ-შ“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს პირველ და საკასაციო ინსტანციებში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 952 (910+42) ლარის გადახდა;

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო
თბილისი 0110, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №6
www.supremecourt.ge