

შრომითი დავები

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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე

2024, №7

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

2024, №7

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

2024, №7

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

2024, №7

გადაწყვეტილებების შერჩევისა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი

ქეთევან ჟინგელია

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

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

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

საძიებელი

1. ზოგადი დებულებანი	
პროფესიული ნიშნით დისკრიმინაცია	4
2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა	
შრომითი ხელშეკრულების ვადა	23
გამოსაცდელი ვადა	36
3. შრომის ანაზღაურება	
დაუყოვნებელი თანხის პროცენტის დაკისრება	48
4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები	
სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერა დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებული ზეწოლის საფუძვლით	60
შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა	78
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განმეორებით გამოვლენილი დარღვევისას	96
5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შედეგები	
პირვანდელ (ან ტოლფას) თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობები	118
კომპენსაციის განსაზღვრა	132
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება	158
6. პასუხისმგებლობა	
შრომითი უფლების შეზღუდვა	176

1. ზოგადი დებულებანი

პროფესიული ნიშნით დისკრიმინაცია

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-344-2022

29 სექტემბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თ. ჯ-ი-ლი (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „აპელანტი“ ან „კასატორი“) 2014 წლის აგვისტოდან 2020 წლის 23 სექტემბრამდე მუშაობდა შპს „კ. რ-ვში“ (შემდგომში – „მოპასუხე“ ან „კლინიკა“) ექიმი მებან-გინე-კოლოგის პოზიციაზე. მოსარჩელე 2020 წლის 23 სექტემბერს გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან პირადი განცხადების საფუძველზე.

2. მოსარჩელემ 2020 წელს გაიარა ტრენინგი თემაზე – „ნაყოფის ფუნქციური მდგომარეობის ინტრანატალური შეფასების ძირითადი პრინციპები და სამშობიარო ბლოკ-პალატაში ლოგინობის ხანაში ადრეული სისხლდენის განვითარების პრევენციის, დროული დიაგნოსტიკის და მკურნალობის ძირითადი პრინციპები“.

3. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა: 2020 წლის მაისი – დარიცხული 133,91 ლარი, ივნისი – დარიცხული 139,68 ლარი, აგვისტო – დარიცხული 201,73 ლარი, სექტემბერი – დარიცხული 219,48 ლარი. მოსარჩელეს შრომის ანაზღაურებიდან დაუკავდა სერთიფიკატის ღირებულება 381,82 ლარის ოდენობით, რომელიც თანაბრად გადანაწილდა სამი თვის ხელფასზე. მოსარჩელეს 2020 წლის მაისი-სექტემბრის პერიოდში შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 162,92 ლარი.

4. მოსარჩელის სამუშაო განრიგი (24-საათიანი მორიგეობები) 2019 წლის იანვრიდან ნოემბრამდე შემოიფარგლებოდა მაქსიმალური 3, ხოლო მინიმალური 1 მორიგეობით, ხოლო 2019 წლის ნოემბრიდან 2020 წლის სექტემბრის ჩათვლით განისაზღვრა შემდეგნაირად: 2019 წლის ნოემბერი – ორი 24-საათიანი მორიგეობა, დეკემბერი – ორი 24-საათი-

ანი მორიგეობა; 2020 წლის იანვარი – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, თებერვალი – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, მარტი – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, აპრილი – სამი 24-საათიანი მორიგეობა, მაისი – ორი 24-საათიანი მორიგეობა, ივნისი – სამი 24-საათიანი მორიგეობა, აგვისტო – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, სექტემბერი – სამი 24-საათიანი მორიგეობა. მოსარჩელე 24 ივნისიდან 24 ივლისამდე იმყოფებოდა შვებულებაში. მოსარჩელე თითოეულ მორიგეობაზე შრომის ანაზღაურების სახით იღებდა 37 ლარს (ხელზე ასაღები თანხა).

5. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა მისთვის: ხელფასიდან დაკავებული 381,82 ლარისა და 71,26 ლარის, ჯამში 453,08 ლარის გადახდის დაკისრება; საურავის – ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული სახელფასო ანაზღაურების, 453,08 ლარის 0,07%-ის გადახდის დაკისრება 2020 წლის 23 სექტემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომის გამო ერთჯერადი კომპენსაციის სახით, 5 000 ლარის გადახდის დაკისრება.

6. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

6.1. მოსარჩელე 2014 წლის აგვისტოდან 2020 წლის 23 სექტემბრამდე მუშაობდა კლინიკაში ექიმი მეან-გინეკოლოგის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობა დამოკიდებული იყო 24-საათიანი მორიგეობებზე (ფიქსირებული 37 ლარი გადასახადების გარეშე) და ოპერაციებიდან მიღებულ პროცენტებზე;

6.2. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა სრულ განაკვეთზე, რაც გულისხმობდა, რომ თვეში, როგორც სხვებს, მასაც უნდა ჰქონოდა რვა მორიგეობა, თუმცა მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მას ყოველთვიურად ჰქონდა ოთხი მორიგეობა. ამასთან, 2016 წლის გაზაფხულიდან, მას შემდეგ, რაც სამეანო გინეკოლოგიის განყოფილების გამგედ დაინიშნა ბ. გ-ვა, მოსარჩელეს ჰქონდა მხოლოდ ერთი მორიგეობა, ანუ ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას. მოსარჩელემ აღნიშნული საკითხი დააყენა კლინიკის დირექციასთან, თუმცა უშედეგოდ;

6.3. მოსარჩელეს კლინიკაში მუშაობის პერიოდში არასოდეს დაუმსახურებია დისციპლინური ან სხვა სახის სანქცია;

6.4. მოსარჩელემ 2020 წლის 22 სექტემბერს საკუთარი ნებით დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

6.5. მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე კლინიკამ გასცა ცნობა, რომლის თანახმად, მოსარჩელის სამსახურიდან წამოსვლის მომენტისათვის ამ უკანასკნელის სახელფასო დავალიანება შეადგენდა ჯამში დარიცხულ 694,8 ლარს;

6.6. აღნიშნულ წერილში ასევე მითითებულია, რომ ვინაიდან მოსარ-

ჩელე არის ექიმი მეან-გინეკოლოგი, იგი ვალდებული იყო ორ წელიწადში ერთხელ უწყვეტი სამედიცინო განათლების სისტემაში მონაწილეობის საშუალებით გაეწყო შესაბამისი ტრენინგები, რის გამოც მას შრომის ანაზღაურებიდან დაექვეთნა ე.წ. სერთიფიკატის ღირებულება – 381,82 ლარი სამ თვეზე თანაბარწილად გადანაწილების პრინციპით, თვეში 127,27 ლარის ოდენობით, რასაც მოსარჩელე არ ეთანხმება. სწორედ ეს გარემოება გახდა მისი სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზი;

6.7. მითითებული ტრენინგი მოსარჩელემ 2019 წლის იანვარშიც გაიარა, რომლის საფასურიც კლინიკამ გადაიხადა. ამჯერად კი, ორწლიანი ვადის დაუტევლად კლინიკამ მოსარჩელეს ტრენინგის გავლა დაავალდებულა, რომლის ღირებულებაც ამ უკანასკნელს უნდა გადაეხადა. მოსარჩელე არ დათანხმდება აღნიშნული თანხის დაქვითვას. უფრო მეტიც, კლინიკას ტრენინგის ჩატარებამდე მოსარჩელე არ გაუფრთხილებია თანხის მის მიერ გადახდის შესახებ. ამის თაობაზე მოსარჩელემ შეიტყო მაშინ, როდესაც 2020 წლის სექტემბერში საერთოდ არ ჩაერიცხა 2020 წლის მაისის თვის სახელფასო ანაზღაურება;

6.8. შრომის კოდექსით იმპერატიულად არის დადგენილი, რომ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50%-ს. მოცემულ შემთხვევაში დაქვითული თანხა გაცილებით მეტი იყო ვიდრე 50%;

6.9. მოსარჩელეს უნდა ჩარიცხვოდა 616 ლარი გადასახადების გარეშე, მათ შორის: მაისი-სექტემბრის ჩათვლით მოსარჩელეს ჰქონდა 13 მორიგეობა, 5 კონსულტაცია, თითოეულის ღირებულება 10 ლარი ხელზე ასაღები და ერთი ოპერაცია, ღირებულება 1800 ლარი, საიდანაც მოსარჩელეს ეკუთვნოდა ხელზე ასაღები 6%, 85 ლარი. ჯამში მოსარჩელეს ეკუთვნოდა 616 ლარი, თუმცა მოპასუხემ ჩაურიცხა 158,16 ლარი და 4,76 ლარი, 453,08 ლარით ნაკლები.

7. მოპასუხემ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი, რომლითაც სარჩელი არ ცნო და განმარტა შემდეგი:

7.1. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით არ ყოფილა განერილი რამდენი მორიგეობა უნდა ჰქონოდა ექიმ მეან-გინეკოლოგს. სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა კლინიკის საჭიროებიდან გამომდინარე;

7.2. „პერინატალური სამსახურების რეგიონალიზაციის დონეებისა და პაციენტის რეფერალის კრიტერიუმების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 15.01.2015წ. №01-26 ბრძანების თანახმად, მეან-გინეკოლოგები ვალდებული არიან ორ წელიწადში ერთხელ აიმაღლონ ცოდნა უწყვეტი სამედიცინო განათლების სისტემაში მონაწილეობის საშუალებით

და გაიარონ ტრენინგი. ექიმ მეან-გინეკოლოგებს 2020 წელსაც ევალებოდათ ამ ტრენინგის გავლა. ტრენინგზე დასწრების სურვილი მოსარჩელემ კლინიკის იურისტთანაც დააფიქსირა სატელეფონო საუბრისას. ტრენინგის გავლით იზრებოდა მისი ცოდნის დონე. მოსარჩელე უთითებს დისკრიმინაციაზე მაშინ, როდესაც ყველამ დაფარა ტრენინგის ღირებულება. მოსარჩელემ ტრენინგი გაიარა, თუმცა მისი ღირებულების გადახდაზე უარი განაცხადა;

7.3. თითოეულ მორიგე ექიმ მეან-გინეკოლოგს შრომის ანაზღაურება მიეცემა წარდგენილი გრაფიკისა და შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. შესრულებული სამუშაოს, კერძოდ კი ექიმის მიერ გაწეული კონსულტაციების, ოპერაციული ჩარევისა და სხვა მანიპულაციების შესახებ ინფორმაცია მოსარჩელეს თავად უნდა წარედგინა ხელფასების ეკონომისტთან, რაც არ გაუკეთებია. შესაბამისად, აღნიშნული ვერ აისახებოდა მის შრომის ანაზღაურებაში. მის მიერ სარჩელში მითითებული კონსულტაციებისა და ოპერაციული ჩარევის ღირებულებები ანაზღაურებულია სრულად.

8. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ (პირველი პუნქტი); მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა: შრომის ანაზღაურების დავალიანების – 381,82 ლარის გადახდა (მე-2 პუნქტი); დაყოვნებული სახელფასო ანაზღაურების – 381,82 ლარის 0,07%-ის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2020 წლის 23 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (მე-3 პუნქტი); ასევე, კომპენსაციის გადახდა 333 ლარის ოდენობით (მე-4 პუნქტი); დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა (მე-5 პუნქტი).

9. მოსარჩელემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე წარადგინა სააპელაციო საჩივარი, რომლითაც მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით კომპენსაციის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 16 ნოემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

11. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განაწყვეტილების 1-4 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები.

12. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოპასუხემ სასამართლოში წარადგინა მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს მოცულობისა და ღირებულების შესახებ ინფორმაცია. ამასთან, განმარტა, რომ მოსარჩელე სრულყოფილად ვერ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას, პანდემიის გამო შექმნილი პირობების გამო ვერ ცხადდებო-

და დადგენილ დროს სამსახურში, რის გამოც მას ანაზღაურება მიეცა შესრულებული სამუშაოს საათობრივი მოცულობის მიხედვით; მოსარჩელემ სასამართლო სხდომაზე სადავოდ არ გახადა მის მიერ პანდემიის პერიოდში სამსახურში დადგენილ დროს გამოუცხადებლობის ფაქტი და ამ ნაწილში მოთხოვნაზე უარი განაცხადა; რაც შეეხება ტრენინგების გამო დაკავებულ ხელფასს 381,82 ლარის ოდენობით, მოპასუხემ სასამართლოში განმარტა, რომ ვინაიდან მეან-გინეკოლოგებს აქვთ კვალიფიკაციის ამაღლების ვალდებულება, დამსაქმებელმა უზრუნველყო ტრენინგის ორგანიზება, ხოლო ტრენინგის ღირებულების გადახდა ტრენინგის მონაწილეებს დაეკისრათ; მოსარჩელის განმარტებით, იგი არ იყო ინფორმირებული ტრენინგის თანხის გადახდის ვალდებულების შესახებ, მას თანხის გადახდის თაობაზე თანხმობა არ განუცხადებია.

13. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით (1.3 მუხლი) დადგენილია, რომ დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე დასაქმებულს არ აქვს უფლება ეწეოდეს ანალოგიურ ან სხვა სახის შრომით საქმიანობას, ასევე, საგანმანათლებლო-პედაგოგიურ საქმიანობას სხვა სახელმწიფო ან კერძო ორგანიზაციებში. აღნიშნული ჩანაწერი თავისთავად გულისხმობს, რომ დასაქმებულმა თავისი პროფესიული უნარ-ჩვევები, გამოცდილება, ძაღლისხმევა უნდა მოახმაროს დამსაქმებელ ორგანიზაციას. თავის მხრივ, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს თავისი საქმიანობა საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნების შესაბამისად, რაც სხვა გარემოებებთან ერთად, მოიაზრებს, რომ დამსაქმებელი, რომელიც ეწევა სამედიცინო მომსახურებას, უნდა აკმაყოფილებდეს კანონმდებლობის მოთხოვნებს, მათ შორის, მედპერსონალის შესაბამისი კვალიფიკაციის დონით. სწორედ აღნიშნული ვალდებულების შესახებ უთითებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 15.01.2015წ. №01-2/6 ბრძანებით დამტკიცებული პერინატალური სამსახურების რეგიონალიზაციის დონეების და პაციენტის რეფერალის კრიტერიუმების დანაწესი. ამდენად, კლინიკის კანონმდებლობით დადგენილი ვალდებულების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებლის მიერ გაწეული ხარჯის დასაქმებულისათვის დაკისრება, მით უფრო დასაქმებულის წინასწარი ინფორმირებისა და თანხმობის გარეშე, არ შეიძლება განხილულ იქნეს ადეკვატურ და კანონშესაბამის ქმედებად. ამასთან, აღსანიშნავია იმ პერიოდისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესი, რომლის თანახმად, შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50%-ს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ უსაფუძვლოდ მიიჩნია დამსაქმებლის გადანყევტილება მოსარჩელისათვის ტრენინგის

ღირებულების შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითვის თაობაზე.

14. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტით (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის იმავე კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტი) და ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში დადგინდა, რომ მოპასუხემ უსაფუძვლოდ დაუქვითა მოსარჩელეს შრომის ანაზღაურება 381,82 ლარის ოდენობით, მოსარჩელის მოთხოვნა აღნიშნულ თანხაზე ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის დაკისრების შესახებ საფუძვლიანად მიიჩნია.

15. სააპელაციო პალატამ ასევე იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363¹-ე მუხლით, 363²-ე მუხლის მე-2 ნაწილით და ვინაიდან მოსარჩელემ მის მიმართ 2016-2020 წლების პერიოდში დისკრიმინაციული მიდგომის გამო სარჩელი აღძრა სასამართლოში 2020 წლის 02 ნოემბერს, 2019 წლის 02 ნოემბრამდე არსებულ გარემოებებთან მიმართებით სარჩელი ხანდაზმულად მიიჩნია. სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნულ ნაწილში აპელანტის პრეტენზია დაუსაბუთებელია, ვინაიდან სასამართლოში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავის განხილვისას შესაძლებელი უნდა იყოს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული ფაქტების დადგენა და შესაბამისი მტკიცებულებების გამოთხოვა. მართალია, მოცემული დავის წარმოებისას მოპასუხეს ეკისრება დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების უარყოფის მტკიცების ტვირთი, მაგრამ ამასთანავე მოსარჩელემ თავად უნდა მიუთითოს და წარმოადგინოს დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდისათვის საჭირო მტკიცებულებები. გარდა ამისა, შესაძლებელი უნდა იყოს ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებების გამოთხოვა, რაც ხანგრძლივი პერიოდის გასვლის შემდეგ შესაძლოა ვერ მოხერხდეს. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სავარაუდოდ დისკრიმინაციული ქმედებიდან ხანგრძლივი დროის გასვლის შემდეგ დავის წარმოება ერთგვარად ეჭვის ქვეშ აყენებს სავარაუდო მსხვერპლის მხრიდან ქმედების შეფასებას როგორც დისკრიმინაციულს (გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც პირი მოკლებულია სარჩელის აღძვრის შესაძლებლობას). მიზანი უნდა იყოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა, რაც შესაძლო დისკრიმინაციის ფაქტებზე დაგვიანებული რეაგირების შემთხვევაში ფაქტობრივად შეუძლებელია.

16. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა სასამართლოში წარადგინა მოსარჩელის, ასევე, მოსარჩელის ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებული პირების 24-საათიანი მორიგეობების 2019-2020 წლების განრიგი, ხოლო წარსული დროის მორიგეობების განრიგები ვერ წარადგინა, ვინაიდან, მისი განმარტებით, აღნიშნული ინფორმაცია დამსაქმებელ ორგანიზაციაში აღარ ინახება.

დადგენილია, რომ 2019 წლის ნოემბრის თვიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელეს ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით (6-8 მორიგეობა) განსაზღვრული ჰქონდა მცირე რაოდენობის (მაქსიმალური 4 მორიგეობა) 24-საათიანი მორიგეობა. დადგენილია ასევე, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება დაკავშირებული იყო შესრულებული სამუშაოს მოცულობასთან. მოპასუხემ მიუთითა, რომ კლინიკაში მორიგეობების რაოდენობის გადანაწილება ხდება თანამშრომლების უნარ-ჩვევების შესაბამისად. თუმცა, მოპასუხეს არ წარუდგენია მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ მოსარჩელეს მისი პოზიციის ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით ნაკლები კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები აქვს. ასევე, არ დასტურდება, რომ მორიგეობების განაწილება კლინიკაში სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე ხდებოდა და სწორედ ამან განაპირობა მოსარჩელისათვის 24-საათიანი მორიგეობების მცირე რაოდენობით განსაზღვრა. აღნიშნულის დასადასტურებლად მოპასუხემ წარადგინა მხოლოდ კლინიკის სამენო-გინეკოლოგიური დეპარტამენტის ხელმძღვანელის წერილობითი მოხსენებითი ბარათი (რომელშიც იგი აღნიშნავს, რომ ყველა მეან-გინეკოლოგს აძლევს მორიგეობებსა და დავალებებს პრაქტიკული უნარ-ჩვევებიდან და სამსახურებრივი მოთხოვნილებებიდან გამომდინარე), რომელსაც, სასამართლოს მოსაზრებით, უფრო მეტი მნიშვნელობა, ვიდრე მოპასუხის განმარტებაა, არ შეიძლება მიენიჭოს.

17. სააპელაციო პალატის განმარტებით, ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს დისკრიმინაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენცია. დისკრიმინაცია მხოლოდ თვითმიზნური, სუბიექტური, გაუმართლებელი დიფერენციაა. შესაბამისად, დისკრიმინაციას მხოლოდ მაშინ აქვს ადგილი, თუ დისკრიმინაციის მიზეზი აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს. შესაბამისად, თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ, გაუმართლებელ განსხვავებებს. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაციის არსებობის ფაქტის მტკიცება. ამდენად, ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, მოსარჩელისათვის სხვებთან შედარებით მცირე რაოდენობის მორიგეობების განსაზღვრა აჩენს სერიოზულ ეჭვს დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე, რომლის გაქარწყლება მოპასუხის, როგორც დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოება იყო, რაც მან სათანადოდ ვერ უზრუნველყო.

18. სააპელაციო სასამართლომ მოიხმო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილი და იმ გარემოებების გათვა-

ლისწინებით რომ: მოსარჩელემ შესაბამისი შრომის ანაზღაურება დამსაქმებლის ბრალით ვერ მიიღო; მოსარჩელეს, მისივე განმარტებით, 2016 წლამდე განსაზღვრული ჰქონდა თვის განმავლობაში ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, რაზეც მას პრეტენზია არ გამოუთქვამს (სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ განმარტა, რომ ასეთი რაოდენობის მორიგეობები მისთვის მისაღები იყო), მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ მართებულად დაეკისრა კომპენსაციის სახით 333 ლარის გადახდა. აღნიშნული წარმოადგენს იმ ოდენობას, რასაც მოსარჩელე მიიღებდა 2019 წლის 02 ნოემბრიდან 2020 წლის 23 სექტემბრამდე პერიოდში მისთვის თვის განმავლობაში ოთხი 24-საათიანი მორიგეობის განსაზღვრის შემთხვევაში.

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

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

20.1. მართალია, სასამართლო გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში საუბრობს და ადასტურებს კიდეც მოცემულ შემთხვევაში დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას, თუმცა საბოლოოდ გადაწყვეტილების დადგენილებით ნაწილში სასამართლომ ვერ თქვა, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივ დისკრიმინაციას და ის მცირედი კომპენსაცია სწორედ დისკრიმინაციის გამო დააკისრა მოპასუხეს;

20.2. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა დააკმაყოფილეს მოსარჩელის შუამდგომლობა დამატებითი მტკიცებულებების გამოთხოვის შესახებ, კერძოდ, მოთხოვნილი იყო მოპასუხესთან დაცული 2016-2020 წლების მეან-გინეკოლოგების მორიგეობის გრაფიკების წარდგენა, თუმცა მოპასუხემ პირველი ინსტანციის სასამართლოში დაგვიანებით, დაახლოებით ერთ თვეში წარადგინა მხოლოდ 2019-2020 წლების დოკუმენტაცია. მიუხედავად აღნიშნულისა სასამართლომ არ მოსთხოვა მოპასუხეს დოკუმენტების წარდგენა. სასამართლო სხდომაზე ამ საკითხის განხილვისას მოპასუხის წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ მოთხოვნილ მასალებს ვერ წარადგენდნენ, ვინაიდან მათი დირექციის ბრძანებით ეს მასალები განადგურებას ექვემდებარებოდა. აღნიშნულ დოკუმენტებში გამოჩნდებოდა, რომ მოსარჩელის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციას განგრძობადი ხასიათი ჰქონდა და ის 2019 წლის ნოემბერში არ დაწყებულა. მოსარჩელემ მსგავსი შუამდგომლობა სააპელაციო სასამართლოშიც დააყენა, თუმცა მოპასუხემ განმეორებით თავი აარიდა მტკიცებულებების წარდგენას;

20.3. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის მიხედვით, დის-

კრიმინაციის საკითხზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, შესაბამისად, მოპასუხის მხრიდან მტკიცებულებების წარუდგენლობის გამო სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 136-ე მუხლის მე-5 ნაწილი და მოსარჩელე მტკიცების ტვირთისგან სრულად გაეთავისუფლებინა. თუნდაც ეს ფაქტი ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებისათვის მატერიალური და პროცესუალური კუთხით საკმარისი იყო, რომ დაედგინა დისკრიმინაცია და სარჩელი სრულად დაეკმაყოფილებინა;

20.4. მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით მიმართა 2020 წლის 02 ნოემბერს, ხოლო სამსახურიდან წამოსვლის შესახებ განცხადება დაწერა იმავე წლის 22 სექტემბერს. საბოლოო მიზეზს წარმოადგენდა ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მისი თანხმობის გარეშე დაუქვითეს ტრენინგის ღირებულება და თან ისე, რომ არ გაითვალისწინეს შრომის კოდექსის დანაწესი 50%-თან დაკავშირებით, ანუ მოპასუხე არც დაელოდა თანხის დაქვითვაზე მოსარჩელის თანხმობას და 2020 წლის მაისის ხელფასი დაუქვითა სრულად. არსებული პრაქტიკის თანახმად, ტრენინგის ღირებულება თანამშრომლებს დაუქვითეს სამ თვეზე გადანაწილებით, რაც თვეში 127,27 ლარი გამოდიოდა. იმავე წლის მაისში მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა დარიცხულ 133,91 ლარს, ხოლო ხელზე ასაღებ 104,44 ლარს. მოპასუხემ ამ თანხიდან მოსარჩელეს დაუქვითა 127,27 ლარი. ამდენად, გამოდის, რომ მთლიანი თვის შემოსავალი არ იყო საკმარისი დასაქვითი თანხისათვის და დარჩენილი ვალი შემდეგ თვეებზე უნდა გადანაწილებულიყო. მოპასუხის ლოგიკით ასევე უნდა ყოფილიყო შემდეგ თვეებზე სანამ სრულად არ დაიფარებოდა ტრენინგის ღირებულება – 381,82 ლარი;

20.5. მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული დამოკიდებულება ჯერ კიდევ 2016 წელს დაიწყო, როდესაც კლინიკის მეან-გინეკოლოგიური განყოფილების გამგედ დაინიშნა ბ. გ-ვა, რომელმაც გაურკვეველი მოტივით შეუზღუდა მოსარჩელეს თავისუფალ და ნორმალურ გარემოში მუშაობის შესაძლებლობა. მოპასუხის მხრიდან მუდმივად ადგილი ჰქონდა დაუმსახურებელ კრიტიკას და მორიგეობების შეზღუდვას, რაც ცალსახად დისკრიმინაციული მიდგომა იყო მოსარჩელის მიმართ;

20.6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363¹-ე მუხლის მე-2 ნაწილის ანალიზიდან გამომდინარე, დისკრიმინაციის მსხვერპლს შეუძლია საკუთარი უფლებების დასაცავად მიმართოს სასამართლოს, თუნდაც სამსახურიდან წამოსვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის სრულ პერიოდზე. ერთწლიანი ხანდაზმულობის ვადა ისე არ უნდა იყოს გაგებული, რომ რადგან მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით 2020 წლის 02 ნოემბერს მიმართა, მისი მოთხოვნა უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ ერთწლიანი ვადით. ამ ლოგიკით გამოდის, რომ მო-

სარჩელეს სარჩელი ჯერ კიდევ 2017 წელს უნდა აღედგრა. ეს ასე არ მოხდა, რადან იგი ფიქრობდა, რომ საკითხი გამოსწორდებოდა, თუმცა უშედეგოდ;

20.7. ხანდაზმულობის ვადის ათვლა იწყება იმ მომენტიდან, როდესაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო მისი დარღვეული უფლების შესახებ. შესაბამისად, განსახილველი სარჩელი არ არის ხანდაზმული, რადგან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომა არ ატარებდა ერთჯერად ხასიათს, არამედ ის გრძელდებოდა 2016 წლის მარტიდან 2020 წლის სექტემბრის ჩათვლით. ამდენად, ხანდაზმულობის ვადა 2020 წლის სექტემბრიდან უნდა ათვლილიყო. სასამართლოს უნდა გამოეყენებინა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე მუხლის მე-2² ნაწილი, რომლის თანახმად, პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია. ასეთ შემთხვევაში სასამართლო დისკრიმინაციის პერიოდს ჩათვლიდა სრულად – 2016-2020 წლების პერიოდში;

20.8. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობით მოპასუხისათვის დაკისრებული 333 ლარი არის იმ მორიგეობების ღირებულება, რაც მოსარჩელეს არ მისცეს 2019 წლის ნოემბრიდან 2020 წლის სექტემბრის ჩათვლით. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენდა მის მიმართ დისკრიმინაციული მიდგომის გამო მოპასუხისათვის კომპენსაციის სახით 5 000 ლარის დაკისრება, თუმცა სასამართლომ მიუთითა 408-ე მუხლზე და სასარჩელო მოთხოვნის არსი არ გაითვალისწინა. მოსარჩელე ითხოვდა კომპენსაციის და არა ზიანის დაკისრებას. სასამართლო გასცდა საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების ფარგლებს, რომელიც სასარჩელო მოთხოვნას უნდა შეესაბამებოდეს. სასამართლო მცირედ კომპენსაციას ამართლებს ერთი წლის განაცდურით;

20.9. შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციასთან დაკავშირებით არსებობს ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა, რომლის თანახმად, კომპენსაციის განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს საქმის არსი, ყველა გარემოება, მოთხოვნის შინაარსი, მოპასუხის და მოსარჩელის ფინანსური შესაძლებლობები, ასევე, შეაფასოს სამართალურთიერთობის მხარეთა სტატუსი, გაყოს სუსტი და ძლიერი მხარეები. მართალია, წინამდებარე დავაში სარჩელი არ იყო წარდგენილი დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, თუმცა აღნიშნულ მუხლში საუბარია კომპენსაციაზე. შესაბამისად, სასამართლოებს რომ გაეთვალისწინებინათ ზემოთ მითითებული გარემოებები, მოპასუხეს კომპენსა-

ციის სახით მცირე თანხას არ დააკისრებდნენ;

20. 10. მოსაჩეღემ სარჩელში და სააპელაციო საჩივარშიც განმარტა რატომ ითხოვდა კომპენსაციის სახით 5000 ლარს. ეს თანხა არის ის მცირედი, რაც მას შეეძლო გამოემუშაებინა, თუმცა დისკრიმინაციული მიდგომის გამო დააკლდა.

21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

22. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

23. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო ზიანის ანაზღაურება.

24. კასატორი დავობს, რომ სააპელაციო სასამართლომ ნათლად და გარკვევით არ დაადგინა დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი. კასატორის განმარტებით, დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციას ადგილი ჰქონდა 2016 წლიდან, როდესაც კლინიკის მეან-გინეკოლოგიური განყოფილების ხელმძღვანელად დაინიშნა ბ. გ-ვა. აღნიშნულმა პირმა მას გაურკვეველი მოტივით შეუზღუდა თავისუფალ და ნორმალურ გარემოში მუშაობის შესაძლებლობა. მისი მხრიდან მუდმივად ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიმართ დაუმსახურებელ კრიტიკას და მორიგეობების შეზღუდვას.

25. კასატორი აგრეთვე დავობს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია ხანდაზმულად მისი მოთხოვნა 2019 წლის 02 ნოემბრამდე განხორციელებულ დისკრიმინაციულ ქმედებებთან მიმართებით. კასატორის მტკიცებით, მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას განგრძობადი ხასიათი ჰქონდა და გრძელდებოდა 2016 წლის მარტიდან 2020 წლის სექტემბრამდე, მოსარჩელის მიერ სამსახურიდან წამოსვლამდე, შესაბამისად, წინამდებარე სარჩელზე ხანდაზმულობის ვადა სწორედ 2020 წლის სექტემბრიდან უნდა აითვალოს.

26. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი, რომელიც კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნული მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების თანახ-

მად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღებული შეთანხმებით; შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, 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 ან სხვა ნიშნით.

27. „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 მადისკრიმინირებული 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.

28. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (იხ. *Willis v. the United Kingdom*); უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს გან-

სხვაეება დისკრიმინაციულია (იხ. Konstantin Markin v. Russia). განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის (იხ. Petrovic v. Austria). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მანერე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე (იხ. D.H. and others v. the Czech Republic) (იხ. სუსგ საქმე №ას-864-831-2016, 03 ივლისი, 2017 წელი; №ას-247-235-2017, 29 სექტემბერი, 2017 წელი).

29. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, ვინაიდან ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „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).

30. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დანესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება; სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.

31. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხ-

ლის 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 გადაწონის 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).

32. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტების დასახელებისა და იმ მასშტაბით მტკიცების ვალდებულება, რომ „prima facie“ დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას, დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლის მოვალეობას წარმოადგენს. სწორედ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე დაძლევენ „ერთი შეხედვით“ დისკრიმინაციული მოპყრობის დადასტურების ვალდებულებას, მტკიცების ტვირთი გადაინაცვლებს მოპასუხის მხარეს, რათა მან დაადასტუროს, რომ განსხვავებულ მოპყრობას მოსარჩელის მიერ მითითებული ნიშნით ადგილი არ ჰქონია, ან განსხვავება გამართლებული იყო ობიექტური და აუცილებელი ფაქტორებით.

33. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს ყოფილი დამსაქმებლის მხრიდან მის შრომით უფლებაში დისკრიმინაციული მოტივით ჩარევაზე. კერძოდ, მისი განმარტებით, კლინიკაში დამსაქმებული ექიმი მეან-გინეკოლოგების შრომის ანაზღაურების ოდენობა დამოკიდებულია 24-საათიან მორიგეობებზე და ოპერაციებიდან მიღებულ კონკრეტულ პროცენტებზე; მოსარჩელესა და კლინიკას შორის გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება სრულ განაკვეთზე, რაც გულისხმობდა, რომ თვეში, როგორც სხვა ექიმ მეან-გინეკოლოგებს, მასაც უნდა ჰქონოდა რვა მორიგეობა; თუმცა, მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელეს კლინიკაში მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში ჰქონდა თვეში მაქსიმუმ ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა.

34. სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოსარჩელის სამუშაო განრიგი (24-საათიანი მორიგეობები) 2019 წლის იანვრიდან ნოემბრამდე შემოიფარგლებოდა მაქსიმალური 3, ხოლო მინიმალური 1 მორიგეო-

ბით, ხოლო 2019 წლის ნოემბრიდან 2020 წლის სექტემბრის ჩათვლით განისაზღვრა შემდეგნაირად: 2019 წლის ნოემბერი – ორი 24-საათიანი მორიგეობა, დეკემბერი – ორი 24-საათიანი მორიგეობა; 2020 წლის იანვარი – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, თებერვალი – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, მარტი – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, აპრილი – სამი 24-საათიანი მორიგეობა, მაისი – ორი 24-საათიანი მორიგეობა, ივნისი – სამი 24-საათიანი მორიგეობა, აგვისტო – ოთხი 24-საათიანი მორიგეობა, სექტემბერი – სამი 24-საათიანი მორიგეობა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-4 პუნქტი); მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 24 ნოემბრის განჩინებით კლინიკიდან გამოთხოვილ იქნა ექიმი მეან-გინეკოლოგების 2016-2020 წლების მორიგეობის ყოველთვიური განრიგი. აღნიშნულის საფუძველზე მოპასუხემ წარადგინა კლინიკაში დასაქმებული პირების, მათ შორის, მეან-გინეკოლოგების 24-საათიანი მორიგეობების მხოლოდ 2019-2020 წლების განრიგი, ხოლო 2016 წლიდან 2019 წლამდე არსებულ განრიგებთან დაკავშირებით განმარტა, რომ კლინიკაში ეს ინფორმაცია აღარ ინახება; დადგენილია ასევე, რომ 2019 წლის ნოემბრის თვიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებს განსაზღვრული ჰქონდათ თვეში 6-8 24-საათიანი მორიგეობა, ხოლო მოსარჩელეს მათთან შედარებით მცირე რაოდენობის, მაქსიმუმ 4 მორიგეობა; მოსარჩელემ აღნიშნული საკითხი კლინიკის დირექციასთან დააყენა, თუმცა უშედეგოდ; საქმეშია მოსარჩელის მიერ კლინიკის დირექტორის სახელზე 01.09.2020წ. დაწერილი განცხადება (მოხსენებითი ბარათი), სადაც ის მის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობაზე მიუთითებს და საკითხის განხილვას მოითხოვს.

35. ამდენად, მოსარჩელემ მიუთითა კონკრეტული ფაქტები, თუ რაში გამოიხატა მის შრომით უფლებებში ჩარევა. ეს გარემოებები ერთობლიობაში „prima facie“ („ერთი შეხედვით“) სასამართლოს უქმნის დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის ვარაუდს, რის შედეგადაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, მიუთითებული ფაქტების უარყოფისა და განსხვავებული მოპყრობის არარსებობის ან/და მისი გამამართლებელი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება.

36. ზემოაღნიშნულ გარემოებებთან დაკავშირებით მოპასუხემ წარადგინა სამეანო-გინეკოლოგიური დეპარტამენტის ხელმძღვანელის, ბ. გ-ვას 02.09.2020წ. მოხსენებითი ბარათი, სადაც განმარტებულია, რომ ეს უკანასკნელი მეან-გინეკოლოგებს მორიგეობებსა და დავალებებს აძლევს პრაქტიკული უნარ-ჩვევების მიხედვით, კლინიკის საჭიროებებიდან გამომდინარე. მოპასუხეს მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებ-

ში, გარდა აღნიშნული ახსნა-განმარტებისა, მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ კლინიკაში დადგენილია რამე ობიექტური სტანდარტი, წესი ან მეთოდი, რომლითაც ხდება თანამშრომლების, კონკრეტულად კი ექიმი მეან-გინეკოლოგების პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით მათთვის 24-საათიანი მორიგეობების განაწილება, არ წარუდგენია. მოპასუხეს კონკრეტულად არ მიუთითებია ასევე კლინიკის საჭიროებებზე, რომლებიც მეან-გინეკოლოგებისათვის მორიგეობების განაწილებაზე ახდენს ზეგავლენას.

37. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ კლინიკის ექიმი მეან-გინეკოლოგებისათვის 24-საათიანი მორიგეობების განაწილება ხდებოდა არა რამე დადგენილი სტანდარტის, არამედ სამეანო-გინეკოლოგიური დეპარტამენტის ხელმძღვანელის სუბიექტური შეხედულების მიხედვით, რაც წარმოადგენს განსხვავებულ მოპყრობას, რომელსაც არ გააჩნია ობიექტური საფუძველი.

38. ამრიგად, მოპასუხემ ვერ დაძლია მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთი და სასამართლოს ვერ წარუდგინა დასაქმებულის მიმართ არსებული განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური აუცილებლობის დადასტურებელი მტკიცებულებები. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის/დასაქმებულის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას პროფესიული ნიშნით ხელმძღვანელის მხრიდან სუბიექტური დამოკიდებულების გამო. აღნიშნული გამოიხატა შესაბამისი ობიექტური საფუძვლის არარსებობის პირობებში მის მიმართ სხვა ექიმი მეან-გინეკოლოგებისაგან განსხვავებით მცირე რაოდენობის 24-საათიანი მორიგეობების განსაზღვრაში, რაც საბოლოოდ მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობაზე აისახებოდა.

39. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მტკიცებულებათა გამოთხოვის შესახებ სასამართლოს განჩინების საფუძველზე მოპასუხემ საქმეში წარადგინა კლინიკაში დასაქმებული პირების, მათ შორის, მეან-გინეკოლოგების 24-საათიანი მორიგეობების მხოლოდ 2019-2020 წლების განრიგი, ხოლო 2016 წლიდან 2019 წლამდე არსებულ განრიგებთან დაკავშირებით განმარტა, რომ კლინიკაში ეს ინფორმაცია აღარ ინახება, ვინაიდან ისინი განადგურებას ექვემდებარებოდა. კასატორის მოწინააღმდეგე მხარის განმარტებით, კლინიკაში დამტკიცებული წესის თანახმად, მორიგეობის გრაფიკის შენახვის ვალდებულება მხოლოდ ერთი წელია, თუმცა მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია დოკუმენტი, რომლითაც აღნიშნული წესი განისაზღვრებოდა. შესაბამისად, ვინაიდან დადგენილია, რომ 2019 წლის ნოემბრის თვიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელეს ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან შედარებით (6-8 მორიგეობა) განსაზ-

ღვრული ჰქონდა მცირე რაოდენობის (მაქსიმალური 4 მორიგეობა) 24-საათიანი მორიგეობა, სასამართლო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 136-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, დამტკიცებულიად მიიჩნევს, რომ 2016 წლიდან 2019 წლამდე პერიოდშიც მოსარჩელეს სხვა მეან-გინეკოლოგებთან შედარებით ნაკლები რაოდენობის 24-საათიანი მორიგეობები ჰქონდა. ამდენად, მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას განგრძობადი ხასიათი ჰქონდა და ის 2016 წლიდან 2020 წლამდე, მოსარჩელის სამსახურიდან წარმოსვლის პერიოდამდე უწყვეტად გრძელდებოდა.

40. საკასაციო სასამართლო არამართებულად მიიჩნევს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას წინამდებარე საქმეში ხანდაზმულობის ვადის გამოთვლასთან დაკავშირებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ სარჩელებზე სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია. შესაბამისად, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ სარჩელებზე ხანდაზმულობის ვადის გამოთვლისას მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციული ქმედების ხასიათის (მისი ერთჯერადი ან განგრძობითი ბუნების) განსაზღვრა, რომელიც თითოეულ საქმეში ინდივიდუალურად უნდა დადგინდეს.

41. გარდა ამისა, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა სამართალში ფაქტის საკითხია და მასზე მითითება მოპასუხის ვალდებულებაა. შესაბამისად, თუ მოპასუხე არ უთითებს ხანდაზმულობასთან დაკავშირებულ ფაქტებზე, ხანდაზმული სარჩელის დაკმაყოფილება შესაძლებელია (იხ. სუსგ საქმე №ას-15-15-2016, 01 მარტი, 2016 წელი; №ას-1577-2018, 06 ივლისი, 2020 წელი). მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით არც სარჩელში და არც საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე მიუთითებია.

42. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტისა და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით სარჩელის აღძვრისას მოსარჩელეს უფლება აქვს მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

43. საკასაციო სასამართლო წინამდებარე საქმეში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, დასაქმებულის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის ხასიათისა და ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ზი-

ანის ანაზღაურების სახით, უნდა დაეკისროს 3 000 ლარის გადახდა. სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული ოდენობა მოსარჩელის დარღვეული უფლების აღსადგენად გონივრულ და სამართლიან ოდენობას წარმოადგენს.

44. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობს ამგვარი საფუძვლები, შესაბამისად, საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება.

45. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 16 ნოემბრის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილების მე-4 პუნქტი და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ზიანის ანაზღაურების სახით 3000 ლარის გადახდა; დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელად.

46. 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 დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

47. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოში დამდგარი შე-

დეგის გათვალისწინებით, დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სააპელაციო და საკასაციო მოთხოვნის 57,15%. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 57,15%-ის – 257,18 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. თ. ჯ-ი-ლის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 16 ნოემბრის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 29 იანვრის გადაწყვეტილების მე-4 პუნქტი და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ;
3. შპს „კ. რ-ვს“ თ. ჯ-ი-ლის სასარგებლოდ დაეკისროს ზიანის ანაზღაურების სახით 3000 (სამი ათასი) ლარის გადახდა;
4. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელად;
5. შპს „კ. რ-ვს“ თ. ჯ-ი-ლის სასარგებლოდ დაეკისროს 257,18 (ორას ორმოცდაჩვიდმეტი ლარი და თვრამეტი თეთრი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;
6. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

2. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

შრომითი ხელშეკრულების ვადა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახალხო

№ას-1551-2023

31 მაისი, 2024 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზ-
ღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ზ. ა-ძემ (შემდგომ – დასაქმებული, მოსარჩელე, პირველი კასა-
ტორი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ს.გ.წ.კ-ის“ (შემდგომ – კომ-
პანია, დამსაქმებელი, მოპასუხე, აპელანტი, მეორე კასატორი) მიმართ
სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის,
სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების
მოთხოვნით.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელე თავდაპირველად 2011 წლიდან 2013 წლის ბოლომდე
მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში. 2020 წელს მას კვლავ დაუკავ-
შირდნენ, შესთავაზეს უფროსი საველე ინჟინრის თანამდებობა, რა-
ზეც დასთანხმდა, დატოვა მოქმედი სამსახური და გადავიდა მოპასუ-
ხე კომპანიაში. დირექტორის ბრძანებით, იგი 2020 წლის 4 ნოემბრიდან
2021 წლის 4 მაისამდე გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა მშენებლობის
ზედამხედველობის დეპარტამენტის მონვეული სპეციალისტის (უფ-
როსი საველე ინჟინერი) თანამდებობაზე. გადმოსვლისთანავე მას ჩაა-
ბარეს რამდენიმე მსხვილი პროექტი, რომელსაც წარმატებით ართმევ-
და თავს. 2021 წელს მოპასუხე ორგანიზაციაში შეიცვალა იმ დეპარტა-
მენტის ხელმძღვანელიც, რომელსაც ექვემდებარებოდა მოსარჩელე.
ცვლილებიდან გარკვეული დროის შემდეგ მოსარჩელეს გამოუცხადეს,
რომ განთავისუფლდა სამსახურიდან, რაც იყო მოულოდნელი, ვინაიდან

გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ დამსაქმებელს არ უცნობებია მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შესახებ. რაკი ჩაბარებული ჰქონდა გრძელვადიანი პროექტები და ვადიან გარიგებაზე არავინ შეთანხმებია, დასაქმებული ფიქრობდა, რომ თანამდებობაზე დანიშნული იყო უვადოდ. ვადის გასვლის საფუძველით სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე კი შეიტყო დასაბუთების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვის შემდეგ.

3. მოსარჩელის მტკიცებით, დასახელებული გარემოებები მას და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად აღიარებისა და კომპანიის მიერ 2022 წლის 4 მაისს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საფუძველია. ამასთან, მოსარჩელემ მოითხოვა ტოლფას სამუშაოზე – სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებული პროექტების მართვისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის აღმოსავლეთ საქართველოს ზედამხედველობის სამსახურის მე-2 კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (საველე ინჟინერი) თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის, 2022 წლის 4 მაისიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად, 2 475 ლარის (საშემოსავლო გადასახადისა და საპენსიო შენატანის ჩათვლით) დაკისრება.

მოპასუხის შესაგებელი

4. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე 2020 წლის 4 ნოემბრიდან 2021 წლის 4 მაისამდე დანიშნული იყო გამოსაცდელი ვადით, ხოლო 2021 წლის 21 მაისის ბრძანებით მასთან ურთიერთობა გაგრძელდა 1 წლით, 2021 წლის 4 მაისიდან 2022 წლის 4 მაისამდე. რამდენიმე დღის დაგვიანებით ბრძანების მიღება არ ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას, ამგვარი პრაქტიკა ხშირია სხვა დასაქმებულებთან მიმართებითაც. ამასთან, 2021 წლის 4 მაისიდან 2021 წლის 21 მაისამდე მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო ვადიანი ხელშეკრულების დადების თაობაზე და მას პრეტენზიაც არ გამოუთქვამს. შესაბამისად, მოპასუხის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი. დასაქმებულის მიერ ამის შესახებ ცოდნას ადასტურებს ისიც, რომ 2022 წლის 5 მაისიდან ფაქტობრივადაც აღარ გამოცხადებულა სამუშაოდ. არასწორია მოპასუხე კომპანიაში დიდი ცვლილებების შესახებ განმარტება. მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის ახალი უფროსის დანიშვნა კი, განაპირობა ძველი უფროსის ბრალდებულად ცნობამ სისხლის სამართლის საქმეზე, რომლის ფარგლებშიც მას შეეფარდა აღკვეთი ღონისძიება – პატიმრობა. ამას-

თან, მოპასუხის მითითებით, გასულია 2021 წლის 21 მაისის №3/1071 ბრძანების გასაჩივრების ერთწლიანი ვადა და რაც ამ ნაწილში სარჩელს ხანდაზმულად აქცევს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2023 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა განისაზღვრა უვადოდ დადებულიად. მოპასუხის მიერ 2022 წლის 4 მაისს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება გაბათილდა. მოსარჩელე აღდგა ტოლფას სამუშაოზე – სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებული პროექტების მართვისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის აღმოსავლეთ საქართველოს ზედამხედველობის სამსახურის მე-2 კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (საველე ინჟინრის) თანამდებობაზე. მოპასუხეს დაეკისრა: იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 2 475 ლარის ანაზღაურება 2022 წლის 4 მაისიდან საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, საშემოსავლო გადასახადისა და საპენსიო შენატანის ჩათვლით; და სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის, ანაზღაურება. სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ – დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟი – 791 ლარი.

6. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 2 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით – მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2023 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის პირველი პუნქტის 1.3 ქვეპუნქტი – მოსარჩელის ტოლფასს სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში და ტოლფასს სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 5 000 ლარი (ხელზე ასაღები თანხა); დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

8. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დადგენილია, რომ კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 5 ნოემბრის ბრძანებით, მოსარჩელე 2020 წლის 4 ნოემბრიდან 2021 წლის 4 მაისამდე გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მონვეული სპეციალისტის (უფროსი საველე ინ-

ჟინერი) თანამდებობაზე. ბრძანების გაცნობა დადასტურებულია მოსარჩელის ხელმოწერით. უდავოა, რომ მოსარჩელემ მოპასუხე ორგანიზაციაში გადმოსასვლელად დატოვა ძველი, მოქმედი სამსახური. საქმეზე ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელე, როგორც უფროსი საველე ინჟინერი, მიამაგრეს რამდენიმე გრძელვადიან პროექტს. მოსარჩელე გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგაც უწყვეტად აგრძელებდა ფაქტობრივ შრომით ურთიერთობას, მათ შორის 2021 წლის 21 მაისს ბრძანების მიღებამდე. ბრძანების მოსარჩელისათვის გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში არ წარმოდგენილა. ზეპირად მის გაცნობასა და შეთანხმებას 1-წლიან მოქმედების ვადაზე მოსარჩელე უარყოფს, ხოლო სადავოობისას მარტოოდენ ახსნა-განმარტება ვერ მიიჩნევა ფაქტის დადასტურების საკმარის და უტყუარ მტკიცებულებად.

9. შრომით დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკის გათვალისწინებით, სადავოობის შემთხვევაში, მოპასუხეს, როგორც დამსაქმებელს, რომელსაც აქვს სრული შესაძლებლობა, შექმნას და წარადგინოს მათ შორის წერილობითი მტკიცებულებებიც, ეკისრება სახელშეკრულებო არსებითი პირობის მტკიცების ტვირთიც. მოსარჩელე 2021 წლის 4 მაისის შემდეგაც ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოვალეობებს და იღებდა შესაბამის გასამრჯელოს, რაიმე განსაზღვრულ ვადაზე მხარეთა წერილობითი შეთანხმება არ დგინდება, მოპასუხე ვერ ადასტურებს კონკრეტული პერიოდით მუშაობაზე მხარეთა შორის თანხვედნილი ნების გამოვლენას, რის გამოც, პალატამ მიიჩნია, რომ ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადის გარეშე იყო დადებული.

10. სააპელაციო პალატამ დაასკვნა, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო მტკიცება არსებითი პირობის – სამუშაო დროის ხანგრძლივობის 1 წლის ვადით განსაზღვრის შესახებ. პირის მიერ ცალმხრივად შედგენილი ნების გამოვლენა, მეორე მხარის მიერ გაცნობისა და დადასტურების გარეშე, ფაქტის დასაბუთებად ვერ მიიჩნევა, ისევე, როგორც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი, კომპანიაში დასაქმებულ სხვა პირებთან არსებული შრომით სამართლებრივი პრაქტიკა. თითოეული თანამშრომელი ინდივიდუალურად წარმართავს კომპანიასთან კერძოსამართლებრივ ურთიერთობას, ნაკისრი ვალდებულებაც ინდივიდუალურია, არ ვლინდება კოლექტიური სახელშეკრულებო ურთიერთობა და მსჯელობა მოსარჩელესთან სხვა დასაქმებულთა მსგავს ან იდენტურ სახელშეკრულებო პირობაზე შეთანხმებასთან მიმართებით, საფუძველს მოკლებულია.

11. სააპელაციო პალატამ ვადიან სახელშეკრულებო პირობაზე შეთანხმების დასტურად არ მიიჩნია არც 2022 წლის 5 მაისიდან მოსარჩე-

ლის სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ მოპასუხის მითითებულ გარემოება. დასაბუთების მოთხოვნით წარდგენილ განცხადებაში, დასაქმებული აღნიშნავს, რომ მას ხელმძღვანელობამ განუმარტა 2022 წლის 5 მაისიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რის შემდეგაც ჩააბარა სამსახურებრივი ავტომანქანაც და სამსახურში აღარ გამოუცხადებულა. ამასთან, დადგენილია, რომ მოსარჩელემ 2022 წლის 17 მაისს მოითხოვა გათავისუფლების დასაბუთება და გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნით მიმართა სასამართლოსაც. აღნიშნულ ქმედებათა ერთობლიობა არ ქმნის ვადიან სახელშეკრულებო პირობაზე დასაქმებულის მხრიდან არც წინასწარ და არც შემდგომი ნების გამოვლენით თანხმობის გაცემის დადასტურებულად მიჩნევის წინაპირობებს. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო სპეციალური სტანდარტით მისთვის განსაზღვრული მტკიცების ტვირთის რეალიზება, ვერ დაადასტურა გარიგების განსაზღვრული ვადით დადება.

12. გამომდინარე იქიდან, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინა პირობები განხორციელებულად იქნა მიჩნეული, შესაფასებელია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო განხილვის ეტაპზე დამსაქმებელმა წარადგინა კომპანიის დირექტორის მოადგილის 2023 წლის 15 სექტემბრის მოხსენებითი ბარათი, რომლის შესაბამისადაც, სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებული პროექტების მართვისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის აღმოსავლეთ საქართველოს ზედამხედველობის სამსახურის მე-2 კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (საველე ინჟინერი) ადგილი არ არის ვაკანტური. ამდენად, ვაკანტური თანამდებობის არარსებობისას, სამსახურში აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულება ბრკოლდება, შესაბამისად, პალატამ გამართლებულად მიიჩნია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლა და, სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, პირისათვის კომპენსაციის მინიჭება, რომელიც სამუშაოს ხანგრძლივობის, სახელფასო ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სიმძიმის გათვალისწინებით 5 000 ლარით (ხელზე ასაღები თანხა) განსაზღვრა, იძულებითი განაცდურის დაკისრებასთან ერთად მიჩნეული უნდა იქნეს გონივრულ ანაზღაურებად. პალატის შეფასებით, მითითებული ოდენობით კომპენსაციის განსაზღვრა მეტწილად უზრუნველყოფს ორივე მხარის ინტერესის გათვალისწინებას. სახელდობრ, ერთი მხრივ, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულისათვის წარმოადგენს მინიმალურ სოციალურ გარანტიას, ხოლო, მეორე მხრივ, აღნიშნული ოდენობით კომპენსაციის მიკუთვნება არ წარმოშობს მოპასუხის ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას.

პირველი კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

13. მოსარჩელემ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

14. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღუდგენლობა და მოპასუხისათვის მხოლოდ კომპენსაციის დაკისრება, ფაქტობრივად მოპასუხის მიზანი იყო, რამდენადაც დაკისრებულ თანხას მაინც ბიუჯეტი იხდის და მოსარჩელის მითითებულ თანამდებობაზე ყოფნა კი, მოპასუხის ახალ ხელმძღვანელობას არ აწყობს. ამის გამო, სწორედ მაშინ მოხდა რეორგანიზაცია, როდესაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ ინფორმაცია გამოითხოვა, რეორგანიზაციის ბრძანებაც მეორე დღეს გამოიცა, თუმცა არც ამან უშველათ და მოსარჩელე აღდგა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ ტოლფასს შტატზე. სწორედ ამიტომ, აპელაციის ეტაპზე წარმოადგინეს 15 სექტემბრის დოკუმენტი, ამ დავისთვის დაწერილი მოხსენებითი ბარათი და განაცხადეს, რომ ის თანამდებობა, რომელზეც საქალაქო სასამართლომ აღადგინა მოსარჩელე, აღარ იყო ვაკანტური. სამწუხაროდ, სააპელაციო სასამართლომ ეს პოზიცია გაიზიარა და მოსარჩელე უმუშევარი დატოვა. სანაცვლოდ კი მისცა კომპენსაცია 5 000 ლარი, რაც ძალიან მწირია. ამასთან, კონკრეტული თანამდებობის ვაკანტურობა არ შეიძლება გახდეს უფლებადარღვეული დასაქმებულის უფლებების აღდგენაზე უარის თქმის საფუძველი. განსაკუთრებით კი, ამ შემთხვევაში, როდესაც პირველი ინსტანციის სასამართლოში აღნიშნული ადგილი ვაკანტური იყო. შემდგომ, დამსაქმებლისათვის ცნობილია ამ შტატზე დასაქმებულის აღდგენის თაობაზე პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების შესახებ და ვაკანსიას არ ინახავს. დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის საკითხის ისე გაგება, რომ ის დაინტერესებული მხარის, ანუ დამსაქმებელის კონტროლ ქვეშ მოექცეს.

15. აღდგენაზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია დასაქმებულის ასაკისა და პროფესიის გათვალისწინება, რამდენადაც პირი შესაძლოა, საერთოდ უსამსახუროდ დარჩეს და კომპენსაციამაც ვერ უზრუნველყოს ამის დაბალანსება. მოსარჩელე 67 წლის, პროფესიით ჰიდროტექნიკოსია. ასაკისა და პროფესიის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ ფაქტობრივად უსამსახურობისთვის გაიმეტა.

მეორე კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

16. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა, თავდაპირველად გამოსაცდელი 6 თვით, 2020 წლის 4 ნოემბრიდან 2021 წლის 4 მაისამდე, ხოლო შემდგომში შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 1 წლის ვადით, 2021 წლის 4 მაისიდან 2022 წლის 4 მაისამდე. შესაბამისად, დასაქმებულთან არსებობდა გან-

საზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ხანგრძლივობაც არ აღემატებოდა 30 თვეს. სწორი სამართლებრივი კვალიფიკაციის შემთხვევაში, სადავო გარემოებების სათანადო შესწავლის შედეგად, ცალსახაა, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული იყო კონკრეტული ვადით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც შეწყდა ვადის გასვლით.

17. სასამართლომ მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეს შეატრიალა, რაც არ შეესაბამება საკასაციო სასამართლოს განმარტებას.

18. აგრეთვე, მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 74-ე მუხლის მიხედვით, პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე, სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. კომპანიის დირექტორის 2021 წლის 21 მაისის ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელეს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა (ხელშეკრულება) კომპანიის მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მოწვეული სპეციალისტის (უფროსი საველე ინჟინრის) თანამდებობაზე 2021 წლის 4 მაისიდან 2022 წლის 4 მაისამდე. გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელე სადავოდ ხდის კომპანიის დირექტორის 2021 წლის 21 მაისის ბრძანებას (რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე, როგორც დასაქმებული, ასრულებდა სამუშაოებს და, შესაბამისად, ბრძანება ცნობილი იყო მისთვის) მას გაშვებული აქვს გასაჩივრების 1-წლიანი ვადა, რაც იწვევს მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობას.

სამოტივაციო ნაწილი:

19. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოპასუხის საკასაციო საჩივარს უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე შემდეგ გარემოებათა გამო:

20. 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.

21. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 48.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), 58-ე (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილი (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება), სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილი (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 გადანყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია).

22. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში, სასამართლო ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადანყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-235-2021, 18.06.2021წ.; №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ.; №ას-877-2023, 20.10.2023წ.; №ას-928-2023, 16.11.2023წ.; №ას-1651-2023, 31.01.2024წ.; №ას-1494-2022, 31.01.2024წ.). მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის სადავო ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა) შესაბამისად. ნორმის თანახმად, ვადის ამოწურვით განპირობებული შრომითი ხელშეკ-

რულების შეწყვეტა წარმოადგენს ამ სამართალურიეროების დასრულების ლეგიტიმურ საფუძველს.

23. წარმოდგენილი საკასაციო შედავების ფარგლებში, საკასაციო პალატის შეფასების საგანია შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრა, კერძოდ, რა ტიპის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა მხარეთა შორის, ვადიანი თუ უვადო.

24. უპირველესად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. ორგანული კანონით ორი ტიპის ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობაა განხილული: ა. ხელშეკრულება ფორმდება კონკრეტული კალენდარული ვადით; ბ. ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უკავშირდება გარკვეულ მიზანს. კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამოკიდებულია სამომავლო მოვლენის დადგომაზე. ასეთი ვადიანი ხელშეკრულება ვლინდება, როდესაც ხელშეკრულების ხანგრძლივობა უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანსა და სამუშაოს შინაარსს. გარკვეული მიზნით ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას ამ მიზნის შესახებ მკაფიოდ უნდა იყოს მითითებული ხელშეკრულებაში. ხელშეკრულებიდან უნდა იკითხებოდეს, რომ მხარეთა ნება სწორედ ამ ნიშნით ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობის განსაზღვრისკენ არის მიმართული და რომ ეს პირობა ორივე მხარის მიერ არის ჩართული ხელშეკრულებაში. ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად უნდა იკვეთებოდეს, რომ ამ პირობის წარმოშობისას შრომითი ურთიერთობა უნდა დასრულდეს. ასეთ პირობაზე შეთანხმებისა და მის წარმოშობაზე მითითებისა და მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს (თამარ ხაჭომია, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, გვ.177, 178).

25. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 5 ნოემბრის ბრძანებით, მოსარჩელე 2020 წლის 4 ნოემბრიდან 2021 წლის 4 მაისამდე გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მოწვევული სპეციალისტის – უფროსი საველე ინჟინრის თანამდებობაზე. ბრძანების გაცნობა დადასტურებულია მოსარჩელის ხელმოწერით. მოსარჩელემ მოჰასუხე ორგანიზაციაში გადმოსასვლელად დატოვა ძველი, მოქმედი სამსახური. მოსარჩელე, როგორც უფროსი საველე ინჟინერი, მიამაგრეს რამდენიმე გრძელვადიან პროექტს. მოსარჩელე გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგაც უწყვეტად აგრძელებდა ფაქტობრივ შრომით ურთიერთობას, მათ შორის 2021 წლის 21 მაისს ბრძანების მიღებამდე. დადგენილია ისიც, რომ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, კონკრეტულ ვადაზე შეთანხმებითა და ორმხრივი ხელმოწერით არ დადებუ-

ლა. ამასთან, განსაზღვრულ სახელშეკრულებო ვადაზე შეთანხმება არც საქმის მასალებით არ დასტურდება. მოპასუხე ამგვარ პირობაზე შეთანხმების დასტურად მიუთითებს ბრძანებასა და ახსნა-განმარტებაზე. ბრძანების მოსარჩელისათვის გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში არ წარმოდგენილა. ამ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა წინააღმდეგ მეორე კასატორს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია. როდესაც დამსაქმებელს საკუთარი ახსნა-განმარტების გარდა სხვა მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, ხოლო დასაქმებული ზეპირად ბრძანების გაცნობასა და ხელშეკრულების მოქმედების ერთნაირად ვადაზე შეთანხმებას უარყოფს, საკასაციო პალატა იზიარებს შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევისა და მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობის თაობაზე სააპელაციო სამართლოს დასკვნას.

26. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება ბათილად ცნო და მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის სახედ კომპენსაციის გადახდა დაადგინა. პირველი კასატორის პრეტენზიის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს ძალაში უნდა დაეტოვებინა დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება.

27. 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.

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

საზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ.: სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-637-637-2018, 29.08.2018წ.; №ას-729-2022, 09.01.2024წ.; №ას-1420-2023, 28.03.2024წ.).

29. დადგენილია, რომ დასაქმებულის იმავე თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია. რაც შეეხება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფას, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკით, სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებულის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (იხ.: სუსგ №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ.; №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ.; №ას-1208-2018, 18.02.2021წ.; №ას-1101-2022, 17.11.2022წ.; №ას-523-2023, 6.07.2023წ.; №ას-772-2023, 10.10.2023წ.).

30. განსახილველ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაოსათვის გათვალისწინებული ფუნქცია-მოვალეობებისა და ტოლფასი თანამდებობის ანალიზის შედეგად დაასკვნა, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებული პროექტების მართვისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის აღმოსავლეთ საქართველოს ზედამხედველობის სამსახურის მე-2 კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (საველე ინჟინერი) თანამდებობა ტოლფასი იყო. არსებითი მსგავსება და განსხვავების არარსებობა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის დაადასტურა მოპასუხემაც. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოსარჩელე ტოლფას თანამდებობაზე აღადგინა. სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის ეტაპზე დამსაქმებელმა წარადგინა კომპანიის დირექტორის მოადგილის 2023 წლის 15 სექტემბრის მოხსენებით ბარათი, რომლის შესაბამისადაც, სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებული პროექტების მართვისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის აღმოსავლეთ საქართველოს ზედამხედველობის სამსახურის მე-2 კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (საველე ინჟინერი) პოზიცია აღარ იყო ვაკანტური. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნულ მტკიცებულებაზე დაყრდნობით მიიჩნია, რომ თანამდებობა, რომელზეც აღდგა მოსარჩელე, არ იყო ვაკანტური და, სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, მოსარჩელეს კომპენსაცია – 5 000 ლარი მიანიჭა.

31. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ზოგადად, პირვანდე-

ლი (ისევე, როგორც ტოლფასი) სამუშაო რომ დაკავებულია, დამსაქმებელმა უნდა ადასტუროს. მისივე მტკიცების საგანში შედის იმის დადასტურება, რომ მესამე პირი სადავო ადგილს იკავებს და ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია და სადავო პოზიციის მესამე პირის მხრიდან დაკავება ფორმალური არ არის და მხოლოდ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარეობს. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, ტოლფასი თანამდებობა რომ ვაკანტური იყო, დაეთანხმა მოპასუშეც და, რაკი მხოლოდ სააპელაციო სასამართლოს განხილვის ეტაპზე მიუთითა მან ტოლფასი თანამდებობის დაკავების შესახებ, მით უფრო დამაჯერებლად უნდა ემტკიცებინა ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერება. რაკი მოპასუხემ ამგვარი მტკიცება არ წარადგინა, საკასაციო სასამართლო ასკვნის, რომ მესამე პირი აღნიშნულ თანამდებობაზე მხოლოდ იმ მიზნით დასაქმდა, რომ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა გამოერიცხა, ასეთ შემთხვევაში კი, უკანონოდ დათხოვნილი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგება (შდრ.: ქ. მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები, 2017, გვ. 270). უფრო მეტიც, სადავო არ გამხდარა, რომ სარჩელის აღძვრის დროისთვის მოსარჩელის მიერ მითითებული პოზიცია ვაკანტური იყო. ხოლო ის გარემოება, რომ საქმის სააპელაციო სასამართლოში განხილვამდე მოპასუხემ ამ პოზიციაზე დაასაქმა სხვა პირი, ვერ მიიჩნევა უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებად (იხ.: სუსგ №ას-543-2020, 24.02.2021წ.; №ას-1256-2023, 15.11.2023წ.).

32. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რაკი დადგენილია ტოლფასი თანამდებობის არსებობა, მისი ტოლფასი ბუნება იმ პირვანდელ სამუშაო ადგილთან მიმართებით, საიდანაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა, ასევე ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმების მოსარჩელის სურვილი და ფუნქციური თუ კომპეტენციური შესაბამისობა, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე უნდა აღდგეს ტოლფას თანამდებობაზე.

33. დაუსაბუთებელია მეორე კასატორის პრეტენზია ხანდაზმულობასთან მიმართებითაც. როგორც დადგინდა, მოსარჩელისათვის კომპანიის მიერ 2021 წლის 21 მაისს ცალმხრივად მიღებული ბრძანების შესახებ ცნობილი არ იყო და უფლების დარღვევის შესახებ შეიტყო მხოლოდ 2022 წლის მაისში. შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ 2022 წლის 4 მაისს მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა გასული არ იყო.

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

სის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტი) მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება და მოსარჩელე უნდა აღდგეს ტოლფას თანამდებობაზე. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

35. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. სსსკ-ის 53-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, მოპასუხეს დაეკისრება მოსარჩელის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. შპს „ს.გ.წ.კ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ზ. ა-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 2 ოქტომბრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, შპს „ს.გ.წ.კ-იას“ ზ. ა-ძის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 5000 ლარის გადახდა (ხელზე ასაღები თანხა); (გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის

მე-2 პუნქტი) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. ზ. ა-ძე შპს ს.გ.წ.კ-იაში აღდგეს ტოლფას სამუშაოზე – სახელმწიფო ბიუჯეტით დაფინანსებული პროექტების მართვისა და ზედამხედველობის დეპარტამენტის აღმოსავლეთ საქართველოს ზედამხედველობის სამსახურის მე-2 კატეგორიის მთავარ სპეციალისტად (საველე ინჟინერი);

5. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 2 ოქტომბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;

6. შპს „ს.გ.წ.კ-იას“ დაეკისროს ზ. ა-ძის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 300 ლარის ანაზღაურება ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ;

7. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

გამოსაცდელი ვადა

განჩინება

საქართველოს სახელით

№ას-376-2021

23 დეკემბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**შემადგენლობა: თ. ზამბახიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზ. ძლიერიშვილი,
მ. ერემაძე**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

ნ. ბ-ძემ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „გ.კ.პ-ის“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“ ან „კასატორი“) მიმართ და მოითხოვა:

1.1. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 17.07.2019 წლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა;

1.2. გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა;

1.3. მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 1500

აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის დაკისრება;

1.4. მოპასუხისთვის ყოველ ვადაგადაცდილებულ დღეზე იძულებითი განაცდურის 0.07 %-ის გადახდის დაკისრება.

2. სარჩელის საფუძვლები:

2.1. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 26.01.2017 წელს დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხის „ინსპექტორ ერთის“ თანამდებობაზე. ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლით, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით. 01.04.2018 წელს მხარეებს შორის გაფორმდა მოსარჩელის „პიტბოსის თანამდებობის“ თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ახალი ხელშეკრულება, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით. 01.04.2019 წელს მხარეებს შორის დადებული ახალი ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე დაინიშნა „პიტბოსის“ თანამდებობაზე ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით. ამ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მისი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1500 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს.

2.2. 16.06.2019 წლიდან მოსარჩელე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში. სამსახურში გამოცხადდა 16.07.2019 წელს. 17.07.2019 წელს დამსაქმებელმა მასთან შეწყვიტა 01.04.2019 წელს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელ ვადაზე მითითებით. ამ საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა. საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დაუშვებელი იყო გამოსაცდელი ვადის დაწესება.

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 01.04.2018 წელსა და 01.04.2019 წელს გაფორმებული ხელშეკრულებებით განსაზღვრული თანამდებობები არის სხვადასხვა. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებები გამოსაცდელი ვადით გაფორმდა მისი განსხვავებულ თანამდებობებზე დანიშვნის გამო. განმეორებით გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების აკრძალვა ეხება ერთი და იმავე თანამდებობის ფარგლებში დადებულ შრომით ხელშეკრულებებს. მოცემულ შემთხვევაზე ეს შეზღუდვა არ ვრცელდება. დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა, დაედო შრომის ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით განმეორებით.

3.2. ახალი თანამდებობრივი ფუნქციების შესრულებისას დასაქმებულის ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შემოწმებას დამსაქმებლის ინტერესებისთვის უმნიშვნელოვანესი როლი ენიჭება. გამოსაცდელი ვადა ახალ თანამდებობასთან მიმართებით განისაზღვრა. შესაბამისად, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარე-

ზოლუციო ნაწილი:

4. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 30.06.2020 წლის გადაწყვეტილებით – სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის 17.07.2019 წლის გადაწყვეტილება; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა დამსაქმებლის „პიტბოსის“ თანამდებობაზე ცოცხალი თამაშების განყოფილებაში; მოპასუხეს დაევალა მოსარჩელისთვის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, 17.07.2019 წლიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდური ხელფასის, თვეში 1500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის ანაზღაურება, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით; სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

5. გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძვლები:

6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 22.12.2020 წლის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. განჩინება ეფუძნება შემდეგს:

6.1. 26.01.2017 წელს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელე დასაქმდა „ინსპექტორ 1-ის“ თანამდებობაზე ცოცხალი თამაშების განყოფილებაში. ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლის ვადით. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შესრულებული სამუშაოს დამაკმაყოფილებლად მიჩნევის შემთხვევაში დამსაქმებელთან დაიდებოდა შრომითი ხელშეკრულება. 01.04.2018 წელს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, რომლის მიხედვით, მოსარჩელე დასაქმდა „პიტბოსის თანამშემუნის“ თანამდებობაზე ცოცხალი თამაშების განყოფილებაში. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2875 ლარით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით. 01.04.2019 წელს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, რომლის მიხედვით, მოსარჩელე დასაქმდა „პიტბოსის“ თანამდებობაზე ცოცხალი თამაშების განყოფილებაში. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1 500 აშშ დოლარით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით.

6.2. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაოს აღწერის თანახმად, „პიტბოსის“ ვალდებულებებია: აღწერს დარღვევებს და ატყობინებს GSM-ს; თავის სექტორში აკონტროლებს სათამაშო მაგიდებს და

უზრუნველყოფს ინსპექტირებისა და დილერების მიერ ნაკისრი ფუნქციების შესრულებას, ასევე – CIB-ის შინაგანანგის დაცვას; არის GSM-ის, ინსპექტირებისა და დილერების დამაკავშირებელი რგოლი; არის პასუხისმგებელი მაგიდების განაწილებაზე და თავის სექტორში ინსპექტირებისა და დილერის დარღვევებზე; აკონტროლებს სამუშაო განრიგს, მაგიდების განლაგებას, აწარმოებს დასწრების ჩანაწერს; თავის სექტორში პასუხისმგებელია თანამშრომლების ჩაცმულობაზე, მორალურ და პროფესიულ ქცევაზე; არ შეუძლია, ითამაშოს არც CIB-ში, არც ბათუმის ტერიტორიაზე განთავსებულ ნებისმიერ სხვა კაზინოში; უნდა უზრუნველყოს, რომ CIB-ის თითოეულ თანამშრომელს ჰქონდეს ინფორმაცია მასზე, რომ არ შეუძლიათ ითამაშონ არც CIB-ში, არც ბათუმის ტერიტორიაზე განთავსებულ სხვა კაზინოში; უნდა უზრუნველყოს სათამაშო კომისიის კანონებისა და დირექტივების გამოყენება და ზედმინევით შესრულება; უნდა უზრუნველყოს აქტიური თანამშრომლობა სამართალსუბიექტებთან; უნდა უზრუნველყოს ჰარმონიული სამუშაო გარემო და სათანადოდ მოეპყროს სათამაშო მაგიდის პერსონალს, უნდა უზრუნველყოს უპატიოსნო ქცევისა და სექსუალური შევიწროების პრევენცია; GSM-ს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია GSM-ის დადგენილ სათამაშო მაგიდების პერსონალის წევრების წლიური შეფასებების შესახებ. აღნიშნული პოზიცია პირდაპირ ექვემდებარება დეპარტამენტის ხელმძღვანელს. ხოლო „პიტბოსის თანამშემის“ ვალდებულებებია: თამაშის მიმდინარეობისა და დარღვევების შესახებ აგროვებს ინფორმაციას და ატყობინებს „პიტბოსს“; თავის სექტორში „პიტბოსის“ დავალებით ეხმარება უშუალო მენეჯერს სათამაშო მაგიდების კონტროლში, ინსპექტირებისა და დილერების მიერ ნაკისრი ფუნქციების შესრულების უზრუნველყოფაში; არის „პიტბოსის“, ინსპექტირებისა და დილერების დამაკავშირებელი რგოლი; თავის სექტორში „პიტბოსის“ აწვდის ინფორმაციას თანამშრომლების ჩაცმულობაზე, მორალურ და პროფესიულ ქცევაზე; არ შეუძლია ითამაშოს არც CIB-ში, არც ბათუმის ტერიტორიაზე განთავსებულ სხვა კაზინოში; უნდა უზრუნველყოს სათამაშო კომისიის კანონებისა და დირექტივების გამოყენება და ზედმინევით შესრულება; წარმოადგენს იმ თამაშდამოკიდებული კლიენტების საკონტაქტო პირს, რომლებსაც სურთ პრევენციული ზომების შესახებ ინფორმაციის მიღება და აკავშირებს მათ „პიტბოსთან“ ან GSM-თან; იცავს „პიტბოსის“, GSM-ის (ხარისხის მართვის სისტემის) დირექტივებს და მუდმივად იცავს კაზინოს შინაგანანგს, წინამდებარე შრომით ინსტრუქციას და ასევე – „სათამაშო რეგულაციების“ წესებსა და კანონებს; საჭიროების შემთხვევაში და „პიტბოსის“ დავალებით ეხმარება „პიტბოსს“ ფულის, გასაღებებისა და კოდების მოპყრობასთან დაკავშირებული უსაფრთხოების წესების დაცვის უზ-

რუნველყოფაში; იცავს უსაფრთხოების წესებს, დაცვისა და ევაკუაციის პროცედურებს, უსაფრთხოების პრობლემების შემთხვევაში; „პიტბოსის“ დავალებით მეთვალყურეობს თამაშდამოკიდებული პრობლემების მქონე კლიენტების აქტივობას და ახდენს პრევენციული ზომების შესახებ „პიტბოსისათვის“ ინფორმაციის მიწოდებას; აგრძელებს კაზინოს ორგანიზებულ კურსებზე დასწრებას ნაკისრი ფუნქციების ეფექტურად და ნაყოფიერად შესასრულებლად; მუდმივად ატარებს სათანადო და სუფთა სამუშაო ტანსაცმელს; ხელს უწყობს კომპანიის, როგორც მომსახურებაზე ორიენტირებულ მართვის, იმიჯს, სადაც თითოეული თანამშრომელი კლიენტს გაუწევს ეფექტურ მომსახურებას და ითანამშრომლებს სწრაფად, მეგობრულად და პროფესიონალურად; თავის სექტორში ეფექტურად და თავაზიანად ეპყრობა კლიენტებს. აღნიშნული პოზიცია ექვემდებარება: „პიტბოსს“, GSM-ს, დეპარტამენტის ხელმძღვანელს.

6.3. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა მოსარჩელისთვის გამოსაცდელი ვადის დაწესების მართებულობა. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის მე-9 მუხლზე, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, არაუმეტეს 6 თვისა და განმარტა, რომ გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა. კანონი ნათლად ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადა მხოლოდ ერთჯერადი ხასიათისაა.

6.4. განსახილველ შემთხვევაში, პირი, რომელიც წლების მანძილზე წარმატებულად მსახურობდა დაწესებულებაში და დამსაქმებელს მასთან მიმართებით არანაირი პრეტენზია არ ჰქონია, ამასთან, ერთი და იმავე განყოფილებაში წინაურდებოდა და მისი საქმიანობის ძირითადი არეალი არ სცილდებოდა ერთ მიმართულებას, მორიგი დანინაურებისას არ უნდა ყოფილიყო მიღებული ახალ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით. ამასთან, თუკი დამსაქმებლისათვის ბოლომდე გარკვეული არ იყო ამ მუშაკის უნარ-ჩვევები და შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან, ასეთ მუშაკს ის არ უნდა აწინაურებდეს იმავე განყოფილებაში. ამდენად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მოსარჩელის შემთხვევაში უსამართლო იყო მიდგომა, რომ დასაწინაურებელი პირი დაქვემდებარებოდა საგამოცდო პერიოდს. აღნიშნულის დაშვება, ნახალისების ნაცვლად, საეჭვოს გახდიდა დასაწინაურებელი პირის სამსახურში დარჩენის შესაძლებლობას.

6.5. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე დამსაქმებელთან იმყოფებოდა უეადო შრომით-სამართლებრივ ურთი-

ერთობაში. პალატის მოსაზრებით, აღნიშნულის გამო ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დასაქმებულისათვის გამოსაცდელი ვადის დაწესების, მისი შეფასებისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადანაცვეტილებას. ე.წ. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში მოსარჩელე ჩვეულებრივ აგრძელებდა საქმიანობას, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებდა, რომ მოსარჩელის მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებაზე (გამოსაცდელი ვადით) გადაყვანა არ ემსახურებოდა კეთილსინდისიერ მიზნებს, რაც, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 54-ე მუხლის შესაბამისად, მისი ბათილად მიჩნევის საფუძველია.

6.6. ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონო იყო, რაც სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების საფუძველია.

საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა და საფუძვლები:

7. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადანაცვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. საკასაციო საჩივარი დაფუძნებულია მასზე, რომ:

7.1. დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო, 01.04.2019 წელს ხელშეკრულება დაედო გამოსაცდელი ვადით, ვინაიდან მოსარჩელე იქამდე დასაქმებული იყო „პიტბოსის თანამემნის“ თანამდებობაზე, ახალი ხელშეკრულებით კი უშუალოდ „პიტბოსის“ პოზიციაზე. „პიტბოსის“ თანამდებობა სათამაშო ბიზნესის ფუნქციონირებისა და მოგების მიღებისთვის არის არსებითად მნიშვნელოვანი.

7.2. მოსარჩელის გათავისუფლება კანონიერია, ვინაიდან საქარველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად აძლევს დამსაქმებელს უფლებას, შეწყვიტოს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ნებისმიერ დროს, ნემისმიერი საფუძვლით.

7.3. მოპასუხის გადანაცვეტილებები როგორც გამოსაცდელი ვადის განსაზღვრის, ისე – ამ ვადის განმავლობაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, არ ეწინააღმდეგება არც კანონს და არც სასამართლო პრაქტიკას.

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

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილ-

დეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

9. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) 410-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

10. მოცემულ დავაში სარჩელის საგანია დამსაქმებლის მიერ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ნების კანონიერება. დასაქმებულს მიაჩნია, რომ მას და მოპასუხეს შორის რაკი უკვე არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, ახალი ხელშეკრულება არ უნდა დადებულიყო კვლავ გამოსაცდელი ვადის დაწესების პირობით და ეს პირობა ბათილია.

შესაბამისად, დავის გადასაწყვეტად განხილულ უნდა იქნეს ისეთი საკითხები, როგორიცაა:

- გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების იურიდიული ბუნება (მიზანი და არსი);

- შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულთან დამსაქმებლის მიერ ახალი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადების უფლებამოსილების არსებობა/არარსებობა.

11. 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.

12. საქმეზე დადგენილია, რომ მოსარჩელე ხანგრძლივად (26.01.2017 წლის, 01.04.2018 წლისა და 01.04.2019 წლის ხელშეკრულებებით) დასაქმებული იყო მოპასუხესთან ერთი და იმავე, კერძოდ, ე.წ. ცოცხალი თამაშების განყოფილებაში. 01.04.2018 წელს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, რომლითაც მოსარჩელე დასაქმდა „პიტბოსის თანამშემნის“ თანამდებობაზე, 01.04.2019 წელს კი – უშუალოდ „პიტბოსის“ პოზიციაზე. 6-თვიან გამოსაცდელ ვადაზე პირობას შეიცავდა ბოლო ხელშეკრულებაც, ამასთან, 01.04.2019 წლის ხელშეკრულება, გამოსაცდელი

ვადის წარმატებით გავლის შემთხვევაში, არეგულირებდა შემდგომი პერიოდის შრომით ურთიერთობებსაც.

13. სშკ-ის (წინამდებარე განჩინებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით) მე-9 მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 ნაწილები ადგენს ქცევის შემდეგ წესს:

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია, მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით;

2. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით;

3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

14. ამდენად, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების მიზანია დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენა შესასრულებელ სამუშაოსთან. ეს ის ვადაა, რომლის განმავლობაშიც უნდა შეფასდეს მომავალი მუშაკის უნარები, კომპეტენცია, სამუშაოსადმი შესაბამისობა. ამავე დროს, ამ ვადაში კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს კვალიფიკაცია, პროფესიული ქცევა, სამუშაო ადგილისათვის ადეკვატური ყოფაცევა, პროფესიული მორალი, რათა მოიპოვოს დასაქმებულის, ანუ შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარის სტატუსი. ამდენად, გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა (სუსგ №ას-17-2021, 20.05.2021წ.).

15. კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობად დამოკიდებულია, საპრობაციო პერიოდში, რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ შესრულებულ სამუშაოზე, მის პროფესიულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე (შდრ. სუსგ №ას-227-216-2017, 13.10.2017წ., პ.23). გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებ-

ბო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა მოლოდინის მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს (იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი – ანდრეა ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, 2016, გამომცემლობა „მერიდიანი“, გვ. 99).

16. გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს), ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის (მდრ. სუსგ-ებს: №ას-871-2020, 18.12.2020წ; №ას-142-134-2017, 18.04.2018წ; №ას-227-216-2017, 13.10.2017წ.). საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი 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 წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (მდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; №ას-1421-2020, 05.03.2021წ; №ას-512-2020, 18.02.2021წ.).

17. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადის დაწესება უპირატესად ემსახურება დამსაქმებლის ინტერესს. სწორედ ამიტომ, მასზე შეთანხმების ნამდვილობისთვის დაცული უნდა იქნეს შრომითი ურთიერთობის სუსტი მხარის – დასაქმებულის – დამცავი კანონით განსაზღვრული წინაპირობები (შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზანი, ერთჯერადობა, ხანგრძლივობა არაუმეტეს 6 თვისა, ანაზღაურებადობა, წერილობითი ფორმა).

ნებისმიერი წინაპირობის დაუცველობა ან ამ პირობისაგან განსხვავებული შეთანხმება, რომელიც დასაქმებულის ინტერესებს არ აუმჯობესებს, ბათილია. ასეთ შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადების პირობა უნდა ჩაითვალოს ბათილად, ხოლო ხელშეკრულება შრომის ხელშეკრულებად (გამოსაცდელი ვადის გარეშე) დაკვალიფიცირდეს.

18. დასაქმებულისათვის წინასწარ განჭვრეტადი უნდა იყოს გამოსაცდელი ვადის პერიოდი, ისევე, როგორც ამ პერიოდში შრომითი ურთიერთობის პირობები. გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს გონივრული შესაბამისი მიზნისათვის, კერძოდ, ის დასაქმებულის შესაბამისობის დად-

გენას უნდა ემსახურებოდეს. კანონი განსაზღვრავს მხოლოდ მის მაქსიმუმს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, ის დააწესოს უფრო ნაკლები ხანგრძლივობით.

19. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გამოსაცდელ ვადამდე შრომითი ურთიერთობის არსებობა თავისთავად არ გამორიცხავს გამოსაცდელი ვადით ახალი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას. ერთ-ერთ საქმეში პალატამ განმარტა, რომ სშკ-ის მე-9 მუხლის ტელე-ოლოგიური განმარტებიდან გამომდინარე, კანონმდებლის მიზანს წარმოადგენდა, აეკრძალა ერთი და იმავე დასაქმებულისთვის ერთსა და იმავე თანამდებობაზე საგამოცდო ვადის ორჯერ დაწესება. აღნიშნული ნორმის ისეთმა განმარტებამ, რომ აკრძალულია ახალ, რანგით უფრო მაღალ თანამდებობაზე დასაქმებულის დანიშნულება საგამოცდო ვადით, შესაძლოა, დააბრკოლოს დასაქმებულთა დანიშნულება იმავე ორგანიზაციაში, რადგან დამსაქმებელი კვალიფიციური კადრების დასაქმების მიზნით, არჩევანს გააკეთებს ახალ თანამშრომელზე, რომლის შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენასაც იგი შეძლებს მისთვის საგამოცდო ვადის დაწესებით (სუსგ №ას-1500-1420-2017, 31.05.2018წ., პ.26). ისეთ შემთხვევებში კი, როცა პირი, რომელიც წლების მანძილზე მსახურობს დაწესებულებაში და მისი საქმიანობის ძირითადი არეალიც არ სცილდება ერთ ან მსგავს მიმართულებებს, მხარეთა შრომის სახელშეკრულებო პერიოდი სწორედ გამოსაცდელი ვადით დაიწყო და დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო მოსარჩელის როგორც პიროვნული, ისე – პროფესიული უნარ-ჩვევები, ამ ურთიერთობის გამოსაცდელი ვადით განსაზღვრა (*prima facie*) წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებულ პირობას (სუსგ №ას-550-2021, 25.02.2022წ., პ.46).

20. მნიშვნელოვანია, რომ შრომითსამართლებრივ დავებში გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენება. სსკ-ის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა (სუსგ №ას-1350-2019, 27.11.2019წ.).

21. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან სხვადასხვა შრომის ხელშეკრულებაში გამოსაცდელი ვადის თავიდან დაწესების

უფლებამოსილების კანონიერება, კონკრეტული საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს. საქმეზე დადგენილი გარემოებების ანალიზით უნდა განისაზღვროს, რამდენად გამართლებულია გამოსაცდელი ვადის დაწესება, ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს სრული შესაძლებლობა, მანამდე არსებული შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე დაედგინა პირის შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან – იყო თუ არა დამსაქმებლისათვის ცნობილი დასაქმებულის შრომითი უნარები და კომპეტენცია.

22. იმ შემთხვევაში, თუ დადგინდა, რომ დამსაქმებელს შესაბამისობის შეფასების შესაძლებლობა ჰქონდა მანამდე არსებული ურთიერთობის საფუძველზე, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება ეწინააღმდეგება ხელშეკრულების არსსა და მიზანს.

23. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ დადგენილია და კასატორს არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია მასზე, რომ მოსარჩელე როგორც 01.04.2018 წელს, ისე 01.04.2019 წელს დადებული ხელშეკრულებების საფუძველზე, ფაქტობრივად, ასრულებდა იდენტურ შრომით მოვალეობებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 6.4. პუნქტი), რაც ქმნის იმის პრეზუმფციას, რომ 01.04.2019 წლის ხელშეკრულების დადების დროს დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო კანდიდატის დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობა და არ არსებობდა გამოსაცდელი ვადის დაწესების კანონით განსაზღვრული წინაპირობა, ამის ობიექტური აუცილებლობა.

24. შესაბამისად, ხელშეკრულების პირობა ხელშეკრულების დადებიდან 6 თვის გამოსაცდელ ვადად განსაზღვრის თაობაზე ბათილია სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის საფუძველზე, კერძოდ, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

25. გამოსაცდელი ვადა ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიაჩნია, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.

26. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას. სწორედ ამიტომ, სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კა-

ნონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას (სუსგ №ას-227-216-2017, 13.10.2017წ; №ას-142-134-2017, 18.04.2018წ.).

27. სსკ-ის 62-ე მუხლის თანახმად, გარიგების ნაწილის ბათილობა არ იწვევს მისი სხვა ნაწილების ბათილობას, თუ სავარაუდოა, რომ გარიგება დაიდებოდა მისი ბათილი ნაწილის გარეშეც. საკასაციო პალატა აქვე განმარტავს, რომ ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისთვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს (სუსგ №ას-1500-1420-2017, 31.05.2018წ; №ას-550-2021, 25.02.2022წ., პ.47).

28. გამოსაცდელი ვადა ევროკავშირის კანონმდებლობაში გამოიყენება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების ინტეგრირებული ნაწილი და საწყისი ფაზა. გამოსაცდელი ვადა ჩართულია შრომით ხელშეკრულებაში და მისი წარმატებით გავლის შემდეგ (შესაბამისობის დადგენის საფუძველზე), შრომითი ურთიერთობები გრძელდება (ეკატერინე ქარდავა, გამოსაცდელი ვადის განმარტება საქართველოს სამოსამართლო სამართალსა და ევროკავშირის 2019/1152 დირექტივაში, სასამართლო გადაწყვეტილებათა ანალიზი, პირველი გამოცემა, რედ.: ვ. ზაალიშვილი, თბილისი, 2021, გვ. 34). ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა დაადგინეს და კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული პრეტენზია მასზე, რომ მხარეთა შორის იყო გამოსაცდელი ვადის პირობით დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, რადგან ეს პირობა ბათილია, მართებულია მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება.

29. საკასაციო საჩივრის უარყოფის გამო საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 399-ე, 264.3, 410-ე მუხლებით და

დ ა ა ღ ბ ი ნ ა :

1. შპს „გ.კ.პ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 22.12.2020 წლის განჩინება.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. შრომის ანაზღაურება

დაუყოვნებელი თანხის პროცენტის დაკისრება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ ას-1275-2021

1 ივნისი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: მ. ერემაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
გ. მიქაუტაძე,
ვ. კაკაბაძე

დავის საგანი: დებულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, შრომის
ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. გ. ლ-ძე (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი ან კასატორი) 1999 წლიდან დასაქმებულია სს „თ-ში“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, მეორე აპელანტი, კასატორი ან კომპანია) სხვადასხვა თანამდებობაზე. ამავე ორგანიზაციაში, მას ეკავა კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობა, სადაც მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 4 400 ლარს (დარიცხული). დასაქმებული მოპასუხე კომპანიასთან იმყოფებოდა უვადო შრომით ურთიერთობაში.

2. კომპანიის 2012 წლის 26 ივნისის №კ-111 ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობიდან.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 26.11.2013 წლის გადაწყვეტილებით დასაქმებული თავდაპირველი სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის 2012 წლის 26 ივნისის №კ-111 ბრძანება დასაქმებულის კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა კომპანიის კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოგასაღების დეპარტამენტის კომერციული განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე.

3.1. გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ, მისი აღსრულების მიზნით სს „თ-სა“ და გ. ლ-ძეს შორის 22.12.2014 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გ. ლ-ძეს სს „თ-ის“ მიერ აღდგენილი იქნა სააქციო საზოგადოებაში კომერციული საქმიანობის სამმართველოში კომერციული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა 4400 ლარით. ამავე ხელშეკრულების 2.1. მუხლით დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოების (ფუნქციების) ჩამონათვალი განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით (დებულებით). 3.1. მუხლით თანამდებობაზე ყოფნის დროს დასაქმებულს უფლება აქვს: ა) დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების და მოქმედი კანონმდებლობის დაცვა; ასევე ისარგებლოს შინაგანანესით და კოლექტიური შეთანხმებით დადგენილი შეღავათებით მისი სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით („გ“ ქვეპუნქტი). 3.2. მუხლით თანამდებობაზე ყოფნის დროს დასაქმებული ვალდებულია: ა) შეასრულოს მასზე დაკისრებული ფუნქციები; ბ) დაიცვას საზოგადოების შინაგანანესი, რომელიც წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების ნაწილს და ასევე საზოგადოებაში მოქმედი შიდა ნორმატიული აქტები; გ) დაიცვას თანამდებობრივი დებულება/ინსტრუქცია;

4. ხელშეკრულებაში, 2015 წლის 30 მარტს შეტანილი ცვლილებით, სიტყვების „კომერციული საქმიანობის სამმართველო“ შემდეგ თანამდებობის სახელი ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით „ენერგო აღრიცხვისა და დანაკარგების ანალიზის სამსახური, კომერციული ციკლის მართვის განყოფილება, თანამდებობა განყოფილების უფროსი“. ხელშეკრულების სხვა პირობები დარჩა უცვლელი.

5. მოსარჩელემ, 2014 წლის დეკემბერში კვლავ წარადგინა სარჩელი სასამართლოში, მოითხოვა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

6. კომპანიის 2014 წლის 1 აგვისტოს №311 ბრძანებით დამტკიცდა კომპანიის მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ დებულება, რომლითაც ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატები (იმდ) განმარტებულია მასტიმულირებელი ხასიათის გადახდა, რომელიც მუშაკისათვის დგინდება განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში თავისი შრომის შედეგებში დაინტერესების და პასუხისმგებლობის ამაღლების მიზნით, შრომის ანაზღაურების დიფერენციაცია შესასრულებელი სამუშაოს შედეგებიდან და ინდივიდუალური პროფესიული მომზადებიდან გამომდინარე.

7. მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ დებულების 3.1. მუხლში განერილია შრომის ანაზღაურების სტრუქტურა, რომლის მიხედვითაც მუშაკების შრომის ანაზღაურების სტრუქტურა შედგება შემდეგი ელემენტებისაგან: თანამდებობ-

რივი სარგო, ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი, ყოველ-თვიური პრემია (კატეგორიისათვის „მუშები“) და სხვა. ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის სიდიდე დამოკიდებულია თანამდებობის გრეიდზე, მუშაკის შედეგიანობასა და პროფესიულ კომპეტენტურობაზე (3.2. მუხლი).

8. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 26 ივნისს ამოქმედდა კომპანიის მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ მეთოდიკა კომპანიის მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ დებულება), რომლის 5.3. მუხლის მიხედვით იმდ დარიცხული უნდა იქნეს ნამუშევარი დროის პროპორციულად. იმდ არ ერიცხება, როგორც მუშაკის ყოფნის პერიოდში: 5.4.1. შვებულებაში (ძირითადად და დამატებითი, ანაზღაურებადში და ანაზღაურების გარეშე დეკრეტულში და ბავშვის მოვლასთან დაკავრებით); 5.4.2. დროებითი შრომის უუნარობის პერიოდში; 5.4.3. იძულებითი მოცდენის პერიოდში; 5.4.4. ანაზღაურებადი სასწავლო შვებულების პერიოდში და სამუშაოდან თავისუფალ დღეებში. სამუშაოსა და სასწავლო დაწესებულებაში სწავლის შეთავსების შემთხვევაში. 5.4.5. საქართველოს კანონდებლობის ფარგლებში საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში.

9. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეზე სამუშაოზე აღდგენიდან დავის განხილვის მომენტამდე ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი არ გაცემულა.

10. სარჩელის საფუძვლები

10.1. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, მოითხოვა კომპანიის 2017 წლის 26 ივნისის №451 ბრძანებით დამტკიცებული მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ მეთოდიკის – კომპანიის მუშაკთა შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ დებულების 5.4.5 პუნქტის დისკრიმინაციულად მიჩნევა, მოპასუხისთვის, იმდ-ს სახით ყოველთვიურად დარიცხული 1 100 ლარის დაკისრება 2015 წლის 1 მარტიდან გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. მოპასუხე კომპანიისთვის ყოველთვიურად დარიცხული 1 100 ლარის იმდ-ს დაყოვნებისთვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07% 2015 წლის 1 მარტიდან გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება

11.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 ოქტომბრის გადანყვეტილებით კომპანიას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იმდ-ს ანაზღაურება 2015 წლის 1 მარტიდან გადანყვეტილების გამოტანამდე პერიოდში ყოველთვიური

ხელფასის 4 400 ლარის 25 პროცენტის 1 100 ლარის ოდენობით, ნამუშევარი დროის პროპორციულად, ასევე, კომპანიას დაეკისრა იმდ-ს დაყოვნების თითოეული ვადაგადაცილებული დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07% გადახდა 2015 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

12. დასაქმებულის სააპელაციო მოთხოვნა

12.1. დასაქმებულმა სააპელაციო საჩივარი წარადგინდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაზე, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით,

13. დამსაქმებლის სააპელაციო მოთხოვნა

13.1. დამსაქმებელმა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაზე წარდგენილი სააპელაციო საჩივრით გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

14. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

14.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილებით კომპანიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, დასაქმებული სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა: გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 1.3. პუნქტი №451 ბრძანებით დამტკიცებული კომპანიის მუშაკთა ანაზღაურებისა და სტიმულირების შესახებ მეთოდის 5.4.5. პუნქტი, ასევე, გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 1.1 პუნქტის ის ნაწილი, რომელიც 2019 წლის 15 ოქტომბრამდე ყოველთვიური ხელფასის 4 400 ლარის 25%-ის 1 100 ლარის დაკისრებას ეხებოდა და კომპანიას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იმდ-ის ანაზღაურება 2015 წლის 1 მარტიდან 2019 წლის 2 დეკემბრამდე ყოველთვიური ხელფასის 4 400 ლარის 25%-ის 1 100 ლარის ოდენობით.

14.2. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით მოსარჩელე მოითხოვა 2017 წლის 26 ივნისის №451 ბრძანებით დამტკიცებული კომპანიის მუშაკთა ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ მეთოდის – კომპანიის მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ დებულების 5.4.5. პუნქტის როგორც დისკრიმინაციულის ბათილად ცნობას. დებულების აღნიშნული ნორმის შესაბამისად ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი არ ერიცხებოდა მუშაკს საქართველოს კანონდებლობის ფარგლებში საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში.

14.3. დადგენილია, რომ 2014 წლის დეკემბრის თვეში დასაქმებულ-

მა სარჩელით მიმართა სასამართლოს, რომლითაც მოითხოვა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. სწორედ აღნიშნული სარჩელის წარდგენას უკავშირებდა მოსარჩელე მისთვის ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის გაუცემლობას და მიაჩნდა, რომ კომპანიის მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ დებულების 5.4.5. პუნქტის ჩანაწერიდან გამომდინარე დამსაქმებელი არ აძლევს მას დანამატს. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ სახეზეა აღიარებითი სარჩელისათვის იურიდიული ინტერესის განმსაზღვრელი გარემოებები და მოსარჩელეს აქვს დაცვის ღირსი ინტერესი მოითხოვოს 2017 წლის 26 ივნისის №451 ბრძანებით დამტკიცებული კომპანიის მუშაკთა ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ მეთოდის – სს „თ-ის“ მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ დებულების 5.4.5. პუნქტის ბათილად ცნობა.

14.4. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით დებულების 5.4.5. პუნქტი გაწერილი იყო იმდ-ს დადგენის თავში და იგი არ გულისხმობდა დამსაქმებლის წინააღმდეგ აღძრულ სარჩელს ნებისმიერ დავაზე, არამედ მოიაზრებდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონკრეტულად ინდივიდუალურ მასტიმულირებელ დანამატთან დაკავშირებულ დავას, (დანამატის ოდენობის განსაზღვრის და სხვა), სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით პირველ რიგში უნდა განმარტებულიყო, რამდენად შეესაბამებოდა კომპანიის წარმომადგენლის ზემოაღნიშნული მითითება დებულების 5.4.5. პუნქტში ჩამოყალიბებულ პირობას.

14.5. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ 2017 წლის 26 ივნისის №451 ბრძანებით დამტკიცებული კომპანიის მუშაკთა ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ მეთოდის – სს „თ-ის“ მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ დებულება წარმოადგენდა შეთანხმებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც განსაზღვრული იყო დასაქმებულის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული მთელი რიგი პირობები. შესაბამისად მისი განხილვაც უნდა მოხდეს, როგორც მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება. სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრულია ხელშეკრულების თავისუფლად დადებისა და მისი შინაარსის თავისუფლად განსაზღვრის პრინციპი, თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც საჭირო ხდება ჩარევა ერთი მხრივ, კანონმდებლის მიერ, რაც გამოიხატება იმპერატიული ნორმების დადგენაში და, მეორე მხრივ, სასამართლოს მიერ კანონის ან ხელშეკრულების პირობის სამართლიანი, მხარეთა ორმხრივი ინტერესების შესაბამისად განმარტების გზით, რაც უზრუნველყოფს სამოქალაქო ბრუნვის, როგორც ფასეულობის დაცვას. აღნიშნულის უპირველესი მიზანია „სუსტი“ მხარის დაცვა ხელშეკრულების უსამართლო დებულების მოქმედებისაგან, რაც თავის მხრივ იწვევს სასამართლოს ვალდებულებას,

დაიცვას ეს უფლება.

14.6. 2017 წლის 26 ივნისის №451 ბრძანებით დამტკიცებული სს „თ-ის“ მუშაკთა ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ მეთოდის – სს „თ-ის“ მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ დებულების 5.4.5. პუნქტის მიხედვით იმდ არ ერიცხება, მუშაკს საქართველოს კანონდებლობის ფარგლებში საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში.

14.7. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სადავო ნორმაში მითითებული იყო, დასაქმებული ვერ მიიღებდა იმდ-ს, შრომითი დავის დაწყების შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა თუ რა სახის ან საფუძვლით იქნებოდა გამოწვეული დავა. უდავო იყო ასევე, რომ მოსარჩელეზე, მისი სამუშაოზე აღდგენიდან (რა დროსაც უკვე მოქმედებდა იმდ-ს ანაზღაურების შესახებ დებულება) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, არ გაცემულა ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი.

14.8. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი გარემოება, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა დებულებით განსაზღვრული რომელიმე ისეთი გარემოების არსებობა, რაც დამსაქმებელს უფლებას მისცემდა მითითებულ პერიოდში მოსარჩელეზე არ გაეცა იმდ-ი. საყურადღებოა, რომ 2014 წელს დასაქმებულთან ერთად სარჩელი აღძრულია კომპანიის სხვა 10 თანამშრომლის მიერ და საქმეში არ წარდგენილა მტკიცებულებები, რომ აღნიშნული პირები იღებდნენ იმდ-ს, ან ვერ იღებდნენ იმის გამო, რომ არც მათი მონაცემები აკმაყოფილებდა იმდ-ის გაცემისათვის საჭირო მოთხოვნებს.

14.9. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ განმარტა, რომ დებულების სადავო პუნქტი მხარეთა შორის არა მხოლოდ იმდ-სთან დაკავშირებულ არამედ ზოგადად ნებისმიერ დავას გულისხმობდა, რაც მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს აძლევდა საშუალებას უარი ეთქვა იმდ-ს გაცემაზე. ამდენად, მოსარჩელე სასამართლოს უთითებდა, რომ სარჩელის აღძვრის შემდეგ არ მიუღია იმდ, რის გამოც კომპანიის ქმედება მის მიმართ დისკრიმინაციული იყო.

14.10. პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება დებულებით განსაზღვრული რომელიმე ისეთი გარემოების არსებობა, რაც დამსაქმებელს უფლებას მისცემდა მითითებულ პერიოდში მოსარჩელეზე არ გაეცა ინდ. მასტიმულირებელი დანამატი. რაც შეეხება კომპანიის წარმომადგენლის განმარტებას, რომ დასაქმებული არ იღებდა ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატს, რადგან არ აკმაყოფილებდა დაკავებული თანამდებობისათვის დადგენილ მოთხოვნებს, არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი, რადგან საქმის მასალებით

ბის მიხედვით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელე არაკვალიფიციურად უძღვებოდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებას. ამასთან საყურადღებოა, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია არ გამხდარა დამაბრკოლებელი გარემოება იგი დანიშნულიყო კომერციული განყოფილების უფროსის პოზიციაზე, ანუ მოსარჩელე ისე იკავებდა კომპანიაში კომერციული განყოფილების უფროსის პოზიციას, ხოლო შემდეგში კომერციული საქმიანობის სამმართველოს ენერგოაღრიცხვისა და დანაკარგების ანალიზის სამსახურის კომერციული ციკლის მართვის განყოფილების უფროსის პოზიცია, რომ მის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა, არასდროს დამდგარა დღის წესრიგში. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას, რომ გარდა ამისა, კომპანიის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 12 იანვრის № კ-13 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელეს მიღებული აქვს ჯილდო კომპანიაში მუშაობის 15 წლიან სტაჟთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია ასევე ის გარემოებაც, რომ მითითებულ პერიოდში მას მიღებული აქვს არაერთი ჯილდო სამუშაოს მაღალხარისხიანად და კეთილსინდისიერად შესრულებისა და შემდგომი სტიმულირებისათვის, ელექტროენერგიის რეალიზაციის მაჩვენებლების მნიშვნელოვანი ამაღლებისა და გეგმის კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის, საზოგადოების გეგმის კეთილსინდისიერად შესრულებაში აქტიური მონაწილეობის მიღებისა და მნიშვნელოვანი წვლილისათვის. ასევე მიღებული აქვს არაერთი საპატიო სიგელი.

14.11. აღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ წარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დაარწმუნებდა სასამართლოს, რომ სადავო დებულების ჩანაწერი, ობიექტურად და გონივრულად ამართლებს რაიმე მიზანს, რომლებიც გადანაწილის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით. შესაბამისად, იმდ-სთან დაკავშირებით დავის პირობებშიც კი, მისი გაუცემლობის შესახებ დებულების პირობა უნდა შეფასებულიყო დისკრიმინაციულად.

14.12. მოსარჩელის კიდევ ერთი მოთხოვნა, სამუშაოზე აღდგენის შემდეგ, წინამდებარე სარჩელის აღძვრამდე გასული სამი წლის პერიოდში, 2015 წლის 1 მარტიდან გადანაწილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დროის მონაკვეთში იმდ-ის მოპასუხისათვის დაკისრება იყო, ხელფასის 25%-ის ოდენობით.

14.13. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა იმდ-ს დაკისრებასთან დაკავშირებით მოსარჩელის სასარგებლოდ და განმარტა, რომ აღნიშნული თანხა ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს გათვალისწინებით უნდა გამოანგარიშე-

ბულიყო 2019 წლის 2 დეკემბრამდე, კერძოდ მოსარჩელისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე. ამასთან, მოსარჩელის უფლება იყო მიეღო კანონით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო, ანგარიშსწორების დაყოვნების თითოეულ დღეზე 2015 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

15. კომპანიის საკასაციო საჩივარი

15.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილებაზე წარდგენილი საკასაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

15.2. კასატორის განმარტებით იმდ მოსარჩელეს არ ჰქონდა დანიშნული და არც შრომის ანაზღაურების უპირობო ნაწილი არ ყოფილა. კომპანიაში იმდ ინიშნებოდა თითოეული დასაქმებულის ინდივიდუალური შეფასების შედეგად პერსონალის მართვის სამსახურისა და გენერალური დირექტორის მიერ.

15.3. კასატორის განმარტებით სასამართლომ დაარღვია შეჯიბრებითობის პრინციპი და მხარეს მიაკუთვნა იმაზე მეტი ვიდრე ის მოითხოვდა, კერძოდ, მოსარჩელის მეორე მოთხოვნას წარმოადგენდა იმდს დაყოვნების გამო 0.07% გადახდის დაკისრება 2015 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თუმცა სასამართლომ გადაწყვეტილების აღსრულების პერიოდის ჩათვლით დააკმაყოფილა მოთხოვნა.

16. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

16.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 18 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი, წარმოებაშია მიღებული, ხოლო 2022 წლის 25 მაისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებადაა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

17. 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

18. საკასაციო სასამართლო ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლობის მიერ დადგენილ გარემოებებზე მიუთითებს და განმარტავს, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 2 დეკემბრიდან გათავისუფლდა მოპასუხე კომპანიიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

19. კომპანიის 2017 წლის 26 ივნისის №451 ბრძანებით დამტკიცებული მუშაკთა ანაზღაურების და სტიმულირების შესახებ მეთოდის დებულების 5.4.5. პუნქტის მიხედვით ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი არ ერიცხება მუშაკს საქართველოს კანონდებლობის ფარგლებში საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში.

20. დასახელებული დებულების ბოილად ცნობას ითხოვდა მოსარჩელე დისკრიმინაციული საფუძვლით, და განმარტავდა, რომ თავდაპირველად წარდგენილი სარჩელზე საქმის წარმოების დასრულების შემდეგ, სამუშაოზე აღდგენილს არ მიუღია ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი. მოსარჩელის მტკიცებით სწორედ თავდაპირველი სარჩელის წარდგენის გამო არ გაიცემოდა სამსახურში აღდგენის შემდეგ მასზე იმდ, რის გამოც ბათილად უნდა ცნობილიყო სადავო დებულების დასახელებული ნორმა.

21. აღნიშნულ საკითხზე მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელის პოზიცია უსაფუძვლო იყო, ვინაიდან სადავო დებულება მხოლოდ იმდ-სთან დაკავშირებულ დავაზე მოქმედებდა, და არა ნებისმიერი საფუძვლით წარმოშობილ შრომით დავაზე მხარეთა შორის, ამასთან, მისივე განმარტებით ხელშეკრულების როგორც სამართლებრივი აქტის ჩამოყალიბების ტექნიკის გათვალისწინებით, აღნიშნული საკითხი დებულების სპეციალურ, იმდ-სთან დაკავშირებულ თავში იყო მოწესრიგებული რაც ავტომატურად გამოორიცხავდა მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძვლიანობას.

22. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ თავად სადავო ნორმითაა განსაზღვრული ამავე ნორმის მოქმედების ფარგლები, რის გამოც კომპანიის წარმომადგენლის მითითებები დაუსაბუთებელია. კერძოდ, სადავო ნორმით განსაზღვრულია, რომ იმდ არ ერიცხება, მუშაკს საქართველოს კანონმდებლობის ფარგლებში საზოგადოების წინააღმდეგ შრომის დავების წარმოების შემთხვევაში. ამდენად, თავად ნორმითაა განსაზღვრული, რომ დასაქმებული კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნებისმიერი შრომითი დავის შემთხვევაში კარგავს იმდ-ის მიღების საშუალებას. ამასთანავე, დადგენილია, რომ თავდაპირვე-

ლი სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მოსარჩელის აღდგენიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელეზე იმდ არ გაცემულა, ხოლო, მოპასუხე კომპანიას დებულებით გათვალისწინებულ სხვა ისეთ გარემოებაზე, რომელიც იმდ-ს გაცემაზე უარის თქმის საფუძველი იქნებოდა არ მიუთითებია. აღსანიშნავია, რომ იმდ არ მიუღიათ კომპანიის იმ თანამშრომლებსაც, რომლებმაც ამჟამინდელი მოსარჩელის მსგავსად მანამდეც აღძრეს სარჩელი შრომითი უფლებების აღდგენის მოთხოვნით კომპანიასთან.

23. ამდენად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობასა და დასკვნას და განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა ვერ წარადგინა ისეთი მტკიცებულებები, რომელიც გამორიცხავდა დასაქმებულისთვის იმდ-ს გაცემის შესაძლებლობას.

24. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას, რომლითაც უცვლელი დარჩა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, მოპასუხე კომპანიისთვის იმდ-ს დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე 2015 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

25. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს – ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს (იხ. სუსგები N996-2019, 20 სექტემბერი, 2019 წ. №ას-82-82-2018, 09 მარტი, 2018

ნელი, №ას-699-653-2017, 30.06.2017; №ას-632-2019, 21 ივნისი, 2019 წელი).

26. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს კასატორის მოწინააღმდეგე მხარის შუამდგომლობა, მის მიერ ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის კასატორისათვის დაკისრების თაობაზე, შემდეგ გარემოებითა გამო:

27. სსსკ-ის 53.1 თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადანყვეტილება, 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 გადანყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაცაა გამოტანილი გადანყვეტილება, 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.

28. ამდენად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ითვალისწინებს მოწინააღმდეგე მხარისთვის წარმომადგენლის დახმარების გამო გაწეული ხარჯების ანაზღაურების დაკისრების შესაძლებლობას.

29. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარემ მის მიერ ადვოკატის მომსახურებისათვის გაღებული ხარჯის დასადასტურებლად წარმოადგინა სათანადო მტკიცებულება. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში საკითხის სამართლებრივი მოწესრიგების, დავის საგნისა და საკასაციო სასამართლოს გადანყვეტილების გათვალისწინებით საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კასატორის მოწინააღმდეგე მხარის შუამდგომლობა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და კასატორს, მოწინააღმდეგე მხარის სასარგებლოდ, წარმომადგენლის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯების ნაწილის – 1250 ლარის გადახდა უნდა დაეკისროს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ლ ა ნ ე ჯ ი ტ ა :

1. სს „თ-ის“ საკასაციო საჩივარი, დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი და ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით გ. ლ-ძის სარჩელი სს „თ-ისთვის“ ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე 2015 წლის 1 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე არ დაკმაყოფილდეს;
3. გ. ლ-ძის შუამდგომლობა წარმომადგენლის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯის მოწინააღმდეგისთვის დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:
 - 3.1. სს „თ-ს“ გ. ლ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ წარმომადგენლის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯის ნაწილი – 1 250 ლარი;
 4. გ. ლ-ძეს, სს „თ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი ბაჟის ნაწილი – 101.16 ლარი;
 5. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

**სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების
დანერა დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებული
ჯანმრთელობის საფუძვლით**

**განჩინება
საქართველოს სახელმწიფო**

№ას-543-2020

24 თებერვალი, 2021 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის**

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

დავის საგანი: სსიპ სურსათის ეროვნული სააგენტოს 2018 წლის 20 თებერვლის №32-9 ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ №584 შეთანხმების გაუქმება, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2014 წლის 24 მარტს სსიპ სურსათის ეროვნულ სააგენტოსა (შემდგომში „მოპასუხე“, „სააგენტო“, „დამსაქმებელი“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) და დ. ჩ-ას (შემდგომში „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება №619, რომლის საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმდა სააგენტოს თბილისის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტ-ინსპექტორის თანამდებობაზე.

2. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

3. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1400 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

4. 2018 წლის 7 თებერვალს სააგენტოს ქ. თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსმა ინსპექტორებმა, მოსარჩელემ და მ. ჯ-ძემ, ასევე უფროსმა სპეციალისტმა გ. ბ-მა განახორციელეს ქ. თბილისში, ... მდებარე ბიზნეს-ოპერატორის, ი/მდ. ც-ა – ს-ს მონიტორინგი, რა დროსაც გამოვლინდა როგორც კრიტიკული, ისე არაკრიტიკული შეუსაბამობები. ბიზნეს-ოპერატორს შეუჩერდა საწარმოო პროცესი კრიტიკული შე-

უსაბამოების აღმოფხვრამდე და დაეკისრა ჯარიმა 1 000 ლარი.

5. ბიზნეს-ოპერატორის შემოწმებამდე დასაქმებულმა სააგენტოს თბილისის საქალაქო სამსახურის უფროსს შეატყობინა მასსა და ბიზნეს-ოპერატორ დ. ც-ას შორის არსებული ნათესაობის ფაქტის და სავარაუდო ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ, რაზეც მას განემარტა, რომ არსებული ნათესაური კავშირი „უფლებამოსილი პირის ქცევის სპეციალური წესის“ დამტკიცების შესახებ 2014 წლის 23 დეკემბრის №675-9 ბრძანების მე-4 მუხლის საფუძველზე, არ წარმოადგენდა ინტერესთა კონფლიქტს.

6. შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსმა დ. ბ-მა გამოსცა დასკვნა სამსახურეობრივი შემოწმების შესახებ, სადაც მიეთითა მოსარჩელის მხრიდან შინაგანანესითა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევაზე. კერძოდ, დასკვნაში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელემ ბიზნეს-ოპერატორის სამზარეულოში სახელმწიფო კონტროლის განხორციელების დროს რამდენიმე ფოტოსურათი გადაიღო საკუთარი მობილური ტელეფონით, სამზარეულო დატოვა და აღარ გაუგრძელება მისი დათვალიერება იქ არსებული ჰიგიენის ზოგადი წესებით დადგენილი მოთხოვნების შესასწავლად. მან სამზარეულო დაათვალიერა ნაწილობრივ. ასევე, არ გამოიყენა ვიდეო თვალი (სამხრე კამერა), რომელიც დასაქმებულის განმარტებით, განიმუხტა ობიექტზე მისვლის დროს.

7. სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 20 თებერვლის №32-9 ბრძანებით, მოსარჩელის ქმედება, შეფასდა 2014 წლის 24 მარტის №619 შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.3.1 და 4.3.3 პუნქტების დარღვევად, მიჩნეულ იქნა დისციპლინურ გადაცდომად და დასაქმებულს, შინაგანანესის 43-ე მუხლის მესამე პუნქტის შესაბამისად, მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილება.

8. 2018 წლის 20 მარტს დასაქმებულმა საჩივარი წარადგინა საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროში (შემდგომში „სამინისტრო“) და მოითხოვა მისთვის სიტყვიერი გაფრთხილების მიცემის შესახებ 2018 წლის 20 თებერვლის №32-9 ბრძანების გაუქმება.

9. სამინისტროს 2018 წლის 17 აპრილის №2-254 ბრძანებით დასაქმებულს უარი ეთქვა ადმინისტრაციული საჩივრის დაკმაყოფილებაზე. ბრძანებაში აღინიშნა, რომ დასაქმებულის ქმედება სააგენტოს მიერ შეფასდა როგორც დისციპლინური გადაცდომა, თუმცა მას მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილება, რაც არ წარმოადგენს დისციპლინურ სახდელს.

10. 2018 წლის 27 თებერვალს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა სააგენტოს უფროსს და მოითხოვა კუთვნილი შვებულებით სარგებლობა 2018 წლის 1 მარტიდან 3 აპრილის ჩათვლით.

11. იმავე დღეს (2018 წლის 27 თებერვალს) დასაქმებულმა მიმართა სააგენტოს უფროსს და მოითხოვა მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა 2018 წლის 4 აპრილიდან.

12. 2018 წლის 28 თებერვალს დამსაქმებელს და დასაქმებულს შორის გაფორმდა №584 შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

13. 2018 წლის 4 აპრილს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა სააგენტოს უფროსს და განმარტა, რომ 2018 წლის 28 თებერვალს შვებულების მოთხოვნასთან ერთად სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადება მან დაწერა ზენოლის ქვეშ, რათა ესარგებლა კუთვნილი შვებულებით. 4 აპრილს კი სამსახურში გამოცხადებისთანავე მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის განმარტება, რაზეც უპასუხეს, რომ იგი აღარ არის სააგენტოს თანამშრომელი და შეწყვეტილი აქვს შრომითი ხელშეკრულება.

14. სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 4 აპრილის №09/2950 წერილში აღნიშნულია, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით, რასაც ადასტურებს შეთანხმებაზე მოსარჩელის ხელმოწერა.

15. მოსარჩელის მოთხოვნა

15.1. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა სიტყვიერი გაფრთხილების მიცემის შესახებ სააგენტოს 2018 წლის 20 თებერვლის №32-9 ბრძანების, ასევე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ №584 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

15.2. მოსარჩელე არ ეთანხმება მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების ფაქტს. მისი აზრით, ასევე გაუგებარია, თუ რატომ გაფორმდა ბრძანება წერილობით მაშინ, როდესაც რეალურად დასაქმებულს მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილება.

15.3. ინსპექტირების განხორციელების შემდეგ შიდა აუდიტის უფროსი მას ემუქრებოდა, რომ თუ სამუშაოდ არ გადავიდოდა მცხეთის სამმართველოში, სამსახურიდან გაუშვებდნენ. უარის მიღების შემდეგ კი, მისი მისამართით გაჟღერდა ცრუ ბრალდებები და მუქარა, რომ „სამსახურობრივად მიხედავდნენ“. აღნიშნული საუბარი მოსარჩელემ ჩაიწერა ტელეფონის მეშვეობით. ზენოლისგან თავის არიდების მიზნით კი, 2018 წლის 27 თებერვალს, დაწერა განცხადება კუთვნილი შვებულების მოთხოვნის შესახებ, თუმცა შვებულების მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა მანამ, სანამ მან ხელი არ მოაწერა შეთანხმებას სამუშაოდან ნასვლის შესახებ.

16. მოპასუხის პოზიცია

16.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და გან-

მარტა, რომ არანაირ იძულებას განცხადების დაწერისას ადგილი არ ჰქონია. ეს იმ გარემოებითაც დასტურდება, რომ შეთანხმებას თავად მოსარჩელე აწერს ხელს და მან ფაქტობრივად წლის დასაწყისში სრულად გამოიყენა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება.

16.2. მოპასუხის განცხადებით, მოსარჩელის მიმართ სიტყვიერი გაფრთხილების გამოყენება მოხდა კანონიერად და მას საფუძვლად დაედო დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა, რაც დადასტურებულია დისციპლინური წარმოების დროს შესწავლილი მასალებით.

16.3. რაც შეეხება საუბრის სატელეფონო ჩანაწერს, მოპასუხის მოსაზრებით, იგი არის უკანონო, ვინაიდან საუბრის ჩანაწერის შესახებ ცნობილი არ იყო სააგენტოს შიდა აუდიტის უფროსისათვის. შესაბამისად, კანონის დარღვევით მოპოვებულ მტკიცებულებას იურიდიული ძალა არ აქვს.

17. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

17.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 24 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სააგენტოს 2018 წლის 20 თებერვლის №32-9 ბრძანება მოსარჩელისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ; გაუქმდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ №584 შეთანხმება და უკანონოდ იქნა ცნობილი 2018 წლის 28 თებერვლის შეთანხმება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ტოლფას თანამდებობაზე, კერძოდ, სააგენტოს თბილისის საქალაქო სამსახურის ინსპექტორის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით დაეკისრა მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან (2018 წლის 4 აპრილი) სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1400 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

18. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

18.1. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

19. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

19.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 10 მარტის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელი.

19.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-14 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები, იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის პირ-

ველი მუხლის მე-2 ნაწილით, სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლით და გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოდან წასვლისას გამოხატული ნების ნაკლს.

19.3. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოვლენათა ქრონოლოგიაზე. კერძოდ, მიუთითა, რომ როგორც სასამართლოს მიერ დადგინდა, დასაქმებულს 2018 წლის 20 თებერვალს მიეცა სიცხვიერი გაფრთხილება ხელშეკრულების პირობების არასათანადოდ შესრულების გამო, ამავე თვის 27 რიცხვში მოსარჩელემ განცხადებით მოითხოვა კუთვნილი შევებულებით სრულად სარგებლობა, ხოლო იმავე დღეს მოპასუხეს მიმართა შეეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება. ამ მოვლენათა თანმიმდევრობის შეფასებით, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულის მიერ გამოხატული ნება სამუშაოდან წასვლის შესახებ არ იყო ნამდვილი.

19.4. სასამართლომ მიუთითა საქმეზე დართულ სატელეფონო ჩანაწერზეც და გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ მითითებული ჩანაწერიდან დგინდებოდა მოსარჩელის ერთგვარი იძულება ნების გამოხატვის წინ და მიუხედავად კომუნიკაციის მეორე მხარის თანხმობის არქონისა, აღნიშნული სასამართლოს მიერ მართებულად შეფასდა, როგორც თვითდახმარების ფარგლებში განხორციელებული ქმედება, ვინაიდან მოსარჩელისთვის ფარული ჩანაწერი იყო ერთადერთი გზა საკუთარი უფლებების დასაცავად.

19.5. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ვალდებულების არსებით დარღვევას ან/და არაჯეროვან შესრულებას, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო მისთვის საყვედურის გამოცხადების კანონიერი საფუძველი. ამასთან, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც სასამართლოს დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს გახდიდა.

19.6. სასამართლომ იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით და აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა სარწმუნო მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდა მოსარჩელის პირვანდელ ან მის ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობას. ამგვარ მტკიცებას არც საქმეზე წარმოდგენილი შესაგებელი შეიცავს და არც მასზე დართული მტკიცებულებები.

19.7. სასამართლომ ასევე მიუთითა შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე, 411-ე მუხლებზე და დაასკვნა, რომ საქალაქო სასამართლომ მართებულად დააკაყოფილა სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

20. მოპასუხის საკასაციო საჩივარი

20.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 10 მარტის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

20.2. კასატორის მოსაზრებით, სასამართლოს დაუშვებელ მტკიცებულებად უნდა მიეჩნია საუბრის ფარული სატელეფონო ჩანაწერი, საიდანაც სასამართლოს აზრით, ჩანს ერთგვარი იძულება ნების გამოხატვის წინ. უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით, შეზღუდვა (ჩარევა) გამართლებულია მაშინ, როდესაც პირი თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოებულ“ ფარგლებში მოქმედებს. მაგალითად, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, იმის გამო, რომ სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაცავს ან არსებობს რეალური საშიშროება ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების, ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. თუმცა, აღნიშნული დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არ ემსახურება, არამედ მეორე მხარისათვის სამოქალაქოსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას. პირად სფეროში ჩარევა კი საჭირო გახდა მხოლოდ იმიტომ, რომ უფლება-მოვალეობათა კრედიტორმა თავის დროზე არ იზრუნა შესაბამისი მტკიცებულების (ხელშეკრულების, ხელწერილის და ა.შ.) შექმნაზე. ასეთ ვითარებაში, როდესაც გაუმართლებელია ჩარევა პირად სფეროში, ამგვარი გზით მოპოვებული მტკიცებულება დაუშვებელ მტკიცებულებად უნდა იქნეს ცნობილი. მისი დაშვება შესაძლებელია მხოლოდ მეორე მხარის თანხმობით. ამგვარი თანხმობის არარსებობის პირობებში კი, დაუშვებელია სასამართლოს გადაწყვეტილება მას დაეფუძნოს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოსარჩელე მიუთითებს სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის, დ. ბ-ის მხრიდან მიმდინარე შესაძლო იძულების ფაქტზე, თუმცა დ. ბ-ი არ წარმოადგენდა მოსარჩელის არც უშუალო და არც ზემდგომ უფროსს. იგი იყო სხვა დეპარტამენტის უფროსი, რომელთანაც მოსარჩელეს უშუალო შეხება არ ჰქონია – მისი გათავისუფლება შეეძლო არა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსს, არამედ სააგენტოს უფროსს. შესაბამისად, დ. ბ-ის მიერ მოსარჩელისთვის ნათქვამი სიტყვები „სამსახურებრივად მოგხედავ“ შეუძლებელი იყო მას აღექვა სერიოზულ საფრთხედ და მუქარად. აღსანიშნავია ისიც, რომ სასამართლოებმა საერთოდ არ იმსჯელეს მიზეზმდეგობრივ კავშირზე იძულებასა და ნების გამოხატვას შორის, ანუ ნამდვილად განაპირობა თუ არა დ. ბ-ის მხრიდან ვითომ იძულებამ სამუშაოდან წასვლის

შესახებ მოსარჩელის ნების გამოხატვა.

20.3. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე და სააპელაციო პალატამ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის. სააპელაციო სასამართლოში მოპასუხის მიერ წარდგენილი საშტატო განრიგით ნათლად ჩანს, რომ სააგენტოს თბილისის საქალაქო სამსახურის ინსპექტორის პოზიცია დაკავებულია სხვა პირის მიერ. შესაბამისად, სასამართლო უსაფუძვლოდ უთითებს, რომ მხარეს არ წარუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომელიც მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობას დაადასტურებდა.

21. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

21.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 9 სექტემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო ამავე პალატის 2020 წლის 29 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს განჩინება.

22. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის ძირითადი საკასაციო პრეტენზია ემყარება იმას, რომ ფარული სატელეფონო ჩანაწერი, რომელიც სასამართლომ გამოიყენა მოსარჩელის მიერ გამოხატული ნების ნაკლის დასადასტურებლად, არ უნდა მიჩნეულიყო დასაშვებ მტკიცებულებად, შესაბამისად, კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა შრომითი ურთიერთობის მოსარჩელის ნების საწინააღმდეგოდ შეწყვეტისა და მოპასუხის ქმედების არაკეთილსინდისიერების ფაქტი.

23. კასატორის მითითებული პრეტენზიების შემოწმების მიზნით, საკასაციო სასამართლო, პირველ რიგში, აღნიშნავს, რომ როგორც უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტებული, „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი). თუმცა, შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკუ-

რად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.; სუსგ №ას-368-2019, 31 ივლისი, 2019წ. პ.16). ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.

24. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

25. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 37-ე და 38-ე მუხლები), რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, ხოლო, მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო, ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის (იხ. სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

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

27. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მხარეთა შორის 2018 წლის 28 თებერვალს გაფორმებული №584 შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომელიც გაფორმდა გათავისუფლების მოთხოვნით დასაქმებულის მიერ წარდგენილი განცხადების საფუძველზე. დასაქმებულის განცხადებით, ვინაიდან დასაქმებულმა სამუშაოდან წასვლის ნება გამოხატა შეთანხმებაზე ხელმოწერით, აღნიშნული კანონმდებლობის სრული დაცვით სამსახურიდან მისი გათავისუფლების საფუძველს ქმნიდა. დასაქმებული სადავოდ ხდის სამუშაოს საკუთარი ნებით დატოვების ფაქტს და აცხადებს, რომ ზემოაღნიშნული შეთანხმება მის მიერ ხელმოწერილია ზეწოლის შედეგად და სამუშაოდან წასვლის რეალური განზრახვა არ ჰქონია.

28. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომლის შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ხოლო ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

29. მოცემული კატეგორიის დავის სწორად გადაწყვეტის მიზნებისათვის, სასამართლოს მოსაზრებით, გამოყენებულ უნდა იქნეს მტკიცების ტვირთის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში მოქმედი სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს სასარჩელო მოთხოვნას, ხოლო მოპასუხემ კი ის გარემოებები, რომლებსაც შესაგებელი ეფუძნება. თანამდებობიდან გათავისუფლების მოთხოვნით მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი განცხადების არსებობის პირობებში, მოქმედებს აღნიშნულ დოკუმენტში მხარის მიერ გამოხატული ნების ნამდვილობის პრეზუმფცია. საწინააღმდეგოს დადასტურება კი იმ მხარის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, რომელიც აღნიშნულ განცხადებას სადავოდ ხდის (იხ. სუსგ საქმე №ას-649-616-2014, 5 ნოემბერი, 2014 წელი).

30. უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ ნების გამოვლენის ფორმებს უაღრესად დიდი პრაქტიკული დატვირთვა აქვია გარიგებებში, ვინაიდან გამოხატული ნებისადმი არსებობს კონ-

ტრაჰენტის მიერ გამოვლენილი ნდობის დაცვის ღირსი ინტერესი, ამიტომ მხედველობაში არ უნდა იქნეს მიღებული პირის მტკიცება, რომ მას ის ნება არ ჰქონდა, რომელიც გამოხატა, თუ მისი ნების გარეგანი გამოხატულებით მეორე მხარემ კეთილსინდისიერად ირწმუნა, რომ იგი უფლებებით აღიჭურვა. ნების გამოხატვა, რომელიც გარკვეული სამართლებრივი შედეგების დადგომისაკენ არის მიმართული, დაკავშირებულია არა მხოლოდ უფლებების, არამედ მოვალეობების წარმოშობასთან. შესაბამისად, სანინალმდეგოს დადასტურებამდე ივარაუდება, რომ პირის მიერ გამოვლენილი ნება შეესაბამება მის ნამდვილ ნებას. აღნიშნული პრეზუმფცია ქარწყდება, თუ დადასტურდება, რომ ნება გამოვლენილ იქნა ისეთ პირობებში, რომელიც გამოვლენილი ნების ნამდვილი ნებისადმი შესაბამისობას გამორიცხავს, მაგალითად, პირის იძულება, მოტყუება, და ა.შ. ეს ისეთი გარემოებებია, როდესაც პირი მოკლებულია შესაძლებლობას, მართოს ნების გამოხატვის ფორმები. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც პირს შეზღუდული აქვს ე.წ. „მოქმედების ნება“, ანუ ასეთ ვითარებაში იგულისხმება, რომ დაუძლეველ გარემოებათა გამო პირი იმ ნებას გამოხატავს, რომელიც მის ნებას არ შეესაბამება ან პირი გამოხატავს სხვა პირის და არა თავის რეალურ ნებას (მოტყუება, იძულება და ა.შ.). ასეთ შემთხვევებში, ნების გამოვლენი, რაღა თქმა უნდა, დაცული უნდა იყოს გამოვლენილი არანამდვილი ნების თანმდევი შედეგებისაგან (იხ. სუსგ საქმე №ას-649-616-2014, 5 ნომბერი, 2014 წელი).

31. განსახილველ შემთხვევაში, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე მიუთითებს მის მიერ გამოვლენილი ნების ნაკლზე და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერას მასზე განხორციელებულ ზეწოლას და მუქარას უკავშირებს, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე, ნების ფორმირებაზე ზემოქმედების დამადასტურებელი მტკიცებულებების სასამართლოსთვის წარდგენა მოსარჩელის ვალდებულებაა.

32. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცებების ტვირთი [სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი] ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არა-

ხელსაყრელ შედეგს იწვევს.

33. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). ამასთან, საკმარისი არ არის, რომ მხარემ ზოგადად გამოთქვას მოსაზრება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებაზე, მაგალითად, განაცხადოს, რომ იგი მთლიანად უარყოფს მეორე მხარის მიერ მოხსენებულ საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. მხარის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები კონკრეტულად და დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს და ეხებოდეს საქმის გადანყევტისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას (კვალიფიციური შედავების მნიშვნელობა ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნებისათვის). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით [სსსკ-ის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილი].

34. განსახილველ შემთხვევაში, ყოფილი დასაქმებული (მოსარჩელე) მის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერისას მოპასუხის მხრიდან გამოხატული იძულებისა და ზეწოლის ფაქტის დასადასტურებლად იშველიებს ფარულ სატელეფონო საუბარს, რომელიც, მისივე განცხადებით საკმარის საფუძველს ქმნიდა დასაქმებულის მიერ გამოხატული ნების ნაკლის დასადაგენად და წარდგენილი სარჩელის დასაკმაყოფილებლად. მოპასუხე (კასატორი) კი მითითებული ჩანაწერის უკანონობაზე საუბრობს და აცხადებს, რომ ვინაიდან საუბრის ჩანაწერის შესახებ ცნობილი არ იყო მეორე მხარისთვის, იგი კანონის დარღვევით მოპოვებულ და შესაბამისად, დაუშვებელ მტკიცებულებად უნდა იქნეს მიჩნეული.

35. უპირველესად, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასამართლოს მიერ ფარული ჩანაწერის მტკიცებულებად მიჩნევასთან დაკავშირებით არსებობს უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილი პრაქტიკა, სადაც განმარტებულია შემდეგი: კერძო საუბარი, რომელიც კერძო სფეროს განეკუთვნება, არ სარგებლობს აბსოლუტური პრივილეგიით, რაც იმას ნიშნავს, რომ მისი შეზღუდვა დასაშვებია, ანუ მასში ჩარევა შესაძლებელია საამისო დაცვის ღირსი ინტერესისა და კანონიერი მიზნის არსებობის პირობებში. შესაბამისად, კერძო სფეროში ჩარევის დროს, ჩარევა გამართლებული და დასაბუთებული უნდა იყოს უპირატესი საყოველთაო ინტერესის არსებობით, ანუ ჩარევის მარ-

თლზომიერების დადგენის მიზნით, უნდა შეფასდეს, არსებობს თუ არა ისეთი დაცვის ღირსი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა დგას. პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის შეზღუდვა (ჩარევა) გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც პირი თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოებულ“ ფარგლებში მოქმედებს. მაგალითად, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, იმის გამო, რომ სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს ან არსებობს რეალური საშიშროება ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების, ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. ამდენად, თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი აწონ-დანონვის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა, თუმცა, აღნიშნული დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არ ემსახურება, არამედ მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას. პირად სფეროში ჩარევა კი საჭირო გახდა მხოლოდ იმიტომ, რომ უფლებამოვალეობათა კრედიტორმა თავის დროზე არ იზრუნა შესაბამისი მტკიცებულების (ხელშეკრულების, ხელწერილის, და ა. შ.) შექმნაზე (იხ. სუსგ საქმე №ას-1155-1101-2014, 4 მაისი, 2015 წელი).

36. ამრიგად, ფარული ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა პირის უფლების დასაცავად და სხვაგვარად იგი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს ან არსებობს რეალური საშიშროება ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების.

37. სანამ საკასაციო სასამართლო შეაფასებს მოსარჩელის მიერ მოპოვებული ფარული სატელეფონო ჩანაწერის დასაშვებ მტკიცებულებად მიჩნევის საკითხს, ყურადღებას გაამახვილებს საქმის მასალებით დადგენილ შემდეგ გარემოებებზე:

1) 2018 წლის 7 თებერვალს მოსარჩელე სააგენტოს სხვა ინსპექტორებთან ერთად ახორციელებდა ქ. თბილისში, ... ქ. №54ა-ში მდებარე ბიზნეს-ოპერატორის, ი/მ დ. ც-ა – ს-ს მონიტორინგს, რა დროსაც გამოვლინდა როგორც კრიტიკული, ისე არაკრიტიკული შეუსაბამობები. ბიზნეს-ოპერატორს შეუჩერდა სანარმოო პროცესი კრიტიკული შეუსაბამობების აღმოფხვრამდე და დაეკისრა ჯარიმა 1 000 ლარი;

2) საგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის მიერ გაცემული იქნა დასკვნა სამსახურეობრივი შემონმების შესახებ, რომლის მიხედვითაც დადგინდა, რომ ზემოაღნიშნული მონიტორინგის განხორ-

ციელებისას მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მოვალეობების არა-ჯეროვან შესრულებას;

3) სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 20 თებერვლის №32-9 ბრძანებით, მოსარჩელის ქმედება შეფასდა 2014 წლის 24 მარტის №619 შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.3.1 და 4.3.3 პუნქტების დარღვევად, მიჩნეულ იქნა დისციპლინურ გადაცდომად და დასაქმებულს, შინაგანაწესის 43-ე მუხლის მესამე პუნქტის შესაბამისად, მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილება.

4) 2018 წლის 27 თებერვალს დასაქმებულმა განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა კუთვნილი შვებულებით სარგებლობა 2018 წლის 1 მარტიდან 3 აპრილის ჩათვლით, ხოლო იმავე რიცხვით (2018 წლის 27 თებერვლით) დათარიღებული განცხადებით მოსარჩელემ მოითხოვა 2018 წლის 4 აპრილიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

5) 2018 წლის 28 თებერვალს დამსაქმებელს და დასაქმებულს შორის გაფორმდა №584 შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

38. მოსარჩელე სარჩელში აპელირებს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ განცხადების დაწერამდე მოპასუხის მხრიდან მის მიმართ არაერთგზის განხორციელებულ ზეწოლაზე და აცხადებს, რომ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსი ითხოვდა მისგან თანხმობის მიღებას მცხეთის რეგიონალურ სამსახურში სამუშაოდ გადასვლაზე, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი, თანამდებობიდან გაშვებით ემუქრებოდა. ერთ-ერთი ასეთი საუბრის დროს დასაქმებულმა მოახერხა საუბრის ტელეფონის მეშვეობით ჩანერა.

39. სატელეფონო საუბრის შინაარსის შეფასებამდე საკასაციო სამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელის მიერ ფარული ჩანანერის მოპოვების კანონიერებაზე – შეიძლება თუ არა მიჩნეულ იქნეს იგი დასაშვებ მტკიცებულებად და სასამართლომ საფუძვლად დაუდოს მიღებულ გადაწყვეტილებას.

40. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, ამგვარი მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია, თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა, შანტაჟი და ფარული ჩანანერი ერთადერთი გზაა პირის უფლების დასაცავად, ან თუ არსებობს ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების რეალური საშიშროება. თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუ სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არ ემსახურება, არამედ მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას ისახავს მიზნად, ხოლო პირად სფეროში ჩარევა საჭირო გახდა მხოლოდ იმიტომ, რომ უფლება-მოვალეობათა კრედიტორმა თავის დროზე არ იზრუნა შესაბამისი მტკიცებულებების (ხელშეკრულები, ხელწერილის და

ა.შ.) შექმნაზე, ფარული ჩანაწერის მოპოვება დაუშვებელია.

41. ზემოაღნიშნული განმარტებების შესაბამისად და იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან წასვლის შესახებ მის მიერ გამოხატული ნების ნაკლზე – მასზე განხორციელებულ ზეწოლაზე მიუთითებს, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას განხორციელებული ზეწოლის ფაქტის დასადასტურებლად რაიმე წერილობითი ან სხვა სახის მტკიცებულების შექმნაზე მოსარჩელე წინასწარ ვერ იზრუნებდა. განსხვავებით სხვა სამართლებრივი ურთიერთობისგან, მაგალითად, სესხის სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან, რომლის დროსაც კრედიტორს, შესაბამისი სამოქალაქოსამართლებრივი წინდახედულობის ფარგლებში, შეუძლია წინდანინ შექმნას დოკუმენტი (მაგ. სესხის გაცემის ხელწერილი, ფულადი ვალდებულების შესრულების დამადასტურებელი ხელწერილი და ა.შ) და მომავალში დავის წარმოშობის შემთხვევაში დაიცვას საკუთარი ინტერესები ხელყოფისგან (მსგავს საკითხზე იხ. მაგ. სუსგ საქმე №ას-238-226-2016, 3 ივნისი, 2016 წელი; №ას-1155-1101-2014, 4 მაისი, 2015 წელი). შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს ქვედა ინსტანციის სასამართლოების დასკვნას, რომ მოსარჩელის მიერ საუბრის ფარულად ჩაწერა მართებულად შეფასდა, როგორც თვითდახმარების ფარგლებში განხორციელებული ქმედება, ვინაიდან ფარული ჩანაწერი იყო ერთადერთი გზა გათავისუფლებული დასაქმებულის შრომითი უფლებების მომავალში დასაცავად.

42. საკასაციო სასამართლო ასევე შეეხება თავად ფარული სატელეფონო ჩანაწერის შინაარსს. ჩანაწერის დასაწყისშივე ჩანს, რომ აუდიტის დეპარტამენტის უფროსი, რომელთან სასაუბროდაც მისულია მოსარჩელე, შეხვედრისთანავე კითხვას უსვამს დასაქმებულს, თუ რა მოიფიქრა მცხეთის რეგიონალურ სამსახურში სამუშაოდ გადასვლასთან დაკავშირებით. ანუ, საუბრის დასაწყისიდანვე ჩანს, რომ მითითებულ საკითხზე მოსაუბრეები პირველად არ მსჯელობენ და ადრეც უსაუბრიათ მასზე. მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე უარს აცხადებს თბილისის საქალაქო სამსახურიდან მცხეთის სამსახურში გადასვლაზე და განმარტავს გადასვლის შეუძლებლობის მიზეზებს, დეპარტამენტის უფროსი ამბობს: „კარგი ბატონო, ნება შენია, მე ჩემი გითხარი, დანარჩენს სამსახურეობრივად მოგხედავენ... ეს ჩემი თხოვნა იყო, რომ სწორ გზაზე დამდგარიყავი... შენი ხასიათიდან, ბუნებიდან, ურთიერთობებიდან გამომდინარე, ძალიან ბევრ ბიზნეს-ოპერატორთან გაქვს ურთიერთობა, რომელიც ხანდახან არ ადგება სამსახურს...“.

43. ამდენად, მითითებული აუდიო ჩანაწერიდან ცალსახად დგინდება, რომ მიდა აუდიტის უფროსმა ნამდვილად შესთავაზა მოსარჩელეს თბილისიდან მცხეთის რეგიონალურ სამსახურში სამუშაოდ გადას-

ვლა, ხოლო, უარი მიღების შემდეგ „სამსახურობრივად მიხედვას“ დაჰპირდა.

44. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას იმის შესახებ, რომ ვინაიდან სააგენტოს შინაგანანგის მიხედვით მოსარჩელის უშუალო უფროსს არ წარმოადგენდა შიდა აუდიტის უფროსი, მის მიერ ნათქვამი ზემოაღნიშნული ფრაზა არ შეიძლებოდა დასაქმებულის მიერ აღქმულიყო სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ რეალურ მუქარად. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურს (მისი უფროსის სახით) ევალებოდა სააგენტოს ინსპექტორების სამსახურობრივი საქმიანობის კონტროლი (რაც დასტურდება ინსპექტორების საქმიანობის შემოწმების მიზნით შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის მიერ სააგენტოს უფროსის სახელზე მომზადებული დასკვნითაც), აღნიშნული სამსახურის უფროსის მიერ მოსარჩელის მისამართით გაჟღერებული ფრაზა „სამსახურობრივად მოგხედავენ“, სავსებით საფუძვლიანად შეიძლებოდა აღქმულიყო, როგორც მუქარა (ზენოლა).

45. ყოველივე ზემოაღნიშნულისა და მოვლენათა ქრონოლოგიური განვითარების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვედა ინსტანციის სასამართლოების დასკვნას იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის მიერ სამუშაოდან წასვლისას გამოვლენილი ნება იყო ნაკლიანი, რაც საფუძველს აცლის კასატორის პრეტენზიას შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად მოშლის შესახებ.

46. რაც შეეხება საკასაციო საჩივრის ავტორის პრეტენზიას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის შეუძლებლობის შესახებ აღნიშნული პოზიციის სხვა პირის მიერ დაკავების გამო, საკასაციო სასამართლო ვერც აღნიშნულს გაიზიარებს და განმარტავს შემდეგს: საქართველოს შრომის კოდექსის 48.8 მუხლისა (სადავო პერიოდში მოქმედი 38.8 მუხლი) და უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც მუშაობა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. განსახილველი ნორმა ორიენტირებულია არამართლზომიერად გათავისუფლებული დასაქმებულის ინტერესებზე და იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების მართლწინააღმდეგობა დადგინდება, სასამართლომ უნდა აღადგინოს პირვანდელი მდგომარეობა. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის მიზნით კი, კანონი სამ

ალტერნატივას ადგენს და ყოველ შემდგომზე გადასვლა დასაშვებია, თუკი საქმის განხილვისას დადგინდა წინა ალტერნატივის გამოყენების ობიექტური შეუძლებლობა (იხ. სუსგ საქმე №ას-1116-2019, 31 იანვარი, 2020 წელი).

47. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის ალდგენის შეუძლებლობისას, სასამართლო იკვლევს, შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს უზრუნველყოს დასაქმებული ტოლფასი სამუშაოთი, რისთვისაც იკვლევს არსებობს თუ არა შესაბამისი დაწესებულებაში/ორგანიზაციაში ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობა (იხ. სუსგ საქმე №ას-687-687-2018, 20 ივლისი, 2018 წელი).

48. ამ მიზნით, სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. აღნიშნული კი, შესაძლებელია გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის შეფასების (გამოკვლევის) შედეგად (იხ. სუსგ საქმე №ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი).

49. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272).

50. ზემოაღნიშნული განმარტებებიდან ირკვევა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისას, სამუშაოზე ალდგენის ნაცვლად შრომის კოდექსის 48.8 მუხლით (სადავო პერიოდში მოქმედი 38.8 მუხლი) განსაზღვრული ალტერნატივის – კომპენსაციის ანაზღაურების – გამოყენების შესაძლებლობას სასამართლო მხოლოდ იმ შემთხვევაში უშვებს, თუ იგი დაადგენს ყველა წინა ალტერნატივის გამოყენების შეუძლებლობას, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე, არამედ, მის ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმებულის ალდგენის შეუძლებლობასაც (მაგალითად, თუ მოპასუხე ორგანიზაციაში გაუქმდა საშტატო ერთეული, რომელსაც გათავისუფლებამდე იკავებდა მოსარჩელე, მოპასუხე კი დაასაბუთებს აღნიშნული საშტატო ერთეულის გაუქმების აუცილებლობას, ასევე იმ გარემოებას, რომ ორგანიზაციას არ გააჩნია მსგავსი ფუნქციების მატარებელი სხვა საშტატო ერთეული; ან თუ მოპასუხემ გათავისუფლებული მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე დაასაქმა სხვა პირი და დაამტკიცებს, რომ ორგანიზაციაში არ არსებობს და კავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა იმავე ფუნქციური დატვირთვით, რასაც გათავისუფლებამდე ახორციელებ-

და მოსარჩელე და ა.შ).

51. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის ავტორი მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენას უკანონოდ მიიჩნევს და აცხადებს, რომ ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოში მან წარადგინა საშტატო ნუსხა, რომლითაც დასტურდებოდა გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის (უფროსი ინსპექტორის/ინსპექტორის თანამდებობის) სხვა პირის მიერ დაკავების ფაქტი, სასამართლოს არ ჰქონდა უფლება დაეკმაყოფილებინა სარჩელი არსებული სახით.

52. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის ზემოაღნიშნულ პრეტენზიას და მიუთითებს შემდეგს: დადგენილია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას (საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე) მოსარჩელემ წარადგინა საშტატო ნუსხა, რომლის მიხედვით, მოპასუხე ორგანიზაციაში უფროსი ინსპექტორის თანამდებობა ვაკანტური აღარ იყო, თუმცა ვაკანტური იყო სამი ადგილი ინსპექტორის პოზიციაზე, რომელიც დამსაქმებლისვე წარდგენილი თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, იმავე ფუნქციების მატარებელია, რასაც ახორციელებს სააგენტოს უფროსი ინსპექტორი. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც საქმის პირველივე ინსტანციაში განხილვისას დადგინდა უფროსი ინსპექტორის მსგავსი ფუნქციების მატარებელი სხვა თანამდებობის სააგენტოში არსებობის ფაქტი, ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა მართებულად დააკმაყოფილეს მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, ხოლო, ის გარემოება, რომ 2020 წლის 17 თებერვლის მდგომარეობით (სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას) არსებული საშტატო ნუსხით მოპასუხე ორგანიზაციაში აღარ იყო უფროსი ინსპექტორის/ინსპექტორის ვაკანტური ადგილები, ვერ მიიჩნევა უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებად.

53. ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც სადავო იყო სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალებისა და წესის შეცვლაზე უარის თქმის კანონიერება, განმცხადებელმა (დამსაქმებელმა) მოითხოვა მის წინააღმდეგ მიღებული გადაწყვეტილების იმგვარად აღსრულება, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად მოპასუხეს (დამსაქმებელს) მოსარჩელისთვის (დამსაქმებულისთვის) კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება დაკისრებოდა. აღნიშნული მოთხოვნის საფუძვლად კი, დამსაქმებელმა მიუთითა იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ ჯერ კიდევ საქმის სასამართლოში განხილვისას, მან კანონის სრული დაცვით გააუქმა სამუშაოდან გათავისუფლებული პირის ვაკანტური თანამდებობა, ამასთან, დანარჩენ

ვაკანტურ თანამდებობებზე დანიშნა სხვა პირები, რის გამოც შეუძლებელი იყო ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის შესახებ სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულება. უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა გადაწყვეტილების აღსრულების წესის ცვლილების შესახებ განმცხადებლის (დამსაქმებლის) მიერ მითითებული მოტივი და განმარტა შემდეგი: „განსახილველ შემთხვევაში, უდავო ძალის მატარებელი ფაქტია, რომ საქმის განხილვის დროისათვის არსებობდა ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დამსაქმებლის მხრიდან იმგვარი გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც მისთვის არასასურველი კანდიდატის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას გამოიწვევს, მიუხედავად სამართლის ფორმალური მიდგომების დაცვისა, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ბრუნვის სუბიექტის მხრიდან სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებულ კეთილსინდისიერ ქცევად. შესაბამისად, ის გარემოება, როდესაც დამსაქმებლისათვის ცნობილია დავის მის საწინააღმდეგოდ გადაწყვეტის თაობაზე და ეს უკანასკნელი მხოლოდ უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოუყენებლობით ამართლებს საკუთარ ქმედებას, ვერ იქნება მიჩნეული მართლზომიერ ქცევად“. ამრიგად, საკასაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ არ არსებობდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 263-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალებისა და წესის შეცვლის მოთხოვნით წარდგენილი განცხადების დაკმაყოფილების წინაპირობა (იხ. სუსგ საქმე №ას-1116-2019, 31 იანვარი, 2020 წელი).

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

55. საკასაციო პალატის ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარდგენილი საკასაციო საჩივარი უსაფუძვლოა, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება არსებითად სწორია, რაც გასაჩივრებული განჩინების ძალაში დატოვებისა და საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველია.

56. ვინაიდან საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს კასატორის მიერ გაღებული ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების სსსკ-ის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები და აღნიშნული ხარჯი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ სურსათის ეროვნული სააგენტოს საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 10 მარტის განჩინება დარჩეს უცვლელი;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა

გადანყვეთილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-647-2020

16 მარტი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სს „ს. ბ-სა“ (შემდგომში – „მოპასუხე“, „ბანკი“, „დამსაქმებელი“ ან „კასატორი“) და თ. ო-ძეს (შემდგომში – „მოსარჩელე“) შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა 2017 წლის 04 სექტემბრიდან. 2018 წლის 01 აპრილს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მოქმედებდა მოსარჩელის გათავისუფლების მომენტში. თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, მოსარჩელეს ეკავა ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის ექსპრეს სერვის-ცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა.

2. ხელშეკრულების არსებითი პირობების 1.2 პუნქტის მიხედვით,

შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრა 12 თვით, ხოლო შრომის ანაზღაურება თვეში 750 ლარით კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

3. 2018 წლის 16 ივლისს მოსარჩელემ კლიენტის ანგარიშზე ნაცვლად 10 000 აშშ დოლარისა, განათავსა 100 000 აშშ დოლარი.

4. ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორმა 2018 წლის 31 ივლისს გამოსცა №1086- კ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ბრძანების თანახმად, ბანკსა და მოსარჩელეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 31 ივლისი.

5. მოსარჩელის მიერ განხორციელებული სადავოდ გამხდარი ქმედებით ბანკს მატერიალური ზიანი არ მისდგომია.

6. 2017 წლის 26 ოქტომბრის №1038-კ ბრძანებით ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სარეზერვო მოლარე-ოპერატორს, მოსარჩელეს სალაროს პროცედურის დარღვევისთვის გამოეცხადა საყვედური. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს არ გაუსაჩივრებია.

7. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა მისი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 31.07.2018წ. №1086-კ ბრძანების ბათილად ცნობა და მოპასუხისათვის კომპენსაციის სახით, 1300 ლარის გადახდის დაკისრება.

8. სარჩელის თანახმად, მოსარჩელე 2017 წლის 04 სექტემბრიდან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან და ეკავა ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის თბილისის სერვის-ცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა. 2018 წლის 16 ივლისს სერვის-ცენტრში მივიდა ბანკის ხშირი მომხმარებელი და ანგარიშზე შეიტანა 10 000 აშშ დოლარი. თანხის დათვლის შემდეგ მოსარჩელემ აღნიშნული პირის ანგარიშზე გადარიცხა 100 000 აშშ დოლარი, თუმცა ხარვეზი გამოსწორდა იმავე დღეს და ოპერაცია გაუქმდა. შედეგად, ბანკს არანაირი მატერიალური ზიანი არ მისდგომია. შესაბამისად, მოსარჩელის მიმართ 31.07.2018წ. გამოცემული №1086-კ ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს.

9. მოპასუხემ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი, რომლითაც სარჩელი არ ცნო და განმარტა შემდეგი:

9.1. მოსარჩელე ბანკში დასაქმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. 2017 წლის 04 სექტემბერს მასთან გაფორ-

მდა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, 2018 წლის 04 მარტს შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც იგი წოდებული იქნა სარეზერვო თანამშრომლად, ხოლო 2018 წლის 01 აპრილს 12-თვიანი შრომითი ხელშეკრულება;

9.2. მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომა თანამშრომლების კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.14 პუნქტის საფუძველზე, შეფასდა, როგორც უხეში დარღვევა და იმის გათვალისწინებით, რომ მას 2017 წლის 26 ოქტომბერს საყვედური ჰქონდა მიღებული (სალაროს პროცედურის დარღვევისათვის – არ გაატანა ინკასაცია სალაროში დაფიქსირებული თანხა), მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე;

9.3. ზემოაღნიშნული სახელმძღვანელო ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე. თითოეული დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებელთან თავისი საქმიანობა განახორციელოს სახელმძღვანელოს პრინციპებისა და პროცედურების დაცვით. სახელმძღვანელოთი გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება წარმოადგენს ბანკში საქმიანობის ერთ-ერთ აუცილებელ პირობას. სახელმძღვანელოს 2.1.14 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია ბრალეული ქმედებით არ მიაყენოს დამსაქმებელს ქონებრივი ზიანი ან არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველები; ხოლო, სახელმძღვანელოს 2.1.28 პუნქტის თანახმად, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.10-2.1.15 პუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რომელიც შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია;

9.4. მოსარჩელემ თავისი დაუდევარი ქმედებით ბანკი დააყენა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანის (90 000 აშშ დოლარი) საფრთხის წინაშე.

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 31.07.2018წ. №1086-კ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 1300 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით.

11. მოპასუხემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე წარადგინა სააპელაციო საჩივარი, რომლითაც მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პა-

ლატის 2020 წლის 27 იანვრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

13. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-6 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები.

14. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელემ არ დაადასტურა ბანკის წარმომადგენლის განმარტება, რომ მოსარჩელე გაცნობილია ბანკში მოქმედ შინაგანანესს. ბანკს შეეძლო აღნიშნული გარემოების დადასტურება, თუმცა მას არ წარუდგენია მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი შინაგანანესი ან/და სხვა სახის წერილობით დოკუმენტი, რაც მისი პოზიციის სისწორეს დაადასტურებდა.

15. სააპელაციო პალატის მითითებით, მოსარჩელემ განმარტა, რომ მისთვის და ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ცნობილი იყო წერილობით საყვედურის გამოცხადებიდან 06 თვის გასვლის შემდგომ დისციპლინური სახდელის გაქარწყლების შესახებ. აღნიშნულის საფუძველად მოსარჩელემ მიუთითა საკუთარ საბანკო ამონაწერზე, სადაც ბონუსები ფიქსირდება, ასევე, მოტივაციის სისტემის პრეზენტაციის საქმეში წარდგენილ ჩანაწერზე, სადაც მითითებულია შემდეგი: „წერილობითი საყვედური – 50%-ით აკორექტირებს პრემიას, მოქმედებს 06 თვის მანძილზე“. აღნიშნულ ჩანაწერთან დაკავშირებით მოპასუხემ განმარტა, რომ იგი ეხება ბონუსურ სისტემას და სახდელის გაქარწყლების ვადებთან კავშირში არ არის. სააპელაციო პალატამ საქმის მასალების შესწავლის შედეგად მიიჩნია, რომ, მართალია, დისციპლინური სახდელის გაქარწყლება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ხდება ერთ წელში, თუმცა წარდგენილი ჩანაწერი დასაქმებულისთვის ობიექტურად ქმნის იმის ვარაუდის დაშვების შესაძლებლობას, რომ მისი სახდელი დაკისრებიდან 06 თვის შემდგომ გაქარწყლდება. შესაბამისად, მოსარჩელეს არ ჰქონია ვარაუდი იმისა, რომ დისციპლინური სახდელის ზომა განმეორებით ეკისრებოდა. ამასთან, როგორც წესი, დისციპლინური სახდელის პირობებში დასაქმებულს ბონუსები და პრემიები არ ერიცხება, წარდგენილი ამონაწერით კი მოსარჩელეს ბონუსების ჩარიცხვა უფიქსირდება.

16. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 16 ივლისის კლიენტის ანგარიშზე 10 000 აშშ დოლარის ნაცვლად 100 000 აშშ დოლარის განთავსება შეცდომად უნდა იქნეს შეფასებული, თუმცა აღნიშნული არ წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რომელიც შეიძლება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას დაედოს საფუძველად. სასამართლოს მოსაზრებით, გარდა ამისა, ყურადსაღებია ამ დღეს მოსარჩელის ფსიქოლოგიური ფონი. კერძოდ, მოსარჩელეს ადმინისტრაციამ უარი უთხრა სამაგისტრო გამოცდაზე გასვლის მიზნით სამსახურიდან დროებით გათავისუფლებაზე. გასათვალისწინებელია,

აგრეთვე, ისიც, რომ მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომის გამო ბანკს ფინანსური ზიანი არ მისდგომია.

17. სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით და, ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, უკანონოდ მიიჩნია დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სახდელის ყველაზე მკაცრი ზომის – გათავისუფლების გამოყენება.

18. სააპელაციო სასამართლომ ასევე იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით და აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს კომპენსაციას 1300 ლარის ოდენობით, რაც მისი მხრიდან დათვლილია არსებული შრომის ანაზღაურების გათვალისწინებით. ამასთან, მოსარჩელის მითითებით, იგი 2018 წლის სექტემბრიდან დასაქმებულია და აღარ სურს ბანკში დაბრუნება, თუმცა განიცდის უკანონოდ გათავისუფლებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან სახეზე იყო გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობა, სასამართლომ მოსარჩელის მოთხოვნა კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე დასაბუთებულად მიიჩნია.

19. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ წარადგინა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

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

20.1. გასაჩივრებული განჩინება არის კანონშესაბამო, დაუსაბუთებელი და ეწინააღმდეგება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკას, ამასთან, მიღებულია საპროცესო კანონმდებლობის ისეთი დარღვევის შედეგად, რომელიც არსობრივად მოქმედებს გადაწყვეტილების შინაარსზე (შინაგანანესის დასაქმებული-სათვის გადაცემის საკითხი წამოიჭრა არსებით სხდომაზე და მოპასუხე მოკლებული იყო შესაძლებლობას აღნიშნულ საკითზე უარყოფა განხორციელებინა);

20.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, აღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლებისათვის სახეზე უნდა იყოს სამი კრიტერიუმი: დასაქმებულის მიმართ ერთი კალენდარული წლის განმავლობაში გამოყენებული უნდა იყოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დარღვევები ერთგვაროვან ხასიათს უნდა ატარებდეს და ყოველი დარღვევა უნდა იყოს არსებითი. წინამდებარე დავაში ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ სახეზეა სამივე კრიტერიუმი. შესაბამისად, სადავო საკითხს არ წარმოადგენს ქმედებისა და გამოყენებული ნორმის ურთი-

ერთმიმართება, დავის საგანია მხოლოდ დაკისრებული პასუხისმგებლობის გაქარწყლების საკითხი;

20.3. სასამართლოს განმარტებით, ხელშეკრულების პირველი დარღვევა გაქარწყლებულად იქნა მიჩნეული იმ მოტივით, რომ მოტივაციის სისტემის პრეზენტაციის ჩანაწერის თანახმად, „წერილობითი საყვედური – 50%-ით აკორექტირებს პრემიას, მოქმედებს 06 თვის მანძილზე“. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 13.2.1.4 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება შეწყდება თუ: „თანამშრომელი დაარღვევს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს და დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებულ იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა“. შესაბამისად, მითითება, რომ დასაქმებულს ჰქონდა სუბიექტური განცდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის გაქარწყლებასთან დაკავშირებით არარელევანტურია;

20.4. ამასთან, რეალობას აცდენილია თავად მოტივაციის სისტემის პრეზენტაციის ჩანაწერის დისციპლინური პასუხისმგებლობის გაქარწყლების დოკუმენტად მიჩნევა. შეუძლებელია და იურიდიულ ლოგიკას აცდენილია მითითება, თითქოსდა პრეზენტაციისა და ხელშეკრულების ურთიერთწინააღმდეგობის შემთხვევაში, უპირატესი ძალა პრეზენტაციას ენიჭება, რომელიც რაიმე ტიპის აქტს არ წარმოადგენს და თავისი შინაარსით მიმართულია დასაქმებულთა ნახალისებისკენ. შესაბამისად, რაიმე ურთიერთკავშირი პრეზენტაციასა და შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ საფუძველს შორის არ არსებობს და შეუძლებელიც არის, რომ არსებობდეს;

20.5. რომც დავუშვათ, რომ მოტივაციის სისტემის პრეზენტაცია წარმოადგენს რაიმე ტიპის მომწესრიგებელ აქტს, ქვედა ინსტანციის სასამართლოების განმარტებები სცდება სამართლებრივ ლოგიკას, ვინაიდან ჩანაწერი – „წერილობითი საყვედური – 50%-ით აკორექტირებს პრემიას, მოქმედებს 06 თვის მანძილზე“, თავისი შინაარსით, წარმოადგენს სანქციას და მას არავითარი კავშირი დისციპლინური პასუხისმგებლობის გაქარწყლებასთან არ აქვს. ამავე მსჯელობის მიხედვით, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად დამსაქმებელი განსაზღვრავს ჯარიმას ერთი დღის ანაზღაურების ოდენობით, მაშინ იგი ავტომატურად გაქარწყლებულად უნდა იქნეს მიჩნეული, რადგან მხოლოდ ერთი დღით განისაზღვრა სახდელი;

20.6. შესაბამისად, ცალსახაა, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი და მივიდა არამართებულ დასკვნამდე დაკისრებული პასუხისმგებლობის ზომის გაქარწყლების შესახებ;

20.7. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია

დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთა შორის ცენტრალური ადგილი უჭირავს დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ საფუძველს, რადგან პრაქტიკაში, უმეტესწილად, შრომით ურთიერთობაში კონფლიქტს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა იწვევს. ვალდებულების დარღვევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევას გულისხმობს, რაც შეიძლება გამოიხატოს თანამდებობრივი ინსტრუქციის და/ან ნორმატიული აქტების დანაწესების შეუსრულებლობაში. ამასთან, კანონის თანახმად, დარღვევა უნდა იყოს უხეში, რომლის ასეთად შერაცხვა ხშირად დამსაქმებლის მიერ ხდება, რათა გაამართლოს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება. თუმცა, დარღვევის ხარისხის დადგენა ჯერ კიდევ არ არის საკმარისი ისეთი მკაცრი გადაწყვეტილების მისაღებად, როგორცაა სამუშაოდან გათავისუფლება, რაც, შესაძლოა, დასაქმებულისთვის საარსებო საშუალების მოსპობას იწვევდეს. აუცილებელია, რომ დარღვევა ასევე ბრალეული იყოს. შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული მუხლით გათვალისწინებულ ჩამონათვალში ყველაზე ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას სწორედ „ზ“ ქვეპუნქტი, ანუ დასაქმებულის ქცევით განპირობებული დასაქმების შეწყვეტა იძლევა;

20.8. ერთ-ერთ საქმეში სასამართლომ განმარტა შემდეგი: მოსარჩელებმა თავიანთი მოქმედებით, ერთ შემთხვევაში, და უმოქმედობით, მეორე შემთხვევაში, საფრთხე შეუქმნეს მგზავრთა და მოძრაობის უსაფრთხოებას, რითაც მათ შრომითი ხელშეკრულების პირობები დაარღვიეს იმ ხარისხით, რაც იძლევა გონივრულ და ლეგიტიმურ საფუძველს მათი სამუშაოდან გათავისუფლებისათვის, როგორც ქვეყნის შიდა კანონმდებლობით, ისე 158-ე კონვენციის მე-4 მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე. სასამართლოს განმარტებით, ამ ვითარებაში ის გარემოება, რომ შემთხვევის დროს არავინ დაზიანებულა, ნაკლები მნიშვნელობისაა. უსაფრთხოების წესების დარღვევა, მაშინ, როდესაც დასაქმებული გარკვეულწილად პასუხისმგებელია ადამიანთა სიცოცხლე-სა და ჯანმრთელობაზე (მათი უსაფრთხო გადაყვანის ვალდებულებიდან გამომდინარე), აუცილებელი არ არის საბედისწერო შედეგით დასრულდეს დასაქმებულის არასათანადო პროფესიული ქცევის მაღალი ხარისხით შეფასებისათვის. ამდენად, ამ შემთხვევაში, სასამართლოს აზრით, გამართლებული იყო დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, შეენ-ყვიტა შრომითი ურთიერთობა მაღალი პასუხისმგებლობის მახასიათებელ სამუშაოზე შრომითი უნარის ნაკლის მქონე და მგზავრთა უსაფრთხო გადაყვანისას შესაძლო რისკის გაუცნობიერებელ დასაქმებუ-

ლებთან;

20.9. გერმანიის შრომის სასამართლომ დასაქმებულის გაფრთხილების გარეშე გათავისუფლება მართლზომიერად ცნო დასაქმებულის მიერ უსაფრთხოების ზომების დარღვევის გამო. პირს ევალებოდა ძვირფასი ლითონის მოსაჭრელი განყოფილების დაცვა (საუბარია ოქროს ზოდის მოსაჭრელ საამქროზე). ჩამკეტი მონყობილობით დაცულ ამ განყოფილებაში შესვლა დასაქმებულთათვის შესაძლებელი იყო მხოლოდ საშვის გატარების შემდეგ, თანაც იმ შემთხვევაში, თუ გასასვლელი ავარიული გენერატორით არ იყო ჩაკეტილი. დასაქმებულმა გამორთო უსაფრთხოების ზომების მეტი დაცვისთვის განკუთვნილი აღნიშნული გენერატორი და პირადი საქმის გამო საკმაოდ დიდი ხნით მიატოვა პოსტი შემცველელის გარეშე. შესაბამისად, განყოფილება დარჩა უკონტროლოდ. რამდენიმე დღის შემდეგ განყოფილებაში აღმოჩნდა ოქროს დანაკარგი დაახლოებით 74 000 ევროს ოდენობით. დამსაქმებელმა გაფრთხილების გარეშე, დაუყოვნებლივ გაათავისუფლა დასაქმებული დაცვის თანამშრომელი. როგორც პირველი ინსტანციის, ისე ზემდგომი ინსტანციის შრომის სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულმა უსაფრთხოების ის წესები დაარღვია, რაც უშუალოდ მის შრომით მოვალეობებში შედიოდა. იმის გათვალისწინებით, რომ დარღვევა მძიმე იყო, დასაქმებული დამსაქმებლისათვის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნებისთვის მიუღებელი აღმოჩნდა. შესაბამისად, იგი არ საჭიროებდა გაფრთხილებას და შრომითი ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტა გამართლებული იყო;

20.10. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა შემდეგი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, შეუფერებელი ყოფაქცევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს;

20.11. განსახილველ დავაში ბანკმა ადმინისტრაციული სახდელის უმძიმესი ზომა – თანამშრომლის გათავისუფლება გამოიყენა, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ განხორციელებული განზრახი თუ დაუდევარი ქმედების შედეგად ბანკისგან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გავიდა 90 000 აშშ დოლარი. ბანკი წარმოადგენს საფინანსო ინსტიტუტს, მისი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ყოველდღიურად ხორციელდება ფულის დიდი ნაკადის გადინება/შემოდინება, შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესია იმ პროცედურის დაცვა, რაც დადგენილია დამსაქმებლის მიერ. აღნიშნული პროცედურის მიზანი სწორედ თანხის მიზანმიმართული ხარჯვაა. დაუშვებელია ისეთი ქმედების განხორციელება,

რომელიც დაუშვებს ბანკიდან თანხების გაქრობას. არ არსებობს ბანკში უფრო მძიმე ქმედება ან სამსახურებრივი გულგრილობა, ვიდრე მიბარებული ქონების (ამ შემთხვევაში ფულის) არდათვლა და დაუდგენელი მიმართულებით გადინება. მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ ამგვარ ქმედებას ჰქონდა ადგილი. მოსარჩელემ ვერ განასხვავა ერთმანეთისაგან 10 000 და 100 000 აშშ დოლარი (როდესაც რეალურად მართო ეს ევალეზი), რაც, სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, სატრანსპორტო კომპანიის თანამშრომლის მხრიდან ალკოჰოლური თრობის დროს მგზავრთა გადაყვანას უტოლდება;

20.12. შესაბამისად, ბანკი მოკლებული იყო შესაძლებლობას, გამოეყენებინა უფრო მსუბუქი ფორმის ადმინისტრაციული სახდელი. ბანკისთვის არ არსებობს უფრო მძიმე ქმედება, ვიდრე აღნიშნული გადაცდომა. ამასთან, განჭვრეტადობის პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებელია ბანკის თანამშრომლებმა იმოქმედონ მსგავსად და ბანკი მოკლებული იყოს შესაძლებლობას, გაათავისუფლოს თანამშრომლები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ბანკისთვის მიყენებული ზიანი წარმოუდგენლად მაღალი იქნება;

20.13. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა არასწორად მიიჩნიეს დადგენილად, რომ მოსარჩელე არ იყო გაცნობილი ბანკის შინაგანაწესს. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.16 პუნქტის მიხედვით, შინაგანაწესი განმარტებულია, როგორც დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომლებიც წარმოადგენენ ხელშეკრულების შემადგენელ, განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად და რომლებიც აუცილებელი წესით მოიცავენ: მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკას, ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პოლიტიკას, შეტყობინების მართვის პოლიტიკას, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დებულებას, ინსტრუქციას, მეთოდოლოგიას ან სხვა შიდა ნორმატიულ დოკუმენტს, სადაც საქმიანობს დასაქმებული და ნებისმიერ სხვა დებულებასა თუ სახელმძღვანელოს, რომელიც აუცილებელია შესასრულებლად დასაქმებულის მიერ; შრომითი ხელშეკრულების 3.1 პუნქტით დასაქმებულმა დამსაქმებლის წინაშე აიღო ვალდებულება, სრულად და ჯეროვნად შეასრულოს ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები; ხელშეკრულების 13.2 პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში და პირობებით შესაძლებელია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ, თუ: დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს

(პუნქტი 13.2.1.3). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების ხელმოწერით (რომლის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს შინაგანანესი) დასტურდება, რომ ის გაცნობილი იყო ხელშეკრულების ყველა პირობას, მათ შორის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს – შინაგანანესს;

20. 14. შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერამდე დასაქმებულს გადაეცემა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტები, რომელთა გაცნობის შედეგად, ორივე მხარე ხელს აწერს ხელშეკრულებას. შესაბამისად, ხელშეკრულების ხელმოწერა ადასტურებს მასში მითითებული დებულებებისა და შემადგენელი ნაწილების გაცნობის ფაქტს. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტები ხელმისაწვდომია ბანკში დასაქმებული ყველა პირისათვის, შიდა მომხმარებლის პორტალზე, სადაც ატვირთულია შრომის შინაგანანესი;

20. 15. გარდა ამისა, მოსარჩელეს სარჩელში არ მიუთითებია, რომ ის არ იყო გაცნობილი შინაგანანესს. მან მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განაცხადა აღნიშნულის თაობაზე;

20. 16. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება იყო შეცდომა და არა უხეში დარღვევა. ასევე, არასწორად იქნა მიჩნეული, რომ ბანკს ზიანი არ მისდგომია. თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს (შრომის შინაგანანესის შემადგენელი ერთ-ერთი დოკუმენტი) 2. 1. 14 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია, ბრალეული ქმედებით არ მიაყენოს დასაქმებულს ქონებრივი ზიანი, ან არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველი. მოსარჩელემ თავისი დაუდევარი ქმედებით ბანკი დააყენა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანის მიღების საშიშროების წინაშე; სახელმძღვანელოს 2. 1. 28 პუნქტის თანახმად, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2. 1. 10-2. 1. 15 პუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რაც შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია;

20. 17. სასამართლომ ასევე არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ბანკის ადმინისტრაციამ მოსარჩელეს უარი უთხრა გამოცდაზე გასვლის მიზნით დროებით გათავისუფლებაზე. აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება მოსარჩელეს არ წარუდგენია.

21. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

22. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შეს-

წავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

23. საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება.

24. კასატორის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, რის შედეგადაც ასევე არასწორად დაადგინა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის არარსებობისა და დასაქმებულისათვის დაკისრებული პირველი დისციპლინური სახდელის ექვსი თვის ვადაში გაქარწყლების ფაქტი.

25. საქართველოს შრომის კოდექსის (კანონის სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი რედაქცია) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

26. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებების თანახმად, უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რომელიც უნდა იყოს გათვალისწინებული აღნიშნული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების შეფასებისას, არის პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ პროპორციულობის პრინციპის გამოყენებისას განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, შეუფერებელი ყოფაქცევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს (იხ. სუსგ საქმე №ას-106-101-2014, 02 ოქტომბერი, 2014 წელი; №ას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015 წელი; „საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 234-235).

27. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტი-

ლების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს (იხ. სუსგ საქმე №ას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი).

28. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში (კანონის ამჟამად მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, ხსენებული მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში.

29. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ საქმე №ას-1391-1312-2012, 10 იანვარი, 2014 წელი; №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი).

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

რემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას.

31. საკასაციო სასამართლო ასევე მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (იხ. სუსგ საქმე №ას-1056-996-2015, 15 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; №ას-539-539-2018, 21 დეკემბერი, 2018 წელი).

32. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებები და იგი მართლზომიერად გათავისუფლდა სამსახურიდან, ეკისრება მოპასუხეს/დამსაქმებელს.

33. წინამდებარე საქმეში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა 2017 წლის 04 სექტემბრიდან, ხოლო მოსარჩელესთან ბოლო შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2018 წლის 01 აპრილს 12 თვის ვადით; თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, მოსარჩელეს ეკავა ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის ექსპრეს სერვის-ცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 750 ლარს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით; დადგენილია ასევე, რომ ბანკის ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 31.07.2018წ. №1086-კ ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე; გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენდა მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომა. კერძოდ, მან ბანკის კლიენტის ანგარიშზე ნაცვლად 10 000 აშშ დოლარისა განათავსა 100 000 აშშ დოლარი, რაც ბანკის მხრიდან შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად იქნა მიჩნეული.

34. თუმცა, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლობმა მოსარჩელის მიერ განხორციელებული ქმედება შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად არ შეაფასეს, რასაც კასატორი არ ეთანხმება. მისი მტკი-

ცებით, ბანკისათვის არ არსებობს უფრო მძიმე ქმედება ან სამსახურებრივი გულგრილობა, ვიდრე მიბარებული ფულის არდათვლა და დაუდგენელი მიმართულებით გადინება. კასატორმა მიუთითა თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს (შინაგაგანანესის შემადგენელი ერთ-ერთი დოკუმენტი) 2.1.14 პუნქტზე, რომლის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია, ბრალეული ქმედებით არ მიაყენოს დამსაქმებელს ქონებრივი ზიანი, ან არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველი; ასევე, 2.1.28 პუნქტზე, რომლის მიხედვით, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.14 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა უხეშ დარღვევას წარმოადგენს და აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ თავისი დაუდევარი ქმედებით დამსაქმებელი დააყენა სწორედ მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანის მიღების საშიშროების წინაშე.

35. საკასაციო სასამართლოსთვის გასათვალისწინებელია ბანკის ზემოაღნიშნული შეფასება, თუმცა სავალდებულო არ არის. სასამართლო უფლებამოსილია, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის სიმძიმე თავად შეაფასოს.

36. განსახილველ შემთხვევაში სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელებული ქმედება, რომლის შედეგადაც მან კლიენტის ანგარიშზე ნაცვლად 10 000 აშშ დოლარისა 100 000 აშშ დოლარი გადაირიცხა, შრომითი ვალდებულებების დარღვევას წარმოადგენს. თუმცა, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი აღნიშნული გადაცდომა, შრომის კოდექსის მიზნებისათვის, ვალდებულების უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდება. საკასაციო სასამართლო ამ დასკვნამდე მივიდა შემდეგ გარემოებებზე დაყრდნობით: სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა წარმოადგენდა შეცდომას და მას ის განზრახ, ბანკისთვის ზიანის მიყენების ან/და პირადი გამორჩენის მიზნით არ ჩაუდენია; სადავო არ არის არც ის გარემოება, რომ აღნიშნული შეცდომა იმავე დღეს გამოსწორდა და ბანკს ამით მატერიალური ზიანი არ მიუღია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევის ხასიათისა და სიმძიმის გათვალისწინებით, მის მიმართ გამოყენებული პასუხისმგებლობის ზომა – სამსახურიდან გათავისუფლება, დარღვევის პროპორციულ ღონისძიებას არ წარმოადგენდა.

37. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობა, რაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ამ ნაწილში სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველია.

38. თუმცა, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებული მართებულად გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით.

39. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის (კანონის სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი რედაქცია) თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

40. დასახელებული სამართლებრივი ნორმა იმპერატიულად ადგენს შედეგის დადგომის წინაპირობას: დისციპლინური სახდელის შეფარდებიდან 1-წლიან ვადაში მეორე გადაცდომის ჩადენა. ამასთან, აღნიშნულ საფუძველზე დასაქმებულისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების მართლზომიერების შეფასების მიზნებისთვის, განმსაზღვრელია დასაქმებულის მიერ ვალდებულების განმეორებით დარღვევის ფაქტის გამოვლენა, რადგან აღნიშნული ნორმის ფარგლებში პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს მხოლოდ იმავე დარღვევის განმეორებითობა. დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებით არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება (იხ. სუსგ საქმე №ას-1350-2019, 27 ნოემბერი, 2019 წელი).

41. წინამდებარე საქმეში დადგენილია, რომ ბანკის 2017 წლის 26 ოქტომბრის №1038-კ ბრძანებით მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური სალაროს პროცედურის დარღვევისათვის. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელემ ინკასაციას სალაროში დაფიქსირებული თანხა არ გაატანა. ეს ბრძანება დასაქმებულს არ გაუსაჩივრებია; სწორედ აღნიშნული დისციპლინური სახდელის შეფარდებიდან ერთწლიან ვადაში, 2018 წლის 31 ივლისს გამოსცა ბანკმა მოსარჩელის მიმართ სადავო მეორე ბრძანება, რომლის ფაქტობრივ საფუძველსაც მოსარჩელის მიერ შეცდომით ბანკის კლიენტის ანგარიშზე არასწორი ოდენობის თანხის ჩარიცხვა წარმოადგენდა. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მითითებულ გადაცდომებს თავისი შინაარსით ერთგვაროვანი ხასიათი აქვთ, შესაბამისად, სახეზეა დარღვევის განმეორებითობა და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობა.

42. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტს, რომ მხარეთა შორის 2018 წლის 01 აპრილს გაფორმებული შრომითი ხელ-

შეკრულების 13.2.1.4 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს – დასაქმებულის მიმართ ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანანესით) ან/და კანონმდებლობით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებულია შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. ამრიგად, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებაც შრომის კოდექსის მსგავსად არეგულირებს ვალდებულების დარღვევის განმეორებითობისას დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველებს; რაც შეეხება მოტივაციის სისტემის პრევენტაციის საქმეში წარდგენილ ჩანაწერს, აღნიშნული დოკუმენტის თანახმად, მოტივაციის სისტემით განსაზღვრულია თანამშრომელთათვის ბონუსის (პრემიის) დარიცხვის წესი. პრევენტაციის „სხვა პირობების“ ნაწილში მითითებულია პრემიის ოდენობის განსაზღვრაზე ადმინისტრაციული სანქციის ზეგავლენის საკითხი, კერძოდ, მითითებულია შემდეგი: „წერილობითი საყვედური – 50%-ით აკორექტირებს პრემიას, მოქმედებს 06 თვის მანძილზე“. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ მოტივაციის სისტემის პრევენტაციაში არსებული, აღნიშნული ჩანაწერი შეეხება მხოლოდ დასაქმებულისათვის დასარიცხ პრემიას. კერძოდ, დასაქმებულისათვის წერილობითი საყვედურის გამოცხადების შემთხვევაში, საყვედურის გამოცხადებიდან ექვსი თვის განმავლობაში მის მიმართ დასარიცხი პრემია კორექტირდება 50%-ით, ექვსი თვის გასვლის შემდგომ კი აღნიშნული სანქცია ქარწყლდება მხოლოდ პრემიის დარიცხვის თვალსაზრისით, ანუ დასაქმებულს პრემია კვლავ სრული ოდენობით ერიცხება. თუმცა, მოტივაციის სისტემით განსაზღვრული სანქციის მოქმედების ვადას არანაირი კავშირი არ აქვს გათავისუფლების საფუძველებთან და მათ წინაპირობებთან. მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ერთი წლის განმავლობაში შრომითი ვალდებულების განმეორებით დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

43. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო არამართებულად მიიჩნევს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ მოტივაციის სისტემის ზემოაღნიშნული დათქმა მოსარჩელისათვის ქმნიდა იმის ვარაუდის ობიექტურ შესაძლებლობას, რომ მის მიმართ დაკისრებული პირველი სახდელი დაკისრებიდან ექვს თვეში გაქარწყლდა.

44. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობა, რის გამოც ამ ნაწილში არ არსებობს მოსარჩელის მიმართ გამოცემული სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამარ-

თლებრივი საფუძველი.

45. ამასთან, ვინაიდან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის [საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი; სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით] (კანონის ამჟამად მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლი) შესაბამისად, კომპენსაციის დაკისრების წინაპირობას დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ გადანაცვეტილების ბათილად ცნობა წარმოადგენს, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ აქვს, არ არსებობს მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

46. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადანაცვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანაცვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობს ამგვარი საფუძველები, შესაბამისად, საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადანაცვეტილება.

47. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდეს და მიღებულ იქნეს ახალი გადანაცვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ; ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბანკის 31.07.2018წ. №1086-კ ბრძანება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის ნაწილში (უხეში დარღვევა), ხოლო დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

48. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადანაცვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტიში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადანაცვეტილებით იქნა დაკმაყოფილე-

ბული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

49. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, სადავო ბრძანება არამართლზომიერად იქნა მიჩნეული დასაქმებულის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების ნაწილში, რაც გავლენას ვერ ახდენს ბრძანების კანონიერებაზე დანარჩენ ნაწილში და არ აძლევს დასაქმებულს კომპენსაციის მიღების უფლებას. ამდენად, მოსარჩელის მიერ დასახული სამართლებრივი შედეგი ვერ იქნა მიღწეული. აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე და იმის გათვალისწინებით, რომ სახელმწიფო ბაჟის განსაზღვრა სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში შეუძლებელია, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში.

50. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, ჯამში 450 ლარის ანაზღაურება (სააპელაციო საჩივარზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 150 ლარის ოდენობით, ხოლო საკასაციო საჩივარზე 300 ლარის ოდენობით).

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე ჯ ი ტ ა :

1. სს „ს. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 27 იანვრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. თ. ო-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი თ. ო-ძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სს „ს. ბ-ის“ 2018 წლის 31 ივლისის №1086-კ ბრძანება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-

ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის ნაწილში (უხეში დარღვევა);

5. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

6. თ. ო-ძეს (პ/ნ ...) სს „ს. ბ-ის“ (ს/კ ...) სასარგებლოდ დაეკისროს 450 (ოთხას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განმეორებით გამოვლენილი დარღვევისას

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-943-2022

10 ივლისი 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. გ. ძემ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხე – შ.პ.ს. „ა და ა ი. ჯ-ია“-ს მიმართ, შემდეგი მოთხოვნებით:

1.1. მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებებისა და მოსარჩელის გათავისუფლებაზე 2020 წლის 27 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობა და მოსარჩელის მთავარი მენეჯერის პოზიციაზე აღდგენა.

1.2. მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის დაკისრება, 2020 წლის 27 იანვრიდან იმავე წლის 1 მაისამდე,

ყოველთვიური ხელფასის – 2000 ლარის გათვალისწინებით;

1.3. იანვრის ხელფასიდან არასწორად დაქვითული 973 ლარის და გამოუყენებელი 10 დღის შვებულების მოსარჩელისათვის ანაზღაურება.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ნაწილობრივ ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის დირექტორის 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანება საყვედურის გამოცხადების შესახებ (პუნქტი ორის ნაწილში), რომლითაც მოსარჩელეს რეგრესის წესით დაეკისრა შ.პ.ს. „C.D.“-ის მიერ დაკისრებული ჯარიმის ანაზღაურება უახლოესი შრომის ანაზღაურებიდან შესაბამისი თანხის ოდენობის დაქვითვით და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 250 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის გადახდა. მოთხოვნათა სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

5. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 მაისის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელი დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, შემდეგ ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძვლებზე მითითებით:

5.1. 2019 წლის 1 მაისს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით და მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა მთავარ მენეჯერად. მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 2000 ლარით.

5.2. შრომითი ხელშეკრულებითა და კომპანიის შინაგანანესით დეტალურად განისაზღვრა მთავარი მენეჯერის ფუნქციები. ხელშეკრულების 2.2. პუნქტით დადგინდა დასაქმებულის ზოგადი ვალდებულებები, კერძოდ, დასაქმებულს ევალებოდა: ა) შრომითი ხელშეკრულებით, შესაბამისი სამუშაოს აღწერილობითა და კომპანიის შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულებები შეესრულებინა პირადად, ჯეროვნად, ხარისხიანად, კეთილსინდისიერად, კომპეტენტურად, ეთიკურად და კვალიფიციურად; ბ) დაეცვა შრომის დისციპლინა, რომელიც განსაზღვრული იყო დამსაქმებლის შინაგანანესით; გ) მზრუნველობით მოჰკიდებოდა დამსაქმებლის ქონებას, მიეღო ყველა საჭირო ზომა, გამოეჩინა სათანადო წინდახედულება კომპანიის ქონებისა და ქონებრივი ინტერესების დასაცავად, დაუყოვნებლივ ეცნობებინა უშუალო ხელმძღვანე-

ლისათვის ან დამსაქმებლის სხვა შესაბამისი წარმომადგენლისათვის ისეთი გარემოებების წარმოშობის შესახებ, რომელიც საფრთხეს შეუქმნიდა დამსაქმებლის ქონებას ან მის ინტერესებს. დასაქმებული მატერიალურად იყო პასუხისმგებელი დამსაქმებლის მიერ მასზე მიწოდებულ (სამსახურებრივი მოვალებების შესასრულებლად გადაცემულ) ქონებაზე; გ) არ უნდა განეხორციელებინა იმგვარი ქმედება, რომელიც მიაყენებდა მატერიალურ ან სხვაგვარ ზარალს დამსაქმებელს (ან წარმოშობდა ასეთი ზიანის წარმოშობის რისკის/საშიშროებას) ან, რომელსაც შეეძლო რაიმე სახით ზიანი მიეყენებინა დამსაქმებლის რეპუტაციისათვის; დ) სრული ოდენობით უნდა ეგო პასუხი დამსაქმებლის წინაშე მისი ბრალით გამონეულ ნებისმიერ ზიანზე, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

5.3. მოპასუხის 2019 წლის 1 მაისის №011/1905 ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანგის №1 დანართში მოცემულია დასაქმებულ პირთა სამუშაოს აღწერილობები. ხსენებული დანართის შესაბამისად, მთავარი მენეჯერი (ექვემდებარება კომპანიის დირექტორს) კომპანიის დირექტორთან შეთანხმებით უზრუნველყოფს კომპანიის საქმიანობის ორგანიზაციულ ხელმძღვანელობას, კომპანიის მომწოდებლებს პროდუქციას შესასყიდად უკვეთავს და მიღებულს ანაწილებს მაღაზიებში, ხელმძღვანელობს მაღაზიათა ე.წ. მერჩენდაიზინგს, უზრუნველყოფს თანამშრომელთა შერჩევასა და გადამზადებას, აკონტროლებს კომპანიის თანამშრომელთა მოვალებების ჯეროვნად შესრულებას, უზრუნველყოფს კომპანიის მიერ საჭირო შესყიდვების განხორციელებას, კომპანიის დირექტორის არყოფნისას ხელმძღვანელობს კომპანიის საქმეებს სრულად, შეიმუშავებს და კომპანიის დირექტორს წარუდგენს კომპანიის დაგეგმილი წლიური შემოსავლებისა და ხარჯების ბიუჯეტს, წარმოადგენს კომპანიას მესამე პირებთან ურთიერთობაში შესაბამისი რწმუნებულების საფუძველზე, კომპანიის დირექტორისთვის ამზადებს ანგარიშებს შესასრულებელ სამუშაოებზე, ვალდებულია, კომპანიის დირექტორს მიაწოდოს ზუსტი ინფორმაცია და შეასრულოს მისგან მიღებული სამსახურებრივი დავალებები.

5.4. მოსარჩელისათვის კომპანიაში მოქმედი შინაგანანგის გაცნობილი იყო კანონით დადგენილი წესით.

5.5. შინაგანანგის 12.1 მუხლის „ა“, „ი“ და „კ“ ქვეპუნქტების თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენდა: (ა) სამსახურში დაგვიანება ან სამუშაო საათების ამონურვამდე სამსახურის დატოვება სათანადო მიზეზის არარსებობის შემთხვევაში, წინამდებარე შინაგანანგისით დადგენილი ნორმების დაუცველად; (ი) სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული (განზრახი ან გაუფრთხილებელი) შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; (კ) კომპანიისათვის ქონებრივი ზი-

ანის მიყენება ან/და ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეუ-
ლი შექმნა.

5.6. შინაგანაწესის 12.2 მუხლის შესაბამისად, დისციპლინური გა-
დაცდომისათვის, გადაცდომის სიმძიმისა და ხასიათის, აგრეთვე, ბრა-
ლეულობის, დამდგარი ზიანის, დასაქმებულის მიერ წარსულში ჩადე-
ნილი დისციპლინური გადაცდომის ხასიათისა და სხვა ობიექტური ფაქ-
ტორების გათვალისწინებით, დასაქმებულის მიმართ შეიძლება გამო-
ყენებულიყო შემდეგი ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) საყვე-
დური; დ) სასტიკი საყვედური; ე) ხელფასის დაკავება; დ) უფრო დაბა-
ლი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა; ვ) შრომითი ხელშეკრულების
შენწყვეტა და სამსახურიდან გათავისუფლება.

5.7. მოპასუხის დირექტორის 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებით მო-
სარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი საყვედურის სახით. სახ-
დელის დაკისრების საფუძველად ბრძანებაში მითითებულია, რომ და-
საქმებული 2020 წლის 14 იანვარს სამუშაოზე გამოცხადდა 3 საათის
დაგვიანებით.

5.8. მოპასუხის დირექტორის 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებით და-
საქმებულს კვლავ დაეკისრა დისციპლინური სახდელი საყვედურის სა-
ხით, რომლის საფუძველად მითითებულია შემდეგი: კომპანია სარგებ-
ლობს სავაჭრო ცენტრ „I. P.“-ის მაღაზიით; მაღაზიის მესაკუთრესთან
გაფორმებული იჯარის ხელშეკრულების საფუძველზე, კომპანიას ნა-
კისრი აქვს ვალდებული, უწყვეტად ამოქმედოს საიჯარო ფართი სა-
მუშაო საათებში. კომპანიის მთავარი მენეჯერის – მოსარჩელის მიერ
კომპანიის დირექტორისა და მეიჯარის სათანადო გაფრთხილების გა-
რეშე, 2020 წლის 2 იანვარს მიღებული იქნა გადაწყვეტილება ზემოაღ-
ნიშნული მაღაზიის სამუშაო საათების ამონურვამდე ერთი საათით ად-
რე – 21:00 საათზე დაკეტვის შესახებ. მითითებული ქმედების გამო,
კომპანია 2020 წლის 13 იანვარს დაჯარიმდა 500 აშშ დოლარით, იჯარის
ხელშეკრულების 25.2.1 პუნქტის შესაბამისად. ამავე ბრძანების თანახ-
მად, კომპანიისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება რეგრესის წე-
სით დაეკისრა ზიანის მიმყენებელს (მოსარჩელეს) უახლოესი შრომის
ანაზღაურებიდან შესაბამისი თანხის ოდენობის დაქვითვით.

5.9. 2020 წლის 27 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელე, საქართველოს
შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის სა-
ფუძველზე, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანე-
ბის საფუძველად მითითებულია მხარეთა შორის გაფორმებული შრომი-
თი ხელშეკრულების 2.2.3 პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულე-
ბის შეუსრულებლობა, ასევე, კომპანიის შინაგანაწესის მე-12 მუხლის
პირველი პუნქტის „ბ“, „ი“ და „კ“ ქვეპუნქტების დარღვევა. კერძოდ, მო-
სარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა სამსახურებრივი დოკუმენ-

ტების მოუწესრიგებლობის („ბ“), სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული შეუსრულებლობისა ან არაჯეროვანი შესრულებისა („ი“) და კომპანიისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენებისა ან ასეთი ზიანის წარმოშობის ბრალეული შექმნისათვის („კ“).

5.10. მოსარჩელეს 2020 წლის 5 თებერვალს ჩაერიცხა იანვრის ხელფასი – 312 ლარი. ამასთან, მხარეთა შორის სადავო არ გამხდარა ის გარემოება, რომ შ.პ.ს. „C.D.“-ის 2020 წლის 28 იანვრის №1/2151 წერილით, მოპასუხეს შ.პ.ს. „C.D.“-თან გაფორმებული იჯარის ხელშეკრულების დარღვევის გამო, დაკისრებული ჯარიმა შეუმცირდა 250 აშშ დოლარამდე.

5.11. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მნიშვნელოვანია, რომ არსებობდეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (მოქმედი რედაქციით 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი) სამართლებრივი საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოებები. კერძოდ, აუცილებელია, განმეორებით გამოვლენილი დარღვევების შეფასება, რადგან ამ მუხლის ფარგლებში პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს, მხოლოდ იმავე დარღვევების განმეორებითობა. დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებით, არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება. სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იმავე არა-არსებითი დარღვევებისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის, დარღვევის კანონით დადგენილ ვადაში შეუსრულებლობასთან ერთად, საჭიროა, მისი ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშვნელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება.

5.12. სააპელაციო პალატის დასკვნით, დამსაქმებელმა შეძლო იმის დამტკიცება, რომ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება მართლზომიერად შეწყდა. შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, არა ნებისმიერი ხასიათის დისციპლინური გადაცდომა შეიძლება დაედოს საფუძვლად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, არამედ – მხედველობაში უნდა იქნეს მიღე-

ბული ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის ზომა და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

5.13. კონკრეტულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შესწავლისა და მხარეთა ახსნა-განმარტების გაცნობის შედეგად, არ გაიზიარა აპელანტის მტკიცება სადავო ბრძანებათა კანონშესაბამობასთან მიმართებით, რადგან უდავო იყო, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას წინ უძღოდა დასაქმებულის მიმართ ორი დისციპლინური სახდელის, „საყვედურის“ გამოცხადება, რომლებიც დაკავშირებული იყო ერთ შემთხვევაში, სამსახურში 3 საათის დაგვიანებით გამოცხადებასთან, ხოლო მეორე შემთხვევაში – სამუშაო ობიექტის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დროზე ადრე დახურვასთან, რამაც კომპანიას მიაყენა ფინანსური ზიანი, როგორც ჯარიმის დაკისრების, ასევე – მიუღებელი შემოსავლის სახით.

5.14. სააპელაციო სასამართლოს განსჯით, მოსარჩელემ ვერ შეძლო დაესაბუთებინა, რომ 3-საათიანი დაგვიანების პერიოდში იმყოფებოდა სხვა ობიექტზე და რეალურად ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას. შრომით დავებში მოქმედი მტკიცების სპეციალური წესი არ გამოიყენება დასაქმებულის ვალდებულებას ადასტუროს მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. იმ პირობებში, როდესაც, უდავოა, რომ მოსარჩელე დადგენილ დროს არ იყო გამოცხადებული კონკრეტულ სავაჭრო ობიექტზე, მოქმედებს პრეზუმცია, რომ იგი არ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას, რისი გაქარწყლების ვალდებულებაც ეკისრება სწორედ დასაქმებულს, რომელსაც უნდა დაესაბუთებინა, რომ სამუშაო საათებში იმყოფებოდა სხვა ობიექტზე. მოსარჩელე მიუთითებდა იურისტის ინფორმირებაზე, რომელმაც თავის მხრივ არ დაადასტურა მსგავსი ინფორმაციის მიღება. ასევე, იმ შემთხვევაშიც, თუ გაზიარებული იქნებოდა მოსარჩელის მტკიცება სამსახურებრივ მოვალეობების განხორციელებასთან მიმართებით, მას ევალებოდა სათანადო უფლებამოსილი პირის ინფორმირება, რომ ნაცვლად კონკრეტული სავაჭრო ობიექტისა გამოცხადდა სხვა ობიექტზე. გარდა აღნიშნულისა, მოსარჩელეს უნდა დაესაბუთებინა კონკრეტული მიზეზი, თუ რის საფუძველზე გამოცხადდა სხვა ობიექტზე. მხოლოდ ზეპირი განმარტება, რომ დასაქმებული ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას ვერ მიიჩნეოდა დასაბუთებული ფაქტის გაზიარებისათვის საკმარის საფუძვლად.

5.15. კომპანიის წესდების მე-13 მუხლი ადგენს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების შესახებ შეტყობინების წესს. დაგვიანებით გამოცხადების დროს დასაქმებული ვალდებულია, წინასწარ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს. მისი თანხმობის არარსებობის შემთხვევაში კი, დაგვიანება მიიჩნევა არასაპატიოდ. ამავე წესდების მე-12 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად კი, არასაპატიო მიზეზით დაგვიანება წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას. მართალია, მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ის იმყოფებოდა კომპანიის სხვა მაღაზიაში, რაც იმავე შინაგანაწესით მიიჩნევა სამუშაო ადგილზე ყოფნად, თუმცა აღნიშნულის დადასტურება მოსარჩელემ ვერ შეძლო.

5.16. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის შედაგება მეორე დისციპლინურ სახდელთან მიმართებითაც, ვინაიდან საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდებოდა, რომ მოსარჩელემ თვითნებურად, ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე, ვადაზე ადრე დახურა სავაჭრო ობიექტი, რითაც ფინანსური ზიანი მიაყენა მოპასუხე კომპანიას, როგორც დაკისრებული ჯარიმის – 250 აშშ დოლარის სახით, ასევე – იმ მიუღებელი შემოსავლის სახით, რასაც მოპასუხე კომპანია მიიღებდა სავაჭრო ობიექტის დადგენილ დრომდე მუშაობის შემთხვევაში.

5.17. 2019 წლის 9 აგვისტოს შ.პ.ს. „C.D.“-სა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა იჯარის ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების 25.2.1. პუნქტის თანახმად, მოიჯარეს დაეკისრებოდა 500 აშშ დოლარი თითოეული იმ შემთხვევისათვის, როდესაც მოიჯარე დაარღვევდა ვალდებულებას, უწყვეტად ემოქმედებინა საიჯარო ფართი სამუშაო საათებში, თუ მოიჯარე წინასწარ არ აცნობებდა მეიჯარეს საიჯარო ფართის დაკეტვის მიზეზს. 2020 წლის 2 იანვარს მაღაზია დაიკეტა სამუშაო საათებზე ერთი საათით ადრე, რამაც განაპირობა მოიჯარისათვის ჯარიმის დაკისრება. აღნიშნულ ფაქტს თავად მოსარჩელეც არ უარყოფდა. რაც შეეხება მის მიერ მითითებულ გარემოებას, რომ ეს არ იყო ერთპიროვნულად მიღებული გადაწყვეტილება და შეათანხმა დირექტორთან, აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება დასაქმებულს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია. მხოლოდ იმ გარემოებაზე მითითება, რომ მან სოციალურ ქსელში არსებულ ჯგუფში მიუთითა სამუშაო საათები, არ არის აღნიშნული გადაწყვეტილების დირექტორთან შეთანხმების მაჩვენებელი.

5.18. მხარეთა შორის 2019 წლის 1 მაისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.2.4 პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებულია, არ განახორციელოს იმგვარი ქმედება, რომელიც მიაყენებს მატერიალურ ან სხვაგვარ ზარალს დამსაქმებელს. აღნიშნული მოვალეობების პირნათლად შესრულების ვალდებულება გათვალისწინებულია

მოპასუხის შინაგანანგესშიც (მე-3 მუხლის „ბ“ პუნქტი), რომელსაც მოსარჩელე გაეცნო 2019 წლის 1 მაისს. შესაბამისად, მისთვის ცნობილი იყო როგორც თავისი მოვალეობები, ასევე – მათი შეუსრულებლობის შემთხვევაში, გამოსაყენებელი ღონისძიებები. უდავოა, რომ მოსარჩელის აღნიშნული ქმედების გამო, კომპანიამ, რომელიც ორიენტირებულია მოგების მიღებაზე, განიცადა ფინანსური ზარალი.

5.19. ამრიგად, პალატის შეფასებით, 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებები დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით – „საყვედურის“ დაკისრების შესახებ საფუძვლიანი იყო და ამ მხრივ არ არსებობდა მათი ბათილად ცნობის საფუძველი.

5.20. სააპელაციო პალატამ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილშიც გამართლებულად მიიჩნია დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, რომელიც თავის მხრივ დაკავშირებული იყო, საწვავის ტალონების დაკარგვასთან. კერძოდ, მოსარჩელე როგორც კომპანიის მთავარი მენეჯერი, უზრუნველყოფდა კომპანიის მიერ საჭირო შესყიდვების განხორციელებას. ამასთან, ის ვალდებული იყო, მზრუნველობით მოკიდებოდა კომპანიის ქონებას, მიეღო ყველა საჭირო ზომა და გამოეჩინა სათანადო წინდახედულება კომპანიის ქონებისა და ქონებრივი ინტერესების დასაცავად. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ მას არ ევალებოდა აღნიშნულის კონტროლი, საფუძველს მოკლებული იყო.

5.21. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წინაპირობაა სწორედ დამატებით დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის გამოვლენა (კომპანიის მიერ შეძენილი საწვავის ტალონების გაუჩინარება). აღსანიშნავი იყო ის გარემოებაც, რომ 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებებში მოსარჩელე პირდაპირ იყო გაფრთხილებული, რომ შემდგომი დისციპლინური გადაცდომისთვის ის შესაძლოა, დაუყოვნებლივ გათავისუფლებულიყო დაკავებული თანამდებობიდან. პალატის შეფასებით, მოსარჩელის მიერ დაკისრებული შრომითი მოვალეობების დარღვევის არაერთჯერადობა, დამდგარი შედეგი და დაკისრებული პასუხისმგებლობისადმი არაგულისხმიერი დამოკიდებულება ერთობლივად, ამართლებდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით, ვინაიდან მენეჯერის ქმედებები არ მიემართებოდა კომპანიის საუკეთესო ინტერესების დაცვას, რაც წარმოშობდა დამსაქმებლის უფლებას, შეენწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება იმ დამსაქმებულთან, რომლის საქმიანობაც ზიანის მიმყენებელია მენარმე სუბიექტისათვის.

5.22. მოცემულ შემთხვევაში, არ დასტურდებოდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენება და კეთილსინდისიერების სტანდარტის დარღვევა. აღნიშნულის საპირისპიროდ, წარმოდგენილი

მტკიცებულებები მეტყველებდა დასაქმებულის მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებებისადმი არაგულისხმიერ და არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებაზე. დამსაქმებლის თვითნებობას განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია, პირიქით, თავად დასაქმებულის მხრიდან არაერთჯერადად განხორციელდა დაკისრებული ვალდებულებების არასათანადო შესრულება. აღნიშნულის შემდგომ დამსაქმებლის დადანიშნულება გათავისუფლებასთან მიმართებით, პალატამ გაუმართლებლად მიიჩნია და დაასკვნა, რომ უსაფუძვლო იყო მოთხოვნა, როგორც გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, ასევე – მის თანმდევ შედეგებთან დაკავშირებითაც.

5.23. სააპელაციო პალატამ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია აპელანტის მოთხოვნა საშვებულებო თანხის ანაზღაურების თაობაზე. დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელე 2020 წლის 14 იანვრიდან 27 იანვრამდე იმყოფებოდა კუთვნილ ანაზღაურებად შვებულებაში. მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2020 წლის 1 მაისს. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის დანაწესის შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად ისარგებლა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით.

6. სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, შემდეგი საფუძვლებით:

6.1. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა არასწორად დაადგინეს, რომ მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან მართლზომიერად გათავისუფლდა.

6.2. სასამართლოებმა არასწორად გაანაწილეს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი. დასაქმებულს ფაქტობრივად დაეკისრა თითოეული გარემოების დამტკიცება, მაშინ, როდესაც დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები, ყოველგვარი მტკიცებულებების წარმოდგენის გარეშე იქნა გათვალისწინებული.

6.3. დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანებები სასამართლოთა მიერ სრულყოფილად არ შესწავლილა. სასამართლოს არ მიუქცევია ყურადღება იმ გარემოებისთვის, რომ დამსაქმებელს თბილისში აქვს არაერთი სავაჭრო ობიექტი და მოსარჩელის, როგორც მთავარი მენეჯერის ფუნქციები, არ შემოიფარგლებოდა მხოლოდ რომელიმე კონკრეტულ ობიექტზე მუშაობით, არამედ მას სხვადასხვა ობიექტზე გამოცხადებაც უწევდა.

6.4. დასაქმებულის სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება დამსაქმებლის სამტკიცებელია. რამდენადაც დასაქმებულის სამუშაო ადგი-

ლი არ შემოიფარგლებოდა თბილისში რომელიმე ერთი ობიექტით, დასაქმებულს ეკისრებოდა ვალდებულება დაედასტურებინა, რომ დასაქმებული კონკრეტულ დღეს არცერთ ობიექტზე არ გამოცხადებულა, სამუშაო დროის დაწყებიდან 3 საათის განმავლობაში. მოსარჩელეს როგორც შრომითი ურთიერთობის სუსტ მხარეს, ამის საშუალება არ ჰქონდა, ხოლო მოპასუხეს აღნიშნულის დადასტურება შეეძლო, სავაჭრო ობიექტზე არსებული კამერების საშუალებით.

6.5. 2020 წლის 14 იანვრის მეორე ბრძანებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მაღაზიის განსაზღვრულ დროზე ადრე დაკეტვა არ იყო მოსარჩელის ერთპიროვნული გადაწყვეტილება და ის იყო დირექტორთან შეთანხმებული. შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა ემტკიცებინა იყო თუ არა მაღაზიის სამუშაო საათების გრაფიკის ცვლილება მასთან შეთანხმებული, რაც არ განუხორციელებია.

6.6. ნიშანდობლივია, რომ მანამ, ვიდრე გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება გამოიცემოდა, დასაქმებულს ოფიციალურად შეეზღუდა სამსახურის ფარგლებში თანამშრომლებთან საკომუნიკაციო და სამუშაოს შესასრულებლად არსებულ წყაროებზე წვდომა, რაც ერთი მხრივ მიუთითებს იმაზე, რომ დირექტორს უბრალოდ სურდა მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნა და ამის გამო გამოსცა 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებები დისციპლინური სახდელების დაკისრების შესახებ, ხოლო მეორე მხრივ ცხადყოფს იმას, რომ რეალურად მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა არა 2020 წლის 27 იანვარს (გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის თარიღი), არამედ – იმ მომენტიდან, როდესაც შვებულებაში ყოფნის დროს, შეეზღუდა სამსახურებრივ საკომუნიკაციო საშუალებებზე წვდომა. ამრიგად, ცალსახაა, რომ დასაქმებული გათავისუფლდა არამართლზომიერად, ყოველგვარი ახსნა-განმარტებისა და შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლების მითითების გარეშე.

6.7. მოპასუხე 2020 წლის 27 იანვრის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას, უკავშირებს საწვავის ტალონების დაკარგვას, ასევე, მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობას, რაც გამოიხატა დასაქმებულების შვებულებების აღრიცხვისა და დოკუმენტების შედგენის განუხორციელებლობაში, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები დამსაქმებელს სასამართლოსთვის არ წარუდგენია.

6.8. აღსანიშნავია, რომ საწვავის ტალონების დაკარგვის თაობაზე დასაქმებულს ინფორმაცია არ ჰქონდა. ეს უკანასკნელი შვებულებით სარგებლობდა 2020 წლის 15 იანვრიდან იმავე წლის 27 იანვრამდე და სწორედ ამ პერიოდში გამოვლინდა ტალონების დაკარგვის ფაქტი – 2020 წლის 21 იანვარს. შესაბამისად, აღნიშნულთან დაკავშირებით, და-

საქმებული მოკლებული იყო შესაძლებლობას რეაგირება მოეხდინა. ამასთან, ტალონები დაიკარგა მოსარჩელისგან დამოუკიდებელი მიზეზებით, შესაბამისად, მისი ბრალეულობა არ იკვეთება, მით უფრო მაშინ, როდესაც, მოსარჩელის მოვალეობა არ მოიცავდა ტალონების ზედამხედველობას. ამასთან, ტალონების დაკარგვით კომპანიას რაიმე ზიანი არ მისდგომია.

6.9. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებები მიიჩნევა მართებულად, დამსაქმებელს დასაქმებულის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების საფუძველი არ ჰქონდა. ეს პუნქტი არ შეიძლება გამოყენებული იქნეს ორი სხვადასხვა ვალდებულების დარღვევასთან მიმართებით. დასაქმებულის გათავისუფლება ხსენებული საფუძველით მართებული რომ იყოს, აუცილებელი არის არა მხოლოდ განმეორებით შრომის ხელშეკრულებით ან შინაგანანგესით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა, არამედ – ამ დარღვევის ხასიათი, მათი შინაარსი და ხორციელდება თუ არა კონკრეტული დარღვევის განმეორება. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო სასამართლო განჩინებაში მიუთითებს საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკას, რეალურად არ განმარტავს და არ ახდენს შედარებას, თუ რამდენად ერთგვაროვანი დარღვევები ჩაიდინა დასაქმებულმა.

6.10. საგულისხმოა, რომ 2020 წლის ერთ-ერთი ბრძანება ეხება სამსახურის ობიექტის დროზე ადრე დაკეტვას, ამავე დღეს გამოცემული მეორე ბრძანება კი – სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებას. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებაში ასახული არცერთი ქმედება არ წარმოადგენს 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებებში ასახული ქმედებების განმეორებას. ერთი მხრივ სახეზეა დაგვიანება და ადრე წასვლა, მეორე მხრივ კი – ქონების მიმართ უყურადღებობა და დოკუმენტების მოუწესრიგებლობა.

6.11. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელემ სრულად და პროპორციულად გამოიყენა კუთვნილი შვებულება. საგულისხმოა, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა 2020 წლის 27 იანვრიდან. ამ დროისათვის დასაქმებული მუშაობდა 14 თვის განმავლობაში. შესაბამისად, მას გამომუშავებული ჰქონდა 28 სამშვებულებო დღე (პროპორციულად თვეში ორი დღე). მოსარჩელე შვებულებაში იმყოფებოდა 2020 წლის 14 იანვრიდან იმავე წლის 27 იანვრამდე, ამ პერიოდში სამუშაო დღეების რაოდენობა იყო 10 დღე, შესაბამისად, მას გამოუყენებელი დარჩა შვებულების 18 დღე, რომელიც ექვემდებარება დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურებას.

7. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ საკასაციო საჩივარი ცნობილი იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებას სწორედ საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შეამოწმებს. 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.

9. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან, კასატორის მიმართ, დისციპლინური სახდელების დაკისრებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება.

10. დადგენილია და არც საკასაციო საჩივრით არის სადავოდ გამოხდარი, რომ კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებით დასაქმებულს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – საყვედური იმ საფუძვლით, რომ კასატორმა, კომპანიის დირექტორისა და მეიჯარის სათანადო გაფრთხილების გარეშე, 2020 წლის 02 იანვარს მიიღო გადაწყვეტილება სავაჭრო ცენტრ „ი. ფ-ში“ კომპანიის მფლობელობაში არსებული მაღაზიის სამუშაო საათების ამონჟურვამდე ერთი საათით ადრე – 21:00 საათზე დაკეტვის შესახებ, რის გამოც კომპანია მეიჯარის მხრიდან დაჯარიმდა 500 აშშ დოლარით, რაც შემდგომში შემცირდა 250 აშშ დოლარამდე. მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია მისი მხრიდან კონკრეტული მაღაზიის სამუშაო საათების ამონჟურვამდე დაკეტვის გადაწყვეტილების მიღების ფაქტი, თუმცა განმარტა, რომ აღნიშნული გადაწყვეტილება მან დირექტორთან შეათანხმა. საკასაციო პალატა იზი-

არებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობას, რომ სადავო გადაწყვეტილების დირექტორთან შეთანხმების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრება, რომელმაც აღნიშნული გარემოების დამტკიცება სათანადო მტკიცებულებებზე მითითებით ვერ შეძლო. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულს ზემოხსენებულ ფაქტთან დაკავშირებით დისციპლინური სახდელი მართებულად დაეკისრა.

11. დადგენილია, რომ კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 14 იანვრის კიდევ ერთი ბრძანებით დასაქმებულს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – საყვედური იმ საფუძვლით, ის 2020 წლის 14 იანვარს სამუშაოზე გამოცხადდა 3 საათის დაგვიანებით. მოსარჩელის მტკიცებით, იგი 2020 წლის 14 იანვარს სამსახურში დაგვიანებით არ გამოცხადებულა, რადგან იმყოფებოდა კომპანიის სხვა ფილიალში, რაც შრომის შინაგანაწესის მიხედვით სამსახურში ყოფნად მიიჩნევა. საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მსჯელობას მასზეც, რომ კომპანიის რომელიმე ფილიალში სამუშაო საათების დაცვით გამოცხადების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრება, თუმცა ამ უკანასკნელმა ვერც აღნიშნული გარემოების დამტკიცება შეძლო სათანადო მტკიცებულებებზე მითითებით. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელი ზემოხსენებულ ფაქტთან დაკავშირებითაც მართებულად დაეკისრა.

12. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი) საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არ ვლინდება.

12.1. პირველ რიგში, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება უნდა შემოწმდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (ს.უ.ს.გ. №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ; ს.უ.ს.გ. №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.).

12.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დის-

ციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

12.3. დასახელებული ნორმით დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე გამოვლენილი ნება მართლზომიერად მაშინ მიიჩნევა, თუკი დასაქმებული დაარღვევს ინდივიდუალური/კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანანუსით გათვალისწინებულ ვალდებულებას, რის გამოც მას შეეფარდება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა და ამ სანქციის გამოყენებიდან ერთი წლის განმავლობაში კვლავ დადგინდება მოვალეობათა დარღვევის ფაქტი (ს.უ.ს.გ. №ას-267-2019, 06.02.2020წ.).

12.4. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. ს.უ.ს.გ. №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

12.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) სამართლებრივი საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, აუცილებელია შეფასდეს თუ რამდენად არსებითია განმეორებით გამოვლენილი დარღვევა და წარმოადგენს თუ არა ეს დარღვევა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს. სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იგივე არაარსებითი დარღვევების არსებობისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის, დარღვევის კანონით დადგენილი ვადის დაცვით შეუსრულებლობასთან ერთად, საჭიროა მისი ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშ-

ენელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება.

12.6. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების შემოწმებისას საკასაციო პალატის შემდეგ განმარტებას: „იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს ჯერ გაცნობიერებული არ ჰქონდა ჩადენილი გადაცდომების სიმძიმე და შესაძლებლობა, გამოესწორებინა საკუთარი ქცევა, აღნიშნული, დისციპლინური ღონისძიების უკიდურესი ზომის – სამუშაოდან გათავისუფლების მიზანშეუწონლად მიჩნევის საფუძველს ქმნის“ (იხ. ს.უ.ს.გ. №ას-1981-2018, 17.05.2019.).

12.7. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოპასუხის 2020 წლის 14 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელეს მალაზიის 1 საათით ადრე დაკეტვისთვის დისციპლინური სახდელის სახით გამოეცხადა საყვედური; იმავე დღის სხვა ბრძანებით, 2020 წლის 14 იანვარს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისათვის მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელის სახით კვლავ გამოეცხადა საყვედური; დადგენილია, რომ 2020 წლის 15 იანვრიდან 27 იანვრამდე მოსარჩელე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში და მას დისციპლინური სახდელების დაკისრების ბრძანებების თაობაზე ეცნობა 2020 წლის 21 იანვარს, შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, ხოლო 2020 წლის 27 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან იმ ფაქტობრივ საფუძველებზე მითითებით, რომ მან არ განახორციელა დასაქმებულთა შვებულებების აღრიცხვა და სხვა ორგანიზაციული დოკუმენტების წარმოება, ასევე, სათანადო რეაგირება არ მოახდინა სანქციის ტალონების დაკარგვის/ქურდობის ფაქტზე.

12.8. საკასაციო პალატის შეფასებით, ვინაიდან დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანებები გამოიცა ერთსა და იმავე დღეს და მათ შესახებ დასაქმებულს ეცნობა შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, ხოლო შვებულებიდან სამსახურში გასვლის პირველივე დღეს მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან, ამ უკანასკნელს არ ჰქონდა შესაძლებლობა გაენალიზებინა, სადავო დარღვევის შინაარსი, გამოესწორებინა არსებული ხარვეზი და გაეცნობიერებინა მსგავსი გადაცდომის შემდგომში ჩადენის შესაძლო სამართლებრივი შედეგები, შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვე-

ტა, კონკრეტულ შემთხვევაში, არამართლზომიერია (შდრ. ს.უ.ს.გ. №ას-422-2022, 22.11.2022წ.).

12.9. საკასაციო სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, არასათანადო მოქმედებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს. სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, მათ შორის, საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, გათავისუფლების გონივრული საფუძველი უნდა არსებობდეს.

13. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. 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 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-1350-2019, 27.11.2019; №ას-368-2019, 31 ივლისი, 2019. პ.23; №ას-416-399-2016, 29.06.2016).

13.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის

უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

13.2. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში ასახული დარღვევების მოსარჩელის მიერ ჩადენის შემთხვევაშიც, მოპასუხის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება არაადეკვატური და არამართლზომიერია, შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2020 წლის 27 იანვრის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი საფუძვლიანია და ექვემდებარება დაკმაყოფილებას.

14. 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 რედაქციის 48-ე მუხლი), რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოხმობილი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონმდებელი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის სამ საშუალებას, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამოწმოს სასამართლომ (მდრ. ს.უ.ს.გ. №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წ.). 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 სამუ-

შპს 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. ს.უ.ს.გ. №ას-792-2019, 18 თებერვალი, 2021წ; საქმე №ას-1209-2021, 11 მარტი, 2022 წ.).

14.1. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ კომპანიაში მთავარი მენეჯერის თანამდებობაზე ამჟამად დასაქმებულია სხვა პირი, ამასთან, მისი ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს.

14.2. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი 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 შემდეგს: „თუ კომპენსაციური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა 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 დისკრეციას, რადროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავდეს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონო დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესაძლებელის სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონო დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა, ხელშეკრულების ვადა და ა.შ. (ს.უ.ს.გ. №ას-1209-2021, 11 მარტი, 2022).

14.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო ერთი წლის ვადით – 2019 წლის 01 მაისიდან 2020 წლის 01 მაისამდე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო 2000 ლარით იყო განსაზღვრული. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2020 წლის 27 იანვარს, როდესაც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის ვადის ამოწურვამდე 3 თვე იყო დარჩენილი. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატას მიზანშეწონილად მიაჩნია,

შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის გამო, მოსარჩელეს მიეცეს კომპენსაცია 3 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში არის 6000 ლარი.

15. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ წინამდებარე სარჩელით მოსარჩელემ მოითხოვა გამოუყენებელი 10 დღის შვებულების ანაზღაურება, ხოლო საკასაციო საჩივრით აღნიშნულ ნაწილში გაზარდა მოთხოვნა და ითხოვს გამოუყენებელი 18 დღის შვებულების ანაზღაურებას.

15.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 406-ე მუხლის თანახმად, დავის საგნის შეცვლა ან გადიდება, შეგებებული სარჩელის შეტანა და ხარჯების განსაზღვრა საკასაციო სასამართლოზე დაუშვებელია. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, საკასაციო წარმოებისას მხარე მოკლებულია შესაძლებლობას გაზარდოს მოთხოვნა. ამრიგად, საკასაციო სასამართლო გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხზე იმსჯელებს სარჩელით განსაზღვრული მოთხოვნის ფარგლებში.

15.2. „ევროპის სოციალური ქარტია“ (საქართველოში ძალაშია 01.10.2005წ.-დან) 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, უფლებას შვებულებაზე და სხვა. „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის (ILO N52 კონვენცია (შემდეგში კონვენცია)) (რაციონალიზებულია საქართველოს პარლამენტის 22.02.1995 დადგენილებით, ძალაშია 22.06.1997წ.-დან) დებულებების თანახმად, ყოველ პირს აქვს უფლება, ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით. კონვენციის მე-4 მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამოორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, მიიჩნევა ბათილად. პალატა მიუთითებს, რომ კონვენციის პირველი მუხლით დადგენილია მისი გამოყენების სფერო, თუმცა იგი არ არის ამომწურავი და დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, მოცემული ჩამონათვალით კონვენციის მოქმედების შეზღუდვა მისი სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს, იგი მიღებულია 1936 წელს, მაშინ, როდესაც მრავალი სპეციალიზაცია და საქმიანობის სახე არ არსებობდა (იხ. ს.უ.ს.გ. №ას-1222-1073-10, 13.01.2011წ., აღნიშნულ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო პალატის მხრიდან „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის ფართო განმარტება და არ დაუშვა განსხილველად დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივა-

რი) (ს.უ.ს.გ. №ას-131-127-2016, 23.09.2016წ.).

15.3. შვებულება საქართველოს შრომის კოდექსით და საერთაშორისო შრომის სამართლით დასაქმებულის აღიარებული უფლებაა. შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ უკვე ნამუშევარი დროის – შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე მოპოვებულ დასვენების უფლებას, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურება, მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების განმავლობაში არ ასრულებს სამუშაოს. შვებულების გამოყენების შესახებ საკანონმდებლო მონესრიგება უნდა შეესაბამებოდეს საერთაშორისო ნორმებსა და საუკეთესო პრაქტიკას. გარდა ამისა, საქართველომ აიღო ვალდებულება (27.06.2014წ. ასოცირების შესახებ შეთანხმებით, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის), კანონმდებლობის სამუშაო დროსთან, მათ შორის – შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებული ნორმები დაუახლოვოს ევროპული კავშირის დირექტივებს. საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილია ცვლილებები.

15.4. როგორც ევროპული სასამართლოს (ECJ – European Court of Justice) 21.06.2012 გადაწყვეტილებით განიმარტა, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება არის დასაქმებულისათვის მინიჭებული განსაკუთრებული მნიშვნელობის უფლება, რომელსაც ევროპული კავშირის სოციალური სამართალი უზრუნველყოფს გამონაკლისების დაუშვებლად (Case C-78/11 Judgement of the Court, 21.06.2012; უ. ძიმის-ტარაშვილი, შვებულება – დასაქმებულისათვის მინიჭებული მნიშვნელოვანი უფლება?!, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული) III, თბილისი, 2014, 97,98).

15.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – ნელინადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

15.6. მხარეთა შორის გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით ნელინადში 24 სამუშაო დღის განმავლობაში.

15.7. კონკრეტულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელემ ისარგებლა 2020 წლის 15 იანვრიდან იმავე წლის 27 იანვრამდე, 8 სამუშაო დღის ანაზღაურებადი შვებულებით, შესაბამისად, მას არ გამოუყენებია 16 სამუშაო დღის ანაზღაურებადი შვებულება. სარჩელით მოთხოვნილია გამოუყენებელი 10 დღის შვებულების ანაზღაურება, შესაბამისად, რამდენადაც საკასაციო სასამართლო სარჩელის მოთხოვნის ფარგლებს ვერ გასცდება, პალატის განსჯით, კასატორს უნდა მიეცეს გამოუყენებელი შვებულების – 10 სამუშაო დღის ოდენობით შრომითი

ანაზღაურება.

16. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 მაისის განჩინება და მიღებული იქნეს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნება ცნობილი მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2020 წლის 27 იანვრის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება კომპენსაციის – 6000 ლარის გადახდა (საგადასახადო კანონმდებლობით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით), ასევე, გამოუყენებული 10 დღის შვებულების ანაზღაურება.

17. რაც შეეხება საპროცესო ხარჯის განაწილებას, 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. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ პროპორციულად უნდა დაეკისროს 550 ლარის გადახდა, სარჩელზე, სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდე-

ბა მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ვინაიდან, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა საკასაციო საჩივარი და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 6000 ლარის გადახდა, ასევე, გამოუყენებული 10 დღის შვებულების ანაზღაურება, შ.პ.ს. „ა და ა ი.ჯ-ია“-ს (ს/კ ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 800.04 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე, 394-ე, 399-ე, 407-ე, 408, 409-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე შ ი ტ ა:

1. ნ. გ-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
2. ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 11 მაისის განჩინება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ნ. გ-ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
4. ბათილად იქნას ცნობილი შ.პ.ს. „ა და ა ი.ჯ-ია“-ს დირექტორის 2020 წლის 27 იანვრის ბრძანება ნ. გ-ძესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
5. შ.პ.ს. „ა და ა ი.ჯ-ია“-ს ნ. გ-ძის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 6000 (ექვსიათასი) ლარის ანაზღაურება.
6. შ.პ.ს. „ა და ა ი.ჯ-ია“-ს ნ. გ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებული 10 დღის შვებულების ანაზღაურება.
7. გასაჩივრებული განჩინება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად.
8. შ.პ.ს. „ა და ა ი.ჯ-ია“-ს (ს/კ ...) ნ. გ-ძის (პ/ნ ...) სასარგებლოდ დაეკისროს 550 ლარის გადახდა, სარჩელზე, სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.
9. შ.პ.ს. „ა და ა ი.ჯ-ია“-ს (ს/კ ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 800.04 ლარის გადახდა.
10. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**5. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ
დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად
ცნობის შედეგები**

**პირვანდელ (ან ტოლფას) თანამდებობაზე აღდგენის
წინაპირობები**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახალხით**

№ას-100-2022

26 იანვარი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ჩ-ძე (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, 1-ლი აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) 2017 წლის 17 ივლისიდან, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, მეორე აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი ან მაუწყებელი) დასაქმდა საეთერო ჯგუფის რეჟისორად, რომელსაც ევალებოდა კონცერტებისა და საიუბილეო საღამოების გადაღებაზე მუშაობა. დასაქმებულის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო – 1800 ლარით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) განისაზღვრა.

2. 2018 წლის აგვისტოში მოსარჩელემ დამსაქმებლისაგან მიიღო შრომის ხელშეკრულების პირობების შეცვლის შესახებ წერილობითი შეთავაზება, რომელიც ითვალისწინებდა შრომის ანაზღაურების საათობრივ სისტემაზე გადასვლას შესასრულებელი სამუშაოს მიხედვით.

დამსაქმებელმა მოსარჩელეს წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკში რეჟისორის თანამდებობა შესთავაზა, რომლის ფარგლებში შესრულებული სამუშაოს, ერთი გადასაღები დღის ღირებულება 200 ლარით განისაზღვრა. შეთავაზებაში მიეთითა, რომ იგი ძალაში იყო 2018 წლის 4 სექტემბრამდე. უარის თქმის შემთხვევაში კი, მოქ-

მედი შრომის ხელშეკრულება წყდებოდა 2018 წლის 4 სექტემბრიდან, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში – სშკ-ის, 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

3. შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლაზე დასაქმებულმა უარი განაცხადა.

4. დამსაქმებლის 2018 წლის 18 სექტემბრის №264- კ ბრძანებით (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც სადავო ბრძანება), მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა და მიეცა კომპენსაცია – ორი თვის ხელფასი. გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი დაედო საფუძვლად.

5. 2018 წლის 21 სექტემბერს მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მმართა მოპასუხეს.

6. 2018 წლის 28 სექტემბრის საპასუხო წერილით მოსარჩელეს განემარტა, რომ ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, ცალკეული თანამდებობის სპეციფიკიდან გამომდინარე განისაზღვრა საათობრივი დასაქმების სამუშაო რეჟიმი, ამ თანამდებობაზე დასაქმებულ პირებს შრომა უნდა ანაზღაურებოდათ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით დამსაქმებელმა ოფიციალურად აცნობა მოსარჩელეს და შესთავაზა შესაბამის ბლოკში მუშაობის გაგრძელება იმ პირობით, რომ მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს 1 (ერთი) გადასაღები დღის ღირებულება განისაზღვრებოდა 200 ლარით (დარიცხული), მითითებულ შეთავაზებაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა. აღნიშნულის გამო, სშკ-ის, 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ნ. ჩძესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა.

7. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა ობიექტური გარემოების შედეგად.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 20 მარტის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი გასაჩივრებული ბრძანება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 18 000 (დაუბეგრავი) ლარის გადახდა დაეკისრა. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად საქართველოს კონსტიტუციის 26.1 მუხლი, ევროპის სოციალური ქარტიის 1-ლი და 24-ე მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი, ევროკავშირისა და ევროპის

ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმების 227-ე და 228-ე მუხლები და საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, მე-2, მე-6, მე-9, მე-11, 37-ე და 38.8 მუხლები გამოიყენა.

10. გადანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. მოსარჩელემ გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება, ახალი გადანყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება, ახალი გადანყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვეს.

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის გადანყვეტილებით, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადანყვეტილების მე-3 პუნქტის შეცვლით მითითებულ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადანყვეტილება; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა პირვანდელ სამუშაოზე – რეჟისორის თანამდებობაზე; ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 სექტემბრიდან სასამართლო გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

12. მოპასუხემ საკასაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 31 მაისის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გაუქმდა გასაჩივრებული გადანყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

13.1. საკასაციო სასამართლომ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლობიერად მიჩნევის ნაწილში, გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნები, თუმცა არ გაიზიარა დასაქმებულის აღდგენის ნაწილში გადანყვეტილების დასაბუთება და განმარტა, რომ პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის მიზნით, გამოსაკვლევი, არსებობს თუ არა საეთერო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში; ასეთის არარსებობის შემთხვევაში, ტოლფას პოზიციაზე აღდგენის მიზნიდან გამომდინარე, არსებობს თუ არა დასაქმებულის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის მსგავსი სამუშაო ადგილი, რომლის არარსებობის პირობებში, კანონით გათვალისწინებული შესაბამისი თანმიმდევრობით, საჭიროა შეფასდეს, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის ნაცვლად კომპენსაციის მიცემის საკითხი და მიღებულ იქნეს შესაბამისი გადანყვეტილება.

14. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 19 ნოემბრის გადანყვეტილებით, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადანყვეტილე-

ბის მე-3 პუნქტის შეცვლით მითითებულ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადანყვეტილება; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა საეთერო ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობაზე; ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 სექტემბრიდან სასამართლო გადანყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის, 1800 (დაუბეგრავი) ლარის, გათვალისწინებით.

15. გადანყვეტილება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა და მოითხოვა გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილების მიღება შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

15.1. საკასაციო სასამართლომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 23 დეკემბრის გადანყვეტილება იმ მოტივით გააუქმა, რომ სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოს არ ჰქონდა გამოკვლეული მოსარჩელის პირვანდელი (ან ტოლფასი) თანამდებობის არსებობის ფაქტი და არც მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის მიზანშეწონილობა.

კასატორის მტკიცებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ მართალია, დაადგინა, რომ 2021 წლის 16 ნოემბრის მონაცემებით დამსაქმებლის საშტატო განრიგი სამეურვეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული არ იყო და მაუწყებლის არცერთ სტრუქტურულ ერთეულში რეჟისორის ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობდა, თუმცა ეს გარემოება სათანადოდ არ შეაფასა.

გასათვალისწინებელია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულია სულ 22 რეჟისორი, რომლებიც მიბმული არიან კონკრეტულ გადაცემებზე და სრულად აკმაყოფილებენ სატელევიზიო ბადის მოთხოვნებს. საზოგადოებრივი მაუწყებელი ადამიანური რესურსების დაზოგვის მიზნით, ინტენსიურად გადასულია გარეწარმოებაზე, რომლის დროსაც შესაბამისი პროექტების ადამიანურ რესურსს თავად კონტრაქტორი კომპანიები განსაზღვრავენ.

სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელში მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის არსებობის ფაქტი სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგენია და მიუხედავად აღნიშნული გარემოებისა ნ. ჩ-ძის სარჩელი მაინც დაკმაყოფილდა. ამავდროულად დასაბუთების მიზნით სააპელაციო სასამართლო არაკანონიერად აპელირებს მოპასუხე ორგანიზაციის საშტატო განრიგის არარსებობაზე და არამართლზომიერად არ ითვალისწინებს საზოგადოების გენერალური დირექტორის მიერ დამოწმებულ ინფორმაციას მაუწყებელში დასაქმებული რეჟისორების და მათი რაოდენობის შესახებ.

სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადანყვეტილება ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას და მაუწყებლობის შესახებ საქართველოს კანონით გარანტირებულ მოსარჩელის დამოუკიდებ-

ლობის პრინციპებს, ვინაიდან გასაჩივრებული გადანყვეტილების მიხედვით მოპასუხე იძულებულია უზრუნველყოს საშტატო ერთეულის დამატება ან სამუშაოდან დაითხოვოს ერთ ერთი რეჟისორი.

15.2 საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადანყვეტილებას 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 შედავების საფუძვლიანობა.

მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება ემყარება კანონდარღვევას, მან არასწორი შეფასება მისცა საქმეზე დადგენილ გარემოებებს, არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით;

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 6 ივლისის განჩინებით, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტების თანახმად, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებელია. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადანყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადანყვეტილების მიღებით, სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

17. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის/კასატორის პრეტენზიები, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორად განმარტა კანონი, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები, ნაწილობრივ გასაზიარებელია.

18. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურდა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1 (შრომი-

თი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), 2.2 (შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით), 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლები.

19. პირველ ყოვლისა, პალატა მიუთითებს სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველ წინადადებაზე, რომლის მიხედვით საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადანყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. აღნიშნული ნორმის დანაწესიდან გამომდინარე, პალატისათვის ამოსავალი სწორედ კასატორის მიერ შედავებული მოთხოვნაა, კერძოდ, დამსაქმებელი, სხვა არგუმენტებთან ერთობლიობაში აპროტესტებს, რომ სადავო გადანყვეტილებით საზოგადოებრივ მაუწყებელში მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ვაკანტურობა არ დადგენილა; აღნიშნულის მიუხედავად სააპელაციო სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნა ნ. ჩ-ძის პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენის ნაწილში სრულად დააკმაყოფილა.

20. 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 მხა-

რეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემონმებაც 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 წინამძღვრის (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას.

21. 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 გადანყვეტილება მიღებულ უნდა იქნეს შეჯიბრებითობის პრინციპის სრულად რეალიზაციის პირობებში.

22. სადავო ურთიერთობის სამართლებრივი შეფასება სასამართლოს ვალდებულებაა, მიუხედავად იმისა, ედავებიან თუ არა ამ შეფასებას მხარეები. ეს იმას ნიშნავს, რომ არც სააპელაციო და არც საკასაციო სასამართლო არაა შებოჭილი სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივარში მითითებული კანონის დარღვევებით და ისინი ამონმბენ გადანყვეტილებას მატერიალურსამართლებრივი ნორმების სწორად გამოყენების თვალსაზრისით. თუ ასეთი შემონმების შედეგად სასამართლო იმ დასკვნას გამოიტანს, რომ საჩივრის მოთხოვნა გადანყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს, მაგრამ არა საჩივარში მითითებული, არამედ მატერიალურსამართლებრივი ნორმის (კანონის) სხვა დარღვევის გამო, სასამართლომ უნდა გამოიტანოს შესაბამისი გადანყვეტილება. იმ შემთხვევაში კი, თუ არასწორი სამართლებრივი შეფასების შედეგად, ანუ კანონის (სსსკ-ის 393.2 მუხლის) დარღვევით მიღებული გადანყვეტილების ძალაში დატოვება შესაძლებელია სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, თავისი განჩინებით ძალაში დატოვოს გასაჩივრებული გადანყვეტილება ან ამ გადანყვეტილების შეცვლით მიიღოს ახალი გადან-

ყვეტილება (სსსკ-ის 386-ე მუხლი). ასეთივე შესაძლებლობითაა აღჭურვილი საკასაციო სასამართლოც, კერძოდ, მას შუძლია, 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).

23. 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).

24. კასატორის მტკიცებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ, მართალია, დაადგინა, რომ 2021 წლის 16 ნოემბრის მონაცემებით დამსაქმებლის საშტატო განრიგი სამეურვეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული არ იყო და მაუწყებლის არცერთ სტრუქტურულ ერთეულში რეჟისორის ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობდა, თუმცა ეს გარემოება სათანადოდ არ შეაფასა.

25. კასატორის განსახილველი მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი სსკ-ის 38.8 (48.8) მუხლშია წარმოდგენილი, 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.

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

სსკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული

მონესრიგებით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი ეს შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ.).

26. ამდენად, თანამდებობაზე აღდგენა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა უკანონოდ გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ გათავისუფლებული პირის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია, თუმცა აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზე დამოკიდებული. უკანონოდ განთავისუფლებული პირის უფლებრივი აღდგენის მექანიზმების საკანონმდებლო ალტერნატივების სახით არსებობა სწორედ იმაზე მიუთითებს, რომ ბრძანების ბათილობის თანმდევი შედეგი უპირობოდ პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ვერ იქნება, არამედ ამ ეტაპზე სასამართლო მხედველობაში იღებს დამსაქმებლის ინტერესსაც.

26.1. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე პირის აღდგენის წინაპირობებია: აღდგენის შესაძლებლობა და აღდგენის მიზანშეწონილობა. აღდგენის შესაძლებლობა, მოიცავს: 1) მოპასუხე ორგანიზაციაში იმ თანამდებობის არსებობას, რომელსაც მოსარჩელე იკავებდა თანამდებობიდან განთავისუფლებამდე და 2) ამავე თანამდებობის ვაკანტურობას საქმის სასამართლოში განხილვის ეტაპისათვის. აღდგენის მიზანშეწონილობა კი ძირითადად იმ სუბიექტურ მიზეზთა ერთობლიობაა, რომელთა არსებობაც ზემოქმედებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის ნორმალურად გაგრძელების შესაძლებლობაზე.

26.2. ამდენად, უნდა დადგინდეს, საქმის განხილვის ეტაპზე დამსაქმებელს აქვს თუ არა ისეთი შრომითი საჭიროება, რომელიც სრულფასოვნად არ არის დაკმაყოფილებული ორგანიზაციაში დასაქმებული პირების შრომითი რესურსით. დაუშვებელია, სასამართლო წესით პირის თანამდებობაზე აღდგენას ჰქონდეს იმგვარი ეფექტი, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელის დასაკმაყოფილებლად უწევდეს ახალი შტატის შექმნა (შდრ. სუსგ. №ას-456-2021; №ას-1529-2019; №ას-577-2020).

27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, შრომითსამართლებრივ დავებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურება ახასიათებს, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამდენად, უნ-

და ვიხელომდღენლოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს, რომ ის საშტატო ერთეული, რომელიც მოსარჩელეს ჰქონდა დაკავებული, აღარ/არ არსებობს.

28. დადგენილია, რომ მოსარჩელე მაუწყებელში კონცერტებისა და საიუბილეო საღამოების გადაღებებზე მუშაობდა, ასევე დადგენილია, რომ ამ ჯგუფში დასაქმებული 12 რეჟისორიდან ხუთი, მათ შორის – მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მათი ფუნქცია-მოვალეობები დარჩენილ რეჟისორებზე გადაიწილდა.

29. საქმეში წარდგენილია მაუწყებლის გენერალური დირექტორის 2021 წლის 16 ნოემბრის №819/07 წერილი, რომლის მიხედვით, მითითებული დროისთვის საშტატო განრიგი, მაუწყებლის სამეურვეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული არ არის, ასევე, მაუწყებლის არცერთ სტრუქტურულ ერთეულში რეჟისორის ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობს. მაუწყებელში კონკრეტულ გადაცემებში/პროექტებში მიბმული 22 რეჟისორია დასაქმებული, რომლებიც სატელევიზიო ბადის მოთხოვნებს სრულად აკმაყოფილებენ. ადამიანური და ტექნიკური რესურსის დაზოგვის მიზნით, მაუწყებელი გადასულია გარეწარმოებაზე, რომლის დროსაც შესაბამისი პროექტების/გადაცემების ადამიანურ რესურსს, შემოქმედებითი და ტექნიკური თვალსაზრისით, თავად გარეწარმოების კონტრაქტორი კომპანიები განსაზღვრავენ.

29.1. მიმართვაზე დართული ცხრილის მიხედვით, მაუწყებლის საერთო ჯგუფში სამი რეჟისორია დასაქმებული, აქედან ორს ფიქსირებული, ხოლო ერთს დღიური ანაზღაურება აქვს.

29.2. „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით, საზოგადოებრივი მაუწყებლის საშტატო ნუსხის დამტკიცება სამეურვეო საბჭოს ფუნქციას წარმოადგენს. ამავდროულად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში მონაწილეობს იმ უფლება-მოვალეობებით, როგორც კერძო სამართლის სუბიექტი.

29.3. საკასაციო პალატის დასკვნით, არ არსებობს საკანონმდებლო დანაწესი, რომელიც დაადგენდა, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში მონაწილე ორგანიზაციის თანამდებობრივი სტრუქტურის განსაზღვრისათვის ერთადერთი განკუთვნილი მტკიცებულება საშტატო განრიგია (საშტატო ნუსხა).

საშტატო განრიგი, თავისი ბუნებით, დეკლარაციული ხასიათის დოკუმენტია, რომელიც რეალურად დასაქმებულ პირთა მონაცემების (მათ შორის, რაოდენობის) მიუთითებლად განსაზღვრავს, თუ რომელ თანამდებობათა არსებობაა გაცხადებული ორგანიზაციის მიერ ამავე დანესებულების სტრუქტურაში და ორგანიზაციაში რამდენი შტატია; ეს

დოკუმენტი შესაძლოა, შეიცავდეს თანამდებობრივი სარგოს შესახებ მონაცემსაც.

ამრიგად, ორგანიზაციაში კონკრეტული თანამდებობის არსებობა საშტატო ნუსხით დგინდება, თუმცა მარტოოდენ ამ დოკუმენტზე დაყრდნობით სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, დაასკვნას, ვაკანტურია თუ არა ორგანიზაციის მიერ დაშვებული თანამდებობა. საშტატო ნუსხის არსებობის შემთხვევაშიც კი, ადგილის ვაკანტურობის შესახებ ფაქტობრივი გარემოების დასადგენად სასამართლოს ესაჭიროება დამატებითი მტკიცებულება მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან საშტატო ნუსხით დაშვებულ თანამდებობათაგან რომელი და რამდენია ათვისებული. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ საქმეში წარდგენილია მტკიცებულება, რომლის მიხედვით, მაუწყებლის არცერთ სტრუქტურულ ერთეულში რეჟისორის ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობს.

საკასაციო პალატას ზემოაღნიშნულ მსჯელობაში მითითებული მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტის კონტექსტში დაუსაბუთებლად მიაჩნია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის ფარგლებში მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობის შესახებ.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის დირექტორის წერილობითი მომართვის საფუძველზე მოპასუხე ორგანიზაციაში საშტატო განრიგი დამტკიცებული არ არის და ასევე მაუწყებლის არც ერთ სტრუქტურულ ერთეულში არ არსებობს რეჟისორის ვაკანტური თანამდებობა; ამავდროულად სააპელაციო პალატამ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს და ამ კონკრეტულ ნაწილში მხარეთა შორის არასწორად გაანაწილა მტკიცების ტვირთი.

დასახელებულ სადავო საკითხთან დაკავშირებით პალატა მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მყარად დამკვიდრებულ პრაქტიკაზე, რომლის შესაბამისად – ვაკანტური და/ან ტოლფასი თანამდებობის არსებობის – მტკიცების ტვირთი აწევს მოსარჩელეს და არა მოპასუხეს. სწორედ მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს და დამტკიცოს, დამსაქმებელთან არსებული საშტატო ნუსხიდან კონკრეტულად რომელი სამუშაო (თანამდებობა) წარმოადგენს განთავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებულ სამუშაოს (თანამდებობას), ხოლო, მოპასუხის ვალდებულებაა გააბათილოს მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ. დამსაქმებელმა უნდა წარადგინოს რელევანტური მტკიცებულებები, რომ ადგილი ვაკანტური არ არის რაც განსახილველ შემთხვევაში სსიპ სა-

ზოგადოებრივი მაუწყებლის მიერ სათანადო მტკიცებულების წარმოდგენით განხორციელებულია.

აღნიშნულის საპირისპიროდ დასაქმებულმა დაკავებული თანამდებობის ვაკანტურად მიჩნევის მიზნით რაიმე ხასიათის მტკიცებულებაზე ვერ მიუთითა და მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე აღდგენის ნაწილში განხორციელებადი არ არის

(ვაკანტური ან ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთსა და სასამართლოს მიერ ტოლფასი თანამდებობის არსებობის კვლევის სტანდარტზე იხ. სუსგ-ები №ას-1114-2022, 2022 წლის 23 დეკემბერი; №ას-1203-2022, 23 დეკემბერი 2022; №ას-687-687-2018, 20 ივლისი, 2018 წელი; №ას-902-864-2014, 2015 წლის 30 მარტი; №ას-475-456-2016, 2016 წლის 24 ივნისი; №ას-761-712-2017, 2017 წლის 10 ივლისი; №ას-1281-2021, 21 აპრილი, 2022 წელი; №ას-1365-2021, 14 აპრილი 2022).

29.4 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ მე-10 მუხლი აღგენს, „თუ კომპენტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაცია“.

ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა უნდა დაეკისროს (შდრ. სუსგ. №ას-122-2022. 15.07.2022წ; №ას-1365-2021. 14.04.2022წ; №ას-281-2020. 28.09.2021წ, №ას-113-2021. 27.04.2021წ; №ას-1001-2018, 05.03.2021წ; №ას-823-2020, 20.01.2021; №ას-142-2020, 16.09.2020წ).

30. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ სპკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების ნებსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა, სასამართლოს დისკრეციაა, როდესაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა (შდრ. სუსგ-ები საქმე №ას-792-2019, 18 თებერვალი, 2021; №ას-536-2021, 21 სექტემბერი, 2021). ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსა-

ხურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური სოციალური და ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რადროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს კომპენსირების მიზანი. 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 მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან (მდრ. სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021 წელი; №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ).

30.1. ერთ-ერთი საქმის განხილვისას, საკასაციო პალატამ დაადგინა, რომ სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკის განზოგადება ქმნის კომპენსაციის გამოთვლის შესაძლებლობას შემდეგი კრიტერიუმებით: კომპანიის ლიკვიდურობა; პირის შანსები შრომის ბაზარზე; პირის სოციალური მდგომარეობა; დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა; პირი სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში; სამუშაო სტაჟი; დამსაქმებლის სანარმოუნარიანობა; პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1339-1259-2017, 30.07.2018).

31. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დავის განხილვის დროისათვის მოპასუხე ორგანიზაციაში ის თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა და არც სხვა ტოლფასი თანამდებობა ვაკანტური არ არის, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურება, რომლის ოდენობის განსაზღვრისას, საკასაციო სასამართლო მხედველობაში იღებს საქმეზე დადგენილი გარემოებებს (დასაქმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა), არსებულ სასამართლო პრაქტიკასა და მიზანშეწონილად მიაჩნია, რომ

დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 12 თვის ფარგლებში უნდა დაევალოს.

31.1. საკასაციო პალატის შეფასებით, კონკრეტულ საქმეზე კომპენსაციის სამართლიანი, გონივრული და დასაბუთებული ოდენობა შემდეგნაირად უნდა განისაზღვროს:

31.2. დადგენილია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება იყო 1800 ლარი და საკასაციო სასამართლოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენისთვის მიზანშეწონილად მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ ასანაზღაურებელი კომპენსაცია 12 თვით, 21 600 (12X1800) ლარით განისაზღვროს; ამასთან, დასახელებულ თანხას უნდა გამოაკლდეს დათხოვნისას ნ. ჩ-ძისთვის გადახდილი ორი თვის ხელფასი 3600 ლარი და საბოლოოდ კასატორს კომპენსაციის სახით 18000 (დაუბეგრავი) ლარი მიეკუთვნოს.

32. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 19 ნოემბრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 და 3.1 პუნქტები და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ ნ. ჩ-ძის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 18 000 (დაუბეგრავი) ლარის გადახდა დაეკისროს;

4. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

კომპენსაციის განსაზღვრა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-975-2023

10 ოქტომბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: დასაცვილინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვე-
ტილებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაც-
დურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ქ. გ-იამ (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე ან მოწინააღ-
მდეგე 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 დაკის-
რების შესახებ 2019 წლის 18 ნოემბრის №02-3/დ ბრძანების ბათილად
ცნობა; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესა-
ხებ 2020 წლის 10 თებერვლის №02-73/კ ბრძანების ბათილად ცნობა; გ)
მოსარჩელის აღდგენა სააგენტოში, მონიტორინგის დეპარტამენტის
წამლის ინსპექტირების სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის პო-
ზიციაზე; გ) სააგენტოსათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, ყოველთვიურად 1300 ლარის
ოდენობით (დაუბეგრავი), 2020 წლის 10 თებერვლიდან გადაწყვეტი-
ლების აღსრულებამდე (სამსახურში აღდგენამდე).

2. სარჩელი დაფუძნებულია შემდეგ გარემოებებზე: მოსარჩელე მუ-
შაობდა სააგენტოში, სადაც მისი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1300
ლარს (დაუბეგრავი). 2019 წლის 1 ნოემბერს, ნარკოტიკების ლეგალუ-
რი ბრუნვის სამმართველო და ინსპექტირების სამმართველო გაერთი-
ანდა და ახალი სამმართველოს უფროსად დაინიშნა ნ. შ-ი. 2019 წლის 18
ნოემბერს, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პა-
სუხისმგებლობა ყოველგვარი კანონიერი საფუძვლის გარეშე. საქმე ეხე-
ბოდა 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 არამართლზომიერია. 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 NO2-73/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. ჟ.-ის მოხსენებითი ბარათი ეფუძნება ნ. შ.-ის მოხსენებით ბარათს. მასში აღნიშნულია, რომ მიზანშეწონილია მოსარჩელეს შეუწყდეს შრომითი ურთიერთობა სააგენტოს შინაგანაწესის 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 მოხსენებით ბარათი (№02-412, 10.02.2020წ.) და საორგანიზაციო საკითხთა სამმართველოს უფროსის ს. ჯ-ის მოხსენებით ბარათი (№02-420, 10.02.2020წ.), რომლითაც ირკვევა, რომ ელ.ფოსტის ... moh.gov.ge. საშუალებით, სააგენტოს და ზოგიერთ შემთხვევაში სააგენტოს დირექტორის სახელის და გვარის გამოყენებით, მიმდინარეობდა მიმონერა სხვადასხვა სამთავრობო სტრუქტურებთან, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და ფიზიკურ პირებთან.

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 ლარის 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; N02/420 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 წლის 10 თებერვლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. წერილში განმარტებულია, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი (დამ-

საქმებელი 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 საფუძვლად 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 A 188-48 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 ით-

ვალისწინებდა 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 N343/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 A 188-48 ლიტრი და მითითებული უნდა ყოფილიყო Cleaning-5100 – 48 ლიტრი და Make-up A 188- 25,6 ლიტრი. შესაბამისად, მექანიკური შეცდომა სავაჭრო დასახელებებში შეეხებოდა 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 ნოემბრის №02/575 მომართვით კი, სსიპ სამედიცინო და ფარმაცევტული საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა სსიპ შემოსავლების სამსახურის საბაჟო დეპარ-

ტამენტის 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 ...@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. გ-იას მოწვევის შესახებ გაიგო დეს-ში ატვირთული კორესპონდენციის გაცნობის შედეგად. მოსარჩელემ დაადასტურა მოწვევის მიღების ფაქტი, როგორც პირად.

რად 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 პოზიციას და მიაჩნია, რომ არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობის ფაქტი, ვინაიდან მოხსენებით ბარათში ნ. შ-ი 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. ჯკ-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 მიმონერებით).

27. ამასთან, სააპელაციო პალატამ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ აღნიშნულ წერილზე პასუხის გაცემა მისთვის არ დაუვალვიათ. სანინალმდეგო გარემოება აპელანტს არ დაუდასტურებია. წერილი ათვირთულია სააგენტოს საქმისწარმოების პროგრამაში, წერილზე ამომწურავად არის პასუხი გაცემული და დამატებით პასუხის გაცემას არ საჭიროებდა. ასევე არ დასტურდება, რომ მოსარჩელის აღნიშნული ქმედებით სააგენტოს მიაღდა ზიანი.

28. დადგენილია, რომ 20.11.2019 მიღებულია წერილი კომპანია Kent-Athlone Pharma Group (ლონდონიდან) სს „გეფა“-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 info.dagency.-ზე. აღნიშნული გადაეგზავნა 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 მიაღწა ამით სააგენტოს.

32. დადგენილია, რომ ფიზიკური პირის თ. შ-ს მიერ ფოსტიდან t...@gmail.com გამოგზავნილია წერილი და გაგზავნილია პასუხი სააგენტო-

ტოს 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 (vena). „Office of the Narcotics Commissioner, Central Bureau of Narcotice“- 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 Narcotice“- თან (ინდოეთთან) და „ო.ლ. ჯ“-

სთან, მიმონერებს მოსარჩელისათვის ცნობილი არ არის.

36. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა 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 წლიდან 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 წესით 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: საშტატო 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 იუჟამდგომლა 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 მითითებით, რომ სასამართლომ არასწორად განსაზღვრა მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობა. კასატორის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით იქმნება შთაბეჭდილება, რომ ადგილი აქვს დამსაქმებლის უკანონო ნახალისებას, რადგან დამსაქმე-

ბელმა 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 გაანალიზების და საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია და ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს კომპენსაციის სახით მიკუთვნებული თანხის განსაზღვრის ნაწილში, შემდეგ გარე-

მოებათა გამო:

52. სსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

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 საფუძვლად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულებაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა, რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი ნაწილს (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველი სამართლებრივი შედეგის დადგომას.

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 გადანყევტილება მიღებულ უნდა იქნეს შეჯიბრებითობის 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, ქართული 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, გადაწყვეტია 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. „ფავორ პრესტატორის“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (მდრ: 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 თავისუფ-

ფალეზა. 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 დაიცვას 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 გადანყევტილება 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; დ) 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 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 გადანაცვეტილება დარჩა უცვლელად. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლობის გამო დარჩა განუხილველად საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 03 ოქტომბრის განჩინებით. შესაბამისად, დისციპ-

ლინური პასუხისმგებლობის ზომისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბათილად ცნობის ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილების მსჯელობა უფლებრივი რესტიტუციის ნაწილში ასახულია ამ გადაწყვეტილების 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 კიდრო 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 (შდრ: 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 კომპენსაციური ორგანოები დაასკვნან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი 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 შესაბამისი 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 არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომაც, 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 კონტექსტით, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; მოსარჩელის გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვლილ ხანგრძლივ პერიოდს; საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს და, მიიჩნევს, რომ კომ-

პენსაციის 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 სასამართლოში განეული ხარჯის ანაზღაურების საკითხზე ნამსჯელი აქვს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში და ამ ნაწილში, არ არსებობს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, კერ-

ძოდ, 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 გაწეული ხარჯი – 26,24 ლარი.

79. რაც შეეხება კასატორის მოთხოვნას საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში ადვოკატის მომსახურებაზე გაწეული 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 ბაჭი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

81. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის მეორე მხარისათვის დაკისრების საკითხის გადაწყვეტის წესი მოცემულია სსსკ-ის 53-ე მუხლში. ნორმის პირველი ნაწილის დანაწესით, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ 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 გაწეული ხარჯის სანაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდენობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლოებს. კანონმდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრებით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მონაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის პროცესუალური საფუძველი; ნორმის ამგვარი შინაარსის მიზანია პროცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდვის თავიდან აცილება. გონივრულების 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.). განეული 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 შემდგომი 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, 2014 წ.; №ას-279-2023, 18 მაისი, 2023 წ.); 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 განეული 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 მო-

პასუხეს 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 ღ 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 (დაბეგრილი).
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 ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-490-2021

25 ოქტომბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: ხელფასის, პირგასამტეხლოს, განაცდურისა და შვე-
ბულების თანხის ანაზღაურება, თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ც. ს-მა (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოსარჩე-
ლე“, „შეგებებული სარჩელით მოპასუხე“, „დასაქმებული“ ან „კასატო-
რი“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ა(ა)იპ „ნ.ვ.ს.პ-ის“ (შემდეგში ტექ-
სტში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“, „შეგებებული სარჩელით
მოსარჩელე“, „დამსაქმებელი“ ან „ჰოსპიტალი“) მიმართ და მოითხოვა:

1.1. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ
მოპასუხის დირექტორის 19.04.2019 წლის ბრძანების (შემდეგში ტექ-
სტში მოხსენიებული, როგორც „გათავისუფლების შესახებ ბრძანება“)
ბათილად ცნობა;

1.2. მოსარჩელის აღდგენა მოპასუხის ანესტეზია-რეანიმაციისა და
გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემ-
სრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის მაისი-
დან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის, ყო-
ველთვიურად 3743.24 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდის დაკისრება;

1.4. მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ორი თვის, 2019
წლის მარტისა და აპრილის, გადაუხდეელი საშუალო ხელფასის – 7486.48
ლარისა და პირგასამტეხლოს – 07.05.2019 წლიდან გადაწყვეტილების
აღსრულებამდე ყოველდღიურად დაყოვნებული ხელფასის 0.07%-ის
დაკისრება;

1.5. მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ ორი წლის გამოუ-
ყენებელი შვებულების თანხის – 2018 წლისთვის 3598.4 ლარისა და 2019
წლისთვის 592.11 ლარის, ანაზღაურების დაკისრება.

2. სარჩელის საფუძვლები:

2.1. მოსარჩელეს მოპასუხესთან უვადო შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა 2013 წლის მარტიდან. მოსარჩელეს ჰოსპიტალში ეკავა სამედიცინო დირექტორის თანამდებობა, თუმცა არ იყო წარმომადგენლობითი და ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებების მქონე პირი. გარდა სამედიცინო დირექტორისა, მოსარჩელე ჰოსპიტალში ასრულებდა ანესთეზია-რეანიმაციისა და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობას. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი ანგარიშდებოდა გამომუშავების პრინციპის საფუძველზე.

2.2. 2019 წლის აპრილიდან მოპასუხემ მოსარჩელე უკანონოდ გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობებიდან. ამასთან, მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ აუნაზღაურებია 2019 წლის მარტისა და აპრილის ხელფასი. მოსარჩელეს არ უსარგებლია 2018 წლისა და 2019 წლის აპრილამდე (ჯამურად 30 სამუშაო დღე) ანაზღაურებადი შვებულებით.

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. დამსაქმებელმა მის მიერ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და მისი კვალიფიკაციის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან შეწყდა სშკ-ის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს დაკავებულ თანამდებობაზე მისი აღდგენის წინაპირობა. შესაბამისად, არ უნდა დაკმაყოფილდეს არც განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა.

3.2. მოპასუხემ მოსარჩელეს ზედმეტად გადაუხადა თანხა ხელფასების დათვლისას დაშვებული შეცდომის გამო, შესაბამისად, მოსარჩელეს თავად აქვს მოპასუხის დავალიანება. რაც შეეხება შვებულების თანხას, აღნიშნულ ნაწილშიც სარჩელი უსაფუძვლოა, ვინაიდან მხარეები 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულების მომდევნო წელს გადათანხის შესახებ არ შეთანხმებულან. დაუსაბუთებელია მოთხოვნა 2019 წლის შვებულების თანხის ანაზღაურებაზეც.

4. შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა:

მოპასუხემ შეგებებული სარჩელი აღძრა მოსარჩელის მიმართ და მოითხოვა შეგებებული სარჩელით მოპასუხისთვის შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის სასარგებლოდ 3813.91 ლარის გადახდის დაკისრება.

5. შეგებებული სარჩელის საფუძვლები:

5.1. პერსონალის ხელფასების დათვლისათვის ჰოსპიტალში ფუნქციონირებს გამართული საინფორმაციო პროგრამა, რომელიც ავტომატურ რეჟიმში ახდენს ხელფასების გენერირებას. 2018 წლიდან 2019 წლის

მარტამდე ზოგიერთი/კონკრეტული სამედიცინო პერსონალის ხელფასები ითვლებოდა საინფორმაციო პროგრამის გარეშე, მანუალურად, რის შედეგადაც ხელფასების დათვლისას დაფიქსირდა გარკვეული ტიპის გადაცდომები. 2019 წლის თებერვლიდან გადაითვალა ზემოთ აღნიშნული სამედიცინო პერსონალის 2018 წლისა და 2019 წლის ხელფასები, რამაც გამოიწვია სხვაობა ანაზღაურებულ და რეალურად გასაცემ ხელფასებს შორის. აღნიშნული პრობლემა გამოიკვეთა შეგებებული სარჩელით მოპასუხის ხელფასთან მიმართებითაც.

5.2. შეგებებული სარჩელით მოპასუხისთვის ზედმეტად გადახდილი თანხა შეადგენს 10856.93 ლარს. აღნიშნული თანხა ნაწილობრივ გაიქვითა დასაქმებულის მიერ მარტში მისაღები ხელფასით – 3631 ლარითა და აპრილში მისაღები ხელფასით – 3412.02 ლარით, რის გამოც შეგებებული სარჩელით მოპასუხეს შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის მიმართ დარჩა 3813.91 ლარის დავალიანება.

6. შეგებებული სარჩელით მოპასუხის პოზიცია:

შეგებებული სარჩელით მოპასუხემ შეგებებული სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია დავალიანება და მის მიერ მიღებული თანხა კუთვნილი სახელფასო ანაზღაურებაა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძვლები:

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.01.2020 წლის გადაწყვეტილებით – სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება; დადგინდა მოსარჩელის აღდგენა ჰოსპიტალში ანესთეზია-რეანიმაციისა და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 19.04.2019 წლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 3743.24 ლარი (ხელზე ასაღები); მოსარჩელეს უარი ეთქვა ორი თვის გადაუხდელი ხელფასის, პირგასამტეხლოსა და ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურებაზე; შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდა; შეგებებული სარჩელით მოპასუხეს, შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა 3813.91 ლარის გადახდა; გადაწყვეტილება ეფუძნება შემდეგს:

7.1. მოსარჩელეს 2013 წლის მარტიდან მოპასუხესთან უვადო შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა. მოსარჩელეს ჰოსპიტალში ეკავა სამედიცინო დირექტორის პოზიცია. გარდა სამედიცინო დირექტორის პოზიციისა, მოსარჩელე ჰოსპიტალში ასრულებდა ანესთეზია-რეანიმაციი-

სა და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობას.

7.2. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი ანგარიშდებოდა გამომუშავების პრინციპის საფუძველზე. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი, საშუალოდ (4 თვის ხელფასის გაანგარიშებით), შეადგენს 3743.24 ლარს.

7.3. მოპასუხის დირექტორის 19.04.2019 წლის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან ვალდებულების უხეში დარღვევისა და დაკავებულ თანამდებობასთან მისი კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო (საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები). მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო სანიტარული პირობების დაცვა საოპერაციო სივრცეში და უშუალოდ ჰოსპიტლის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარების შეზღუდვა, პაციენტის ინფორმირებული თანხმობის მიმართ მოთხოვნების დადგენა და განხორციელება, აგრეთვე – ლეტალობის კომისიის საქმიანობა და ონკოლოგიური ავადობის კომისიის ფუნქციონირება. აღნიშნული ვალდებულებები შედიოდა უშუალოდ მისი, როგორც სამედიცინო დირექტორის მოვალეობებში, თუმცა, დასაქმებულმა მათ თავი ვერ/არ გაართვა, რითაც უხეშად ხელყო ჰოსპიტლის საქმიანი რეპუტაცია და სამედიცინო დაწესებულების ნორმალურ ფუნქციონირებას შეუქმნა საფრთხე. ჰოსპიტლის საქმიანი რეპუტაციის ხელყოფა, თავის მხრივ, წარმოადგენს უხეშ დარღვევას.

7.4. სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონკრეტული გარემოებები, რომლებსაც მოპასუხე მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევად, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით მოსარჩელის ვალდებულებად არ არის მიჩნეული. გარდა ამისა, სასამართლოს მითითებით, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ ზემოაღნიშნული მოქმედებების განუხორციელებლობას. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ, როგორც დამსაქმებელმა, მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, კონკრეტული მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების იმგვარი დარღვევა, რომელიც შესაძლოა შეფასებულიყო უხეშ დარღვევად და მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველად. გარდა ამისა, სასამართლოს მითითებით, უსაფუძვლოა მოპასუხის შედავება იმის თაობაზეც, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია. აღნიშნულის დადასტურებელი მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია, ამასთან, მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა ზემოაღნიშნულ თანამდებობებზე და მის გათავისუფლებამდე მოპასუხე მოსარჩელეს

არაკვალიფიციურობაზე არ შესდევებია. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 54-ე მუხლი).

7.5. სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში, რადგან მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, არსებობს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე – ანესთეზია-რეანიმაციისა და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველი. ამასთან, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 19.04.2019 წლიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად, განაცდურის – 3743.24 ლარის გადახდა.

7.6. რაც შეეხება შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნას, სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნულ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

7.7. შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე მიუთითებს, რომ შეგებებული სარჩელით მოპასუხეს მისცეს ზედმეტი ანაზღაურება, ჯამურად – 10856.93 ლარი. აღნიშნულის დასადასტურებლად შეგებებული სარჩელით მოსარჩელემ წარმოადგინა დასაქმებულის სახელფასო ინფორმაციის ანალიზი 2018 წლის იანვრიდან 2019 წლის აპრილამდე. აღნიშნულ ამონაწერში მითითებულია დასაქმებულის მიერ გამომუშავებული შრომითი ანაზღაურება, რომელიც ფიქსირებულია „ჯამის“ გრაფაში. ამ გრაფის გვერდით არსებულ გრაფაში – „ჩარიცხული“ ის თანხებია, რომლებიც რეალურად ჩაერიცხა დასაქმებულს. ზემოაღნიშნული ამონაწერის ანალიზით დგინდება ზედმეტი ანაზღაურების გაცემის ფაქტი, რაც ასევე დასტურდება მონმის ნ. კ-ის ჩვენებებით. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება შეგებებული სარჩელით მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურების სახით ზედმეტად გადაუხადა 10856.93 ლარი. აღნიშნული თანხიდან დამსაქმებელმა დასაქმებულს დაუქვითა მარტში მისაღები ხელფასი – 3631 ლარი და აპრილში მისაღები ხელფასი – 3412.02 ლარი. შესაბამისად, მოსარჩელეს მოპასუხის მიმართ აქვს 3813.91 ლარის დავალიანება, რაც

თავისთავად გამორიცხავს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ დავალიანების არსებობის ფაქტს, ამიტომ, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შეგებებული სარჩელი უნდა დაკმაყოფილებულიყო, ხოლო სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე დასაქმებულის მოთხოვნა იყო უსაფუძვლო.

8. გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. დასაქმებულმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება და შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, ხოლო დამსაქმებელმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძვლები:

9. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.03.2021 წლის გადაწყვეტილებით – დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება 2019 წლის საშვებულებო თანხის კომპენსაციაზე უარის თქმის ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა 2019 წლის საშვებულებო თანხის კომპენსაცია 592.11 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით; დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 22705.71 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით; დანარჩენ ნაწილში სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. გადაწყვეტილება ეფუძნება შემდეგს:

9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 16.01.2020 წლის გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით აღსრულების მიზნით, 24.01.2020 წელს დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება, რომლითაც დასაქმებული აღდგა ჰოსპიტალში ანესთეზია-რეანიმაციისა და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე 24.01.2020 წლიდან. ამავე ბრძანებით დასაქმებულს მიეცა სახელფასო განაცდური 01.05.2019 წლიდან – 24.01.2020 წლამდე, ყოველთვიურად 3743.24 ლარი. სააპელაციო ეტაპზე წარმოდგენილი საგადახდო დავალების შესაბამისად, დამსაქმებელმა დასაქმებულს 19.04.2019 წლიდან 24.01.2020 წლამდე პერიოდზე იძულებითი განაცდურის სახით, ჯამურად აუნაზღაურა 33935.43 ლარი.

დამსაქმებლის განმარტებით, მიუხედავად პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილების ნებაყოფლობით შესრულებისა, ჰოსპიტალი უარს არ ამბობს სააპელაციო საჩივარზე და არ ეთანხმება გადანყვეტილებით მიღებულ შედეგს.

9.2. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა და მიიჩნია, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა მის მიერ მიღებული ბრძანების კანონშესაბამისობა, რის გამოც გამართლებულია არამართლზომიერად გათავისუფლებული პირის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა და მის სასარგებლოდ დამსაქმებლისთვის იძულებითი განაცდურის დაკისრება. პალატამ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პრეტენზია, რომ მოსარჩელეს არ აქვს რეალური ინტერესი, აღდგეს თავდაპირველ პოზიციაზე, რადგან უკვე დასაქმებულია ქუთაისში, სხვა კლინიკაში და მოთხოვნას მხოლოდ იძულებითი განაცდურის მისაღებად აყენებს, რომელიც, თავის მხრივ, დაკავშირებულია სამსახურში აღდგენასთან. პალატამ განმარტა, რომ სხვა კლინიკაში დასაქმება არ გამოორიცხავს უკანონოდ გათავისუფლებული პირის ინტერესს, აღდგეს თავდაპირველ სამსახურში. ამავდროულად, სსკ-ის 115-ე მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე, უფლების ბოროტად გამოყენებად ვერ შეფასდება არამართლზომიერად გათავისუფლებული მუშაკის ინტერესი, მიიღოს იძულებითი განაცდური. ამასთან, ვინაიდან მოსარჩელე დასაქმდა სხვა დაწესებულებაში და, შესაბამისად, იღებდა შრომის ანაზღაურებას, სსკ-ის 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლებზე დაყრდნობით, პალატამ გამართლებულად მიიჩნია მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის სახით არა გათავისუფლებიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდზე (19.04.2019წ.-24.01.2020წ) ყოველთვიური ხელფასის ოდენობის შესაბამისად – 33 935.43 ლარის, არამედ მითითებული თანხისთვის სამი თვის ანაზღაურების გამოკლება და დასაქმებულისთვის 22 705.71 ლარის (ხელზე ასაღები) მიკუთვნება.

9.3. მოსარჩელე სარჩელით მოითხოვდა სახელფასო დავალიანებისა და მასთან დაკავშირებული პირგასამტეხლოს ანაზღაურებას, რასაც უპირისპირდება შეგებებული სარჩელი. ამ ნაწილში, პალატამ სრულად გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა და საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე დადასტურებულად მიიჩნია სახელფასო ანაზღაურების ზედმეტად გაცემის ფაქტი. სმკ-ის 43-ე მუხლის პირველი ნაწილის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 33-ე მუხლი) თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი. ხსენებულ ნორმაზე დაყრდნობით, დამსაქმებელმა მოსარჩელეს

დაუქვითა მარტში მისაღები ხელფასი – 3631 ლარი და აპრილში მისაღები ხელფასი – 3412.02 ლარი. სსკ-ის 442-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ორ პირს შორის არსებული ურთიერთმოთხოვნა შეიძლება გაქვითვით შეწყდეს, თუ დამდგარია ამ მოთხოვნათა შესრულების ვადა. სსკ-ის 444-ე მუხლის თანახმად, თუ გასაქვითი მოთხოვნები მთლიანად ვერ ფარავენ ერთმანეთს, იქვითება მხოლოდ ის, რომლის მოცულობაც ნაკლებია მეორე მოთხოვნის მოცულობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც ერთმანეთს დაუპირისპირდა, ერთი მხრივ, დამსაქმებლის მოთხოვნა, ჯამურად – 10 856.93 ლარი და, მეორე მხრივ, დასაქმებულის მოთხოვნა 2019 წლის მარტისა და აპრილის სახელფასო ანაზღაურებასთან მიმართებით, ჯამურად – 7043.02 ლარი, უნდა გაიქვითოს ხელფასის ანაზღაურებაზე დასაქმებულის მოთხოვნა და, ამავდროულად, შეგებებული სარჩელით მოსარჩელეს, სსკ-ის 976.1 მუხლის „ა“ ქვეუნიქტის საფუძველზე, უნდა აუნაზღაურდეს დარჩენილი სხვაობა, როგორც უსაფუძვლოდ გაცემული თანხა – 3813.91 ლარი.

9.4. დასაქმებული ითხოვს ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურებას, კერძოდ, 2018 წლისთვის – 3598.40 ლარის, ხოლო 2019 წლისთვის – 592.11 ლარის ოდენობით. აღნიშნული მოთხოვნა სააპელაციო პალატამ გამართლებულად მიიჩნია მხოლოდ 2019 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში. პალატის მითითებით, შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია დამსაქმებლის ინიციატივით, 2019 წლის აპრილში. უდავოა, რომ 2019 წელს დასაქმებულს არ უსარგებლია შვებულებით. ამდენად, კანონით განსაზღვრული 24-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების პროპორციულად, დასაქმებულს უნდა აუნაზღაურდეს მის მიერ ნამუშევარი პერიოდის შესაბამისად, გამოუყენებელი შვებულება 6 დღის პროპორციულად – 592.11 ლარის ოდენობით. რაც შეეხება 2018 წლის შვებულების ანაზღაურებას, აღნიშნულ ნაწილში პალატამ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა. პალატის მითითებით, დასაქმებულს არ გამოუხატავს შვებულების უფლებით სარგებლობის ნება, მისი მომდევნო წლისათვის გადატანის მოთხოვნითაც არ მიუმართავს დამსაქმებლისათვის, შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ, წინა წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნა გაუმართლებელია. დასაქმებულს ჰქონდა უფლება, ესარგებლა შვებულებით 2018 წელს, რისი გამოუყენებლობაც არ წარმოშობს სამომავლოდ ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას.

საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა:

10. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა დასაქმებულმა, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით – სარ-

ჩელის სრულად დაკმაყოფილება და შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

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

სამოტივაციო ნაწილი:

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

12. 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.

13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 16.01.2020 წლის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება და დადგინდა მისი აღდგენა ჰოსპიტალში ანესთეზია-რეანიმაციისა და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე. ამ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების შესახებ მოპასუხის სააპელაციო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა და გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში.

14. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 19.04.2019 წლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის, ყოველთვიურად 3743.24 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდა.

15. გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით აღსრულების მიზნით, 24.01.2020 წელს, დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება, რომლითაც დასაქმებული აღდგა ჰოსპიტალში ანესთეზია-რეანიმაციისა და გადაუდებელი მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისა და სამედიცინო დირექტორის თანამდებობაზე 24.01.2020 წლიდან. ამავდროულად დასაქმებულს მიეცა სახელფასო განაცდური გა-

თავისუფლებიდან 24.01.2020 წლამდე, ყოველთვიურად 3743.24 ლარი. დამსაქმებელს სადავო არ გაუხდია მისი ოდენობა, პირიქით, ბრძანებაში არაორაზროვნადაა მითითება, რომ ამით ჰოსპიტალი გადაწყვეტილებას ნებაყოფლობით ნაწილობრივ აღასრულებს.

16. 24.02.2020 წელს დამსაქმებელმა დასაქმებულს იძულებითი განაცდურის სახით ჯამურად აუნაზღაურა 33 935.43 ლარი.

17. 02.03.2020 წელს დამსაქმებელმა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 16.01.2020 წლის გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გაასაჩივრა სააპელაციო წესით, რაც ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და, ახალი გადაწყვეტილებით, განაცდურის ოდენობად განისაზღვრა 22 705.71 ლარი (ხელზე ასაღები). შესაბამისად, გათვალისწინებით იმისა, რომ დამსაქმებელმა განაცდურის სახით 24.01.2020 წლამდე, ყოველთვიურად 3743.24 ლარი (ხელზე ასაღები), აანაზღაურა ნებაყოფლობით, რამაც შეადგინა 33 935.43 ლარი, სააპელაციო პალატამ კი განაცდური განსაზღვრა 22 705.71 ლარით (ხელზე ასაღები), მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია იძულებითი განაცდურის შემცირების (სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ფარგლებში მოსარჩელეს დამსაქმებლისათვის დასაბრუნებელი აქვს 11 229,72 ლარი) კანონიერება.

18. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი). შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ სანდოებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ; №ას-368-2019, 31.07.2019წ.).

19. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება საქართველოს შრომის კოდექსიდან გამომდინარე დასაქმებულის უფლებაა. ეს უფლება რეალიზდება იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო უკანონოდ ცნობს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას და მას სამუშაოზე აღადგენს. ამასთან, დასაქმებულს იძულებითი განაცდური აუნაზღაურდება სრულად, იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდისათვის, შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის მომენტიდან სამუშაოზე აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (სუსგ №ას-392-2019, 27.11.2020წ.). იძულებითი განაცდური წარმოადგენს

სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა პირვანდელი მდგომარეობა აღდგეს იმ სახით, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება (სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.). განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიიღოს, ვინაიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება, შეწყვეტის მომენტიდან, გაგრძელებულად მიიჩნევა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება დამსაქმებლის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულებაა („საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 272-273). განაცდურს არ შეიძლება გამოაკლდეს ის შემოსავლები, რომელთა მიღებას დასაქმებული იძულებით მოცდენის გარეშეც შეძლებდა.

20. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია აღნიშნული ნორმებით გათვალისწინებული შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი და სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა შრომის ხელშეკრულება დასაქმებულთან, ანუ აშკარაა მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატა მის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობითა და კუთვნილი ანაზღაურების /ხელფასის მიუღებლობით.

21. როგორც გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაშიც არის აღნიშნული, მიუხედავად პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით შესრულებისა, მოპასუხემ უარი არ თქვა გასაჩივრების უფლებაზე, ვინაიდან არ დაეთანხმა შედეგს. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს მასზე, რომ სადავო საკითხი შეეხება განაცდურს, რომელიც განგრძობადია და მისი შეწყვეტა დამოკიდებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ და-

ლაში შესული გადანყვეტილების (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) აღსრულების თარიღზე.

22. საკასაციო პალატის შეფასების საგანია – მხარეთა მიერ შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით უფლებათა რელიზაციის ფარგლებში და ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპის გათვალისწინებით, ფაქტი მოსარჩელის სხვაგან დასაქმების შესახებ, წინამდებარე დავაში რამდენად შეიძლება დასდებოდა საფუძვლად უკვე აღსრულებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილებით დაკისრებული განაცდურის სააპელაციო სასამართლოს მიერ შემცირებას.

23. საკასაციო სასამართლო ამახვილებს ყურადღებას მასზე, რომ მოპასუხე, რომლისთვისაც საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის ეტაპზევე იყო ცნობილი ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე გათავისუფლების შემდეგ დასაქმდა სხვა კლინიკაში, არ უთითებდა ამ ფაქტზე, როგორც განაცდურის შემცირების წინაპირობაზე. უშუალოდ განაცდურთან დაკავშირებით მოპასუხის შესაგებელი დაფუძნებული იყო მხოლოდ მასზე, რომ „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოსარჩელესთან მოხდა სშკ-ის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს დაკავებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის წინაპირობა, არ უნდა დაკმაყოფილდეს არც განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა“. ამდენად, განაცდურის შემცირების საკითხი არ გამხდარა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობის საგანი (გადანყვეტილება არ შეიცავს ამ საკითხზე დასაბუთებას).

24. უფრო მეტიც, დამსაქმებელი არც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილებაზე 02.03.2020 წელს (ანუ განაცდურის ნებაყოფლობით ანაზღაურების შემდეგ რამდენიმე დღეში) წარდგენილ სააპელაციო საჩივარში უთითებდა დასაქმებულის მიერ სხვა სამუშაო ადგილზე ხელფასის მიღებას განაცდურის გამომრიცხავ/მისი ოდენობის მაკორექტირებელ გარემოებად, ანუ გადანყვეტილებას განაცდურის დაკისრების ნაწილში არ მიიჩნევდა უკანონოდ იმ საფუძვლით, რომ განაცდურს არ გამოაკლდა სხვა დამსაქმებლისაგან მიღებული თანხა. სააპელაციო საჩივარში მოცემულია მსჯელობა, რომ მოსარჩელე სამუშაოზე აღდგენას ითხოვს იმ საფუძვლით, რომ მიიღოს იძულებითი განაცდურიც, შრომითი ხელშეკრულება კი დამსაქმებლის მიერ შეწყვეტილია სშკ-ით დადგენილი წესის სრული დაცვით. სსსკ-ის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილით, სააპელაციო სასამართლო ამონმებს გადანყვე-

ტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სააპელაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული 11.06.2020 წელს. მხოლოდ 25.02.2021 წელს დააზუსტა დამსაქმებელმა სააპელაციო საჩივარი/თავისი პოზიცია და ზემოაღნიშნული გარემოება მიუთითა განაცდურის ოდენობის მაკორექტირებელ ფაქტორად, ასევე – წარმოადგინა გაანგარიშება, რა თანხა უნდა გამოჰკლებოდა განაცდურს. შესაბამისად, დასაქმებულს, რომელმაც მიიღო დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით აღსრულების მიზნით გადახდილი კომპენსაცია, შეეძლო ეფიქრა, რომ გათავისუფლების უკანონობის სააპელაციო სასამართლოს მიერ გაზიარების შემთხვევაში, მიღებული თანხა სრულად დარჩებოდა მას. რაც შეეხება სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას ამ ნაწილში, არის ზოგადი, არ არის დადგენილი მოსარჩელის სხვა კლინიკაში დასაქმების კონკრეტული პირობები.

25. პალატა განმარტავს, რომ მოპასუხე თავად განსაზღვრავს, რომელ მოთხოვნას რა საფუძვლით დაუპირისპირდება შესაგებლით. განსხვავებით მტკიცების ტვირთისაგან, რომელსაც მოსამართლე აქტიურად ხელმძღვანელობს და კარნახობს მხარეებს, თუ ვინ უნდა ამტკიცოს მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტი, იგი პასიურია ფაქტების მითითებისას, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოსამართლე ვერ დაეხმარება მხარეს სარჩელის/შესაგებლის ფაქტობრივი დასაბუთების შედგენაში. მოსამართლეს დავის გადასაწყვეტად სჭირდება რელევანტური ფაქტები, რომელთა წარდგენაზე სრული პასუხისმგებლობა ეკისრება მხარეებს (სუსგ №ას-354-2021, 25.06.2021წ., პ. 101, 102).

26. მხარეთა მიერ დაშვებულ შეცდომას სასამართლო ვერ გამოასწორებს: სასამართლო ვერ „გაამდიდრებს“, ვერ შეავსებს მხარეთა მიერ მითითებულ ფაქტებს, რადგან მხოლოდ მხარეებს შეუძლიათ განსაზღვრონ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს თუ შესაგებელს (სსსკ-ის მე-4 მუხლი) (იხ. თ. ლილუაშვილი, სამოქალაქო პროცესუალური სამართალი, მე-2 გამოცემა, თბილისი, 2005, გვ. 157). პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია, მიუთითოს ამის მიზეზი და დასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში, მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს (სსსკ-ის 201.4. მუხლი). საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილია მოპასუხის მიერ კონკრეტული (კვალიფიციური) შე-

საგებლის წარდგენის ვალდებულება, კერძოდ, სსსკ-ის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, დგინდება, რომ მოპასუხე უნდა შეედავოს მოსარჩელის გამართულ, დასაბუთებულ მოთხოვნას ანუ დავის გადაწყვეტისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტობრივ გარემოებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები (და არა მისი სამართლებრივი შეხედულებები) დამტკიცებულად მიიჩნევა (იხ. სუსგ №ას-201-2019, 08.05.2019წ.).

27. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (მდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; №ას-1124-1080-2016, 10.03.2017წ.). ინდივიდუალურ შრომით ურთიერთობებში სოციალური პარტნიორობა ვლინდება ამ ურთიერთობის მხარეების ერთმანეთზე ზრუნვით.

28. საკასაციო პალატა მხედველობაში იღებს რა წინამდებარე საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, მხარეთა მიერ საპროცესო უფლებების რეალიზების ფარგლებს, ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპის შესაბამისად დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვას სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით, მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების შემდეგ მოსარჩელის სხვა დაწესებულებაში დასაქმება წინამდებარე საქმეში ვერ დაედება საფუძვლად დამსაქმებლის მიერ ნებაყოფლობით ანაზღაურებული განაცდურის შემცირებას. ამრიგად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტიდან, 19.04.2019 წლიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე, 24.01.2020 წლამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – ყოველთვიურად 3743,24 ლარი (ხელზე ასაღები).

29. რაც შეეხება ორი თვის გადაუხდელი ხელფასის, პირგასამტეხლოსა და 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურებაზე უარის თქმისა და შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილების მართლობიერებას, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გადაწყვეტილების

შეცვლის წინაპირობა.

30. დადგენილია და საკასაციო საჩივრით დასაშვები, დასაბუთებული პრეტენზია წამოყენებული არ არის, რომ:

30.1. დამსაქმებელმა დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურების სახით ზედმეტად გადაუხადა 10856.93 ლარი;

30.2. დასაქმებულს არ ანაზღაურებია 2019 წლის მარტის თვის ხელფასი – 3631 ლარი და აპრილის თვის ხელფასი – 3412.02 ლარი. მითითებული სახელფასო დავალიანება დამსაქმებელმა გაქვითა ზედმეტად გაცემულ ხელფასთან 10856.93 ლართან. გაქვითვის შესაბამისად, დარჩენილი სხვაობა შეადგენს 3813.91 ლარს.

31. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორმა დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია ვერ დაუპირისპირა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ დადგენილ გარემოებას დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის შრომითი ანაზღაურების სახით 10856.93 ლარის ზედმეტად გადახდის თაობაზე. აღნიშნული გარემოება დასტურდება დასაქმებულის სახელფასო ინფორმაციის ანალიზისა და მონმის ჩვენების საფუძველზე. საწინააღმდეგო გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება მოსარჩელეს სასამართლოსთვის არ წარუდგენია. ამრიგად, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას, რომ, რადგან ერთმანეთს დაუპირისპირდა, ერთი მხრივ, დამსაქმებლის მოთხოვნა, ჯამურად – 10 856.93 ლარი და, მეორე მხრივ, დასაქმებულის მოთხოვნა 2019 წლის მარტისა და აპრილის სახელფასო ანაზღაურებასთან მიმართებით, ჯამურად – 7043.02 ლარი, აღნიშნული მოთხოვნები უნდა გაიქვითოს (სსკ-ის 442.1 და 444-ე მუხლები) და შეგებებული სარჩელით მოსარჩელეს, სსკ-ის 976.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, უნდა აუნაზღაურდეს დარჩენილი სხვაობა, როგორც უსაფუძვლოდ გაცემული თანხა – 3813.91 ლარი. შესაბამისად, არ არსებობს სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე დასაქმებულის მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი, ხოლო შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდა მართლზომიერად.

32. კასატორი სადავოდ ხდის გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას იმ ნაწილშიც, რომლითაც უცვლელად დარჩა 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის მოპასუხისთვის დაკისრებაზე უარის თქმის შესახებ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება.

33. სშკ-ის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ აღნიშნული ნორმა ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამ-

საქმებელს (სუსგ №ას-836-1122-09, 26.03.2010წ; №ას-557-532-2016, 30.01.2017წ., პუნ. 44). სშკ-ის 25-ე მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ დასაქმებულს არ გამოუხატავს შვებულების უფლებით სარგებლობის ნება, მისი მომდევნო წლისათვის გადატანის მოთხოვნითაც არ მიუმართავს დამსაქმებლისათვის, ამრიგად, მოსარჩელეს მართებულად ეთქვა უარი 2018 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებაზე (შდრ. სუსგ №ას-201-2022, 03.06.2022წ.).

34. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო საქმეზე გადანყევტილებას თვითონ მიიღებს, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანყევტილების 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 გადანყევტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.03.2021 წლის გადანყევტილება დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის პუნქტები: 2, 2.1, 2.2, 6) და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადანყევტილება, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 19.04.2019 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე (24.01.2020 წლამდე), ყოველთვიურად 3743,24 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. დანარჩენ ნაწილში კი გასაჩივრებული გადანყევტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

35. კასატორმა საკასაციო საჩივრით მოითხოვა მის მიერ საკასაციო სასამართლოში იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბოლო წინადადებით, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადანყევტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობი-

სა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. მითითებული ნორმის დისპოზიცია იმგვარად არის ფორმულირებული, რომ არ ადგენს განეული ხარჯის სანაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდენობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლოებს. კანონმდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრებით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მონაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის პროცესუალური საფუძველი; ნორმის ამგვარი შინაარსის მიზანია პროცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდვის თავიდან აცილება (სუსგ №ას-1054-2019, 30.09.2019წ; სუსგ №ას-316-316-2018, 07.05.2018წ.). მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოში არსებული დავის საგნის ღირებულებიდან მოსარჩელის მიერ მოგებული ნაწილის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იურიდიული მომსახურებისათვის განეული ხარჯის ასანაზღაურებლად უნდა დაეკისროს 439,34 ლარის გადახდა. საკასაციო პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით არ იცვლება გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იურიდიული მომსახურების ხარჯის სახით 1000 ლარის გადახდის დაკისრების თაობაზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

36. კასატორი 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 მიხედვით, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, საკასაციო სასამართლოში არსებული დავის საგნის ღირებულებიდან მოსარჩელის მიერ მოგებული ნაწილის 5%-ის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის – 549.17 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ც. ს-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.03.2021 წლის გადაწყვეტილება ა(ა)იპ „ნ.ვ.ს.პ-ის“ სა-

აპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის პუნქტები: 2, 2.1, 2.2, 6) და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

3. ა(ა)იპ „ნ.ვ.ს.პ-ს“ ც. ს-ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 19 აპრილიდან ც. ს-ის სამსახურში აღდგენამდე (2020 წლის 24 იანვრამდე), ყოველთვიურად 3743,24 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.03.2021 წლის გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად.

5. ც. ს-ის შუამდგომლობა სასამართლოსგარეშე ხარჯების მონინა-აღმდეგე მხარისთვის დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ა(ა)იპ „ნ.ვ.ს.პ-ს“ ც. ს-ის სასარგებლოდ იურიდიული მომსახურების ხარჯის სახით დაეკისროს 439,34 ლარის გადახდა.

6. ა(ა)იპ „ნ.ვ.ს.პ-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 549.17 ლარის გადახდა.

7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

6. პასუხისმგებლობა

შრომითი უფლების შეზღუდვა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-107-2021

31 ოქტომბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: პირგასამტეხლოს დაკისრება (ძირითად სარჩელში),
ხელშეკრულების დანართის ნაწილობრივ ბათილად ცნობა (შეგებებულ
სარჩელში)

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სს „ს. ბ-სა“ (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „შეგებებული სარჩელით მოპასუხე“ ან „დამსაქმებელი“) და მ. დ-ძეს (შემდგომში – „მოპასუხე“, „შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე“, „დასაქმებული“ ან „კასატორი“) შორის 2013 წლის 28 ოქტომბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 12 თვის ვადით, რომლითაც მოპასუხე დასაქმდა გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე. მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა დასაბეგრი 248 ლარით. ხელშეკრულების დანართით გათვალისწინებულ იქნა ბონუსების დარიცხვის შესაძლებლობა.

2. მხარეთა შორის 2018 წლის 05 ნოემბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობები N1, რომლითაც მოპასუხე დასაქმდა მიკრო საკრედიტო ექსპერტის პოზიციაზე და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა დასაბეგრი 300 ლარით.

3. შრომითი ხელშეკრულების დანართი Nვ-ით მხარეები შეთანხმდნენ დასაქმების შეზღუდვის შესახებ. კერძოდ, აღნიშნული დანართის პირველი პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის, ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებული-სათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე, შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ ფინანსურ ინსტი-

ტუტებს იმ ქვეყანაში/ქვეყნებში, სადაც ოპერირებენ დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანიები, შემდეგი პირობებით:

- დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 06 თვეს, ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან (1.1 პუნქტი);

- დასაქმებულის კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამონაშრომად დამსაქმებელი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, ყოველგვარი ეჭვის გამოსარიცხად დასაქმებულზე არ გავრცელდება დამატებითი შეღავათები, ბონუსები, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებს დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას (1.3 პუნქტი);

- ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმებისა და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 06 თვის განმავლობაში (მათ შორის, მესამე პირის წინაშე არსებული ნებისმიერი ვალდებულებების ჩათვლით) (1.5 პუნქტი);

- დასაქმებულის მიერ წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, იგი ვალდებული იქნება გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურებისა და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისაგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას, მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება (მე-3 პუნქტი).

4. დასაქმებულმა 2019 წლის 16 სექტემბერს წერილობით გამოხატა ნება დამსაქმებელთან არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

5. დასაქმებულის მიმართვის შესაბამისად, 2019 წლის 16 სექტემბერს საცალო ბიზნესის საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება, რომლითაც 2019 წლის 16 სექტემბრიდან შეწყდა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის (პირადი განცხადება) საფუძველზე.

6. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ორი კვირის ვადაში მოპასუხე დასაქმდა მოსარჩელის კონკურენტ დანესებულებაში – სს „ლ. ბ-ში“ (შემდგომში – „სხვა ბანკი“).

7. მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ უცნობებია სხვა ბანკში დასაქ-

მების შესახებ.

8. მოპასუხეს 16.09.2018 წლიდან – 16.09.2019 წლამდე ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 15 314,10 ლარი.

9. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა მისთვის დასაქმების შეზღუდვის შესახებ შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს სახით, 15 314,10 ლარის გადახდის დაკისრება. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხემ მუშაობა დაიწყო სხვა ბანკში, თუმცა დაარღვია დასაქმების შეზღუდვის თაობაზე ბანკთან დადებული შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულება და აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებელს არ აცნობა.

10. მოპასუხემ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი, რომლითაც სარჩელი არ ცნო. მისი განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების დანართით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის შესახებ პირობის ამოქმედება დამოკიდებული იყო დამსაქმებლის მხრიდან საპასუხო პირობის შესრულებაზე, კერძოდ, მომდევნო 06 თვის კომპენსაციის ანაზღაურებაზე, რაც დამსაქმებელს არ განუხორციელებია. ამასთან, აღნიშნული პირობის ამოქმედების თაობაზე დამსაქმებელს წერილობით უნდა ეცნობებინა დასაქმებულისათვის. მოპასუხემ ასევე მიუთითა პირგასამტეხლოს შეეუსაბამოდ მაღალ ოდენობაზე.

11. მოპასუხემ შეგებებული სარჩელი აღძრა მოსარჩელის მიმართ და მოითხოვა მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი №ვ-ის (დასაქმების შეზღუდვა) მე-3 პუნქტის ბათილად ცნობა. მისი განმარტებით, დანართით გათვალისწინებული სადავო პირობა დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას შეუზღუდოს დასაქმებულს მუშაობის დაწყების უფლება და იმავდროულად თავი აარიდოს ისეთ ვალდებულებას, როგორიც არის შეზღუდვის პერიოდში დასაქმებულისათვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების გადახდა. ამდენად, აღნიშნული პირობა არის კაბალური და მნიშვნელოვნად არღვევს დასაქმებულის შრომის უფლებას. შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი არ შეიცავს არანაირ დათქმას შეტყობინების ვალდებულების და მისი დარღვევის შემთხვევაში პირგასამტეხლოს მოთხოვნის თაობაზე.

12. შეგებებული სარჩელით მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებელით შეგებებული სარჩელი არ ცნო.

13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 01 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს სახით დაეკისრა 1 000 ლარის გადახდა; დარჩენილ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა; შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

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

15. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 დეკემბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

16. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-8 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

17. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოპასუხის ინიციატივით, რის შემდგომაც, სახელშეკრულებო დათქმის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხე დასაქმდა მოსარჩელის კონკურენტ საწარმოში – სხვა ბანკში. მართალია, დამსაქმებელს მოპასუხისთვის კონკურენტის არგანევის დათქმის ვალდებულების შესრულების სანაცვლოდ წინასწარ 06 თვის კომპენსაცია არ აუნაზღაურებია, თუმცა საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დასტურდება, რომ მოპასუხის მხრიდან განხორციელდა ყოფილი დამსაქმებლის ინფორმირება კონკურენტ კომპანიაში დასაქმების თაობაზე.

18. სააპელაციო პალატის განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციითა და საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით (ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი) ყოველ ფიზიკურ ან/და იურიდიულ პირს ენიჭება შრომითი საქმიანობის შეუფერხებლად განხორციელების უფლება. კანონმდებლობით დასაშვებია ამ უფლების განხორციელების დროს გარკვეული შეზღუდვის დანესება, გარკვეული ლეგიტიმური მიზნის მიღწევისათვის. შრომის კოდექსის მე-60 მუხლი (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი 46.3 მუხლი) უშვებს შრომითი უფლების შეზღუდვას, რაც განპირობებულია დამსაქმებლის ინტერესით, კერძოდ კი მისი სამენარმეო რისკის დაცვის მიზნით, რომელიც შრომითი უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში. ამასთან, დაწესებული შეზღუდვა უნდა იყოს გონივრული და პროპორციული, ვინაიდან დამსაქმებლის ინტერესს უპირისპირდება დასაქმებულის უმნიშვნელოვანესი – შრომის უფლების რეალიზაციის მოლოდინი. საგულისხმოა, რომ კანონმდებელმა შრომის უფლების შეზღუდვა დაუკავშირა გარკვეულ კომპენსაციას და დასაქმებულის სახელშეკრულებო თვითბოჭვა სას-

ყიდლიანი ხასიათისაა. შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის მხრიდან გამართლებული და კანონიერია.

19. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების დანართი № 3-ის სადავო დათქმა შესაბამისობაშია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-60 მუხლის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი 43.3. მუხლი) დანაწესთან და არ აუარესებს დასაქმებულის სამართლებრივ მდგომარეობას. სასამართლოს განმარტებით, სადავო პუნქტით არ არის დაწესებული დასაქმებულისთვის დამატებითი, კანონით გაუთვალისწინებელი პასუხისმგებლობა და ამგვარად არ არის შეზღუდული მისი უფლებრივი მდგომარეობა, რაც შრომის კოდექსის 1.3 მუხლის მიხედვით, შესაძლოა სახელშეკრულებო დათქმის ბათილობის საფუძველი გამხდარიყო.

20. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის მე-2, მე-60 მუხლებით, სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლით და განმარტა, რომ სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, ორგანული კანონი დასაშვებად მიიჩნევს დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესებას მისთვის ანაზღაურების გადახდის პირობით. ამგვარი შეთანხმება კანონსწინააღმდეგოდ ვერ იქნება მიჩნეული.

21. სააპელაციო პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია მოპასუხის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის ფაქტი. სასამართლოს განმარტებით, მოპასუხეს გარკვეული ვადით შეზღუდული ჰქონდა კონკურენტ საწარმოში დასაქმების შესაძლებლობა და, ასევე, ვალდებული იყო მოსარჩელისთვის მიეწოდებინა ინფორმაცია დასაქმების გეგმებისა და მათი ცვლილებების შესახებ. აღნიშნული ვალდებულების უგულებელყოფა კი წარმოადგენს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევას და პირგასამტეხლოს თაობაზე სახელშეკრულებო დათქმის არსებობის პირობებში, წარმოშობს პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნის უფლებას.

22. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მსგავს დავაზე დადგენილი პრაქტიკის (იხ. საქმე № ას-973-914-2012) შესაბამისად, მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული უფლების რეალიზება ბანკის ნებაზეა დამოკიდებული და არ წარმოადგენს აუცილებელ მოქმედებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ეტაპზე. ამასთან, აღნიშნული უფლების გამოუყენებლობა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს შეტყობინების ვალდებულებისაგან და გავლენას არ ახდენს პირგასამტეხლოს გადახდაზე, რაც ამ ვალდებულების დარღვევისთვისაა გათვალისწინებული. უფრო მეტიც, მე-3 პუნქტის ბოლო წინადადებიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ

1.1 პუნქტით გათვალისწინებული უფლება წარმოადგენს დასაქმებულის შეტყობინების შემხვედრ ღონისძიებას, ანუ ჯერ დასაქმებულს ეკისრება დასაქმების გეგმებისა და ამ გეგმების ცვლილების თაობაზე ინფორმირების ვალდებულება, ხოლო შემდგომ ბანკი იღებს გადაწყვეტილებას შეზღუდვის დანესების თაობაზე, რაც ლოგიკურია, ვინაიდან დასაქმების გეგმების შემდგომი ცვლილების თაობაზე დასაქმებულის შეტყობინების გარეშე, დამსაქმებელს, სავარაუდოდ, აღნიშნულ ინფორმაციაზე ხელი არ მიუწვდება.

23. სააპელაციო პალატამ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლებზე დაყრდნობით განმარტა, რომ სწორედ მოპასუხის/დასაქმებულის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენდა იმის დადასტურება, რომ მან დამსაქმებელს მიაწოდა ინფორმაცია კონკურენტ საწარმოში მისი დასაქმების თაობაზე, რის შემდგომაც წარმოიშობოდა მოსარჩელის ვალდებულება დასაქმებულისათვის ეცნობებინა ამგვარი უფლების შეზღუდვის შესახებ და იმავდროულად გაეცა 06 თვის კომპენსაცია. მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულმა სსსკ-ის 8.3 მუხლით დადგენილი კეთილსინდისიერებისა და 316.2 მუხლით დადგენილი გულისხმიერების პრინციპების უგულებელყოფით დამსაქმებელს მისი სამომავლო გეგმების თაობაზე არ აცნობა. შესაბამისად, აპელანტის პრეტენზია კომპენსაციის მიუღებლობასთან მიმართებით ვერ გახდება მოსარჩელის მოთხოვნის გამოცხვის საფუძველი.

24. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე და 420-ე მუხლებით და ვალდებულების დარღვევის ხარისხის, ამით გამონეულ ზიანისა და მოპასუხის სახელფასო ანაზღაურების გათვალისწინებით, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება პირგასამტეხლოს ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში (1 000 ლარი) მართებულად მიიჩნია. სააპელაციო სასამართლომ ასევე მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ მოცემულ შემთხვევაში პირგასამტეხლო შეთანხმებული იყო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში და მიმართული იყო ე.წ. „სუსტი მხარის“ წინააღმდეგ. ამასთან, მოსარჩელე მისი ინტერესების სხვა სახით შელახვაზე (მაგ. კლიენტების გადაბირებაზე, ინფორმაციის გამჟღავნებაზე და ა.შ.) არ მიუთითებდა.

25. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოპასუხემ წარადგინა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მისი ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა და შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

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

26.1. სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა (სსკ-ის 325-ე, 54-ე მუხლები, სშკ-ის 46-ე მუხლი, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე, 26-ე მუხლები, კონსტიტუციის 30-ე მუხლი), ასევე, არასწორი შეფასება მისცა საქმეში წარდგენილ მტკიცებულებებს და მხარეთა ახსნა-განმარტებებს;

26.2. შეგებებული სარჩელით სადავოდ გამხდარი სახელშეკრულებო დათქმა გამომდინარეობს იმ დანართიდან, რომელიც შრომის უფლების შეზღუდვას შეეხება, ამ უფლებაში ჩარევა კი დასაშვებია, თუ ეს გათვალისწინებულია კანონით, ემსახურება გარკვეულ ლეგიტიმურ მიზნებს და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში. მოცემულ შემთხვევაში ჩარევა შრომის კოდექსით (იგულისხმება პირგასამტეხლოს ნაწილი) გათვალისწინებული არ არის, შესაბამისად, დასაქმების შეზღუდვის შესახებ ზოგადი დათქმა არის კანონისმიერი, ხოლო შეტყობინების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება, სახელშეკრულებო შეთანხმება;

26.3. დანართი №გ-ის მე-3 პუნქტი ეწინააღმდეგება ადამიანის ძირითად უფლებებს, რომელთა დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციით არის განმტკიცებული. იგი მორგებულია მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესებზე და არ შეიცავს დასაქმებულის უფლებათა დაცვის მინიმალურ სტანდარტსაც კი. დანართის ეს პირობა არის კაბალური, მნიშვნელოვნად არღვევს დასაქმებულის შრომის უფლებას და უპირისპირდება ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციით განმტკიცებულ ძირითად პრინციპებს;

26.4. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე, 30-ე მუხლებითა და საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით განსაზღვრულია, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და აირჩიოს საქმიანობის სფერო. შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება ისიც, რომ სახელმწიფოს აქვს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები – უფლება აირჩიოს და განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმოს ესა თუ ის სამუშაო. სახელმწიფო ასევე ვალდებულია, უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება დასაქმებულისათვის განუყოფელი სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურების ეფექტური დაცვა;

26.5. ნებისმიერი შეზღუდვა, რომელიც შრომის უფლებას ეხება, უნდა იყოს ლეგიტიმური და ემსახურებოდეს ხელშეკრულების მონაწილე მხარეთა უფლებების თანაბრად დაცვას. არ შეიძლება მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება, თუ არ არსებობს საამისოდ საკმარისი პა-

ტივსადები ინტერესი. სხვა შემთხვევაში ეს მოქმედება ეწინააღმდეგება სამოქალაქო ურთიერთობებში ყველა პირის კეთილსინდისიერად მოქმედების სტანდარტს. მნიშვნელოვანია, რომ მხარეთა შორის დაიდოს ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც თანაბრად დაიცავს ხელშეკრულების მონაწილე მხარეებს და არ დაარღვევს კონსტიტუციით დაცულ უფლებებს;

26.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 325-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ვალდებულების შესრულების პირობები უნდა განისაზღვროს ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ ან მესამე პირის მიერ, მაშინ საეჭვოობისას ივარაუდება, რომ ამგვარი განსაზღვრა უნდა მოხდეს სამართლიანობის საფუძველზე. სამართლიანობის პრინციპი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს იმ სახელშეკრულებო პირობების კანონიერების განსაზღვრისთვის, რომელთა დადგენა ხდება ცალმხრივად, ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ. მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა მოცემულობა, როცა ერთ მხარეს არის საქართველოში მოქმედი ერთ-ერთი უდიდესი კომერციული ბანკი და მეორე მხარეს ფიზიკური პირი. სასამართლოს ენიჭება როლი დაადგინოს, რამდენად შეესაბამება სამართლიანობის სტანდარტს ამ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი კონკრეტული ნორმა. სადავო დანაწესი, რომლითაც დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულს ცალმხრივად მოსთხოვოს პირგასამტეხლოს დაკისრება, კანონსაწინააღმდეგოა, რადგან იგი დასაქმებულს აყენებს მძიმე მდგომარეობაში, არის კაბალური, მორგებულია მხოლოდ დამსაქმებლის კომერციულ ინტერესებზე და არ ითვალისწინებს დასაქმებულის სოციალური დაცვის სტანდარტს. ეს არის ნორმა, რომელიც ბანკს ანიჭებს უფლებას მოითხოვოს პირგასამტეხლო დასაქმებულისგან უპირობოდ, ნებისმიერ შემთხვევაში, ამასთან გამოიყენოს დასაქმების შეზღუდვა და დამატებით მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურებაც, რაც დასაქმებულს აგდებს მძიმე და გამოუვალ მდგომარეობაში;

26.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი ადგენს, რომ ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობრივ ნორმებს. განსახილველ შემთხვევაში სადავო ჩანაწერი უნდა შეფასდეს, როგორც სამართლიანობის პრინციპთან მიმართებაში, ამავდროულად უნდა შემოწმდეს რამდენად კანონშესაბამისია, შეესაბამება საჯარო წესრიგს და ზნეობრივ პრინციპებს. საჯარო წესრიგის დეფინიცია საკმაოდ ზოგადია, თუმცა მიჩნეულია, რომ იგი წარმოადგენს სამოქალაქო ბრუნვის ფუნდამენტურ პრინციპს, მათ შორის კი განსაკუთრებული როლი ადამიანის უფლებების დაცვას უჭირავს. ზნეობრივი პრინციპები მართალია შეფასებითი კატეგორიაა, თუმცა სადავო დათქმა ვერ უძლებს

ჩამოთვლილთაგან ვერცერთ კრიტერიუმს, გამომდინარე იქიდან, რომ ილახება უმთავრესი – ადამიანის შრომის თავისუფლება, ისე რომ არ ხდება უფლების შეზღუდვის კომპენსირება. მართლმსაჯულების როლი კი სწორედ დარღვეული უფლების აღდგენაა;

26.8. საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 პუნქტი (ძველი რედაქციით) დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, დასაქმებულს განუსაზღვროს შრომითი საქმიანობის შეზღუდვა 06 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ პერიოდში დასაქმებულზე გადახდილი იქნება შრომის ანაზღაურება. შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს არანაირ დანაწესს შეუტყობინებლობის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის თაობაზე. ხელშეკრულებაში გაწერილი ამ პირობის ამოქმედება შეზღუდვის ჩართვის შემთხვევაშია შესაძლებელი, მოცემულ შემთხვევაში კი დასაქმების შეზღუდვა ჩართული არ ყოფილა;

26.9. სახეზეა შემთხვევა, როდესაც ბანკის მხრიდან ყოფილი დასაქმებულის მიმართ არ არის ჩართული დასაქმების შეზღუდვა, არც წერილია გაგზავნილი, არც თანხაა ანაზღაურებული. მოსარჩელემ ახსნა-განმარტების ეტაპზე თავადაც განაცხადა, რომ შეზღუდვა მათი მხრიდან არ ჩართულა, შესაბამისად, არ ამოქმედებულა ამ სპეციალური ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები, კერძოდ, დანართი N3. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულის მხრიდან საპასუხო ვალდებულების მოთხოვნის წინაპირობაც არ არსებობს. შეზღუდვის ჩართვა არც მოსარჩელის სამსახურიდან წასვლის ეტაპზე მომხდარა და არც მას შემდეგ, რაც ბანკმა შეიტყო მისი სხვა ბანკში დასაქმების თაობაზე, ანუ გამოდის, რომ დასაქმებული ყოფილი დამსაქმებლისათვის არ წარმოადგენს იმ ღირებულების (ცოდნა, გამოცდილება და ა.შ.) მატარებელ თანამშრომელს, ვისი სამომავლო გეგმებიც შეიძლება მისი ინტერესის სფეროს წარმოადგენდეს და ახალ სამუშაო ადგილზე ვისმა დასაქმებამაც და შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკამ შეიძლება უარყოფითი გავლენა მოახდინოს ყოფილ დამსაქმებელზე;

26.10. რადგან შეზღუდვა არ ჩართულა, შეზღუდვის შესახებ დანართიც (მისი არცერთი მუხლი) არ არის მოქმედი და ძალაშია მხოლოდ ძირითადი ხელშეკრულება და ის დანართები, რომელთა ჩართვაც სპეციალური ფორმის დაცვა არ სჭირდება. ამ დოკუმენტებში კი (შრომითი ხელშეკრულება და სხვა დანართები), არანაირი ჩანაწერი არაა იმის შესახებ, რომ შეზღუდვის ჩართვის გარეშე მოსარჩელე ვალდებული იყო დამსაქმებლისთვის მიეწოდებინა ინფორმაცია მომავალი დასაქმების გეგმების შესახებ. ეს საკითხი საერთოდ არ არის გაწერილი ხელშეკრულებაში. თუმცა, სამსახურიდან წამოსვლამდე მოსარჩელემ წასვლის შესახებ ინფორმაცია მის არაერთ კოლეგას მიაწოდა, მათ შორის, რა

თქმა უნდა, მის უშუალო უფროსს. მოსარჩელე დაბეჯითებით აცხადებს, რომ გათავისუფლების შესახებ განცხადების წარდგენამდე დასაქმებულის გეგმების შესახებ არავინ იცოდა, თუმცა მიუხედავად ამისა, მცისიერად აკმაყოფილებს მოსარჩელის განცხადებას, უპრობლემოდ, ყოველგვარი განხილვის, კითხვების დასმის, შეზღუდვის ჩართვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების, შემცვლელის მოძიებისთვის დროის გამოყოფის გარეშე, რითაც მისსავე განცხადებას ეჭვქვეშ აყენებს;

26. 11. დასაქმების შესახებ ინფორმაციის შეუტყობინებლობა ეს არის ის ერთადერთი საფუძველი, რასაც ეყრდნობა მოსარჩელე მოთხოვნის ჩამოყალიბებისას და რის საფუძველზეც ითხოვს პირგასამტეხლოს დაკისრებას. მოსარჩელე მიუთითებს იმ პუნქტზე, რომელიც რეალურად ამოქმედებული არ არის. ამასთან, მოპასუხის მიერ სამუშაო ადგილის ცვლილებას ყოფილი დამსაქმებლისათვის არანაირი ზიანი მიუყენებია. აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელეს კონკრეტული გარემოებები არ მიუთითებია. დასაქმებულის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ინსაიდერული ინფორმაციის გატანასა და ყოფილი დამსაქმებლისათვის ზიანი მიყენებას.

27. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 30 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „დ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

28. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საკასაციო საჩივრის საფუძველიანობა, საქმის მასალები, შეამოწმა გასაჩივრებული განჩინების სასამართლებრივი დასაბუთება და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

29. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დასაქმებულისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების მართლზომიერება. მოსარჩელე სარჩელით ითხოვს მოპასუხის/დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დანართით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის პირობის დარღვევისათვის მისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას; ხოლო, თავის მხრივ, მოპასუხე შეგებებული სარჩელით სადავოდ ხდის ამ პირობის დარღვევისთვის პირგასამტეხლოს დარიცხვის უფლების კანონიერებას.

30. კასატორი (დასაქმებული) დავობს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვის პირობა არის კანონსაწინააღმდეგო, მორგებულია მხოლოდ დამსაქმებლის ინტერესებზე

და არ შეიცავს დასაქმებულის უფლებათა დაცვის მინიმალურ სტანდარტსაც კი; გარდა ამისა, დამსაქმებელს არ უსარგებლია დასაქმების შეზღუდვის უფლებით, მას აღნიშნულის თაობაზე არც წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნია დასაქმებულისათვის და მისთვის არც შესაბამისი კომპენსაცია გადაუხდია. შესაბამისად, დასაქმებულის მხრიდან დასაქმების შეზღუდვის პირობის დარღვევას ადგილი არ ჰქონია.

31. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, კანონით დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის (დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქცია) 46.3 მუხლის (ამჟამად მოქმედი შრომის კოდექსის 60.1 მუხლი) თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს წინასწარ სრულად გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. ამდენად, დასაქმების უფლების შეზღუდვისათვის დასაქმებულს წარმოეშობა კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის უფლება, ხოლო დამსაქმებელს – დაწესებული შეზღუდვისათვის თანხის ანაზღაურების ვალდებულება. ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმის მიზანია დამსაქმებლის ინტერესებისა და სამენარმოო რისკების დაცვა, რომელიც შრომითი უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში, თუმცა გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ინტერესიც და მოლოდინი შრომის უფლების რეალიზაციასთან მიმართებით, რომელსაც, მათ შორის, სოციალური ბუნება აქვს და ამ უფლების შეზღუდვისას საჭიროა მხარეთა ინტერესების გონივრული დაბალანსება. დასაქმებულის სახელშეკრულებო თვითოფიცია სასყიდლიანი ხასიათისაა, შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის მხრიდან გამართლებული და კანონიერია. აღნიშნული თანხა არ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურებას, არამედ ეს არის კომპენსაცია თავდაპირველი დამსაქმებლის მსგავს სამენარმოო სუბიექტებში კონკურენციის პირობების შენარჩუნებისათვის და შეთანხმება ამ კონკურენციაზე ლეგიტიმურს ხდის პირის შრომითი უფლების შეთანხმებული ვადით შეზღუდვას. კომპენსაციის ხსენებული ბუნება კი განსხვავდება შრომის ანაზღაურებისაგან და იგი დასაქმებულს უნდა მიეცეს წინასწარ, ერთიანი ანაზღაურების სახით

(იხ. სუსგ საქმე №ას-1041-2019, 12 თებერვალი, 2020 წელი; №ას-646-2020, 29 სექტემბერი, 2020 წელი; №ას-686-2020, 29 სექტემბერი, 2020 წელი; №ას-1162-2021, 11 მარტი, 2022 წელი).

32. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლით განმტკიცებულია ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი. აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ამასთან, იმავე კოდექსის 418-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად განსაზღვრონ პირგასამტეხლო, რომელიც შეიძლება აღემატებოდეს შესაძლო ზიანს. ამდენად, კერძო სამართლის ურთიერთობის მონაწილეებს უფლება აქვთ თავისი შეხედულებისამებრ დაარეგულირონ სახელშეკრულებო ურთიერთობა და შრომის კოდექსით დადგენილ ფარგლებში შეათანხმონ ხელშეკრულების პირობები, მათ შორის, პასუხისმგებლობის ზომა/პირგასამტეხლო შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის შესაბამისად დაწესებული შეზღუდვის დარღვევისათვის.

33. წინამდებარე საქმეში დადგენილია, რომ მოპასუხე დასაქმებული იყო ბანკში მიკრო საკრედიტო ექსპერტის პოზიციაზე და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დასაბეგრ 300 ლარს; მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი №ვ-ით განისაზღვრა დასაქმების შეზღუდვის პირობა. კერძოდ, ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის, ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო საკუთარი გადაწყვეტილებითა და დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე, არაუმეტეს ექვსი თვის განმავლობაში შეეზღუდა მისთვის ფინანსურ სფეროში მუშაობის ან/და კონკურენტული ფინანსური ინსტიტუტებისათვის საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისების გაწევის უფლება, იმ პირობით, რომ დასაქმებულის კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამოწურვამდე დამსაქმებელი დასაქმებულს ყოველთვიურად გადაუხდიდა თანხას ამ უკანასკნელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, აღნიშნული დანართის მე-3 პუნქტით განისაზღვრა, რომ დასაქმებულის მიერ წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, იგი ვალდებული იქნებოდა გადაეხადა დამსაქმებელისათვის პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც

ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში დამსაქმებელის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურებისა.

34. შრომის კოდექსის 46.3 მუხლის, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების დანართი №ვ-ისა და მისი მე-3 პუნქტის ანალიზის შედეგად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში აღნიშნული დანართის სადავო პუნქტით გათვალისწინებული დათქმა შესაბამისობაშია შრომის კოდექსის 46.3 მუხლის დანაწესთან და ის დასაქმებულის სამართლებრივ მდგომარეობას არ აუარესებს. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ სადავო პუნქტით არ არის დაწესებული დასაქმებულისათვის დამატებითი, კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული პასუხისმგებლობა და ამგვარად არ არის შეზღუდული დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა, რაც შესაძლოა შრომის კოდექსის 1.3 მუხლის მიხედვით [შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას] შრომითი ურთიერთობის პირობებში სახელშეკრულებო დათქმის ბათილობის საფუძველი გამხდარიყო.

35. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეგებებული სარჩელით მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების დანართი №ვ-ის მე-3 პუნქტის ბათილად ცნობის თაობაზე დაუსაბუთებელია და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების წინაპირობები.

36. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის დროს დამსაქმებელმა შესაძლოა ინვესტიცია ჩადოს დასაქმებულში და უზრუნველყოს მისი პროფესიული განვითარება, ამის საპასუხოდ კი, შეუძლია მოსთხოვოს დასაქმებულს, არ გამოიყენოს დასაქმების დროს მიღებული ცოდნა და გამოცდილება სხვა, კონკურენტ დამსაქმებელთან. შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი სწორედ ამ უფლებას ადგენს. თუმცა, დასაქმების შეზღუდვა იმ გარემოების გაანალიზებისა და დასაბუთების გარეშე, რა სახის ზიანი შეიძლება მიაყენოს დასაქმებულმა დამსაქმებელს, დაუსაბუთებელია და ცალკე აღებული უფლების გამოყენება ისე, რომ არ იქნეს გათვალისწინებული დასაქმებულისათვის მიყენებული შესაძლო ზიანი, უფლების ბოროტად გამოყენებას ემსახურება (სსკ-ის 115-ე მუხლი), ვინაიდან თუ გავითვალისწინებთ იმ გარემოებას, რომ დასაქმების შეზღუდვის ამოქმედების შემთხვევაში დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის მხოლოდ ხელფასის სახით მისაღებ თანხას, ხოლო დასაქმების შემთხვევაში იგი მიიღებდა დამატებით შემოსავალს (მაგალითად ბონუსის სახით), ან უფრო მაღალ ხელფასს, დასაქმების შეზღუდვის გამოყენება დაუსაბუთებლად და მისი

ძირითადი მიზნის გარეშე, ეწინააღმდეგება როგორც საქართველოს კონსტიტუციით (მუხლი 26), ისე ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა საყოველთაო დეკლარაციითა და სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით დაცულ სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების, სამართლიანი ხელფასის, დამაკმაყოფილებელი გასამრჯელოს არჩევის უფლებას (შედ. იხ. სუსგ საქმე №ას-529-2021, 20 აპრილი, 2022 წელი).

37. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, როდესაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობს შეთანხმება დასაქმების შეზღუდვის თაობაზე, დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე უნდა განსაზღვროს დასაქმებულის კონკურენტ ორგანიზაციაში დასაქმების შემთხვევაში არსებობს თუ არა მისთვის ზიანის მიყენების საფრთხე და, შესაბამისად, იყენებს თუ არა დასაქმების შეზღუდვის უფლებას. დამსაქმებელმა აღნიშნულის შესახებ დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტასთან ერთად უნდა აცნობოს და შეზღუდვის პერიოდში გადაუხადოს ანაზღაურება არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

38. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2019 წლის 16 სექტემბერს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულის პირადი განცხადებით; სადავო არ არის, რომ დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულისათვის დასაქმების შეზღუდვის უფლების გამოყენების შესახებ არ უცნობებია და ამ უკანასკნელისათვის არც შრომითი ხელშეკრულების დანართი №ვ-ით გათვალისწინებული კომპენსაცია გადაუხდია; მოპასუხე ხელშეკრულების შეწყვეტიდან ორი კვირის ვადაში დასაქმდა მოსარჩელის კონკურენტ ბანკში.

39. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დასაქმების შეზღუდვის უფლების გამოუყენებლობის პირობებში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მას წაერთვა შესაძლებლობა, შეთანხმების პირობები აემუშავებინა მხოლოდ მაშინ, როცა რეალურად დადგებოდა ფაქტის წინაშე, ანუ როდესაც ყოფილი დასაქმებული სხვა, კონკურენტ ორგანიზაციაში დასაქმდებოდა.

40. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხის მხრიდან ვალდებულების დარღვევა არ ვლინდება, საფუძველს მოკლებულია მისთვის ფინანსური სანქციის/პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე მოთხოვნაც.

41. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვე-

ტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობს ამგვარი საფუძვლები, შესაბამისად, საკასაციო პალატა უფლება-მოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება.

42. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდეს ძირითადი სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ; ხოლო, შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩეს უცვლელი.

43. 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. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

44. მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოში დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, ჯამში 450 ლარის ანაზღაურება (სააპელაციო საჩივარზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 150 ლარის ოდენობით, ხოლო საკასაციო საჩივარზე 300 ლარის ოდენობით).

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

7. მ. დ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

8. ძირითადი სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 დეკემბრის განჩინება და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

9. სს „ს. ბ-ის“ სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

10. შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 დეკემბრის განჩინება დარჩეს უცვლელი;

11. სს „ს. ბ-ს“ (ს.კ. ...) მ. დ-ძის (პ.ნ. ...) სასარგებლოდ დაეკისროს 450 (ოთხას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

12. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

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