

შრომითი ღაპები

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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე

2025, №8

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

2025, №8

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

2025, №8

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

2025, №8

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი

ქეთევან შენგელია

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

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

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

საქიჯელი

1. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

დისკრიმინაციული მოპყრობა
განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით 4

2. გამოსაცდელი ვადა

გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთან
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა 39
შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის დასაბუთების შედეგები 55

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

ვალდებულების უხეში დარღვევა 71; 109

4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

დამსაქმებლის გადანაცვეტილების
სასამართლოში გასაჩივრების ვადა 125
სახელფასო დავალიანებისა და
გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია 159

1. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

დისკრიმინაციული მოპყრობა განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-1470-2022

28 მარტი 2024 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

შემადგენლობა: გ. მიქაუტაძე (თავმჯდომარე),
ლ. ქოჩიაშვილი (მომხსენებელი),
თ. ძიმისტარაშვილი

დავის საგანი: დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა, დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრა, მორალური ზიანის ანაზღაურება, სამუშაო ადგილის ცვლილებისა და საყვედურის გამოცხადების თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, მოპასუხისთვის წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმების დავალდებულება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. კ-ვამ სარჩელით მიმართა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მოპასუხე შ.პ.ს. „დ-ი“-ს მიმართ და მოითხოვა:

1.1. მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების (შევიწროება და დისკრიმინაცია პროფესიულ კავშირებში საქმიანობის გამო; უფლებადამცველობითი საქმიანობისა და, ასევე, განსხვავებული მოსაზრების/ შეხედულების ნიშნით) დადგენა.

1.2. მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედებების შედეგების აღმოფხვრა, კერძოდ: ა) მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა; ბ) მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტების დადგენის შესახებ მოპასუხის დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობა.

1.3. მოსარჩელისათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, კერძოდ, 375 ლარის პროპორციულად დამატებით ნამუშევარი 35 საათისათვის კვირაში, სამუშაოზე აყვანის დღიდან 2019 წლის 28 ნოემბრამდე.

1.4. მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, 2019 წლის 03 დეკემბრიდან (იძულებითი გაფიცვის დღიდან) სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თვეში – 375 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები ხელფასი).

1.5. მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების შედეგად განცდილი მორალური ზიანის – 3300 ლარის ანაზღაურება.

1.6. საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმება, იმავე პირობებით, რომლითაც აყვანილი იქნა სამსახურში.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 06 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით – სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

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

5. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილებით – სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. გაუქმდა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 06 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება. სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. დადგინდა მოპასუხის მიერ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით მოსარჩელის დისკრიმინაციის ფაქტი. დაეკისრა მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების შედეგად განცდილი მორალური ზიანის ანაზღაურება – 1000 ლარი. ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის ბრძანება. მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, 2019 წლის 03 დეკემბრიდან (იძულებითი გაფიცვის დღიდან) 2020 წლის 13 იანვრამდე, შრომის ანაზღაურების ყოველთვიური ოდენობის – 375 ლარიდან (საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით საშემოსავლო გადასახადების გარეშე) დაანგარიშებით. დაევალა მოპასუხეს მოსარჩელესთან საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, ქ. ქუთაისში, ...-ის ქუჩაზე მდებარე ფილიალში მოლარე-კონსულტანტის თანამდებობაზე უვადო შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმება, რომლითაც ხელფასი განისაზღვრებოდა თვეში 375 ლარით (საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით საშემოსავლო გადასახადების გარეშე). სარჩელის სხვა მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა. გადაწყვეტილება დაეფუძნა შემდეგ ფაქტობრივ/სამართლებრივ დასაბუთებას:

5.1. მოსარჩელე 2019 წლის ივლისში ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე

მოპასუხე კომპანიის ფილიალში მოლარე-კონსულტანტად დასაქმდა.

5.2. მოპასუხე კომპანიის იმერეთის გაყიდვების მენეჯერის 2019 წლის პირველი ნოემბრის წერილით ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალის 24 საათიანი გრაფიკიდან, 16 საათიან სამუშაო განრიგზე გადასვლის გამო, რაც გამოიწვევდა მაღაზიაში დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირებას, მოსარჩელეს შესთავაზეს საქმიანობის გაგრძელება ქუთაისში, ... მდებარე მაღაზიაში. იმავე წერილის მიხედვით, დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება დარჩებოდა უცვლელად, ხოლო შეთავაზებული მაღაზია გამოირჩეოდა შედარებით მეტი გაყიდვით, რაც თანამშრომლებს საშუალებას აძლევდა დამატებით მიეღოთ ბრუნვაზე მიბმული ბონუსი. მოსარჩელე იმავე დღეს გაეცნო აღნიშნულ შეთავაზებას და განაცხადა უარი, რაც დააფიქსირა იმავე შეთავაზების წერილზე.

5.3. 2019 წლის 06 ნოემბერს, მოსარჩელემ 1-ლი ნოემბრის შეთავაზებაზე წერილობით პასუხი გასცა მოპასუხის დირექტორს, სადაც უთითებდა, რომ მისი საცხოვრებელი სახლი მდებარეობს ... ქუჩასთან ახლოს და სამსახურში გამოცხადებისათვის არ სარგებლობს საზოგადოებრივი ტრანსპორტით. ამასთან, სწავლის გრაფიკის გამო, მისთვის მოსახერხებელი იყო საცხოვრებელთან ახლო მდებარე ფილიალში მუშაობა. სხვა ფილიალში გადასვლით კი, მოუწევდა ისედაც მცირე ხელფასიდან დამატებით სამეზავრო ხარჯების გამოყოფა. მოსარჩელე, წარმოდგენილ წერილში ასევე აპელირებდა ხელშეკრულების გამოსაცდელ ვადაზე. კერძოდ, მისთვის გაუგებარი იყო, რატომ უნდა დათანხმებულიყო ხელშეკრულების გამოსაცდელ ვადაზე, მაშინ, როდესაც, მოპასუხესთან დასაქმებული იყო უვადო ხელშეკრულებით, გამოსაცდელი ვადის გარეშე და მისი ანაზღაურება შეადგენდა 370 ლარს. 2019 წლის 06 ნოემბერს, მოსარჩელემ დამსაქმებლის 1-ლი ნოემბრის შეთავაზებაზე წერილობით გასცა პასუხი მოპასუხის დირექტორს, სადაც ასევე უთითებდა, რომ ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალის განსხვავებულ გრაფიკზე გადასვლის შემთხვევაში, არ იყო წინააღმდეგი გადასულიყო მის სახლთან ახლომდებარე ფილიალში, თუ დამსაქმებლის მხრიდან არ გუგუშვითირებულად დასაბუთდებოდა, თუ რატომ არ შეეძლო საქმიანობის გაგრძელება აღნიშნულ ლოკაციაზე. ამასთან, სხვა ფილიალში გადასვლის შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, მისთვის შეთავაზებული უნდა ყოფილიყო შრომის ხელშეკრულება იმავე პირობებით, რა პირობებითაც იყო დასაქმებული ვინაიდან უკანონოდ მიაჩნდა მასთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმება მაშინ, როდესაც, უკვე სამ თვეზე მეტ ხანს იყო უვადოდ დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში. მოსარჩელემ არაღეგითურად მიიჩნია ხელფასის უსაფუძვლოდ ცვლილება. იგი მზად იყო, მისი კანონიერი მოთხოვნებისა

და ინტერესების გათვალისწინებით, მოპასუხე კომპანიასთან აუცილებლობის შემთხვევაში, მოლაპარაკებულებით სამუშაოს მისამართის ცვლილებებზე.

5.4. ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში, 2019 წლის ნოემბერს დასაქმებული იყო 9 პირი. მოპასუხის მენეჯმენტის 2019 წლის 08 ნოემბრის მიმართებით, მოსარჩელესა და სხვა თანამშრომლებს, კერძოდ, მ. ბ-ძეს, ა. ფ-ძეს, ე. ც-ძეს, თ. ჯ-ას, ნ. ც-ძესა და მ. დ-ძეს ეთხოვათ, შეთავაზებული რამდენიმე ვარიანტიდან აერჩიათ მათთვის მისაღები ფილიალი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებული თავად გადაანაწილებდა კომპანიის სხვა ფილიალებში.

5.5. კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 15 ნოემბრის ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 ქვეპუნქტის საფუძველზე. საყვედურის მიზეზი იყო კოლეგების პირდაპირი და არაპირდაპირი შევიწროვება, ფსიქიკური ზეწოლა, რაც მიზნად ისახავს და ინვესტს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან/და შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ან/და პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დასაქმებულის მხრიდან სხვა დასაქმებულთა მიმართ პერმანენტული ხასიათის დამამცირებელი მიმართვების გამოყენება, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმებისა და თანამშრომლობის სურვილის გამოთქმის გამო მათი შევიწროვება და შეურაცხყოფა. შექმნილი ვითარება ხელს უშლის თანამშრომელთა მხრიდან უფლება-მოვალეობების სრულყოფილად განხორციელებას და, შესაბამისად, სავაჭრო ობიექტის სრულყოფილად ფუნქციონირებას.

5.6. 2019 წლის 15 ნოემბრის ბრძანების გამოცემას წინ უძღოდა შემდეგი ფაქტები და გარემოებები: ქალაქ ქუთაისის ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალის მენეჯერმა, ე. შ-ამ მიმართა კომპანიის ხელმძღვანელობას და აღნიშნა, რომ ... ქუჩაზე არსებულ სავაჭრო ობიექტზე შექმნილი იყო დაძაბული გარემო, თანამშრომლების ერთმანეთთან კომუნიკაცია იყო გართულებული, მოსარჩელე მიზნად ისახავდა მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი, შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნის გზით, ფილიალში დასაქმებული პირები განეწყო კომპანიისა და ერთმანეთის წინააღმდეგ, რის გამოც, გაუსაძლისი გახდა თანამშრომელთა სამუშაო პირობები. მოსარჩელის ძირითადი აგრესია მიმართული იყო იმ თანამშრომლებისკენ, რომლებიც ადეკვატურად შეხვდნენ სამუშაო ადგილის ცვლილებას, არ გამოხატეს პრეტენზია და ხელი მოაწერეს ხელშეკრულებას. სწორედ ამ მიზეზით, მოსარჩელე დასაქმებულებს მიმართავდა სხვადასხვა დამამცირებელი რეპლიკით, როგორცაა, მა-

გალითად: „მონებო, მონური რეჟიმის მომხრეებო, მონობის მხარდამჭერებო“ და მიუთითებდა, რომ მათ არ აქვთ მორალური უფლება გამოხატონ განსხვავებული აზრი ნებისმიერ საკითხზე, რადგანაც არ გააჩნიათ გუნდურობის უნარი. მითითებული ფაქტის შემსწრე ასევე იყო რეგიონალური გაყიდვების მენეჯერი – მ. ზ-ძე, რომელიც ფილიალის ზედამხედველთან ერთად მივიდა ადგილზე და გაესაუბრა იმ თანამშრომლებს, რომელთაც სისტემატურად ავინოვებდნენ. ამ თანამშრომლებმა, მიმართეს მოპასუხის ხელმძღვანელობასაც და წერილობითი ფორმით განმარტეს, რომ მოსარჩელე პერმანენტულად შეურაცხყოფდა მათ, რაც აუტანელს და დამამცირებელს ხდიდა სამუშაო გარემოს.

5.7. 2019 წლის 11 ნოემბრის წერილის პასუხად, 2019 წლის 29 ნოემბრის წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მასთან უვადოდ არ დადებულა შრომითი ხელშეკრულება, რადგან ამის წინაპირობები არ არსებობდა. ასევე, განემარტა, რომ მისი სამუშაო ადგილის ცვლილება განპირობებული იყო ... ქუჩაზე არსებულ ფილიალში სამუშაო ადგილის ცვლილებით კერძოდ, 24-საათიანი ფილიალის 16-საათიან სამუშაო რეჟიმზე გადასვლით, რამაც განაპირობა თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირების აუცილებლობა. მას, არაერთი მიმართვით მიეცა შესაძლებლობა, თავად აერჩია სასურველი სამუშაო ადგილი. ვინაიდან დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული ვადის დაცვით მოსარჩელემ არ გამოხატა პოზიცია ფილიალის შერჩევის თაობაზე, დამსაქმებელმა, განცხადებაში აღნიშნული წესით მიიღო 2019 წლის პირველი დეკემბრიდან მისი სამუშაო ადგილის ცვლილების თაობაზე ბრძანება. მოსარჩელეს ეთხოვა, ნაკისრი ვალდებულების შესრულების მიზნით, 2019 წლის 1-ლი დეკემბრიდან გამოცხადებულიყო ქუთაისში, მდებარე მოპასუხე კომპანიის ფილიალში. დამატებით განემარტა, რომ კომპანია მზად იყო ხელშეკრულების შემუშავების პროცესში უზრუნველყოფა მისი და მისი წარმომადგენლის ჩართულობა და გაეთვალისწინებინა მისი მოსაზრებებიც.

5.8. მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით, 2019 წლის პირველი დეკემბრიდან მოსარჩელის სამუშაო ადგილად, ნაცვლად ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე სავაჭრო ობიექტისა, განისაზღვრა ქ. ქუთაისში, ... მდებარე მოპასუხის სავაჭრო ობიექტი.

5.9. მოსარჩელის განმარტებით, 2019 წლის 30 ნოემბერს გამოცხადდა ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში, სადაც გადასცეს ბრძანება სხვა ფილიალში გადასვლასთან დაკავშირებით, პირველ დეკემბერს კი, გადაეცა ბრძანების ხელმოწერილი ვერსია. ახალი ფილიალის მენეჯერთან შეთანხმებით განუმარტეს, რომ სამუშაო გრაფიკში 03 დეკემბრიდან შეიყვანდნენ. 2019 წლის 03 დეკემბერს მოსარჩელე გამოცხადდა ქ. ქუთაისში, ... მდებარე ფილიალში. მენეჯერთან შეხვედრისას მოითხოვა

მიწოდებინათ ხელშეკრულების, ანაზღაურებისა და სამუშაო დროის შესახებ ინფორმაცია. მას აცნობეს, რომ უნდა ემუშავა 10 დღის განმავლობაში, დღეში 24 საათი. დანარჩენზე ინფორმაცია ვერ მიანოდეს და სთხოვეს მისულიყო 06 დეკემბერს.

5.10. 2019 წლის 03 დეკემბერს, მოსარჩელემ წერილით მიმართა მოპასუხის დირექტორს, მიუთითა, რომ ხელმძღვანელობის მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილებები მიზნად არ ისახავდა ობიექტური საჭიროებებისა და მენარმის ლეგიტიმური ინტერესების გადანაცვლას, არამედ – მის შევიწროებას, შრომის უფლების უსაფუძვლო შეზღუდვას და დასჯას იმის გამო, რომ იცავდა თავისი და საკუთარი თანამშრომლების უფლებებს და ახორციელებდა პროფკავშირულ საქმიანობას. ასევე, განაცხადა, რომ იყენებდა საქართველოს კონსტიტუციით მინიჭებულ გაფიცვის უფლებას და ითხოვა: 1) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება იმავე პირობებით, რომლითაც აყვანილი იყო სამსახურში; 2) დასაბუთება, თუ რატომ გადაიყვანეს სხვა ფილიალში; 3) მის მიმართ გამოცხადებული საყვედურის გაუქმება და 4) შემათანხმებელი პროცედურების დანება დავის გადანაცვლის მიზნით. მოსარჩელემ აცნობა დამსაქმებელს, რომ იწყებდა გაფიცვას წერილობითი შეტყობინებისათვის გათვალისწინებული ვადის გასვლისთანავე და უარს აცხადებდა, შეესრულებინა კომპანიის მიერ მისთვის განსაზღვრული შრომითი უფლებები და ვალდებულებები ამ დავის გადანაცვლამდე.

5.11. მოპასუხის დირექტორმა 2019 წლის 10 დეკემბრის წერილით არ დაადასტურა განცხადებაში მითითებული პრეტენზიები და მოსარჩელეს განუმარტა, რომ ახალ ფილიალში შენარჩუნებული იყო თანამშრომელთა ყველა ის ფუნქცია და სახელფასო ანაზღაურება, რაც არსებობდა მიმდინარე შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში. მათ არაერთხელ გამოხატეს მზაობა, ხელშეკრულების შემუშავების პროცესში უზრუნველყოთ მისი და მისი წარმომადგენლის ჩართულობა და გაეზიარებინათ მოსაზრებები, მაგრამ ნაცვლად ურთიერთთანამშრომლობისა, მათ არჩიეს გაფიცვა, რაც მათი მოსაზრებით, მიზნად ისახავდა დავის ხელოვნურად წარმოშობას და არა შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების ხელშეწყობას. შესაბამისად, კომპანიამ გამოთქვა მზადყოფნა, დავის ინიცირების შემთხვევაში ჩართულიყო სამართლებრივ პროცედურებში.

5.12. 2019 წლის 05 დეკემბერს, საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მიმართეს მოსარჩელემ და მ. ბ-ქემ, რომლებმაც მოითხოვეს მათ მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტის შესწავლა. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის 2020 წლის 29 ივლისის გადაწყვეტილებით, წარმოდგენილ განცხადებაზე საქმისწარმოება შეწყდა „დისკრი-

მინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით. სახალხო დამცველის აპარატმა შეისწავლა და გამოიკვლია განმცხადებლების, მოსარჩელისა და მ. ბ-ძის განცხადებაში მითითებული გარემოებები, გამოიკითხნენ მონმეები და გადაისინჯა არაერთი მტკიცებულება, თუმცა საჩივრის განხილვის შემდგომ, დისკრიმინაციის ფაქტები არ დადასტურდა.

5.13. მოპასუხის დირექტორმა, 2020 წლის 08 იანვრის წერილით მოსარჩელეს შესთავაზა ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ობიექტში, რომელიც თავის საცხოვრებელ სახლთან ახლოს მდებარეობდა, დაეკავებინა ვაკანტური ადგილი 13 იანვრიდან, ვინაიდან, გათავისუფლდა მოლარე-კონსულტანტის შტატი. აღნიშნულ შეთავაზებაზე მოსარჩელემ თანხმობა განაცხადა, ითხოვა ხელშეკრულების მიწოდება და თარიღის შეტყობინება, თუ როდიდან დაეწყო საქმიანობა.

5.14. 2020 წლის 13 იანვარს, მოსარჩელე გამოცხადდა ფილიალში და ნაილო შეთავაზებული ხელშეკრულება, თუმცა შემდეგ, იგი არ დაკავშირებია მენეჯერს და არც სამუშაო ადგილზე გამოცხადდა.

5.15. საქმეში წარმოდგენილი „ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების“ ნიმუშის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოების მიმართ შესაბამისობისა და მისი მუშაობის ეფექტურობის დადგენის მიზნით, დამსაქმებელი ნიშნავდა გამოსაცდელ ვადას, რომელიც განისაზღვრებოდა 6 თვით დასაქმებულის დაქირავების თარიღიდან. გამოსაცდელი ვადა დასაქმებულს ეთვლებოდა შრომის საერთო და უწყვეტ შრომით სტაჟში. იმ შემთხვევაში, თუ გამოსაცდელი ვადის გასვლამდე დასაქმებული შეტყობინებას არ მიიღებდა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებით, იგი მიიჩნეოდა სამსახურში აყვანილად. ხელშეკრულების პროექტის 8.2.1 პუნქტი განსაზღვრავდა დასაქმებულის ვალდებულებას, სოლიდარულად ეგო პასუხი სასაქონლო-მატერიალური მარაგების დანაკლისით/ზედმეტობით გამონვეულ ზიანზე.

5.16. საქართველოს სახალხო დამცველისადმი მოპასუხის დირექტორის მიერ გაგზავნილ, 2020 წლის 07 აპრილის წერილში დაფიქსირებულია, რომ ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე მოპასუხე კომპანიის ფილიალში სამუშაო ადგილის ცვლილება განპირობებული იყო ფილიალში სამუშაო დროის ცვლილებით, კერძოდ კი, 24-საათიანი ფილიალის 16-საათიან სამუშაო რეჟიმზე გადასვლით, რამაც განაპირობა თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირების აუცილებლობა. ცვლილებამდე განხორციელებამდე, მოსარჩელისა და მ. ბ-ძის სამუშაო პერიოდი მოიცავდა 3 დღეში ერთხელ, 24-საათიანი ცვლის გრაფიკს, 2,5-3 – საათიანი შესვენებით, ხოლო მათი ანაზღაურება შეადგენდა 375 ლარს.

5.17. საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ სახალხო დამცველის

2020 წლის გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ დამსაქმებელმა სხვა ფილიალში კონკრეტულად, მხოლოდ განმცხადებლები (მოსარჩელე და მ. ბ-ძე) გადაიყვანა, რაც განმარტა იმგვარად, რომ ცდილობდა არსებული გრაფიკის შენარჩუნებით, ხელი შეეწყო მათთვის განათლების უფლების რეალიზებაში. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მითითებული დასკვნა არ შეიცავდა მსჯელობას იმის თაობაზე, თუ რა ნიშნით შეირჩა ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში დატოვებული სხვა დასაქმებულები ან ისეთ ვითარებაში, როდესაც, თავად დამსაქმებელის მიერ შეთავაზებული ფილიალებიდან – მოსარჩელის საცხოვრებელ სახლთან უახლოესი იყო ფალიაშვილის ქუჩის (ეს ფაქტი მოპასუხის მიერ სადავო არ გამხდარა), რატომ გადაიყვანეს შორ მანძილზე, სადაც გადაადგილებისათვის აუცილებელი იყო საზოგადოებრივი ტრანსპორტი, რაც მოითხოვდა ზედმეტ ხარჯებს.

5.18. სადავოს არ წარმოადგენდა ის ფაქტი, რომ მოპასუხემ დასაქმებულებს, მათ შორის – მოსარჩელეს 2019 წლის ნოემბერში ხელმოსაწერად წარუდგინა სტანდარტული ფორმის „ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებები“, რომლის ნიმუშიც საქმეშია. მითითებული ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის მიხედვით, „დასაქმებული ვალდებული იყო, სოლიდარულად ეგო პასუხი სასაქონლო მატერიალური მარაგების დანაკლისით/ზედმეტობით გამოწვეულ ზიანზე იმ ობიექტის (შემდგომში „დასაქმებულის ნებისმიერი მუდმივი ან დროებითი სამუშაო ადგილი“) ფარგლებში, საიდანაც იღებდა ანაზღაურებას. ზიანში დასაქმებულის ნვლილი განისაზღვრებოდა გამომუშავებული ანაზღაურების (შემდგომში „ნებისმიერი ტიპის ანაზღაურება“) პროპორციით მთლიან სახელფასო ფონდთან, თუ სხვაგვარად არ დადგინდებოდა რომელიმე დასაქმებულის მეტი/ნაკლები ბრალეულობის საკითხი“.

5.19. საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის წერილი, რომლითაც მოსარჩელეს მიმართა, რომ ნაკისრი ვალდებულების შესრულების მიზნით, 2019 წლის 1-ელი დეკემბრიდან გამოცხადებულიყო ქ. ქუთაისში, ... მდებარე ფილიალში.

5.20. საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებით, მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე, შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ცნობითა და თანდართული ინფორმაციით დგინდებოდა, რომ მოსარჩელეს 2019 წლის 1-ელი ივლისიდან – 2019 წლის 31 ოქტომბრის ჩათვლით, ოთხი თვის განმავლობაში, მოპასუხისგან ხელფასის სახით დარიცხული აქვს: 21.23 ლარი, 435.46 ლარი, 415.18 ლარი და 522.33 ლარი სულ – 1394.2 ლარი, საიდანაც დაკავებული იქნა გადასახადი 273.27 ლარი.

5.21. მოპასუხემ დაადასტურა, რომ მოსარჩელე ამ დრომდე ირიცხება მათთან, როგორც დასაქმებული და მისი სამუშაოდან გათავისუფ-

ლების თაობაზე გადანყვეტილება არ მიღებულა.

5.22. საქმეში წარმოდგენილი მოლარე-კონსულტანტის სამუშაო აღწერილობის 22-ე პუნქტის შესაბამისად, მოლარე-კონსულტანტი ვალდებული იყო ინვენტარიზაციის შედეგების მიხედვით დანაკლისის გადახდაზე.

5.23. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული ნ. ც-ძის განმარტებით, 2019 წლის ოქტომბერში მენეჯერმა შეატყობინა, რომ ხელფასიდან დაექვითებოდათ 102 ლარი, რაც გააპროტესტეს. მანამდე თანხა არასდროს დაუქვითავთ. მოწმემ აღნიშნა, რომ არც დასვენების უფლება ჰქონდათ, მხოლოდ საქმელად თუ გავიდოდნენ. მას შემდეგ, რაც ხელფასის დაქვითვის შესახებ შეიტყვეს, დაუკავშირდნენ პროფკავშირების წარმომადგენელ ი. მ-ეს და ნავიდნენ მოპასუხის წარმომადგენლებთან შესახვედრად. მათთან მოლაპარაკებას ფილიალის მენეჯერი – მ. ზ-ძე მართავდა, რომ პროფკავშირები არ ჩართულიყო საქმეში. პირობები თანხმდებოდა ზეპირად, ხელშეკრულება არ არსებობდა, ხელფასი იყო 375 ლარი. მოსარჩელესთან ერთად იყო ცვლაში, თუმცა პროტესტის შემდეგ დაყვეს. მოსარჩელე კეთილსინდისიერად ასრულებდა მოვალეობას, თანამშრომლების მიმართაც არ ჰქონია დისკრიმინაციული დამოკიდებულება. ... ქუჩაზე მენეჯერის ინიციატივით მივიდა. შეხვედრის შემდეგ უთხრეს, რომ არავის ჩამოაჭრიდნენ თანხას. ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერას აძალბდნენ. ახლაც აქვს მიმონერა მაშინდელ მენეჯერთან. ეუბნებოდა, რომ ეძინათ, რაც არ შეიძლებოდა. მანამდე სანამ პროტესტს გამოხატავდნენ, ამას ყურადღებას არ აქცევდნენ. შემდეგ კი, ყველანაირად აკონტროლებდნენ. მენეჯერის მხრიდან ვიდეოს გადაღება იყო პერსონალური მონაცემების დარღვევა. ვიდეო იმიტომ გადაიღეს, რომ ხელი არ მოაწერეს ხელშეკრულებას. მენეჯერისთვის ვიდეო ფაილების გადაგზავნა ამ ყველაფრის შემდეგ დაიწყო. მანამ, ასეთი მიდგომა არ არსებობდა. მოწმის განმარტებით, ხელშეკრულებას ხელი იმიტომ არ მოაწერა, რომ ყველაფერი, რაც გატყდებოდა, მათ უნდა გადაეხადათ. წერილობით ხელშეკრულებაში ყველაფერი იყო დანვრილებით. ზეპირად არავის უთქვამს დაზიანების ან დაკარგვის შემთხვევაში, ხელფასიდან თუ დაიქვითებოდა თანხა. სამუშაო აღწერილობა მიაწოდეს იმ ამბის შემდეგ, რაც დაქვითვაზე იყო საუბარი. ყველას ერთდროულად აიძულებდნენ, ხელი მოეწერათ ხელშეკრულებაზე და სამუშაო აღწერილობაზე. მენეჯერს არც საყვედური უხსენებია და არც სამსახურიდან გაშვება, მაგრამ უთხრეს, რომ ხელს თუ არ მოაწერდნენ, მკაცრად დააკვირდებოდნენ. შემდეგ აჩვენეს ფოტომასალა, სადაც ის ზის გათბობასთან, მოსარჩელე კი – სალაროსთან და თვალები აქვს დახუჭული. უთხრეს, რომ უფლება არ ჰქონდათ ორივეს დაეძინა, თუმცა ორივეს არ ეძინა. მოწმემ ასევე გან-

მარტა, რომ „მონობაზე“ მან თქვა, ხოლო მოსარჩელეს არ უთქვამს“. შეხვედრაზე გამოიკვლიეს ეს საკითხიც, დაპირდნენ, რომ საყვედურს არ გამოუცხადებდნენ, მაგრამ გარკვეული დროის შემდეგ გამოუცხადეს. დისკრიმინაცია უფრო მის მიმართ იყო, რადგან ლანძღავდნენ და ამბობდნენ, რატომ ამბობდა ასეთ რამეებს. ასევე, მას არ შესთავაზეს სხვა ფილიალში გადასვლა, შესთავაზეს მოსარჩელესა და მ. ბ-ძეს. ის თავისი ინიციატივით წამოვიდა სამსახურიდან.

5.24. მოწმის სახით დაკითხულმა მ. ზ-ძემ დაადასტურა ქ. ქუთაის-ში, ... ქუჩაზე მდებარე მოპასუხე კომპანიის ფილიალში, თანამშრომლებს შორის არსებული უთანხმოების ფაქტი. მოწმის განმარტებით, „მოსარჩელესთან შეხება არ ჰქონია, მხოლოდ ერთხელ, წარმომადგენელთან ერთად მივიდა მოსარჩელე მასთან უკმაყოფილების გამოსახატავად. როგორც ყველა ცივილური კომპანია, თანამშრომლებს აცნობდნენ შპს-ს შინაგანანესს, ხელშეკრულებებს, სამუშაო აღწერილობას. მოსარჩელე აფიქსირებდა, რომ ეს იყო მონური, მონობაზე ხელის მოწერა. თანამშრომლების ნაწილმა ხელი მოაწერა ხელშეკრულებებს და მოსარჩელემ რამდენიმე სხვა თანამშრომელთან ერთად მათი მისამართით თქვა, რომ ისინი იყვნენ მონები. რამდენიმე დღის შემდეგ, სუპერვაიზერმა აცნობა, რომ თანამშრომლებს სურდათ მასთან შეხვედრა. შეხვედრისას დაფიქსირდა თანამშრომლების მხრიდან მოსარჩელისადმი გამოთქმული პრეტენზიები, რადგან კონტრაქტს, სამუშაო აღწერილობას და შინაგანანესს ხელი მოაწერეს, ხოლო მოსარჩელე მათ ამცირებდა. სამი-ოთხი ადამიანი იყო, ვინც მოსარჩელესთან მიმართებით წერილობით დააფიქსირა პრეტენზია. განცხადებები მიეწოდა კომპანიის „ეიჩარს“. პრეტენზია იყო ასევე იმასთან დაკავშირებით, რომ ფილიალის თანამშრომლები „სმენებად“ მუშაობდნენ, „სმენებმა“ ერთმანეთს უნდა დაუტოვონ შევსებული თაროები, მონესრიგებული სამუშაო სივრცე, რასაც არ ეთანხმებოდა მოსარჩელე და არ აკეთებდა აღნიშნულს. მომდევნო „სმენის“ დასაქმებულები აღნიშნულის ირგვლივაც აფიქსირებდნენ პრეტენზიას“. მოწმის განმარტებით, არაჯანსაღი დამოკიდებულება იყო კომპანიის თანამშრომლებს შორის, კერძოდ, მათ, ვინც ხელშეკრულებებს ხელი მოაწერეს და იმ ორ-სამ ადამიანს შორის, რომლებმაც გააპროტესტეს და უწოდეს მონური. მოწმემ განმარტა მაღაზიაში დანაკლისების არსებობის შესახებაც. მისი მითითებით, ეს საკითხი კონტრაქტით წესრიგდებოდა. თუკი კონტრაქტში ამაზე პასუხისმგებელი დასაქმებული იქნებოდა, მაშინ აანაზღაურებდა დანაკლისს. შეხვედრა, მას, მოსარჩელესა და რამდენიმე სხვა თანამშრომელს შორის მისი ინიციატივით არ გამართულა. სუპერმარკეტებში არსებული დანაკლისების თემაც იმ შეხვედრისას წამოიჭრა. თანამშრომლები თავისი ინიციატივით მივიდნენ და გამოთქვეს თავიანთი პრეტენზია თუ გულის-

ტკივილი სამუშაოს ირგვლივ. საუბარში დისტანციურად მიიღო მონაწილეობა მოპასუხის ღირექტორმა, რის შემდეგაც, მონმის მონაწილეობა ამ შეხვედრაში შეწყდა. მონმის განმარტებით, მას შემდეგ მოსარჩელეს არც შეხვედრია და არც რაიმე ურთიერთობა არ ჰქონია.

5.25. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომის ხელშეკრულებიდან. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის და შეფასების საგანი იყო, თუ რა სახის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა მხარეებს შორის, როგორი იყო მხარეთა მიერ შეთანხმებული ხელშეკრულების არსებითი პირობები და ვლინდებოდა თუ არა დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტები (შევიწროება და დისკრიმინაცია პროფესიული კავშირებში საქმიანობის გამო, უფლებადამცველობითი საქმიანობის ასევე, განსხვავებული მოსაზრების/ შეხედულების ნიშნით).

5.26. სადავოს არ წარმოადგენდა ის ფაქტი, რომ 2019 წლის ივლისში მოსარჩელე დასაქმდა ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში მოლარე-კონსულტანტის თანამდებობაზე. სასამართლოში დავის მიმდინარეობისას დამსაქმებელმა დაადასტურა, რომ მოსარჩელე ამ დრომდე ირიცხება მათთან, როგორც დასაქმებული და მისი სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილება მიღებული არ ყოფილა. ამდენად, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან მოლარე კონსულტანტად დასაქმებულია უვადოდ და მისი მოთხოვნა, დამსაქმებელს წერილობით გაეფორმებინა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, სრულად გამომდინარეობს შრომის კოდექსის დანაწესიდან.

5.27. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმებაზე კანონშესაბამისი იყო, ასეთი ხელშეკრულების ნამდვილობისათვის აუცილებელია დადგენილიყო შეთანხმების ისეთი არსებითი პირობა, როგორიცაა: შესასრულებელი სამუშაო, შრომის ანაზღაურების ოდენობა და წესი, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, რაც მხარეთა შორის სადავო იყო. ამ საკითხის გადაწყვეტის მიზნით, პალატამ მიუთითა საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესზე, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი).

5.28. საქმის მასალებით დგინდებოდა, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს წარმოუდგინა სახალხო დამცველისადმი გაგზავნილი, მოპასუხის ღირექტორის წერილი, სადაც დამსაქმებელი ადასტურებდა, რომ

მოსარჩელის ხელფასი იყო თვეში 375 ლარი. სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მონწილე – ნ. ც-ძის განმარტებით, მოსარჩელის ხელფასი იყო თვეში 375 ლარი, სარჩელში მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მისი ხელფასი იყო ფიქსირებული, თვეში 375 ლარი, თუმცა ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოსაც, რომლის ანაზღაურებას სრულად არ მიუღია. მოსარჩელის მიერ შემოსავლების სამსახურიდან წარმოდგენილი ცნობით გამოიკვეთა, რომ 2019 წლის 1-ელი ივლისიდან – 2019 წლის 31 ოქტომბრის ჩათვლით, სრულ სამუშაო თვეს, მოსარჩელეს აღებული აქვს 375 ლარზე მეტი ხელფასი. ამდენად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ შეძლო მითითებული იმ ფაქტობრივი გარემოების დადასტურება, რომ მოლარე-კონსულტანტის პოზიციაზე მისი ხელფასი იყო საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით საშემოსავლო გადასახადების გარეშე, ანუ ხელზე ასაღები 375 ლარი, ასევე, ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, რომლის გამო დარიცხულმა ხელფასმა განაპირობა ფიქსირებულ თანხაზე მეტი ოდენობით ხელფასის დარიცხვა, რაც აისახა კიდევ შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემულ ცნობაში.

5.29. მიუხედავად იმისა, რომ დადგინდა მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, სააპელაციო სასამართლოს განსჯით, მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელს, შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემულ ცნობაში ასახული, უკვე ჩარიცხული თანხების გარდა, მის მიმართ ჰქონდა სახელფასო დავალიანება, რაც გამორიცხავდა, სამუშაოზე აყვანის დღიდან 2019 წლის 28 ნოემბრამდე, კვირაში 35 საათისათვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის მოპასუხისათვის თანხის დაკისრების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილებას.

5.30. მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის (საყვედურის) გამოყენების შესახებ მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 15 ნოემბრის ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით, პალატამ განმარტა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, მოპასუხის თანამშრომლების წერილობითი განცხადებით ასევე, აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, საქმისწარმოების შეწყვეტის შესახებ სახალხო დამცველის გადანყვეტილებაში ასახული მსჯელობის შეფასებით, სადაც დაფიქსირებულია თავად მოსარჩელის და მ. ბ-ძის განმარტება, რომ თანამშრომლები მათ მიმართ გამოხატავდნენ პრეტენზიებს, პალატამ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ არსებობდა მოსარჩელის მხრიდან თანამშრომლებთან კონფლიქტური დამოკიდებულება, დამამცირებელი გამონათქვამების გამოყენება, რამაც სხვა თანამშრომლების უკმაყოფილება და პროტესტი გამოიწვია. აპელანტს სათა-

ნადო მტკიცებულება, რაც უარყოფდა მითითებულ ფაქტს არ წარმოუდგენია, ხოლო სოციალური ქსელ – „მესენჯერში“ 2021 წლის აპრილში, თ. ჯ-ასთან მიმოწერები არ შეიცავდა ისეთ ინფორმაციას, რაც გააქარწყლებდა ამ საკითხზე დამსაქმებლის პოზიციას. ასეთ ვითარებაში, მოპასუხის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური, ვერ ჩაითვლებოდა კანონსაწინააღმდეგო ბათილ მოქმედებად, რაც გამორიცხავდა აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

5.31. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პროფესიულ კავშირებში, ასევე, უფლებადამცველობითი საქმიანობის გამო შევინროვებისა და დისკრიმინაციის თაობაზე აპელანტის მსჯელობა. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხები სწორად იქნა გამოკვლეული სახალხო დამცველის მიერ, სწორად დადგინდა, რომ ამ ნიშნით დისკრიმინაცია არ გამოვლენილა. ამდენად, აპელანტის მოთხოვნა პროფესიულ კავშირებში ასევე, უფლებადამცველობითი საქმიანობის გამო შევინროვებისა და დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე უსაფუძვლო იყო და არ არსებობდა მისი დაკმაყოფილების წინაპირობა.

5.32. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოსაზრებების ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი სახალხო დამცველის მიერ შეფასებული არ ყოფილა. განსხვავებული მოსაზრებების ნიშნით დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაციაზე სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ მოსარჩელე 2019 წლის ივლისიდან დასაქმდა ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე მოპასუხე კომპანიის ფილიალში მოლარე-კონსულტანტის თანამდებობაზე. დამსაქმებელმა გადაწყვიტა 2019 წლის სექტემბერში გაყიდულ და დარჩენილ პროდუქციას შორის არსებული დანაკლისი – 102 ლარი თითოეული დასაქმებულის ოქტომბრის ხელფასიდან დაექვითა, რაც დასაქმებულებმა: მოსარჩელემ და მ. ბ-ძემ გააპროტესტეს.

დადგენილი იყო, რომ 2019 წლის ნოემბერში ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალი 24-საათიანი გრაფიკის ნაცვლად გადავიდა 16-საათიანზე, რის გამოც იმ დროს დასაქმებული 8 მოლარე-კონსულტანტიდან მხოლოდ 2 თანამშრომელი, კონკრეტულად მოსარჩელე და მ. ბ-ძე (ის პირები, რომლებმაც დააფიქსირეს პრეტენზია დაქვითვასთან დაკავშირებით) მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ბრძანებით გადაიყვანეს სხვა ფილიალში, კერძოდ, მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით, 2019 წლის პირველი დეკემბრიდან მოსარჩელის სამუშაო ადგილად, ნაცვლად ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე სავაჭრო ობიექტისა, განისაზღვრა ქ. ქუთაისში ავტომშენებლის №43-ში მდებარე მოპასუხე კომპანიის სავაჭრო ობიექტი, სადაც მისი საცხოვრებელი

სახლიდან გადაადგილებისათვის აუცილებელი იყო ტრანსპორტით სარგებლობა.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ისეთ ვითარებაში, როდესაც 2019 წლის 06 ნოემბრის წერილით მოსარჩელემ პირველი ნოემბრის შეთავაზებაზე წერილობით გასცა პასუხი მოპასუხის დირექტორს, სადაც უთითებდა, რომ 26 მაისის ქუჩაზე მდებარე ფილიალის განსხვავებულ გრაფიკზე გადასვლის შემთხვევაში, არ იყო წინააღმდეგი გადასულიყო მის სახლთან ახლომდებარე ფილიალში, თუ დამსაქმებელი არ გუმენტირებულად დაასაბუთებდა იმას, თუ რატომ არ შეიძლებოდა მისი საქმიანობის გაგრძელება აღნიშნულ ლოკაციაზე. ამასთან, სხვა ფილიალში გადასვლის შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, მისთვის შეთავაზებულიყო შრომის ხელშეკრულება იმავე პირობებით, რა პირობებითაც იყო დასაქმებული, ვინაიდან სრულიად უკანონოდ მიაჩნდა გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმება, ხელფასის უსაფუძვლოდ ცვლილება, მოსარჩელის მხრიდან ასეთი შეთავაზების მიუხედავად და იმის გათვალისწინებითაც, რომ იმ დროისთვის არსებობდა მოსარჩელის საცხოვრებელ სახლთან ახლოს, ფალიაშვილის ქუჩაზე მდებარე ფილიალში ვაკანტური ადგილი (ეს ფილიალი შეთავაზებული იყო თავად მოპასუხე კომპანიის მიერ), დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა თუ რა კრიტერიუმით განსაზღვრა ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში დამრჩენი მოღარე-კონსულტანტები ან რატომ არ გადაიყვანა მოსარჩელის საცხოვრებელ სახლთან ახლომდებარე, ფალიაშვილის ქუჩის ფილიალში ვაკანტურ ადგილზე. პალატის განმარტებით, მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს ეკისრება, სწორედ ის არის ვალდებული, დაამტკიცოს, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. აპელანტმა (მოსარჩელემ) სასამართლოს წარუდგინა ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც მის მიმართ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციული ქმედების ვარაუდის საფუძველს ქმნიდა. მოტივი, რომლითაც მოპასუხე განსხვავებული მოპყრობის მართლზომიერების დასაბუთებას ცდილობდა, იყო ის, რომ მოსარჩელისათვის სამუშაო ადგილის ცვლილება გამოწვეული იყო ფილიალის გრაფიკის შეცვლით და, რომ ამავე ფილიალში დასაქმებულთა რიცხოვნების შემცირების თაობაზე ყველა დასაქმებულს ეცნობა წერილობით, თუმცა ეს გარემოება აპელანტის მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას არ ამართლებდა, ვინაიდან მოპასუხეს არ დაუსაბუთებია, როგორ შეარჩია ადგილზე დატოვებული თანამშრომლები, რა უპირატესობა ჰქონდათ და მოსარჩელის სხვა ფილიალში გადაყვანა კანონის მოთხოვნებს პასუხობდა.

პალატის მოსაზრებით, საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოპასუხემ ვერ დაძლია, რაც ადასტურებდა, რომ მოპასუხემ, აპელანტს

სამუშაო ადგილი დისკრიმინაციული საფუძვლით შეუცვალა. კერძოდ, აშკარა იყო, რომ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით, ერთსა და იმავე ვითარებაში მყოფ პირებს (მოლარე-კონსულტანტები) მოპასუხე სხვადასხვაგვარად მოექცა და ამით აპელანტის მდგომარეობა გააუარესა. შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ მსგავსი კატეგორიის დავაზე მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის ბრძანების გამოცემა, განსხვავებული მოსაზრების გამო დისკრიმინაციული ქმედებაა, რაც მისი ბათილობის საფუძველს ქმნიდა.

5.33. ვინაიდან, მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის ბრძანება მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ ბათილი იყო, ამასთან, მოპასუხის 2020 წლის 08 იანვრის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელე ამ დრომდე ქ. ქუთაისი, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში მოლარე-კონსულტანტის თანამდებობაზე უვადოდ დასაქმებულად მიიჩნევა და მისი გათავისუფლების ბრძანება გამოცემული არ ყოფილა, შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმების თაობაზე აპელანტის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილებულიყო და მოპასუხეს დავალებოდა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, მოსარჩელესთან წერილობით გაეფორმებინა ქ. ქუთაისი, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში მოლარე-კონსულტანტის თანამდებობაზე უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრებოდა 375 ლარით (საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით საშემოსავლო გადასახადების გარეშე, ხელზე ასაღები).

5.34. მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნაზე სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მართალია, დადასტურდა მოსარჩელის მიმართ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი, თუმცა ასეთ შემთხვევაში, მორალური ზიანის მოცულობას, რომელსაც არ გააჩნია მატერიალური გამოხატულება, განსაზღვრავს სასამართლო გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, რაც გულისხმობს ისეთი გარემოებების გათვალისწინებას, როგორიცაა: ზიანის მიმყენებლის ბრალეულობის ხარისხი, მისი ქონებრივი მდგომარეობა, დაზარალებულის განცდების სიღრმე, ტანჯვის ხარისხი, ცხოვრების პირობები, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, ასაკი. ამ გარემოებების შეფასება ემსახურება იმ მიზანს, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს მორალური ზიანით გამოწვეული ტკივილების, ნეგატიური განცდების შემსუბუქება, დადებითი ემოციების გამოწვევა, რაც დაეხმარება დაზარალებულს სულიერი განონანსწორების მიღწევასა და სოციალურ ურთიერთობებში ჩართვაში. ვინაიდან, მოსარჩელის ხელყოფილი სიკეთის სრული კომპენსირება და

მორალური ზიანისთვის პირდაპირპროპორციული ფულადი ეკვივალენტის დადგენა, შეუძლებელი იყო, ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლოს ყურადღება უნდა მიექცია ხელყოფის ხასიათსა და მის გავლენაზე პირის არამატერიალურ სიკეთეზე. რადგანაც დადასტურდა, მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანი იყო, თუმცა, ვინაიდან დამსაქმებელმა 2019 წლის 29 ნოემბერს მიღებული გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ცვლილების თაობაზე დამსაქმებელმა თავადვე გააუქმა 2020 წლის 08 იანვარს და ეს ინფორმაცია მოსარჩელეს 2020 წლის 13 იანვარს აცნობა, მითითებული პერიოდის (ერთი თვისა და 14 დღის) გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მორალური ზიანის საკომპენსაციოდ გონივრულ ოდენობად მიიჩნია 1000 ლარი.

5.35. გამომდინარე იქიდან, რომ მოსარჩელის მიმართ არამართლზომიერად განხორციელდა სამუშაო ადგილის ცვლილება, იმის მიუხედავად, რომ მას ჰქონდა მუშაობის გაგრძელებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სურვილი, პალატის განსჯით, 2019 წლის 03 დეკემბრიდან, იძულებითი გაფიცვის დღიდან – 2020 წლის 13 იანვრამდე, ანუ იმ დრომდე, როცა კვლავ შესთავაზეს მოსარჩელეს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დაბრუნება, რაც ამ უკანასკნელისათვის მისაღები იყო, უნდა მიჩნეულიყო დამსაქმებლის ბრალით დასაქმებულის იძულებით მოცდენად. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე ნაწილობრივ საფუძვლიანი იყო, უნდა დაკმაყოფილებულიყო და მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა მოცდენის მთელ პერიოდზე – 2019 წლის 03 დეკემბრიდან – 2020 წლის 13 იანვრამდე, შრომის ანაზღაურების ყოველთვიური ოდენობის – 375 ლარიდან (საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით საშემოსავლო გადასახადების გარეშე – ხელზე ასაღები) დაანგარიშებით.

5.36. პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ 2020 წლის 13 იანვრიდან იგი იძულებით მოცდენაში იყო, რაც წარმოშობდა დამსაქმებლის ვალდებულებას სრულად აენაზღაურებინა 2019 წლის 3 დეკემბრიდან (იძულებითი გაფიცვის დღიდან) სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თვეში – 375 ლარი (ხელზე ასაღები ხელფასი). მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულს უფლება ჰქონდა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მიხედვით, უვადო შრომითი ხელშეკრულების პირობებში მოეთხოვა შრომითი ურთიერთობის წერილობით დადასტურება, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, სულ მცირე, გაეცა და-

საქმების შესახებ ცნობა, რომელიც მოიცავდა შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე ინფორმაციას, რაც მოპასუხეს არ გაუკეთებია, პალატამ მიიჩნია, რომ როდესაც მხარეები ერთმანეთთან ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებოდნენ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, მოსარჩელეს შეეძლო, შრომითი ურთიერთობის წერილობით დადასტურებამდე (ხელშეკრულების წერილობით გაფორმებამდე) იმავე პირობებით გაეგრძელებინა სამუშაოს შესრულება, რაც მას არ განუხორციელებია. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ 2020 წლის 13 იანვრიდან, მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამონეწეული იყო მისივე ბრალით, რაც შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, გამოირიცხავდა სარჩელით მოთხოვნილ პერიოდზე იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებას.

5.37. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მოსაზრება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსი არ შეიცავს იმპერატიულ ნორმას, თუ რა ვადით შეიძლება გასაჩივრდეს საყვედურის გამოცხადების თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილება.

6. სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. საკასაციო საჩივრის ძირითადი პრეტენზიები დაეფუძნა შემდეგს:

6.1. მოსარჩელე სასამართლოსგან მოითხოვდა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას შემდეგი ნიშნებით: შევინროვება და დისკრიმინაცია პროფესიულ კავშირებში საქმიანობის გამო, უფლებადამცველობითი და, განსხვავებული მოსაზრების/შეხედულების ნიშნით. სააპელაციო სასამართლომ უგულებელყო ის გარემოება, რომ სახალხო დამცველის მიერ საქმის არსებითი გამოკვლევის, არაერთი მტკიცებულების გამოთხოვის, საქმის ზეპირი განხილვის, მხარეთა მოსაზრებების მოსმენის, მოწმეთა გამოკითხვის შედეგად, დადგენილი იქნა, რომ ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის მიმართ რაიმე სახით დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

6.2. დამსაქმებელმა 08 ნოემბრის წერილით მოსარჩელეს შესთავაზა აერჩია მოპასუხის სავაჭრო ობიექტების რამდენიმე ალტერნატიული ვარიანტი. ამავდროულად, მოსარჩელეს სთხოვა, გაეთვალისწინებინა, რომ ამავე წერილით განსაზღვრულ ვადაში მისგან წერილობითი შეტყობინების მიუღებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი საკუთარი შეხედულებით მოსარჩელეს გადაანაწილებდა კომპანიის სხვა ფილიალში. ნიშანდობლივია, რომ მითითებულ მიმართვაზე მოსარჩელის მხრიდან მოპასუხემ უარი მიიღო. ამასთან, ყურადსაღებია, რომ თავად საა-

პელაციო სასამართლო უთითებს იმ დადასტურებულ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის გარდა, სამუშაო ადგილის ცვლილებაზე ანალოგიურად სხვა თანამშრომლებსაც შესთავაზეს (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 2.7. ფაქტობრივი გარემოება, გვ. 11).

6.3. შრომითი ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრებოდა ნამუშევარი დღეების მიხედვით და არ იყო ფიქსირებული ხელზე ასალები 375 ლარი. კერძოდ, მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ერთი სამუშაო (24-საათიანი ცვლის) დღისთვის ხელზე ასალებ 37.5 ლარს, შესაბამისად, მოსარჩელეს სრულად აქვს მიღებული ნამუშევარი დროის შესაბამისი ანაზღაურება, რაც დასტურდება მის მიერ სარჩელზე თანდართულ საბანკო ამონაწერით, რომელშიც ასახულია მოპასუხის მიერ ყოველთვიურად ჩარიცხული თანხები. ეს გარემოება დადასტურებულია თავად მოსარჩელის მიერ პროცესის ფარგლებში, როდესაც მან დაადასტურა საბანკო ამონაწერში დაფიქსირებული განსხვავებული (არა ფიქსირებული) თანხების ოდენობის მიზეზი (ფიქსირებული ხელფასის არარსებობის ფაქტი). მოსარჩელემ ასევე აღნიშნა, რომ მოპასუხეს არ გააჩნდა მის მიმართ სახელფასო დავალიანება, შესაბამისად, გაუგებარია, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა ფიქსირებულ ანაზღაურებასთან მიმართებით, მაშინ, როდესაც, როგორც უკვე აღინიშნა, თავად მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერით არ დასტურდება ფიქსირებული შრომითი ანაზღაურების არსებობის ფაქტი. უსაფუძვლოა პალატის შეფასებაც თითქოს მოპასუხემ დაადასტურა ფიქსირებული ხელფასის არსებობის გარემოება.

6.4. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს არ შეუფასებია თითქმის თვე-ნახევრის განმავლობაში წერილობითი კომუნიკაციის ფარგლებში მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის მიცემული განმარტებები/პოზიცია შრომითი ანაზღაურების არაფიქსირებულ ხასიათთან მიმართებით, მათ შორის – მოპასუხის 2019 წლის 1-ელი ნოემბრის, 2019 წლის 08 ნოემბრის, 2019 წლის 29 ნოემბრის, 2019 წლის 10 დეკემბრის წერილობითი მიმართვები.

6.5. მოსარჩელე გამოთქვამდა რა სურვილს, მუშაობა გაეგრძელებინა კონკრეტულად ... ქუჩაზე მდებარე სავაჭრო ობიექტში, 2020 წლის 08 იანვარს მოსარჩელეს დამსაქმებელმა შესთავაზა, დაბრუნებულიყო სასურველ ობიექტზე 12 იანვრიდან, რაზეც დასაქმებულმა შეატყობინა, რომ მიიღო შეთავაზება, თანახმა იყო ... ქუჩაზე მდებარე ობიექტში დაბრუნებულიყო, ამასთანავე, ითხოვა ხელშეკრულების გადაცემა და თარიღი, თუ როდიდან უნდა დაეწყო საქმიანობა. 2020 წლის 13 იანვარს მოსარჩელე გამოცხადდა ფილიალში, აიღო შეთავაზებული ხელშეკრულება, თუმცა ამ დრომდე იგი არც მენეჯერს დაკავშირებია და არც სამუშაო ადგილზე გამოცხადებულა. აღნიშნული გარემოებები

სააპელაციო სასამართლომ უგულებელყო.

6.6. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღების მიღმა დატოვა ის გარემოება, რომ 2020 წლის 20 თებერვალს სახალხო დამცველის აპარატში გამართულ სხდომაზე, მოსარჩელემ დაადასტურა, იმავე წლის იანვრიდან სხვა ორგანიზაციაში დასაქმება. მოსარჩელემ საქმის განხილვის დროსაც დაადასტურა, რომ არ სურდა მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება და მისი მიზანი არ იყო მოპასუხე კომპანიაში მუშაობა.

6.7. მოპასუხეს არ გამოუწვევია დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა, იგი მუდმივად ცდილობდა მოსარჩელეს გაეგრძელებინა ნაკისრი ვალდებულების შესრულება, შესაბამისად, იძულებითი განაცდურის თაობაზე აპელანტის მოთხოვნა უსაფუძვლო იყო.

6.8. დაუსაბუთებელია სახალხო დამცველი აპარატის მხრიდან მხოლოდ მოსარჩელესა და მ. ბ-სათვის სამუშაო ადგილის ცვლილების ფაქტის დადგენის თაობაზე პალატის მსჯელობა. სახალხო დამცველის აპარატის მიერ, 2020 წლის 29 ივლისს მიღებული გადაწყვეტილება არ შეიცავს მსგავსი შინაარსის მსჯელობას.

6.9. მოპასუხის მხრიდან ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულდა ყველა მოქმედება. ორგანიზაციის თითოეული წერილობითი მიმართვა ადასტურებს დამსაქმებლის მზაობასა და მიზანს, შეენარჩუნებინა დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, ამდენად, გაუგებარია მოსარჩელის მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურებასთან მიმართებითაც, მით უფრო გაურკვეველია, მხარის პოზიცია თუ რით გამოიხატა მოსარჩელისადმი მიყენებული მორალური ზიანი და, ასევე, რა პრინციპით დაანგარიშდა სარჩელით მოთხოვნილი თანხა.

6.10. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დაეფუძნა მხოლოდ აპელანტის ზეპირსიტყვიერ და დაუსაბუთებელ განმარტებებს.

6.11. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხემ მიზანმიმართულად შეარჩია მოსარჩელისათვის მისი საცხოვრებელი ადგილის მოშორებით ფილიალი, დაუსაბუთებელია. პირველ რიგში, თავად სასამართლო უთითებს, რომ მოპასუხემ სხვა დასაქმებულებს, მათ შორის – მოსარჩელეს, ანალოგიური შეთავაზებით მიმართა და სთხოვა თავად აერჩიათ მათთვის სასურველი ფილიალი, მათ შორის იყო სასამართლოს მიერ დასახელებული ... ქუჩაზე მდებარეც, ამდენად, თუკი სასამართლოს ლოგიკით მოპასუხის მიზანი იყო დასაქმებულის მიზანმიმართული დისკრიმინაცია და მისთვის არასასურველი ფილიალის შეთავაზება, ბუნებრივია, მოპასუხე სავაჭრო ობიექტების ასარჩევად სამალტერნატივას, მათ შორის – ფალიაშვილის ფილიალს არ შესთავაზებდა დასაქმებულს და პირდაპირ განსაზღვრავდა დასაქმებულისათვის მიუღებელს.

6.12. მხარეთა შორის უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არ არსებობდა. სააპელაციო სასამართლოს განმარტება, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყვეტილა მიუთითებს შრომითი ურთიერთობის უვადო ხასიათზე უსაფუძვლოა, რადგან მოსარჩელე 2019 წლის 03 დეკემბრიდან იმყოფება გაფიცვის რეჟიმში.

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

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები, შეამოწმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

8. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ხოლო, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებსა და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაუშვა სააპელაციო სასამართლომ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორმა წარმოადგინა ნაწილობრივ დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

9. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ მხარეთა შორის დავის განხილვისას სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რა ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს მოსარჩელე თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს სამართლებრივი ნორმა, რომელიც იმ

შედეგს ითვალისწინებს, რომლის მიღწევაც მხარეს სურს. მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლად განხილული ნორმა შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულებაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენებით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს ამა თუ იმ ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს (ს.უ.ს.გ. №ას-251-2018, 08.02.2022 წ.).

10. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადაწყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობილია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზე დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება (ს.უ.ს.გ. №ას-362-2021, 25.06.2021წ; №ას-661-2021, 20.04.2022წ; №ას-311-2022, 01.11.2022).

11. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული სამართლიანი სასამართლოს უფლების რეალიზება, უმეტესწილად, დამოკიდებულია და გულისხმობს სასამართლოს მიერ დასაბუთებული, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების მიღებას (ს.უ.ს.გ. №ას-811-2021. 07.10.2021; №ას-705-2022 03.11.2022წ.)

12. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის ფარგლებში განსახილველ მოსარჩელის მოთხოვნებს წარმოადგენს: დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ განსხვავებული მოსაზრების/შეხედულების ნიშნით შევინროვება და დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა, შედეგად, სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობა, მორალური ზიანისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ასევე, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

13. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოს მიერ შეფასების უმთავრეს საკითხს წარმოადგენს ჰქონდა თუ არა ადგილი მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ შევინროვებას და დისკრიმინაციულ მოპყრობას განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით.

14. დისკრიმინაციის ამკრძალავ გენერალურ დათქმას შეიცავს ძირითადი კანონი – საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი აღიარებს რა ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორობას, კრძალავს დისკრიმინაციას რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

15. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლით დადგენილი დისკრიმინაციის აკრძალვის უმთავრეს ელემენტს წარმოადგენს ის დათქმა, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავოობისას სწორედ ზემოხსენებული დათქმიდან გამომდინარე, ფართო განმარტებას საჭიროებს, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემოწმებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს მათ შორის კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას.

16. უშუალოდ დისკრიმინაციის ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი, რომელიც ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ 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. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, პირდაპირი დისკრიმინაციაა არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვა-

ვებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება (იხ. *Willis v. the United Kingdom*, №36042/97).

უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია (იხ. *Konstantin Markin v. Russia*, №30078/06), 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*, №20458/92). ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განიმარტება, როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე 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*, №13378/05).

17. საქმეზე „*Savez crkava „Riječ života“ and others v. Croatia*“ (განაცხადი №7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება) ევროსასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს.

18. როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო, ისე ევროსასამართლოს პრაქტიკაში დამკვიდრებულია დისკრიმინაციის ფაქტის გამოვლენის მეთოდები – ე.წ. „შეფასების ტესტები“: საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალწარმოება აღიარებს „მკაცრი შეფასებისა“ და „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“, რომელთაგან პირველს იყენებს ე.წ. „კლასიკური“ (კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული) ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტის კვლევისას, ხოლო მეორეს – ყველა სხვა შემთხვევასთან მიმართებით. საქმეზე „მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანებები: „ახალი მემარჯვენეები“ და „საქართველოს კონსერვატიული პარტია“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“ (2010 წლის 27 დეკემბრის №1/1/493 გადაწყვეტილება) საქართველოს საკონსტიტუციო სამართლომ განმარტა, რომ კლასიკური, სპეციფიკური ნიშნებით დიფერენციაციისას სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს და ნორმას აფასებს თანაზომიერების პრინციპის მიხედვით, ამასთან, „მკაცრი ტესტის“ ფარგლებში ლეგიტიმური მიზნის დასაბუთებისას საჭიროა იმის მტკიცება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევა არის აბსო-

ლუტურად აუცილებელი, არსებობს „სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი“.

დანარჩენ შემთხვევებში, მკაცრი ტესტის გამოყენების საჭიროებას სასამართლო ადგენს დიფერენციაციის ინტენსივობის ხარისხის მიხედვით. ამასთან, დიფერენციაციის ინტენსივობის შეფასების კრიტერიუმები განსხვავებული იქნება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, დიფერენციაციის ბუნებიდან, რეგულირების სფეროდან გამომდინარე. თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, გადამწყვეტი იქნება, არსებითად თანასწორი პირები რამდენად მნიშვნელოვნად განსხვავებულ პირობებში მოექცევიან, ანუ დიფერენციაცია რამდენად მკვეთრად დააძლიერებს თანასწორ პირებს კონკრეტულ საზოგადოებრივ ურთიერთობაში მონაწილეობის თანაბარი შესაძლებლობებისაგან. თუ დიფერენციაციის ინტენსივობა მაღალია, სასამართლო გამოიყენებს მკაცრ ტესტს, ხოლო ინტენსივობის დაბალი მაჩვენებლის შემთხვევაში – „რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს“ (რაციონალური საფუძვლით შემონიშნების ტესტი), რომლის მიხედვითაც: ა) საკმარისია დიფერენცირებული მოპყრობის რაციონალურობის დასაბუთებულობა, მათ შორის, როდესაც აშკარაა დიფერენციაციის მაქსიმალური რეალისტურობა, გარდუვალობა ან საჭიროება; ბ) რეალური და რაციონალური კავშირის არსებობა დიფერენციაციის ობიექტურ მიზეზსა და მისი მოქმედების შედეგს შორის. შეფასების ტესტთან მიმართებაში ევროსასამართლო არ ადგენს დისკრიმინაციის საფუძვლების იერარქიას, არამედ მიიჩნევს, რომ განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ მას არ აქვს გონივრული და ობიექტური გამართლება, ანუ, თუ არ აქვს ლეგიტიმური მიზანი, ან თუ არ არსებობს გონივრული თანაბარზომიერება ლეგიტიმურ მიზანსა და მიზნის მისაღწევად გამოყენებულ საშუალებას შორის (იხ. *Mizzi v. Malta*, № 26111/02).

19. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობების სუბორდინაციული ბუნება დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტობრივ შესაძლებლობას ანიჭებს ურთიერთობის ძლიერ მხარეს – დამსაქმებელს, სწორედ ამიტომ, შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, შეიცავს ანტიდისკრიმინაციულ დებულებებს, რომლებიც შეესაბამება (დასაქმებასა და საქმიანობაში) დისკრიმინაციის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 111-ე კონვენციის პრინციპებს.

20. საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას აქვს ორი ელემენტი: არათანაბარი პირობების შექმნა და შევიწროება. საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „სამართალი აწესრიგებს საზოგადოებრივი ურთიერთობების ფართო სპექტრს, რომელიც მიემართება პირთა განუსაზღვრელ წრეს. ამი-

ტომაც, კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე მსჯელობისას, პირთა არსებითად თანასწორობის საკითხი უნდა შეფასდეს არა ზოგადად, არამედ კონკრეტულ სამართალურთიერთობასთან კავშირში. დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მსჯელობა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, თუ პირები კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობასთან დაკავშირებით შეიძლება განხილულ იქნენ, როგორც არსებითად თანასწორი სუბიექტები. ამასთან, თუ პირთა დიფერენცირებას საფუძვლად უდევს მათი განსხვავებული ფაქტობრივი ანდა სამართლებრივი მდგომარეობა, სახეზე არ იქნება კონსტიტუციის მე-14 მუხლთან მიმართებით შესაფასებელი მოცემულობა (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/1/536, II-19; 04.02.2014). გამონაკლისის წარმოადგენს დისკრიმინაციული მოპყრობის მეორე ფორმა – შევიწროება, რომლის შემთხვევაში არ არის აუცილებელი შედარების ობიექტის არსებობა (ზ. შველიძე, შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მონესრიგებული სამართლებრივი შედეგები, გვ. 147)

21. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, სამუშაო ადგილზე შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. იმის განსასაზღვრად, ჰქონდა თუ არა ადგილი შევიწროებას, შემდეგი ფაქტორები უნდა იქნეს მხედველობაში მიღებული: უკანონო და თუნდაც კანონიერი ხანგრძლივი ზეწოლა, სისტემური ხასიათი და დასაქმებულის შევიწროების მიზანი; მოვლენა, რომელიც ინსპირირებულია დასაქმებულის ფსიქო-ფიზიკური ჯანმრთელობის საზიანოდ; სუბიექტური ფაქტორის დამადასტურებელი მტკიცებულება, კერძოდ დასაქმებულის შევიწროების განზრახვა (იხ. შრომის კოდექსის კომენტარი, ანდრეა ბორონის რედაქტორობით, გამომცემლობა „მერიდიანი“, 2016წ. გვ. 272.)

22. დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის საპროცესო ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7³ კარის დებულებებით, კერძოდ: 363³-ე მუხლის თანახმად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების 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 გარ-

კვეთილი ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს ქმნის. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.

23. ამრიგად, პირი, რომელიც თავს უთანასწორო მოპყრობის მსხვერპლად განიხილავს, სასამართლოს წარუდგენს ფაქტებს და ამავე ფაქტების დამადასტურებელ მტკიცებულებებს, რომლებმაც ნეიტრალურ მესამე პირს – საქმის განმხილველ მოსამართლეს, უნდა ჩამოუყალიბოს ვარაუდი, რომ მოსარჩელის მიერ დასახელებული განმასხვავებელი ნიშნის გამო მის მიმართ განხორციელებულია უთანასწორო მოპყრობა (*Salman v. Turkey* [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; და *Anguelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV). მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს დისკრიმინაციული მოპყრობის კონკრეტულ გარემოებებზე, მხოლოდ ამის შემდეგ გადადის მოპასუხეზე აღნიშნულის საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი. მოსარჩელე ვალდებულია მიუთითოს კონკრეტულ პირთა წრეზე, რომელთან შედარებითაც ის იმყოფება არასათანადო მოპყრობაში (იხ. სუსგ. №ას-1599-2023, 26.01.2024; №ას-351-2024 26 ივნისი, 2024 წელი).

24. ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ (*Chassagnou and Others v. France* [GC], №25088/94, №28331/95).

25. რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა (*Nachova and Others*), რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებასთან დაკავშირებით ან წინასწარ განსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლოს გამოაქვს დასკვნები, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით რომლებიც შესაძლოა გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუზიარებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცე-

ბულების ტვირთის დაკისრება ურთიერთდაკავშირებულია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომვე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალ-წარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* პრინციპს (ის, ვინც ბრალს დებს ვალდებულია თავად დაამტკიცოს ბრალდება – *affirmanti incumbit probatio* (ამონარიდები), (*Aktas v. Turkey* no.24351/94, § 272, ECHR 2003 V).

26. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტების დასახელებისა და იმ მას-შტაბით მტკიცების ვალდებულება, რათა „*prima facie*“ დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას, დისკრიმინაციის სავარაუ-დო მსხვერპლის მოვალეობას წარმოადგენს. სწორედ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე დაძლევს „ერთი შეხედვით“ დისკრიმინაციული მოპყრო-ბის დადასტურების ვალდებულებას, მტკიცების ტვირთი გადაინაც-ვლებს მოპასუხის მხარეს, რათა მან დაადასტუროს, რომ განსხვავე-ბულ მოპყრობას მოსარჩელის მიერ მითითებული ნიშნით ადგილი არ ჰქონია, ან განსხვავება გამართლებული იყო ობიექტური და აუცილე-ბელი ფაქტორებით.

27. ყოველგვარი განსხვავებული მოპყრობა არ ქმნის დისკრიმინა-ციის შემადგენლობას, არამედ – განსხვავებული მოპყრობა მოტივი-რებული უნდა იყოს აკრძალული ნიშნით. შესაბამისად, ქმედების დის-კრიმინაცია კვალიფიკაციისათვის აუცილებელია არათანაბარი მოპ-ყრობის საფუძველი იყოს აკრძალული ნიშანი (შველიძე ზ. შრომითი დის-კრიმინაციის აკრძალვის რეგულირება ქართული კანონმდებლობის მი-ხედვით, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის ჟურნალი №2, 2012, 249).

28. განსაზღვრულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- მოსარჩელე 2019 წლის ივლისში უვადოდ დასაქმდა ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე მოპასუხე კომპანიის ფილიალში მოლარე-კონსულ-ტანტის პოზიციაზე.

- დამსაქმებელმა, მოსარჩელესა და ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალის სხვა თანამშრომლებს აცნობა, რომ 2019 წლის სექტემბერში წარმოშო-ბილი დანაკლისის გამო, თითოეული თანამშრომლის ოქტომბრის ხელ-ფასიდან უნდა დაქვითულიყო 102 ლარი, რაც მოსარჩელემ, რამდენიმე თანამშრომელთან ერთად ხელმძღვანელობასთან გააპროტესტა.

- 2019 წლის ნოემბერში ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე მოპასუხის ფილიალი 24-საათიანი სამუშაო გრაფიკის ნაცვლად გადავიდა 16-საა-თიანზე.

- ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში, 2019 წლის ნოემბრის მონაცემებით დასაქმებული იყო 9 პირი, მათ შორის – 8 მოლარე-კონ-

სულტანტი.

– 2019 წლის პირველი ნოემბრის წერილით, ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალის 24-საათიანი გრაფიკიდან, 16-საათიან სამუშაო განრიგზე გადასვლის გამო, მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა საქმიანობის გაგრძელება ქუთაისში, ... მდებარე მაღაზიაში იმავე შრომითი პირობებით. მოსარჩელე იმავე დღეს გაეცნო აღნიშნულ შეთავაზებას და განაცხადა უარი, რაც დააფიქსირა შეთავაზების წერილზევე.

– 2019 წლის 06 ნოემბერს, მოსარჩელემ პირველი ნოემბრის შეთავაზებაზე წერილობით გასცა პასუხი მოპასუხის დირექტორს, სადაც უთითებდა, რომ ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალის განსხვავებულ გრაფიკზე გადასვლის შემთხვევაში, არ იყო წინააღმდეგი გადასულიყო მის სახლთან ახლომდებარე ფილიალში, თუ დამსაქმებელი არგუმენტირებულად დაასაბუთებდა, თუ რატომ არ შეიძლებოდა საქმიანობის გაგრძელება მის სამუშაო ადგილზე. მისი საცხოვრებელი სახლი მდებარეობს 26 მაისის ქუჩასთან ახლოს და სამსახურში გამოცხადებისათვის არ სარგებლობს საზოგადოებრივი ტრანსპორტით. სწავლის გრაფიკის გამო, მისთვის მოსახერხებელი იყო საცხოვრებელთან ახლო მდებარე ფილიალში მუშაობა. სხვა ფილიალში გადასვლით კი, მოუწევდა ისედაც მცირე ხელფასიდან დამატებით სამგზავრო ხარჯების გაღება. მოსარჩელისთვის გაუგებარი იყო, რატომ უნდა დათანხმებულიყო ხელშეკრულების გამოსაცდელ ვადაზე, მაშინ, როდესაც, მოპასუხესთან დასაქმებული იყო უვადო ხელშეკრულებით, გამოსაცდელი ვადის გარეშე. მოსარჩელემ არალეგიტიმურად მიიჩნია ხელფასის ცვლილება. იგი მზად იყო, მისი კანონიერი მოთხოვნებისა და ინტერესების გათვალისწინებით, მოპასუხე კომპანიასთან აუცილებლობის შემთხვევაში, მოლაპარაკებულებით სამუშაო ადგილის ცვლილებაზე.

– მოპასუხის მენეჯმენტის 2019 წლის 08 ნოემბრის მიმართვით, მოსარჩელესა და სხვა თანამშრომლებს, კერძოდ, მ. ბ-ძეს, ა. ფ-ძეს, ე. ც-ძეს, თ. ჯ-ას, ნ. ც-ძესა და მ. დ-ძეს ეთხოვათ, შეთავაზებული რამდენიმე ვარიანტიდან აერჩიათ მათთვის მისაღები ფილიალი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელი თავად გადაანაწილებდა კომპანიის სხვა ფილიალებში.

– 2019 წლის 29 ნოემბრის წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მასთან უვადოდ არ დადებულია შრომითი ხელშეკრულება, რადგან ამის წინაპირობები არ არსებობდა. ასევე, განემარტა, რომ მისი სამუშაო ადგილის ცვლილება განპირობებული იყო ... ქუჩაზე არსებულ ფილიალში სამუშაო ადგილის ცვლილებით კერძოდ, 24-საათიანი ფილიალის 16-საათიან სამუშაო რეჟიმზე გადასვლით, რამაც განაპირობა თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირების აუცილებლობა. მას, არაერთი მიმართვით მიეცა შესაძლებლობა თავად აერჩია სასურველი სამუშაო ადგი-

ლი. ვინაიდან, დასაქმებულმა განსაზღვრული ვადის დაცვით ფილიალის შერჩევის თაობაზე არ გამოხატა პოზიცია განცხადებაში აღნიშნული წესით, დამსაქმებელმა 2019 წლის 1-ელი დეკემბრიდან მისი სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ მიიღო ბრძანება. მოსარჩელეს ეთხოვა, ნაკისრი ვალდებულების შესრულების მიზნით, 2019 წლის პირველი დეკემბრიდან გამოცხადებულიყო ქუთაისში, ... მდებარე მოპასუხე კომპანიის ფილიალში, დამატებით განემარტა, რომ კომპანია მზად იყო ხელშეკრულების შემუშავების პროცესში უზრუნველყო მისი და მისი წარმომადგენლის ჩართულობა და გაეთვალისწინებინა მოსაზრებებიც.

– მოპასუხის დირექტორის 2019 წლის 29 ნოემბრის ბრძანებით, 2019 წლის პირველი დეკემბრიდან მოსარჩელის სამუშაო ადგილად, ნაცვლად ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე სავაჭრო ობიექტისა, განისაზღვრა ქ. ქუთაისში, ... მდებარე მოპასუხის სავაჭრო ობიექტი.

– მოსარჩელე 2019 წლის 30 ნოემბერს გამოცხადდა ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში, სადაც გადასცეს ბრძანება სხვა ფილიალში გადასვლასთან დაკავშირებით, პირველ დეკემბერს კი, გადაეცა ბრძანების ხელმოწერილი ვერსია.

– 2019 წლის 03 დეკემბერს მოსარჩელე გამოცხადდა ქ. ქუთაისში, ... მდებარე ფილიალში. მენეჯერთან შეხვედრისას მოითხოვა მიეწოდებინათ ხელშეკრულების, ანაზღაურებისა და სამუშაო დროის შესახებ ინფორმაცია.

– 2019 წლის 03 დეკემბერს, მოსარჩელემ წერილით მიმართა მოპასუხის დირექტორს, მიუთითა, რომ ხელმძღვანელობის მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილებები მიზნად არ ისახავდა ობიექტური საჭიროებებისა და მენარმის ლეგიტიმური ინტერესების გადანაცვლას, არამედ – მის შევიწროებას, შრომის უფლების უსაფუძვლო შეზღუდვასა და დასჯას იმის გამო, რომ ახორციელებდა როგორც თავისი, ისე – თანამშრომლების უფლებების დაცვასა და პროფკავშირულ საქმიანობას. ასევე, განაცხადა, რომ იყენებდა საქართველოს კონსტიტუციით მინიჭებულ გაფიცვის უფლებას და ითხოვა: 1) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება იმავე პირობებით, რომლითაც აყვანილი იყო სამსახურში; 2) დასაბუთება, თუ რატომ გადაიყვანეს სხვა ფილიალში; 3) მის მიმართ გამოცხადებული საყვედურის გაუქმება და 4) შემათანხმებელი პროცედურების დაწყება დავის გადანაცვლის მიზნით. მოსარჩელემ აცნობა დამსაქმებელს, რომ იწყებდა გაფიცვას წერილობითი შეტყობინებისათვის გათვალისწინებული ვადის გასვლისთანავე და უარს აცხადებდა, შეესრულებინა კომპანიის მიერ მისთვის განსაზღვრული შრომითი უფლებები და ვალდებულებები ამ დავის გადანაცვლამდე.

– მოპასუხის დირექტორმა 2019 წლის 10 დეკემბრის წერილით არ დაადასტურა განცხადებაში მითითებული პრეტენზიები და მოსარჩელეს განუმარტა, რომ ახალ ფილიალში შენარჩუნებული იყო თანამშრომელთა ყველა ის ფუნქცია და სახელფასო ანაზღაურება, რაც არსებობდა მიმდინარე შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში.

– მოპასუხის დირექტორმა 2020 წლის 08 იანვრის წერილით მოსარჩელეს შესთავაზა ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ობიექტში, რომელიც მის საცხოვრებელ სახლთან ახლოს მდებარეობდა, დაეკავებინა ვაკანტური ადგილი 13 იანვრიდან, ვინაიდან გათავისუფლდა მოლარე-კონსულტანტის შტატი. აღნიშნულ შეთავაზებაზე მოსარჩელემ თანხმობა განაცხადა, ითხოვა ხელშეკრულების მიწოდება და თარიღის შეტყობინება, თუ როდიდან დაენიშნა საქმიანობა.

– 2020 წლის 13 იანვარს, მოსარჩელე გამოცხადდა ფილიალში და ნაილო შეთავაზებული ხელშეკრულება, თუმცა შემდეგ, იგი არ დაკავშირებია მენეჯერს და არც სამუშაო ადგილზე აღარ გამოცხადებულა.

– მოსარჩელისათვის შეთავაზებული „ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების“ თანახმად, დასაქმებულს უნესდებოდა 6 თვის გამოსაცდელი ვადა, რაც დასაქმებულს ეთვლებოდა შრომის საერთო და უწყვეტ შრომით სტაჟში. ამასთან, დასაქმებული სოლიდარულად აგებდა პასუხს სასაქონლო-მატერიალური მარაგების დანაკლისით/ზედმეტობით გამონეწეულ ზიანზე.

– საქართველოს სახალხო დამცველისათვის მოპასუხის დირექტორის მიერ გაგზავნილ, 2020 წლის 07 აპრილის წერილის თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 375 ლარს.

– დამსაქმებელმა, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალიდან სხვა ფილიალში მხოლოდ ორი მოლარე-კონსულტანტი: მოსარჩელე და მ. ბ-ძე (ის პირები, რომლებმაც დააფიქსირებს პრეტენზია დაქვითვასთან დაკავშირებით) გადაიყვანა.

– მოპასუხეს მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე გადანყვეტილება არ მიუღია.

– სახალხო დამცველის აპარატის 2020 წლის 29 ივლისის გადანყვეტილებით, განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით შევიწროების ფაქტი არ დადგინდა, რის გამოც შეწყდა საქმისწარმოება.

29. საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ ისე მიიჩნია დისკრიმინაციის ფაქტი დადგენილად, რომ ყოველმხრივად, სრულად და ობიექტურად არ გამოიკვლია და სათანადოდ არ შეაფასა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილი), რასაც შედეგად მოჰყვა არასწორი სამართლებრივი დასკვნები.

29.1. პირველ რიგში, საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ

გარემოებას, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი დადასტურებულად მიიჩნია განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით, რაც გამოიხატა ხელფასის დაქვითვის გაპროტესტებით. სააპელაციო სასამართლომ დისკრიმინაციის ფაქტი დადგენილად მიიჩნია იმ არგუმენტაციით, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა: თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით გადაიყვანა მ მოლარე- კონსულტაციდან მხოლოდ ორი თანამშრომელი, მათ შორის მოსარჩელე ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალიდან სხვა ფილიალში ხოლო დანარჩენები დატოვა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე და, ასევე, თუ რატომ გადაიყვანეს მოსარჩელე საცხოვრებელი სახლიდან სხვა ფილიალებთან შედარებით შორს.

29.2. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შეხედულების ნიშნით განპირობებული განსხვავებული მოპყრობის დასადგენად აუცილებელია, გამოხატული განსხვავებული შეხედულებები აღწევდეს სიმწვავის გარკვეულ ზღვარს, რათა შეიქმნას ვარაუდი, რომ შეხედულების შინაარსსა და განსხვავებულ მოპყრობას შორის არსებობს მიზეზობრივი კავშირი, ვინაიდან ნებისმიერი აზრობრივი შეუსაბამობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არ შეიძლება, გონიერი დამკვირვებლის თვალში დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს აღძრავდეს.

29.3. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მხრიდან სათანადოდ არ გამოკვლეულა თუ რა შედეგი მოჰყვა მოპასუხის იმ გადანყევტილებას, რომელმაც მოსარჩელის პროტესტი და მხარეთა აზრთა სხვადასხვაობა გამოიწვია, არ შეფასებულა მოსარჩელის მიერ გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების (ხელფასის დაქვითვის უსამართლობასთან დაკავშირებით) სიმწვავის ხარისხი, ასევე – იყო თუ არა მოსარჩელე იმგვარად დაპირისპირებული მოპასუხე კომპანიის ადმინისტრაციასთან, რომ ხსენებული აზრობრივი დისონანსი აღქმული იქნეს მოსარჩელის სხვა ფილიალში გადაყვანის მოტივად.

29.4. საქმეში არსებული მასალების მიხედვით, მოპასუხის სხვა ფილიალში გადაყვანას წინ უძღვოდა ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე მოპასუხის ფილიალის 24-საათიანი გრაფიკიდან 16-საათიან სამუშაო გრაფიკზე გადასვლა, რის გამოც, არა მხოლოდ მოსარჩელემ, არამედ ხსენებული ფილიალის სხვა თანამშრომლებმაც მიიღეს შეთავაზება კომპანიის სხვა ფილიალში გადასვლასთან დაკავშირებით, მათი არჩევანის გათვალისწინებით. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში მუშაობა ხელსაყრელი იყო სწავლის გრაფიკიდან გამომდინარე (მუშაობდა თვეში მინიმუმ 10 ცვლაში, ცვლის ხანგრძლივობა – 24სთ). შესაბამისად, თუ 24-საათიანი სამუშაო გრაფიკი იყო ხელსაყრელი მოსარჩელისათვის, ასეთი გრაფიკი მითითებულ ფი-

ლიალში გაუქმდა და რომელ ფილიალებშიც არსებობდა, იმ ფილიალებში შეეთავაზა მოსარჩელეს გადასვლა. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იმავე ქალაქში, ... მდებარე ფილიალი არის საცხოვრებელი სახლიდან „შორ დისტანციაზე“, თუმცა გამოკვლეული არ არის სამუშაოს შესრულების ადგილის ცვლილება რამდენად ინვევდა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლას საქართველოს შრომის კოდექსის 20.4 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე. მიუხედავად აღნიშნულისა, დამსაქმებელმა სხვა ალტერნატივებიც შესთავაზა მოსარჩელეს (3 სხვადასხვა ადგილზე არსებული ობიექტები), აღნიშნულ გარემოებას მოსარჩელეც მიუთითებს სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებაშიც. კერძოდ, დამსაქმებელი მოსარჩელეს სთავაზობს იმავე სახელშეკრულებო პირობებით სამუშაო გაგრძელებას ... 43-ში მდებარე ფილიალში, რომელიც გამოირჩევა მეტი გაყიდვებით და საშუალება აქვს დამატებით მიიღოს ბრუნვაზე მიბმული ბონუსი. კომპანიის მითითებით, ვინაიდან, მათი სურვილი იყო შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნება, შეთავაზებული იქნა ასევე რამდენიმე ალტერნატიული ვარიანტი, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ვადაში წერილობითი შეტყობინების მიუღებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი თავისი შეხედულებით მოახდენდა განაწილებას ფილიალში. საგულისხმოა, რომ მოსარჩელემ გამოხატა საცხოვრებელ სახლთან ახლომდებარე ფილიალში გადასვლის მზაობა, თუმცა საქმეში არსებული მასალებით არ დგინდება, მისი კონკრეტულ ფილიალში გადასვლაზე თანხმობა (იხ. სახალხო დამცველის გადაწყვეტილება). 2019 წლის 29 ნოემბრის და 10 დეკემბრის წერილებით ეცნობა მოსარჩელეს, რომ ვინაიდან განსაზღვრულ ვადაში არ იქნა დაფიქსირებული პოზიცია ფილიალის შერჩევის შესახებ, მიღებული იქნა ბრძანება სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ, ახალ ფილიალში მიეცა შესაძლებლობა გაეგრძელებინა 24-საათიანი ცვლით, შეეძლო გამოცხადებულიყო შაბათ-კვირას თვეში მხოლოდ 8-ჯერ, რაც ხელს შეუწყობდა მის სასწავლო პროცესს. კომპანია მზად იყო ხელშეკრულების შემუშავების პროცესში ჩართულიყო მოსარჩელე და მისი წარმომადგენელი და გაეთვალისწინებინა მოსარჩელის მოსაზრებები. ასევე, მოპასუხემ მოსარჩელეს 2020 წლის 08 იანვრის წერილით შესთავაზა თავდაპირველ სამუშაო ადგილზე დაბრუნება, რაზეც მოსარჩელემ წერილობით განაცხადა თანხმობა, თუმცა მუშაობა არ გაუგრძელებია. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე არც სხვა ფილიალში გადასვლა სამუშაოდ და არც ძველ ფილიალში დაბრუნებულა მოპასუხის შეთავაზების შესაბამისად, ამ უკანასკნელს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეუწყვეტია.

29.5. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც, ფილიალი 24-საათიანიდან 16-საათიან სამუშაო გრაფიკზე გადავიდა, რასაც შეიძლება განე-

პირობებინა აღნიშნულ ფილიალში სამუშაო ძალის შემცირების ობიექტური საჭიროება, მოპასუხემ კი, არაერთხელ შესთავაზა მოსარჩელეს ამ უკანასკნელისათვის ხელსაყრელ ფილიალში გადასვლა, საბოლოოდ კი, ძველ სამუშაო ადგილზე დაბრუნება, გამოკვლეული არ არის და პასუხი არ აქვს გაცემული კითხვას, თუ რა მიზეზმდეგობრივი კავშირი არსებობს განმცხადებლის კონკრეტულ ფილიალში გადაყვანასა და დაცულ ნიშანს (განსხვავებული მოსაზრებას) შორის.

29.6. ამავედროულად, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მხრიდან დამატებით კვლევას საჭიროებს რა კრიტერიუმებით გამოარჩიეს მოსარჩელე ქ. ქუთაისში, ... ქუჩაზე მდებარე მოპასუხის ფილიალში დასაქმებული სხვა იმ მოლარე-კონსულტანტებისგან, რომლებიც სამუშაოდ დატოვებული იქნენ იმავე ფილიალში და რატომ გადაიყვანეს მოსარჩელე ქუთაისში, ... მდებარე მოპასუხე კომპანიის ფილიალში, მაშინ, როდესაც, 2019 წლის 06 ნოემბრის წერილით მოსარჩელემ მოპასუხეს განუცხადა, რომ არ იყო წინააღმდეგი გადასულიყო მის სახლთან ახლომდებარე ფილიალში. აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით ყურადღება უნდა მიექცეს სახალხო დამცველის აპარატის გადაწყვეტილებაში მითითებულ გარემოებასაც, რომ ... ფილიალში მუშაობა გააგრძელა ნ. ც-ქემ, რომელიც აქტიურად იყო ჩართული მოსარჩელესთან ერთად კომპანიის ადმინისტრაციის გადაწყვეტილების გაპროტესტებაში.

29.7. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის და „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის 1^{-ლი} პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველსაყოფად საქართველოს სახალხო დამცველი კანონით დადგენილი წესით ზედამხედველობას უწევს ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოების, საჯარო დაწესებულებებისა და თანამდებობის პირების, აგრეთვე ფიზიკური და იურიდიული პირების საქმიანობას, ავლენს პირდაპირი დისკრიმინაციისა და ირიბი დისკრიმინაციის ფაქტებს და ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოსაფხვრელად. სახალხო დამცველი, უფლებამოსილების ფარგლებში განიხილავს, შეისწავლის და აფასებს რა საქმეში არსებულ ფაქტებს დისკრიმინაციის კუთხით, შეუძლია, ობიექტური და დამოუკიდებელი შეხედულება შემოიტანოს საქმეში. მოცემულ შემთხვევაში, საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 29 ივლისის №13-3/7446 გადაწყვეტილების მიხედვით, სახალხო დამცველის მიერ განსახილველ საქმეზე გამოთხოვილი იქნა ინფორმაციები, გამართა ზეპირი მოსმენა, გამოკითხული იქნენ საქმესთან შემხებლობაში მყოფი პირები, შეს-

წავლილი და შეფასებული იქნა ყველა ფაქტობრივი გარემოება, მათ შორის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მითითებული ფაქტები და საქმის გარემოებების შესწავლისა და შეფასების შემდეგ დადგინდა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტი არ ვლინდებოდა. შესაბამისად, საკასაციო პალატა არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მითითებას იმის შესახებ, რომ სახალხო დამცველის დასკვნა არ შეიცავს მსჯელობას თუ რა ნიშნით შეირჩა ... ქუჩაზე მდებარე ფილიალში დატოვებული სხვა დასაქმებულები ან, ისეთ ვითარებაში, როდესაც თავად დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული ფილიალებიდან მ. კ.-ას საცხოვრებელ სახლთან უახლოესი იყო ... ქუჩაზე არსებული ფილიალი (ეს ფაქტი მოპასუხის მიერ სადავო არ გამხდარა), რატომ მოხდა მისი გადაყვანა სხვა ფილიალში, სადაც გადაადგილებისათვის აუცილებელი იყო საზოგადოებრივი ტრანსპორტი. მიზანშეწონილია, რომ სასამართლომ გულდასმით შეამოწმოს/გააანალიზოს სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებაში ასახული მოსაზრებები, დასკვნები და ყურადღება მიაქციოს იმ ფაქტებს, რის გამოც სახალხო დამცველის აპარატმა დაასკვნა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, დისკრიმინაცია არ ვლინდებოდა.

30. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების დავალდებულებასთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს საქმეში წარმოდგენილ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ ინფორმაციას, რომლის მიხედვით, 2020 წლის იანვრიდან მოსარჩელეს შრომითი ანაზღაურება ერიცხება სხვა კომპანიისგან, მოსარჩელე არ იღებს მოპასუხე მხარის შეთავაზებებს (საქმის არსებითად განხილვის დროს მოსარჩელე აცხადებს რომ ინტერესი აღარ აქვს) შესაბამისად, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს კვლევის საგანი უნდა გახდეს გააჩნია თუ არა მოსარჩელეს მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი.

31. საკასაციო სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის კუთხით, მნიშვნელოვანია, მხარეთა შორის სადავო ბრძანების გამოცემამდე არსებული შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის შეფასებაც.

32. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს არ შეუფასებია დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, შესაბამისად, იკვეთება გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლები, ამასთანავე, რადგანაც საჭიროა მტკიცებულებათა ხელახალი გამოკვლევა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის

412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, პალატა საქმეს უბრუნებს იმავე სასამართლოს, რომელმაც უნდა დაადგინოს დავის დამატებითი ფაქტობრივი გარემოებები. წინამდებარე განჩინებაში ასახული მსჯელობების შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ, თავიდან უნდა შეაფასოს დაექვემდებარა თუ არა მოსარჩელე დამსაქმებლის მხრიდან განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციას, როდესაც მოპასუხემ იგი სხვა ფილიალში გადაიყვანა და, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერებისა და ერთობლივი შეფასების საფუძველზე მიიღოს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილება.

33. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულის ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განანილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ვინაიდან, საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა სააპელაციო სასამართლოს, პროცესის ხარჯების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შ.პ.ს. „დ-ი“-ს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.
3. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

2. გამოსაცდელი ვადა

გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-489-2022

31 მარტი 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის
შემადგენლობა: თ. ძიმისტარაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. ქოჩიაშვილი,
მ. ერემაძე

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანე-
ბის ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ა. ჯ-რმა (შემდგომში ნოდებული, როგორც „მოსარჩელე“, „მონი-
ნააღმდეგე მხარე“), სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელის მიმართ (შემ-
დგომში ნოდებული, როგორც „მოპასუხე“, „კასატორი“) თბილისის სა-
ქალაქო სასამართლოში სარჩელი აღძრა, რომლითაც მოითხოვა მხარე-
თა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.4 პუნქტის მე-2
მე-3 და მე-4 წინადადების, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესა-
ხებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება.

2. სარჩელის საფუძვლები

2.1. 2017 წლის 30 ივნისს, მოსარჩელესა (დასაქმებული) და მოპასუ-
ხეს (დამსაქმებელი) შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება №342-
ის საფუძველზე მოსარჩელე, იკავებდა პროექტ „ლ-ის“ რეჟისორის თა-
ნამდებობას. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე ყოველგვარი გაფ-
რთილებისა და ახსნა-განმარტების გარეშე, 2019 წლის 1-ლი თებერ-
ვლიდან მას არ აძლევს შესაძლებლობას, შეასრულოს უვადო შრომითი
კონტრაქტით განსაზღვრული სამუშაო და, შესაბამისად, მიიღოს ანაზ-
ღაურება.

2.2. მოდავე მხარეთა შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში არსე-
ბობდა ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადის შესახებ დათქმა. მოსარჩელე
აცხადებს, რომ მან მონაწილეობა მიიღო კონკურსში, გაიმარჯვა 40 კან-

დიდატს შორის, წარადგინა სცენარი, ამიტომ ხელშეკრულების გამო-საცდელი ვადით დადების ნაწილში, ხელშეკრულებას მიიჩნევს ბათი-ლად, რადგან დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობა იმთა-ვითვე ლოგიკური და დადასტურებულია.

2.3. 2017 წლის 21 ნოემბრის წერილით, მოსარჩელეს დამსაქმებელ-მა გადასცა 2017 წლის 1-ლი აგვისტოს №233- კ ბრძანება, სადაც მიეთი-თა, რომ ა. ჯ-რი გათავისუფლდა სამუშაოდან. აღნიშნულ ბრძანებაში არ არის აღნიშნული გათავისუფლების რეალური საფუძველი და დასა-ბუთება, რასაც მოსარჩელე უკანონოდ და დაუსაბუთებლად მიიჩნევს.

3. მოპასუხის პოზიცია

3.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და სა-სარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზეც მიუთითა.

3.2. მოპასუხემ განმარტა, რომ სადავო ხელშეკრულება დაიდო გა-მოსაცდელი ვადით. სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის საკონკურსო კომისიის 2017 წლის 23 მაისის ოქმით დასტურდება, რომ საკონკურსო პირობების დაკმაყოფილების მიუხედავად, კომისიამ გასცა რეკომენ-დაცია, შერჩეული პროექტების განსახორციელებლად მომზადების გა-დანყვეტილების მიღების შემთხვევაში, სამუშაოების დრო გახან-გრძლივდა ორი თვით, ანუ, კონკურსში გამარჯვება არ ნიშნავდა იმას, რომ მოსარჩელე უცილობლად დააკმაყოფილებდა იმ მოთხოვნებს, რომლებიც მას განესაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით, სწორედ აღ-ნიშნული განაპირობებდა შრომითი ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვა-დით დადებას.

3.3. გარდა ამისა, მოპასუხემ განაცხადა, რომ მოსარჩელესთან მარ-თლზომიერად შეწყდა დადებული ხელშეკრულება, ვინაიდან მის მიერ წარმოდგენილი სიუჟეტი გასცდა სატელევიზიო მელოდრამის ჟანრს და მისი განთავსება საზოგადოებრივი მაუწყებლის ეთერში სერიოზულ პრობლემებს შექმნიდა საეთერო ბადეში განსათავსებლად. აღნიშნუ-ლის შესაბამისად, პროექტ „ლ-ის“ 2017 წლის 1 აგვისტოდან დახურვის შესახებ მიღებულ იქნა გადანყვეტილება და მოსარჩელესთან შრომი-თი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 1-ლი აგვისტოდან.

4. პირველი ინსტანციის სასამართლო გადანყვეტილების სარე-ზოლუციო ნაწილი

4.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 19 თებერვლის გადანყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4.2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება, სააპელა-ციო წესით, ა. ჯ-რმა გაასაჩივრა.

5. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება და დასკვნები

5.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პა-ლატის 2022 წლის 28 თებერვლის გადანყვეტილებით, გაუქმდა თბილი-

სის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილება და სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

5.2. ბათილად იქნა ცნობილი მხარეთა შორის გაფორმებული 2017 წლის 30 ივნისის №342 შრომითი ხელშეკრულების 2.4. მუხლის მე-2, მე-3, მე-4 წინადადებები, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის 2017 წლის 1-ლი აგვისტოს №233-კ ბრძანება და სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს ა. ჯ-რის სასარგებლოდ დაექისრა კომპენსაციის სახით 20 000 (ხელზე ასაღები) ლარის ანაზღაურება.

5.3. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ხელშეკრულება ბათილი იყო იმ ნაწილში, რომლითაც მოსარჩელესთან ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადა შეთანხმდა. პალატის მითითებით, განსახილველ დავაში დამსაქმებელმა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების თანახმად, ვერ შეძლო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოსათვის წარდგენა იმ მტკიცებულებებისა, რომლითაც დადასტურდებოდა გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმების ობიექტური საფუძვლის არსებობა. სააპელაციო სასამართლომ დასძინა, რომ, გარდა 2017 წლის 30 ივნისის შრომითი ხელშეკრულებისა, მოდავე მხარეთა შორის არსებობდა კიდევ ერთი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც გაფორმებული იყო 2016 წლის 28 ივნისს, ტელესერიალ „დღეების და ღამეების“ შემოქმედებით ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობაზე საქმიანობის განსახორციელებლად, ამ ხელშეკრულების მოქმედება გრძელდებოდა 2016 წლის 28 ივნისიდან იმავე წლის 3 ივლისამდე. ამის გათვალისწინებით, ვინაიდან კანონი გამოსაცდელი ვადის დაწესებას დასაქმებულისთვის მხოლოდ ერთხელ უშვებს, სასამართლომ დაასკვნა, რომ მხარეთა შორის მანამდე არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რისი გათვალისწინებითაც, განსახილველი ურთიერთობის გამოსაცდელი ვადით განსაზღვრა, *prima facie*, დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული პირობა იყო, ამასთან, სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო დასაქმებული პირის პროფესიული და საკვალიფიკაციო უნარ-ჩვევები, რის გამოც ხელშეკრულება ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადის დაწესების ნაწილში, ბათილად უნდა ყოფილიყო მიჩნეული.

5.4. სააპელაციო პალატამ სადავო ხელშეკრულება მიიჩნია რა გამოსაცდელი ვადის გარეშე დადებულად, გამოიკვლია გათავისუფლების საფუძვლები. ამ მიმართებით სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის მითითება იმის თაობაზე, რომ სიუჟეტის ჟანრი სცდებოდა სატელევიზიო მელოდრამას, რაც გახდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. სასამართლოს აზრით, საქმის მა-

სალებით დასტურდებოდა, რომ სცენარი წინასწარ იყო შეთანხმებული დამსაქმებელთან. მოსარჩელემ გაიმარჯვა კონკურსში და ამის შემდგომ ავტორების, რეჟისორებისათვის წინადადებებისა და მითითებების მიცემა შესაძლოა, შემოქმედებით საქმიანობაში ჩარევად განხილულიყო, რაც შეუთავსებელია კონსტიტუციით აღიარებულ შემოქმედების თავისუფლების პრინციპთან.

5.5. ზემოაღნიშნული საფუძვლით, სააპელაციო პალატამ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მიიჩნია უკანონოდ. იმ უდავო ფაქტობრივი გარემოებიდან გამომდინარე, რომ პროექტი, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, დაიხურა და აღარ არსებობდა, ამიტომ სააპელაციო პალატამ მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებლად მიიჩნია და მისთვის კომპენსაციის (20 000 ლარი (ხელზე ასაღები)) გადახდის ვალდებულება დაადგინა.

5.6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება, საკასაციო წესით სსიპ საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა გაასაჩივრა, რომლითაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

6. კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები

6.1. კასატორის მტკიცებით, არ არსებობს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.4 პუნქტის მე-2 და მე-3 წინადადებების ბათილად ცნობის საფუძვლები. კასატორი არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, კერძოდ, რაკი მოდავე მხარეთა შორის 2016 წლის 28 ივნისს დადებული იყო ხუთდღიანი შრომითი ხელშეკრულება, 2017 წლის 30 ივნისის ხელშეკრულების განმეორებით, გამოსაცდელი ვადით, გაფორმება დასაქმებულის მხრიდან არაკეთილსინდისიერად, ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული პირობაა. კასატორს მიაჩნია, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) არ უნდა განიმარტოს ფორმალურად და ზედაპირულად, ეს ნორმა კრძალავს არა ერთი და იმავე დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას, არამედ – ერთი და იმავე სამუშაოსთან დაკავშირებით, ერთი და იმავე დასაქმებულთან ორჯერ (ან მეტჯერ) გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას. კასატორი დასძენს, რომ ორივე ხსენებულ შემთხვევაში, დასაქმებულს დაევალა სხვადასხვა სახის სამუშაოს შესრულება, კერძოდ, 2016 წელს დადებული ხუთდღიანი ხელშეკრულებით, მხარეს ერთ-ერთი პროექტის ფარგლებში, სერიალ „დღეები და ღამეების“ ერთი ეპიზოდი (სერია) უნდა გადაეღო. 2017 წლის ხელშეკრულებას კი, წინ უძღოდა დამსაქმებლის მიერ გამოცხადებული კონკურსი, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელემ წარმოადგინა მხოლოდ სრული სერიალის კონცეფცია (სინოფ-

სისი), თუმცა მოგვიანებით კვლავაც ევალებოდა სრული პროექტის წარმოდგენა, რაც ცხადყოფს, რომ ამ შემთხვევაში, დასაქმებულის ვალდებულება იყო არა მხოლოდ ერთი კონკრეტული სერიის გადაღება, არამედ სცენარის დაწერაც, რაც თავისთავად განსხვავებული შინაარსის საქმიანობაა. აღნიშნულის შესაბამისად, კასატორი ამტკიცებს, რომ მოსარჩელის, როგორც სცენარისტის, სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენა მოითხოვდა საპრობაციო პერიოდის განსაზღვრას.

6.2. კასატორი დამატებით უთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ წარდგენილი სცენარი გასცდა სატელევიზიო მელოდრამის ჟანრს, მოსარჩელის მიერ წარდგენილი ხუთივე ეპიზოდი გაჯერებული იყო მაუწყებლის მიერ დადგენილ საეთერო ბადესთან შეუსაბამო სცენებით, ვინაიდან ისეთი ჩვენების პოპულარიზაციას უწყობდა ხელს, რაც არაჯანსაღი ცხოვრების წესს ახალისებდა. ამიტომ, დამსაქმებელმა მიიჩნია, რომ მოსარჩელის უნარ-ჩვევები შეუსაბამო იყო სცენარისტის უფლება-მოვალეობებთან, რის გამოც შეჩერდა პროექტის მიმდინარეობა და დასაქმებული გამოსაცდელ ვადაში გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

6.3. კასატორი მიიჩნევს, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არსწორად ცნო დადგენილად, თითქოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი სცენარი წინასწარ იყო შეთანხმებული დამსაქმებელთან. კასატორი ამტკიცებს, რომ დავის განხილვის არცერთ ეტაპზე არ გამხდარა სადავოდ გენერალური დირექტორის ის ბრძანება, რომლითაც სცენარის შეუსაბამობის გამო, პროექტი დაიხურა. გარდა ამისა, კასატორის მტკიცებით, სერიალის სრული სცენარი სადავო ბრძანების გამოცემამდე მოსარჩელეს არ წარუდგენია დამსაქმებლისთვის, შესაბამისად, შეუძლებელია, იგი შეთანხმებული ყოფილიყო. კასატორი, აგრეთვე, განმარტავს, რომ სინოფსისის კომისიის მიერ დადებითი შეფასება, სერიალის სრული სცენარის შეთანხმებად არ უნდა იქნეს გაგებული, ვინაიდან სინოფსისის მთლიანი სცენარის მხოლოდ მონახაზია, კონტური და მასში არ არის ასახული სრული სერიალის სიუჟეტი და დიალოგების შინაარსი.

6.4. კასატორის აზრით, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა ბათილად იქნებოდა ცნობილი, რომლითაც იგი გამოსაცდელი ვადით დაიდო, ამ შემთხვევაშიც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივსამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან 2017 წლის 1-ლი აგვისტოდან, მაუწყებლის გენერალური დირექტორის №232-კ ბრძანებით, პროექტ „ლ-ზე“ მუშაობა აღარ გაგრძელდა და დაიხურა. მოსარჩელეს დავის განხილვის არცერთ ეტაპზე არ გაუხდია სადავოდ ეს ფაქტი, მეტიც, მის მიერ არაა გასაჩივრებული პროექტის დახურვის შესახებ ბრძანება, რაც ნიშნავს,

რომ ბრძანება კანონიერია. ამიტომ, ვინაიდან პროექტის დახურვასთან ერთად გაუქმდა, როგორც მოსარჩელის, ისე ყველა ის თანამდებობაც, რომელიც ამ პროექტის განსახორციელებლად იყო საჭირო, მოსარჩელე პროექტის დახურვის შედეგად მაინც დაკარგავდა სამუშაოს.

6.5. კასატორი სადავოდ ხდის სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობას და მიიჩნევს, რომ უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის მოხმობის მიუხედავად, სასამართლოს გადაწყვეტილებაში არ მიუთითებია რაიმე სახის განმარტება ან კრიტერიუმები, თუ რის საფუძველზე დაიანგარიშა კომპენსაციის ოდენობა. კასატორის მტკიცებით, დასაქმებული გამოსაცდელ ვადაში სამსახურიდან, რომ არ გათავისუფლებულიყო, იგი მიიღებდა მხოლოდ ორი თვის შრომის ანაზღაურებას – 8 000 ლარს, ვინაიდან აგვისტოდან პროექტი დაიხურა და მასთან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის), მაინც შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება.

6.6. კასატორის განცხადებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, ყურადღების მიღმა დარჩა ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს 2017 წლის 1-ლი აგვისტოს შემდგომ, დასაქმებულის სასარგებლოდ აღარ შეუსრულებია არანაირი სამუშაო, მის მიერ დაწერილი ხუთი ეპიზოდის წარდგენილი იყო 2017 წლის 1-ელ აგვისტომდე, რაც ადასტურებს, მან იცოდა პროექტის დახურვის შესახებ. ამის გათვალისწინებით, კასატორი მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორად არ იმსჯელა სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებითაც.

7. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

7.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 2 მაისის განჩინებით, სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის საკასაციო საჩივარი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, მიღებულ იქნა წარმოებაში დასაშვებობის შესაძომნებლად.

7.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით, სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის საკასაციო საჩივარი, ცნობილ იქნა დასაშვებად საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით.

სამოტივაციო ნაწილი:

8. საკასაციო პალატა საქმის მასალების შესწავლის, ასევე, მტკიცებულებების შეჯერებისა და გაანალიზების, წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი დასა-

ბუთებულია, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ შემდეგ გარემოებათა გამო:

9. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებაზე და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით კი, 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. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორმა წარმოადგინა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

10. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია და საკასაციო სასამართლოსთვის სავალდებულო ძალის მქონეა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- 2017 წლის 30 ივნისს, სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელსა და ა. ჯ. რს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება №342, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე, პროექტ „ლ-ის“ რეჟისორის თანამდებობას იკავებდა;

- ხელშეკრულებით დასაქმებული თანახმა იყო, განეხორციელებინა ამ თანამდებობით განსაზღვრული შრომითი საქმიანობა იმ პირობებით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, თანამდებობაზე დანიშვნის ბრძანებითა და დამსაქმებლის ორგანიზაციაში მოქმედი შინაგანაწესით (1-ლი მუხლი). ხელშეკრულების 2.1. მუხლით დასაქმებულის სამუშაო ადგილად განისაზღვრა სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელი, რომელიც მდებარეობს მისამართზე: ქ. თბილისი, კოსტავას 68. დასაქმებულს თავისი შრომითი მოვალეობების შესრულება უნდა დაენწყო 2017 წ. 1-ლი ივლისიდან (2.2. მუხლი).

- ხელშეკრულების 2.3. მუხლის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია: სეზონური სამუშაოს შესრულების ვადით; დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს (ფუნქციების) აღწერი-

ლობა განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით (2.4. მუხლი); შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით, რომლის გასვლის შემდეგ, თუ დასაქმებული აგრძელებს შრომითი მოვალეობების შესრულებას, გამოსაცდელი ვადა მიიჩნევა წარმატებით დასრულებულად და წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია ხელშეკრულების 2.3. პუნქტით გათვალისწინებული ვადითა და პირობებით; გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება წინამდებარე ხელშეკრულების მე-5 მუხლით გათვალისწინებული ოდენობითა და წესით.

– დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

– ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენდა 5,000 ლარს. ხელშეკრულების მე-6 მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულია 2017 წლის 1-ლი ივლისიდან 2018 წლის 1-ელ მარტამდე.

– სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის 2017 წლის 1 აგვისტოს №233-კ ბრძანებით მედიანარმოების ბლოკის ქართული ფილმების გარე გადაღების, შერჩევა-მონიტორინგის სამსახურის პროექტ „ლ-ის“ რეჟისორი ა. ჯ-რი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, 2017 წლის 1 აგვისტოდან გათავისუფლდა სამუშაოდან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია მედიანარმოების დირექტორ პ. ქ-ძის მოხსენებითი ბარათი.

– 31.07.2017 წლის მედიანარმოების დირექტორ პ. ქ-ძის მოხსენებითი ბარათში (სატელევიზიო სერიალ „ლ-ის“ პროექტის განვითარების შეფასება), რაც საფუძვლად დაედო სადავო ბრძანების გამოცემას, აღნიშნულია, რომ საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის მენეჯმენტთან შეთანხმების თანახმად – პირველი ხუთი ეპიზოდის სცენარი არ შეესაბამება მაუწყებლის მიერ გამოცხადებული კონკურსის პირობებსა და მოლოდინს. შეფასების ავტორმა შეუძლებლად მიიჩნია მაუწყებლის მიერ დადგენილ ბადაში ამ პროექტისთვის განსაზღვრულ ზოლში (20:30 სთ) მისი ჩვენება კვირაში სამჯერ. სიუჟეტი სცდება სატელევიზიო მელოდრამის ჟანრს. მოქმედი პერსონაჟები გამოჩნდებიან გარეშე მკვეთრად გამოხატული უარყოფითი გმირები არიან – 15 წლის გოგონა, რომელიც ნარკოტიკულ ნივთიერებებს იღებს, ერთობა კლუბებში, სადაც ამ ასაკის გოგონებს არაფერი ესაქმებათ. გოგონას მეგობარი კლაბერი პედოფილია, მამა – უპასუხისმგებლო, გაბოროტებული დედა კი სიუჟეტის პერსპექტივაში ნარკოდილერი ხდება... და ა.შ... სცე-

ნარში უხვად არის გამოყენებული არანორმატიული ლექსიკა და ეროტიკული სცენები, ზოგადად უადგილო და ხელოვნური ეპატაჟი, რაც – სერიალის რეალიზების შემთხვევაში სერიოზულ პრობლემას ქმნის ბადის ხსენებულ ზოლში მის განსათავსებლად. სცენარის კონცეფციის შეცვლა, თუკი ეს საერთოდ შესაძლებელია, მოითხოვს საკმაოდ დიდ დროს, რაც შეუძლებელს ხდის უახლოეს ხანში ფილმის გადასაღებლად ისედაც დაგვიანებული ტენდერის გამოცხადებას, რაც იწვევს დაწყების თარიღის გადაწევის და, შესაბამისად, ახალი სეზონისთვის სერიალის პირველი 12 ეპიზოდის დასრულებას. მოხსენებითი ბარათის ავტორმა მიიჩნია, რომ პროექტი უნდა შეჩერდეს. მაუწყებლის მხრივ არამიზანშეწონილი იქნებოდა მსგავსი ძვირადღირებული რისკის განევა. ავტორებს უნდა მიეცეთ წინადადება, სურვილის შემთხვევაში, იმუშაონ სცენარის საზოგადოებრივი მაუწყებლის ეთიკასა და მოთხოვნებთან შესაბამისად და მხოლოდ შემდეგ განახლდეს 48-ეპიზოდიანი სერიალის რეალიზებაზე მოლაპარაკებები.

– სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 13 აპრილის №78 ბრძანებით დამტკიცებული კომისიის 2017 წლის 13 მაისის სხდომის ოქმით ირკვევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებას წინ უსწრებდა 2017 წლის 13 აპრილს გამოცხადებული კონკურსი სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ 2017-2018 წლის საეთერო სეზონისთვის მხატვრული სერიالების ორ ჟანრში – მძაფრსიუჟეტის ან დეტექტიური და მელოდრამა – სცენარების შესარჩევად (შემდგომში – „შერჩევა“), რომლის ფარგლებში სცენარების წარმოდგენა ხორციელდებოდა ელექტრონულად, მაუწყებლის ვებგვერდზე – www.gpb.ge განთავსებული აპლიკაციის მეშვეობით. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 13 აპრილის №78 ბრძანებით დამტკიცდა სცენარების შერჩევის პროცედურა, რომლის თანახმად შეიქმნა შესაბამისი კომისია 9 წევრის შემადგენლობით (შემდგომში – „კომისია“) (სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის 13.04.2017წ. №78 ბრძანება), ხოლო კომისიის თავმჯდომარედ დაინიშნა პ. ქ-ძე. კომისიის 2017 წლის 23 მაისის სხდომაზე შეჯამდა შერჩევის მეორე ეტაპის შედეგები, რომლის თანახმად: შერჩევის მეორე ეტაპზე გადასული 15 სცენარიდან: 10 მძაფრსიუჟეტის/დეტექტიურ და 5 მელოდრამატულ ჟანრში, კომისიის წევრების მიერ შერჩევის პროცედურით განსაზღვრული ღია კენჭისყრის შედეგად ხმები გადანაწილდა შემდეგნაირად: ს. ჯ-ი /ბ. ჯ-ი „ლ.“ – 6 ხმა. შერჩევის მეორე ეტაპზე ღია კენჭისყრის შედეგად მიღებული გადანაცვლებით შესარჩევი კომისიის წევრებმა სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ 2017-2018 წლის საეთერო სეზონისთვის მხატვრული სერილების ორი ჟანრის – მძაფრსიუჟეტის ან დეტექტიურისა და მე-

ლოდრამის სცენების შერჩევის შედეგად საუკეთესო პროექტებად დასახელდა: მელოდრამა – ს. ჯ-ი /ბ. ჯ-ი „ლ.“ – 6 ხმა. კომისიამ გასცა რეკომენდაცია, შერჩეული პროექტების განხორციელების გადანყვეტილების მიღების შემთხვევაში, პროექტებზე მოსამზადებელი სამუშაოების დროის ორი თვით გახანგრძლივებასთან დაკავშირებით.

– 2017 წლის 4 ოქტომბერს ა. ჯ-რმა განცხადებით მიმართა სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს და მოითხოვა 2017 წლის აგვისტოსა და სექტემბრის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, ხოლო 2017 წლის 14 ნოემბრის განცხადებით, მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის ბრძანების ჩაბარება. სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის 21.11.2017 წლის №5005/02 მომართვით ა. ჯ-ს ეცნობა, რომ მხარეთა შორის 30.06.2017 წელს №342 შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება შეწყდა 2017 წლის 1-ლი აგვისტოდან. ამავე მომართვით მოსარჩელეს გაეგზავნა სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის 01.08.2017 წლის №233-კ ბრძანება.

– გარდა 30.06.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულებისა, მოდავე მხარეთა შორის არსებობდა კიდევ ერთი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც გაფორმებული იყო 2016 წლის 28 ივნისს, ტელესერიალ „დღეების და ღამეების“ შემოქმედებით ჯგუფში რეჟისორის თანამდებობაზე საქმიანობის განსახორციელებლად, აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედება გრძელდებოდა 2016 წლის 28 ივნისიდან იმავე წლის 3 ივლისამდე.

11. განსახილველი დავის ფარგლებში შესაფასებელია მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის გამოსაცდელი ვადით დადების შესაძლებლობა, რის შემდგომაც განიხილება დამსაქმებლის უფლება გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერებასთან მიმართებით.

12. საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადანყვეტილებაში განუმარტავს, რომ საქართველოს 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 მოთხოვნებსა და ინტერესებს შორის წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (მრავალთა შორის იხ. სუსგ. №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; №ას-634-2021, 04.11.2021წ).

13. სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას მოქმედი რედაქციით სა-

ქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად (წინამდებარე გადაწყვეტილებაში გამოყენებული იქნება სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას, ანუ 2017 წლის 1-ლი აგვისტოს მოქმედი კანონმდებლობა), შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად 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.

14. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა გამოსაცდელ ვადაში შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის მოტივით (სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მესამე პუნქტი). საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანი შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენაა. გამოსაცდელი ვადა ის ვადაა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულმა უნდა შეაფასოს მომავალი მუშაკის უნარები, კომპეტენცია, სამუშაოსადმი შესაბამისობა. ამავე დროს, ამ ვადაში კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს კვალიფიკაცია, პროფესიული ქცევა, სამუშაო ადგილისათვის ადეკვატური ყოფაქცევა, პროფესიული მორალი, რათა მოიპოვოს დასაქმებულის, ანუ შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარის სტატუსი. ამდენად, გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა (მრავალ სხვათა შორის იხ. სუსგ. საქმეზე №ას-17-2021, 20.05.2021წ.). გამოსაცდელი ვადა ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას. სწორედ ამიტომ, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას (იხ. სუსგ. საქმეზე №ას-142-134-2017,

18.04.2018წ.).

15. საკასაციო პალატა აქვე განმარტავს, რომ შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია, გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენება. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. 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 (იხ. სუსგ. საქმეზე №ას-1350-2019, 27.11.2019წ.).

16. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორმა ხელშეკრულების გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით წარმოადგინა დასაბუთებული შედავა, რის გამოც მისი არგუმენტები გასაზიარებელია. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ, როგორც საქმის მასალებით დგინდება, სადავო ხელშეკრულების დადებამდე, 2016 წელს, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ხუთი დღის ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, სწორედ აღნიშნული გარემოება გახდა სააპელაციო პალატის მიერ გამოსაცდელი ვადის უკანონოდ ცნობის საფუძველი. საქმის მასალების კვლევისა და მხარეთა ახსნა-განმარტების შეფასების შედეგად, გასაზიარებელია კასატორის პოზიცია, რომლის თანახმად, გამოსაცდელი ვადა განმეორებით არ დაწესებულა, ვინაიდან ორივე ხსენებულ შემთხვევაში, დასაქმებულს დაევა სხვადასხვა სახის სამუშაოს შესრულება, კერძოდ, 2016 წელს დადებული ხუთდღიანი ხელშეკრულებით, მხარეს ერთ-ერთი პროექტის ფარგლებში, სერიალ „დღეები და ღამეების“ ერთი ეპიზოდი (სერია) უნდა გადაეღო, ხოლო 2017 წლის ხელშეკრულებას, წინ უძღოდა დამსაქმებლის მიერ გამოცხადებული კონკურსი, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელემ წარმოადგინა მხოლოდ სრული სერიალის კონცეფცია – სინოფსისი (სინოფსისი არის მოკლე, უაღრესად კონკრეტული, ლაკონიური და საქმიანი თხრობა. სინოფსისში მითითებული უნდა იყოს, რა ტიპის ტექსტის შექმნას გეგმავს ავტორი და როგორ წარმოუდგენია მას დაგეგმილი სამუშაოს შესრულება). თუმცა მოგვიანებით. მოსარჩელეს კვლავაც ევალებოდა სერიალის სრული პროექტის წარმოდგენა. პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული ცხადყოფს, რომ ამ შემთხვევაში, დასაქმებულის ვალდებულება იყო არა მხოლოდ ერთი კონკრეტული სერიის გადაღება, არამედ სცენარის დაწერაც, რაც თავისთავად განსხვავებული შინაარსის საქმიანობას წარმოადგენს. აღ-

სანიშნავია ისიც, რომ 2016 წელს დადებული ხელშეკრულება ძალიან მცირე, 5 დღიანი მოქმედების ვადით იყო განსაზღვრული და ამ შემთხვევაში, არც გამოსაცდელი ვადა არ დადგენილა, რაც სრულიად უადგილოდ აქცევს მოსარჩელის მსჯელობას, გამოსაცდელი ვადის განმეორებით დადებასთან დაკავშირებით. ამასთან, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ხუთდღიანი ხელშეკრულების დადება, დასაქმებულის პროფესიის გათვალისწინებით, არ წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულს უნარ-ჩვევების შემოწმების ქმედით სამართლებრივ მექანიზმსა და იმგვარი დასკვნის საფუძველს, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის გამო, დამსაქმებელს აღარ ჰქონდა თანამშრომლის დასაკავებელ თანამდებობასთან და შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის შეფასების აუცილებლობა. პირველ შემთხვევაში, ცხადი იყო დამსაქმებლის ნება – ა. ჯ-ს ხუთ დღეში გადაეღო სერიალის მხოლოდ ერთი სერია, ხოლო სადავო შემთხვევაში, დამსაქმებლის განზრახვას წარმოადგენდა მოსარჩელესთან გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობა, რაც სამუშაოს სპეციფიკის, მოსარჩელესთან წარსულში გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების არარსებობისა და ამ პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის დანაწესების შესაბამისად, სრულიად ამართლებდა მოსარჩელესთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადებას.

17. საკასაციო პალატა ვერ დაეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას და ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ 2017 წელს ხელშეკრულების გამოსაცდელი ვადით დადება, ვერ შეფასდება დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებულ პირობად. როგორც წესი, ამგვარი კვალიფიკაცია უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში ისეთ შემთხვევებშია, როდესაც გამოსაცდელი ვადით დასაქმდება ის პირი, რომელიც მრავალი წლის მანძილზე მსახურობს დაწესებულებაში და საქმიანობის ძირითადი არეალიც არ სცილდება ერთ ან მსგავს მიმართულებებს (იხ. სუსგ. საქმეზე №ას-550-2021, 25.02.2022 წ.), ასეთი შემთხვევა კი, განსახილველ შემთხვევაში არ ვლინდებოდა.

18. როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი (გამოსაცდელი ვადა. 29.09.2020 №7177 (ცვლილებამდე) ადგენს, რომ დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული და შებოჭილი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის (29.09.2020 №7177 (ცვლილებამდე) გამოყენებით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნინასწარი ინფორმირებისა და გარკვეული კომ-

პენსაციის გაცემის წესებს შეიცავს.

19. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას იმის შესახებ, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელს ევალება დასაქმებულის თანამდებობასთან შეუსაბამობის შესახებ საკუთარი ვარაუდის დამტკიცება.

20. ერთ-ერთ საქმეში, საკასაციო სასამართლო განმარტავს შემდეგს: კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა საფუძვლად დაედოს, ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე. „...გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა საზიარო მოლოდინს მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს“ (იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი – ანდრეა ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ – გვ. 99, შდ იხ. ასევე №ას-227-216-2017 13.10.20176)

21. გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს), ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. სშკ-ის მე-9 მუხლი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (სსო) არასრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესახებ 1994წ. №175 კონვენციას და ევროპის საბჭოს 97/81/EC დირექტივას არასრული განაკვეთის შესახებ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმე-

ბით განისაზღვრება (სშკ-ის 9.2 მუხლი). სშკ-ის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობაში, ასევე, დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, შეწყვიტოს დასაქმებულთან საპრობაციო პერიოდის დათქმით გაფორმებული ხელშეკრულება. საკანონმდებლო მოწესრიგება აკონკრეტებს, რომ იმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე, რომელიც გამოსაცდელი ვადის პირობით არის დადებული, არ ვრცელდება ორგანული კანონის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან (სშკ-ის 9.4 მუხლი). ორგანული კანონის 38.8 მუხლი, რომელიც არ გამოიყენება მე-9 მუხლით დადგენილი გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებებისათვის, ეხება ისეთ შემთხვევებს, როდესაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით არაკანონიერად (ბათილად) იქნება ცნობილი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ, რაც კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგებს იწვევს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია. (იხ. სუსგ-ები №ას-227-216-2017მ 13.10.2017წ; №ას-142-134-2017, 18.04.2018 წ; №ას-871-2020, 18.12.2020 წ; №ას-1378-2022, 1.03.2023; №ას-1442-2022, 16.03.2023 წ.).

22. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ უსაფუძვლოა კასატორის პრეტენზია გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზების მტკიცების ტვირთის დამსაქმებლისთვის დაკისრების შესახებ.

23. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თავად მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანაცვებილების 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, თვი-

თონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე. პალატას მიაჩნია, რომ სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ა. ჯ-რის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

24. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელს საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში, სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი აქვს სულ 600 ლარი, ამიტომ, ა. ჯ-რს სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 600 ლარის გადახდის ვალდებულება. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ საქმეზე გადახდილ სახელმწიფო ბაჟს, უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ ბ ი ნ ა :

1. სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ა. ჯ-რის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ა. ჯ-რს სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 600 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების
შედეგები**

**გადანყვებითაა
საქართველოს სახელით**

№ას-555-2023

28 თებერვალი, 2024 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის, სახელფასო დავალიანების და დაყოვნების
პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დ. პ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი, დასაქმებული) 18.04.2022 წლიდან დასაქმდა შპს „დ. ს-ში“ (შემდგომში: მოპასუხე, მონინალმდევე მხარე, დამსაქმებელი, კომპანია) წერილობითი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლითაც მოსარჩელემ დაიკავა რეაქტ დეველოპერის პოზიცია და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დასაბეგრ 5000 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს. მხარეთა შორის 18.04.2022 წელს დადებული №2022-002 შრომითი ხელშეკრულების 4.3. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ასაქმებს დასაქმებულს 1 წლის ვადით, რაც მოიცავს 3 თვის გამოსაცდელ ვადას. დასაქმებული ანგარიშვალდებულია დირექტორის წინაშე. ხელშეკრულების 2.2 მუხლით წინამდებარე ხელშეკრულება მოიცავს სამთვიან გამოსაცდელ ვადას. ხელშეკრულების 2.3 მუხლით გამოსაცდელი ვადის ათვლა იწყება ხელშეკრულების ძალაში შესვლის მომენტიდან (18 აპრილი 2022) და სრულდება ხელშეკრულების ძალაში შესვლიდან 3 თვის თავზე (18 ივლისი 2022). ამავე ხელშეკრულების 6.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის ხელფასი გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში შეადგენს 4000 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში, გადახდის დღეს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრული ოფიციალური გაცვლითი კურსის შესაბამისად. დასაქმებულს ხელფასი მიეცემა თვეში ერთხელ. ხელფასი არ მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს. ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის თანახმად, მხარეები თანხმდებიან, რომ გამოსაცდელი ვადით გათვალისწინებული

თვის ხელფასი გადახდილი იქნება არაუგვიანეს ყოველი თვის 20 რიცხვისა (თუკი ხელფასის გადახდის ბოლო თარიღი ემთხვევა არასამუშაო დღეს, გადახდა განხორციელდება შემდგომ სამუშაო დღეს).

2. 21.05.2022 წლის მხარეთა მიერ ხელმოწერილი №2022-05 შრომითი ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება მოიცავს სამთვიან გამოსაცდელ ვადას. ამავე ხელშეკრულების 2.3. პუნქტით გამოსაცდელი ვადის ათვლა იწყება ხელშეკრულების ძალაში შესვლის მომენტიდან (18.04.2022 წელი) და სრულდება ხელშეკრულების ძალაში შესვლიდან 3 თვის თავზე (18.07.2022 წელი). ამავე ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრება 1 წელი და მოიცავს 2 თვიან გამოსაცდელ ვადას. იდება 2022 წლის 21 მაისს და მოქმედებს 2023 წლის 21 მაისის ჩათვლით. ამავე ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაშია მხარეთა ხელმოწერის დღიდან. ხელმოწერის დღედ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების 3.1. პუნქტში მითითებული თარიღი. ხელშეკრულების 4.3. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ასაქმებს დასაქმებულს რეაქტ დეველოპერის პოზიციაზე 1 წლის ვადით, რაც მოიცავს 2 თვის გამოსაცდელ ვადას. ხელშეკრულების 6.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის ხელფასი გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში შეადგენს 4000 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში, გადახდის დღეს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრული ოფიციალური გაცვლითი კურსის შესაბამისად. დასაქმებულს ხელფასი მიეცემა თვეში ერთხელ. ხელფასი არ მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ 21.05.2022 წლის ხელშეკრულებაში დამატებულ იქნა 6.1.1-დან 6.1.10-მდე პუნქტები, რომლებიც 18.04.2022 წლის ხელშეკრულებით არ იყო გათვალისწინებული. მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი 21.05.2022 წლით დათარიღებული შრომის ხელშეკრულების ასლი ხელმოწერილია ორივე მხარის მიერ.

3. 10.06.2022 წელს დამსაქმებელმა დასაქმებულს ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით შეატყობინა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და გაუგზავნა 07.06.2022 წლის ბრძანება, რომლის შესაბამისადაც, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების საფუძველზე, რომელმაც მიაყენა მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი დამსაქმებელს და სხვა სახის ზიანი დამსაქმებლის კლიენტს, შპს „დ. ს-ის“ დეველოპერის დ. პ-ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გაუვლელობის გამო, შპს „დ. ს-ისა“ და დ. პ-ს შორის არსებული 2022 წლის 18 აპრილის შრომითი ხელშეკრულების 2.4. ქვეპუნქტის, 8.1. ქვეპუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის საფუძველზე, შეწყდა შრომითი ურთიერთობა შპს

„დ. ს-ის“ დეველოპერ დ. პ-თან 2022 წლის 07 ივნისიდან.

4. დამსაქმებელმა 2022 წლის 20 მაისისთვის დასაქმებულს ჩაურიცხა მაისის თვის ხელფასი სრულად.

5. მოპასუხის მხრიდან არ იქნა ანაზღაურებული მოსარჩელისათვის ივნისის თვის ნამუშევარი დღეების შესაბამისად ხელფასი იმ მოტივით, რომ მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაო იყო უხარისხო.

6. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 17.3. და 17.4 მუხლები.

7. სასარჩელო მოთხოვნა

დ. პ-ის სარჩელით მოთხოვნილია შემდეგი:

7.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „დ. ს-ის“ 07.06.2022 წლის ბრძანება №07-001 დ. პ-თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

7.2. მოსარჩელე დ. პ-ი აღდგენილი იქნას შპს „დ. ს-ში“ გათავისუფლებამდე დაკავებულ რეაქტ დეველოპერის პოზიციაზე.

7.3. მოპასუხე შპს „დ. ს-ს“ მოსარჩელე დ. პ-ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის სახით დაეკისროს, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური სახელფასო სარგოს დასაბეგრი 5000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის გადახდა.

7.4. მოპასუხე შპს „დ. ს-ს“ მოსარჩელე დ. პ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 21.05.2022-06.06.2022 წწ. პერიოდის სახელფასო დავალიანების დარიცხული 4113.64 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის გადახდა.

7.5. მოპასუხე შპს „დ. ს-ს“ დაეკისროს მოსარჩელე დ. პ-ის სასარგებლოდ 2022 წლის მაისი-ივნისის თვის სახელფასო დავალიანება 4113.64 აშშ დოლარზე, პირგასამტეხლოს გადახდა, 0.07%-ის ოდენობით, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 15.06.2022 წლიდან გადაწყვეტილებით დაკისრებული ფულადი ვალდებულების აღსრულებამდე პერიოდზე.

7.6. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან, რის გამოც არსებობს სადავო აქტის ბათილად ცნობისა და თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების წინაპირობები.

8. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 21 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელეს უარი ეთქვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის, გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაუ-

რების შესახებ დაყენებული სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე; მოსარჩელე დ. პ-ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხე შპს „დ. ს-ს“ დაექისრა მოსარჩელე დ. პ-ის სასარგებლოდ 2022 წლის ივნისის თვის სახელფასო დავალიანების დარიცხული 909.09 აშშ დოლარის ოდენობით გადახდა, გადახდის დროისათვის საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ ლარის დოლართან დადგენილი გაცვლითი კურსის გათვალისწინებით; მოსარჩელე დ. პ-ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხე შპს „დ. ს-ს“ დაექისრა მოსარჩელე დ. პ-ის სასარგებლოდ 2022 წლის ივნისის თვის სახელფასო დავალიანება 909.09 აშშ დოლარზე, პირგასამტეხლოს გადახდა, 0.07%-ის ოდენობით, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 15.06.2022 წლიდან ამ გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტით დაკისრებული ფულადი ვალდებულების აღსრულებამდე პერიოდისთვის.

10. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი

გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

11. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 22 დეკემბრის განჩინებით, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება.

12. მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა და საფუძვლები:

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 22 დეკემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომლითაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

12.2. საკასაციო საჩივარი შედგება შემდეგი საკასაციო შედავებისგან:

12.3. საქართველოს ორგანული კანონის, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ (შემდგომში-სშკ) მე-17 მუხლის პირველი ნაწილი კრძალავს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის განმეორებით დადებას. მოცემულ შემთხვევაში, 2022 წლის 21 მაისს მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-2 პუნქტი, რომელიც დასაქმებულის გამოსაცდელ ვადას შეეხებოდა, ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე იყო უკანონო. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა აღნიშნული ხელშეკრულება არასწორად მიიჩნიეს, როგორც პირველი ხელშეკრულების შემავსებელი, რადგან 21 მაისის ხელშეკრულება, როგორც ახალი გამოვლენილი ნება და გარიგება, ცალკე წარმოშობს თავის სამართლებ-

რივ შედეგებს 18 აპრილის ხელშეკრულებისგან დამოუკიდებლად, ამიტომ, მართალია, ორივე ხელშეკრულება თითქმის იდენტურია, თუმცა ისინი ვერ მოექცევიან სშკ-ის მე-14 მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრულ მონესრიგებაში.

12.4. მოცემულ შემთხვევაში, 18 აპრილის ხელშეკრულება ცალსახად ადგენდა გამოსაცდელი ვადის პირობებს, რომლის თანახმად, 2022 წლის 18 აპრილიდან შედიოდა ძალაში და გამოსაცდელი ვადა 3 თვით, 2022 წლის 18 ივლისამდე მოქმედებდა. 21 მაისის ხელშეკრულების შემთხვევაში, აღნიშნული მოცემულობები უცვლელად დარჩა, თუმცა ხელშეკრულების ძალაში შესვლის თარიღად ისევ 2022 წლის 18 აპრილი იქნა მითითებული, მაგრამ, ამავე ხელშეკრულების 3.1. პუნქტით დადგინდა მისი მოქმედების ახალი პერიოდი: 2022 წლის 21 მაისიდან 2023 წლის 21 მაისის ჩათვლით, საიდანაც პირველი ორი თვე იქნებოდა გამოსაცდელი. აქედან გამომდინარე, კასატორის მოსაზრებით, სახეზეა სშკ-ის 14.6 მუხლით გათვალისწინებული რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულების დადების მოცემულობა, რაც ნიშნავს იმას, რომ ბოლო ხელშეკრულება დამოუკიდებლად მოქმედია. ხოლო, რადგან ერთი და იმავე შინაარსის მქონე პირობების არსებობისას უახლეს ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა, მასში გათვალისწინებული გამოსაცდელი ვადა არღვევს სშკ-ის მე-17 მუხლს, რის გამოც უკანონოა.

12.5. დამსაქმებელს, როგორც ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს, თუ მისი მიზანი ხელშეკრულების დაზუსტება იქნებოდა, შეეძლო ახალი ხელშეკრულების გაფორმების ნაცვლად, უკვე არსებულ ხელშეკრულებაში შეეტანა ცვლილებები ან დამატებითი პირობები, რისთვისაც საერთოდ არ იყო აუცილებელი ახალი ხელშეკრულების გაფორმება. რადგან ასეთი ქმედება მან არ განახორციელა, ცალსახაა, თუ რა იყო მისი მიზანი: ახალი ხელშეკრულების გაფორმება და არა ძველის შევსება. აღნიშნულის შესახებ მოპასუხე მხარეც არ დავობს, ის მხოლოდ უთითებს ხელშეკრულების დადების არარსებობაზე, რაც დაუსაბუთებელია, ამ ქმედებით სასამართლომ იმოქმედა ინკვიზიციურად და ის საკითხი, რაც მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია, შეაფასა მოსარჩელის მიერ მითითებულის განსხვავებულად.

12.6. სააპელაციო პალატამ ასევე არ გაითვალისწინა უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი უახლესი პრაქტიკა, რომლის თანახმად, თუ კი გამოსაცდელი ვადის შესახებ შეთანხმება კანონიერად ჩაითვლება, ხოლო ამავე პერიოდში შრომითი ხელშეკრულება მაინც შეწყდება დამსაქმებელის ინიციატივით და მიუთითებს შეწყვეტის მიზეზსა და საფუძველს, მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი მითითების ვალდებულება მას არ აქვს, დამსაქმებელი ხდება ვალდებული დაასაბუთოს მითითებული მიზეზების სისწორე, წინააღმდეგ შემთხვევაში, თუნდაც გამო-

საცდელ ვადაში მოხდეს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ასეთი გადაწყვეტილება ჩაითვლება უკანონოდ.

12.7. ზემოაღნიშნულ არგუმენტზე ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა მიუთითეს, რომ ასეთი შემთხვევა მხოლოდ მაშინაა გასაზიარებელი, როდესაც საქმე ეხება დისკრიმინაციულ მოპყრობას. მიუხედავად ამისა, კასატორის მითითებით, უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა ისეთ საქმეს შეეხებოდა, სადაც დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი არ ყოფილა განხილვის საგანი (იხ. სუსგ. №ას-17-2021).

12.8. რაც შეეხება სახელფასო დავალიანებას, სასამართლოებმა არასწორად დათვალეს ის, რადგან 2022 წლის მაისის თვეში დასაქმებულისთვის გადახდილი ხელფასი მოიცავდა 2022 წლის 18 აპრილიდან 2022 წლის 20 მაისის ჩათვლით პერიოდს. სხვაგვარად გამოვა, რომ დასაქმებულმა მიიღო 2022 წლის მაისის თვის სახელფასო ანაზღაურება, თუმცა არ მიუღია 2022 წლის 18 აპრილიდან 30 აპრილის ჩათვლით პერიოდის ანაზღაურება. აღნიშნული საკითხი მოპასუხის მხრიდანაც არ გამხდარა სადავო, შესაგებელში მითითებულია მხოლოდ შედავება, რომ მოსარჩელეს არ ეკუთვნოდა ანაზღაურება.

13. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

13.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 25 მაისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

13.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 23 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

14. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად,

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და, რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

15. საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, რომ კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული განჩინების მიმართებით წარმოადგინა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია.

16. მოცემულ შემთხვევაში, განსახილველი საქმის მთავარ სადავო საკითხებს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებების ურთიერთმიმართება სამართლებრივი შედეგის განსაზღვრის მიზნით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების კვლევა, გამოსაცდელი ვადით დანიშნული დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დამსაქმებლის ვალდებულების – დასაბუთოს საკუთარი მოქმედება, არსებობა. დამატებით, ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობის დადგენის შემთხვევაში, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ასევე სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების შესაძლებლობა.

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

18. უპირველესად, საკასაციო პალატა იმსჯელებს იმ საკასაციო პრეტენზიაზე, რომლის თანახმად, 21.05.2022 წლის შრომითი ხელშეკრულება არ არის 18.04.22 წლის ხელშეკრულების შემავსებელი/დამაზუსტებელი, არამედ არის ახალი ხელშეკრულება.

19. სშკ-ის 14.4 პუნქტით თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ ცვლის ერთმანეთს, ყველა შრომითი ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და ერთ შრომითი ხელშეკრულებად მიიჩნევა. ამავ კოდექსის 14.5 მუხლით წინა შრომითი ხელშეკრულება ძალას ინარჩუნებს იმდენად, რამდენადაც მისი დებულება შეცვლილი არ არის მომდევნო შრომითი ხელშეკრულებით. ამავ კოდექსის 14.6 მუხლით თუ დასაქ-

მებულთან დადებულია რამდენიმე შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ერთსა და იმავე პირობას ეხება, უპირატესობა ენიჭება ბოლო შრომით ხელშეკრულებას.

20. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოგვიანებით დადებული ხელშეკრულებით თავდაპირველად დადებულ ხელშეკრულებას დაემატა 6.1.1-6.1.10 პუნქტები, რაც თავდაპირველ ხელშეკრულებაში არ იყო გათვალისწინებული, რაც შეეხება გამოსაცდელ ვადას, ხელშეკრულების 3.2. პუნქტით გამოსაცდელი ვადა – მისი დასრულების თარიღით არ შეცვლილა, ვინაიდან 18.04.2022 წლიდან დაწყებული 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადის ათვლა დაწყებული იყო, ხოლო 21.05.2022 წლისთვის უკვე 1 თვე გასული იყო, ხელშეკრულებაში გამოსაცდელ ვადად მიეთითა დარჩენილი 2 თვე. აღნიშნულიდან გამომდინარე უნდა ჩაითვალოს, რომ გამოსაცდელ ვადასთან მიმართებით ხელშეკრულებაში ცვლილება არ განხორციელებულა და მისი განსაზღვრა მოხდა ერთჯერადად 3 თვის ვადით. ასევე გასათვალისწინებელია, რომ მოგვიანებით დადებული შრომის ხელშეკრულებით გამოსაცდელი ვადა არ გაუქმებულია. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ 21.05.2022 წლით დათარიღებული ხელშეკრულებით დაზუსტდა 18.04.2022 წლის ხელშეკრულების პუნქტები, რის გამოც ისინი მიჩნეულ უნდა იქნეს ერთ ხელშეკრულებად. ორივე ხელშეკრულებით, მხარეები ერთჯერადად შეთანხმდნენ მათ შორის გამოსაცდელი ვადის საჭიროებაზე და ამ ვადად 3 თვიანი პერიოდი განსაზღვრეს. საქმეში წარმოდგენილი, როგორც 2022 წლის 18 აპრილის, ასევე ამავე წლის 21 მაისის ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადის დასასრულად მიუთითებდა 2022 წლის 18 ივლისს, შესაბამისად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ორივე ხელშეკრულების შინაარსი და არსებითი პირობები თითქმის იდენტურია, რასაც მოსარჩელეც არ უარყოფს, ეს კი მიუთითებს იმაზე, რომ მეორე ხელშეკრულება ავსებს პირველს, შესაბამისად, ქვედა ინსტანციის სასამართლომ აღნიშნული საკითხი სწორად განსაზღვრა, რაც ამ ნაწილში განჩინების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

21. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ როგორც უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაშია განმარტებული, „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი). თუმცა, შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ 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.

22. 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.

23. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით, რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური 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 47-ე და 48-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.).

24. 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.

25. სშკ-ის მე-17 მუხლის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს

დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

26. გამოსაცდელი ვადა ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიაჩნია, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 47-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას. სწორედ ამიტომ, სშკ-ის მე-17 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც, მათ შორის, მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას. გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სუს-ს 2018 წლის 18 აპრილის №ას-142-134-2017 გადაწყვეტილება).

27. გამოსაცდელი ვადის დაწესების მიზანი შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენაა. გამოსაცდელი ვადა, ეს ის ვადაა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულმა უნდა შეაფასოს მომავალი მუშაკის უნარები, კომპეტენცია, სამუშაოსადმი შესაბამისობა. ამავე დროს, ამ ვადაში კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს კვალიფიკაცია, პროფესიული ქცევა, სამუშაო ადგილისათვის ადეკვატური ყოფაქცევა, პროფესიული მორალი, რათა მოიპოვოს დასაქმებულის, ანუ შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარის სტატუსი. ამდენად, გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის ბრძანებით დასაქმებული გამოსაცდელი ვადის ამონურვამდე თავისუფლდება, აღნიშნული დამსაქმებელს საერთო წესის მიხედვით არ წარმოუშობს იმ საფუძვლების დასაბუთების ვალდებულებას, რაც გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა. თუ დამსაქმებელი გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ხელშეკრულებ-

ბის შეწყვეტის საფუძველს მაინც მიუთითებს, (მიუხედავად იმისა, რომ იგი ვალდებული არაა), ასეთ შემთხვევაში, მასზე გადადის ამ საფუძველის არსებობის დადასტურების მტკიცების ტვირთი (სუსგ. №ას-17-2021, 2021 წლის 20 მაისი). ასეთ ვითარებაში, დამსაქმებელი არის ვალდებული ამტკიცოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება.

28. განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში მითითებულია, რომ დამსაქმებელს დასაქმებული არ მიაჩნია დასაკავებელი პოზიციისთვის შესაბამის პირად, რის გამოც უარს აცხადებს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა გამოსაცდელი ვადის გაუვლელობა, კერძოდ, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება, რომელმაც მიაყენა მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი დამსაქმებელს და სხვა სახის ზიანი დამსაქმებლის კლიენტს. შრომითი ურთიერთობა კი, დასაქმებულთან შეწყდა კომპანიის მომსახურების სტანდარტების დარღვევის საფუძველით.

29. ზემოაღნიშნული მითითება დამსაქმებლის მხრიდან სწორედ ნიშნავს გამოსაცდელ ვადაში მყოფი დასაქმებლის სამსახურიდან გაშვებას შესაბამისი დასაბუთებით. მართალია, აღნიშნული დასაბუთების ვალდებულება არ ჰქონდა დამსაქმებელს, რადგან დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა, თუმცა, რადგან მან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზებსა და საფუძველებზე მიუთითა ბრძანებაში, ვალდებულება წარმოეშვა დაასაბუთოს კიდევ ასეთი სახის გარემოებების არსებობის ფაქტი.

30. საკასაციო პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ სშკ-ის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის შესაბამისად, როგორც ზემოთ აღინიშნა, დამსაქმებელს შეუძლია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს დასაქმებულთან ხელშეკრულება შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის საფუძველით, ისე, რომ არ არის ვალდებული მიუთითოს ამის საფუძველი, მაგრამ, როდესაც დამსაქმებელი შრომით ურთიერთობას წყვეტს გამოსაცდელ პერიოდში შესაბამისი დასაბუთებით, მასვე ეკისრება აღნიშნული დასაბუთების, როგორც სამტკიცებელი ფაქტის დადასტურების ტვირთი, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომი – სსსკ-ის) მე-4 და 102-ე მუხლების შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, მან ვერ შეძლო. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ რადგან მოპასუხემ ვერ შეძლო გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება, აღნიშნული ბრძანება არაკანონიერად უნდა იქნეს მიჩნეული,

რაც მისი გაუქმების საფუძველია.

31. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მონაზრება, შესაძლოა საფუძვლად დაედოს, ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე. „...გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა საზიარო მოლოდინს მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს“ (იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი – ანდრეა ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ – გვ. 99).

32. გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს), ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის (იხ. სუსგ საქმე №ას-871-2020, 18.12.2020წ; საქმე №ას-142-134-2017, 18.04.2018წ; საქმე №ას-227-216-2017, 13.10.2017წ.). სშკ-ის მე-17 მუხლი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) არასრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესახებ 1994 წ. №175 კონვენციას და ევროპის საბჭოს 97/81/EC დირექტივას არასრული განაკვეთის შესახებ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება.

33. სშკ-ის 17.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობად. აღნიშნული მუხლის შინაარსი ნათლად მიუთითებს, რომ კანონმდებელი გულისხმობს არა ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულების თავიდანვე არსებობას, არამედ მის წარმოშობას, მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემდეგ, საიდანაც პირდაპირ გამომდინარეობს დასკვნა, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება არ გულისხმობს დასაქმებულთან თავიდანვე უვადო შრომით ურთიერთობაში შესვლას. ყოველგვარი სხვა განმარტება პირდაპირ ეწინააღმდეგება კანონის დანაწესს.

34. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაში გამოსაცდელი ვა-

დის გათვალისწინებისას არ წარმოშობილა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადიანი შრომითი ურთიერთობა. მისი წარმოშობა დამოკიდებული იყო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლაზე. ზემოაღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა გამოსაცდელ ვადაში პირის სამსახურიდან არაკანონიერად გათავისუფლების დროს არ არსებობს, რადგან სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებისთვის აუცილებელია მხარეები სშკ-ის 47-ე-48-ე მუხლების რეგულირების მასშტაბში მოქმედებდნენ, განსახილველ შემთხვევაში კი გამოსაცდელი ვადის პერიოდში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოპასუხეს ვერ დაავალდებულებს ის აღადგინოს სამსახურში თუნდაც გათავისუფლება არაკანონიერად იყოს მიჩნეული. ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, მოსარჩელეს შეუძლია გათავისუფლების შესახებ ბრძანების არაკანონიერად ცნობის შემთხვევაში, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, თუნდაც გამოსაცდელ პერიოდში იყოს გათავისუფლებული.

35. როგორც უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სწორედ იმ ზიანს, რომელიც ეკუთვნის დასაქმებულს, რათა მოხდეს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა იმ სახით, რომელიც არ იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება (იხ. სუსგ საქმე №ას-951-901-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი). ამასთან, შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. იძულებითი განაცდურის განსაზღვრისას მხედველობაში მიიღება შრომის ანაზღაურების ოდენობა და შრომის ხელშეკრულების ვადა.

36. საკასაციო პალატა მიუთითებს სშკ-ის 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), სსკ-ის 409-ე მუხლი (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) და აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, რადგან ქვედა ინსტანციებში არ დაკმაყოფილდა გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, შესაბამისად არ დაკმაყო-

ფილდა იძულებითი განაცდურის სასარჩელო მოთხოვნაც. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული დასაბუთების საფუძველზე არსებობს იძულებითი განაცდურის შემდეგი სახით დაკმაყოფილების საფუძველი: რადგან ხელშეკრულება შეწყდა 2022 წლის 06 ივნისიდან, ხოლო გამოსაცდელი ვადის ბოლო დღედ განსაზღვრული იყო 2022 წლის 18 ივლისი, განაცდურის ანაზღაურება უნდა მოხდეს სწორედ ამ დღეების მიხედვით, რაც შეადგენს (163,9x41) 6721,3 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში.

37. რაც შეეხება დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების საკითხს, როგორც დადგენილია, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება ერიცხებოდა ერთჯერადი სახით ყოველი თვის 20 რიცხვამდე. საკასაციო საჩივრის შედავება ამ ნაწილში მიმართულია სააპელაციო პალატის მიერ არასწორად განსაზღვრული დავალიანების ოდენობაზე, რომელიც ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა გამოთვალეს შემდეგი სახით: რადგან მაისის თვეში 20 რიცხვამდე დასაქმებულს ჩაერიცხა მაისის თვის ხელფასი სრულად, ეს ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურებულია მაისის თვის ხელფასიდან 20 დღეს პლუს ნამუშევარი 10 დღე ავანსის სახით, რაც შეეხება გათავისუფლებამდე არსებულ ივნისის 4 სამუშაო დღეს, სწორედ ეს სამუშაო დრო არ იყო ანაზღაურებული, რაც დაეკისრა მოპასუხეს გადასახდელად. კასატორი უთითებს, რომ ასეთი გამოთვლის წესი არასწორია, რადგან 2022 წლის მაისის თვეში დასაქმებულისთვის გადახდილი ხელფასი მოიცავდა 2022 წლის 18 აპრილიდან 2022 წლის 20 მაისის ჩათვლით პერიოდს. სხვაგვარად გამოვა, რომ დასაქმებულმა მიიღო 2022 წლის მაისის თვის სახელფასო ანაზღაურება, თუმცა არ მიუღია 2022 წლის 18 აპრილიდან 30 აპრილის ჩათვლით პერიოდის ანაზღაურება. საკასაციო პალატა ამ ნაწილში იზიარებს კასატორის პრეტენზიას და დამატებით მიუთითებს, რომ დაუსაბუთებელია სააპელაციო პალატის მითითება ავანსის სახით ხელფასის ნაწილის გაცემის შესახებ, რადგან წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის მითითება ხელფასის წინსწრებით გადახდის შესახებ, ასევე თავად მოპასუხე მხარეც არ ხდის ამ ნაწილს სადავოდ, მხოლოდ მიუთითებს, რომ საერთოდ არ ეკუთვნოდა მოსარჩელეს აღნიშნული ხელფასი. საკასაციო პალატა დამატებით ხაზს უსვამს შესაგებელში მოპასუხის მითითებას, რომ 2022 წლის 21 მაისიდან 06 ივნისის ჩათვლით პერიოდში მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაო უარყოფითადაა შეფასებული, რის გამოც არ გადაუხადა ამ პერიოდის შრომის ანაზღაურება, თუმცა, აღნიშნული გარემოების მტკიცების ტვირთი მან ვერ დააკმაყოფილა. აღნიშნული ფაქტობრივი მოცემულობის საფუძველზე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დავალიანების დაკისრებისთვის განსაზღვრული დრო შეადგენს 2022 წლის 21 მა-

ისიდან ამავე წლის 06 ივნისის ჩათვლით პერიოდს, ჯამში 16 დღეს, რაც მოპასუხეს არ აუნაზღაურებია, შესაბამისად, დასაკისრებელი თანხის ოდენობა იქნება $(16 \times 163.9) 2622.4$ აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში.

38. სშკ-ის 41-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.

39. განსახილველ შემთხვევაში, რადგან ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა დავალიანების დაკისრების მოთხოვნა, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე ასევე არსებობს დავალიანების პროცენტის დაკისრების შესაძლებლობაც, რაც უნდა გამოითვალოს შემდეგი სახით: $163,9 \times 0.007\% = 0,114$ (აშშ დოლარი ერთ სამუშაო დღეზე); $0,114 \times 16 = 1,835$ (აშშ დოლარი 16 სამუშაო დღეზე).

40. 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 საფუძველები. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს ამგვარი საფუძველები და არ არის საჭირო მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა, საკასაციო პალატა უფლებამოსილია თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება.

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

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე ვ ი ტ ა :

1. დ. პ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. იძულებითი განაცდურის, დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს ნაწილში გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო

საქმეთა პალატის 2022 წლის 22 დეკემბრის განჩინება და, ამ ნაწილში, მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. დ. პ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

4. შპს „დ. ს-ს“ (ს.კ. ...) დ. პ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით) 6721,3 აშშ დოლარის ექვივალენტი (გადახდის დროისთვის არსებული კურსის შესაბამისად) ლარის გადახდა;

5. შპს „დ. ს-ს“ (ს.კ. ...) დ. პ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 21.05.2022-06.06.2022 წლის განმავლობაში სახელფასო დავალიანების სახით დასარიცხი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით) 2622,4 აშშ დოლარის ექვივალენტი (გადახდის დროისთვის არსებული კურსის შესაბამისად) ლარის გადახდა;

6. შპს „დ. ს-ს“ (ს.კ. ...) დ. პ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 21.05.2022-06.06.2022 წლის განმავლობაში სახელფასო დავალიანების სახით დასარიცხი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით) 2622,4 აშშ დოლარის პირგასამტეხლო 0,07%-ის – 1835 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი (გადახდის დროისთვის არსებული კურსის შესაბამისად) ლარის გადახდა;

7. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

8. შპს „დ. ს-ს“ (ს.კ. ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 1341,4 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი (გადახდის დროისთვის არსებული კურსის შესაბამისად) ლარის გადახდა;

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

ვალდებულების უხეში დარღვევა

განჩინება საქართველოს სახალით

№ას-928-2022

15 დეკემბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. გ-ამ (შემდგომში – „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ სურსათის ეროვნული სააგენტოს (შემდგომში – „მოპასუხე“, „სააგენტო“, „დამსაქმებელი“ ან „კასატორი“) მიმართ და მოითხოვა: მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სააგენტოს 07.08.2020წ. № 161-9 ბრძანების ბათილად ცნობა; პირვანდელ სამუშაო ადგილზე – სააგენტოს სამეგრელო – ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 2 200 ლარის ოდენობით, დანამატისა და პრემიის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე.

2. მოსარჩელის განმარტებით, 2019 წლიდან მის მიმართ აბსოლუტურად უმიზეზოდ დაიწყო დევნა სააგენტოს ზოგიერთი ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის მხრიდან, რაც გამოიხატა როგორც ზეპირსიტყვიერ ზეწოლაში, ისე უსაფუძვლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებაში.

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

4. ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 18 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი სააგენტოს 07.08.2020წ. № 161-9 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა საა-

გენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური გათავისუფლების დღიდან – 07.08.2020წ.-დან სამუშაოზე აღდგენამდე, თანამდებობრივი სარგოს და დანამატის ცვლილების გათვალისწინებით.

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

6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 03 მაისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

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

7.1. მოსარჩელე 2012 წლის 05 აპრილიდან მუშაობდა სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე;

7.2. დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით 07.08.2020 წელს მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე;

7.3. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მოსარჩელეს შესთავაზეს სხვა, არამენეჯერულ 5 პოზიციაზე გადასვლა, რასაც მოსარჩელე არ დაეთანხმა.

7.4. გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იყო ორი დისციპლინური სახდელი – 14.05.2019 წელს (გაფრთხილება) და 20.03.2020 წელს (10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება). ორივე შემთხვევაში მოსარჩელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი გახდა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების მიმართ (რომლებმაც თვითონ ჩაიდინეს დისციპლინური გადაცდომა) დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ სააგენტოს თავმჯდომარესთან წარდგინების (შეტყობინების) განუხორციელებლობა. დამსაქმებლის აღნიშნული გადაწყვეტილებები მოსარჩელეს ცალკე არ გაუსაჩივრებია, რადგან არ სურდა კონფლიქტში ყოფილიყო დამსაქმებელთან. მოსარჩელეს შესაძლებლად მიაჩნდა მასთან სამსახურებრივი ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელება;

7.5. სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის, დ. ფ-ის 17.04.2019წ. №5475/09 მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება სააგენტოს სამეგრელო – ზემო სვანეთის რეგიონალური სამმართველოს უფროსის, მოსარჩელის და ამავე სამმართველოს ინსპექტორის, გ. კ-ის მიმართ. შიდა აუდიტის დეპარტა-

მენტის უფროსის მიერ 2019 წელს შედგა დასკვნა სამსახურებრივი შემონმების შესახებ, რომელშიც აღნიშნულია, რომ ვეტერინარიის დეპარტამენტის ცხოველთა განსაკუთრებით საშიში ინფექციური დაავადებების ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსის მოადგილე, თ. ჩ-ვა და ამავე დეპარტამენტის ვეტერინარული პრეპარატების რეგისტრაციის სამმართველოს უფროსი, ზ. რ. 2018 წლის 09 ივლისიდან 12 ივლისის ჩათვლით მივლინებულ იქნენ სამეგრელო – ზემო სვანეთის და იმერეთის რეგიონში შემონმებისთვის. მესტიის მუნიციპალიტეტში დაფიქსირდა სამეგრელო – ზემო სვანეთის რეგიონის ინსპექტორის, გ. კ-ის კუთვნილ სახლში ცხოველების თურქულის პროფილაქტიკური ვაქცინაციისათვის განკუთვნილი 900 დოზა ვაქცინა, რომელიც ინახებოდა დადგენილი წესის (ცივი ჯაჭვის პრინციპის) დარღვევით, კერძოდ, მაცივრის გარეშე. შესაბამისად, 900 დოზა ვაქცინა მიჩნეულ იქნა გამოყენებისათვის უვარგისად. მოსარჩელემ განმარტა, რომ გ. კ-ის მიერ ჩადენილი სამსახურებრივი გადაცდომის შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა თ. ჩ-ვას მხრიდან. ასევე, აღნიშნა, რომ ამ დარღვევის შესახებ წერილობით არ მოახსენა სააგენტოს ხელმძღვანელობას, გამომდინარე იქიდან, რომ ვეტერინარიის დეპარტამენტს ბოლომდე უნდა მიეყვანა საქმე და ერთი და იმავე ფაქტზე განმეორებით აღარ აცნობა. გ. კ-მა აღიარა ჩადენილი დარღვევა და აიღო პასუხისმგებლობა. დასკვნის თანახმად, მოსარჩელის ქმედება სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის 42-ე მუხლის „ა“ პუნქტისა და 43-ე მუხლის „ა“ პუნქტის შესაბამისად, დისციპლინურ გადაცდომად შეფასდა და მის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი „გაფრთხილება“;

7.6. მითითებული შემონმების შედეგები სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის, დ. ფ-ის 07.05.2019წ. მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე წარედგინა სააგენტოს უფროსს;

7.7. მოსარჩელემ 19.04.2019წ. შედგენილ მოხსენებით ბარათში მითითა შემდეგი: გ. კ-ს სამსახურმა გადასცა მის ბალანსზე არსებული მაცივარი ვაქცინების შესანახად, რის თაობაზეც ხელმძღვანელობის მხრიდან იგი გაფრთხილებულ იქნა, რომ ვაქცინები შეენახა მაცივარში შესაბამის ტემპერატურაზე. ამასთან, მოსარჩელემ მოახსენა, რომ სააგენტოს სზს რეგიონალური სამმართველოს ხელმძღვანელი პირების მხრიდან პრევენციისათვის სისტემატურად ხდება ხელშეკრულებით აყვანილი (ვაქცინაციაზე) სპეციალისტების გადამონმება მსგავსი ფაქტების აღმოჩენის მიზნით. აღნიშნულთან დაკავშირებით მათ მიერ გატარდა ყველა ზომა და შემდგომშიც უფრო მკაცრი პრევენციული სანქციები განხორციელდება;

7.8. სამსახურებრივი შემონმების შესახებ 2020 წლის დასკვნის თანახმად, საქონლის სხვადასხვა დაავადების საწინააღმდეგო ვაქცინებ-

თან და საქონლის საყურე ნიშნებთან დაკავშირებით დარღვევები გამოვლინდა სამეგრელო-ზემო სვანეთის სხვადასხვა რეგიონში, სამმართველოს უფროსის, მოსარჩელის ქმედება სააგენტოს შრომის შინაგანანსის 42-ე და 43-ე მუხლების შესაბამისად, შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად და მის მიმართ შესაძლებლად იქნა მიჩნეული დისციპლინური სახდელის სახით „გაფრთხილების“ გამოყენება;

7.9. მითითებული შემონმების შედეგები სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის, დ. ფ-ის 28.02.2020წ. მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე წარედგინა სააგენტოს უფროსს;

7.10. მოსარჩელემ 31.01.2020წ. შედგენილ მოხსენებით ბარათში მითითა შემდეგი: „დასმულ კითხვაზე ვამოწმებდი თუ არა საყურე ნიშნებისა და ვაქცინების ნაშთების რაოდენობას, გიპასუხებთ, რომ აღნიშნული მატერიალური ფასეულობების დათვლა ჩემს მიერ ხდება მას შემდეგ, როცა რაიონის ინსპექტორების მიერ დაიდება საბოლოო მოხსენებითი ბარათები სხვადასხვა ღონისძიებაზე. შესაბამისად, ღონისძიების დასრულებამდე ჩემს მიერ არ მომხდარა საყურე ნიშნებისა და ვაქცინების ნაშთების დათვლა“;

7.11. სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის, დ. ფ-ის 08.05.2020წ. №5303/09 მოხსენებით ბარათში მითითებულია შემდეგი: „შიდა აუდიტის დეპარტამენტისთვის ცნობილი გახდა, რომ 2019 წლის 23 დეკემბერს სურსათის ეროვნული სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი ინსპექტორები მ. წ-ია და ა. შ-ვა სახელმწიფო კონტროლის განსახორციელებლად იმყოფებოდნენ მარტვილში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლავოზე ი.მ. გ. ი-თან. დოკუმენტური შემონმების შედეგად დადგინდა, რომ ცხოველთა სასაკლავოზე დეკემბრის თვეში დაკლული იყო 54 სული მ.რ.პ. საიდენტიფიკაციო ნომრის გარეშე. აღნიშნული დარღვევის შესახებ უფროსმა ინსპექტორებმა – მ. წ-იამ და ა. შ-ვამ მოახსენეს ხელმძღვანელობას, [მოსარჩელეს] და ბ. ჟ-ას, თუმცა უფლებამოსილმა პირებმა ცხოველთა სასაკლავოზე დაფიქსირებული დარღვევა დატოვეს რეაგირების გარეშე და თანამშრომლებსაც სთხოვეს აღნიშნული ფაქტი არ გამოჟღავნებულიყო. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, იკვეთება სურსათის ეროვნული სააგენტოს უფროსის – [მოსარჩელის], მოადგილის – ბ. ჟ-ას, უფროსი ინსპექტორების – მ. წ-იას, ა. შ-ვას და ინსპექტორის – ნ. ხ-ვას სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტი. გთხოვთ თქვენს რეაგირებას“;

7.12. სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის, დ. ფ-ის 19.06.2020წ. №7186/09 მოხსენებით ბარათში მითითებულია შემდეგი: „მოგახსენებთ, რომ სურსათის ეროვნული სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტში 2020 წლის 28 მაისს №5303/09 მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დაწყებულ იქნა სამსახურებრივი შემონმება სურსათის

ეროვნული სააგენტოს სამეგრელო ზემო – სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის – [მოსარჩელის], უფროსის მოადგილის – ბ. ჟ-ას, უფროსი ინსპექტორების – მ. ნ-იას, ა. შ-ვას და ნ. ხ-ვას სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტზე. გთხოვთ, თქვენს განკარგულებას, მნიშვნელოვანი გარემოებების დადგენის მიზნით, დისციპლინური წარმოების ვადა გაგვიგრძელოთ ერთი თვის ვადით“;

7.13. სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის, დ. ფ-ის 08.05.2020წ. №5303/09 მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის – მოსარჩელის, უფროსის მოადგილის – ბ. ჟ-ას, უფროსი ინსპექტორების – მ. ნ-იას, ა. შ-ვას და ნ. ხ-ვას მიმართ დაწყებული სამსახურებრივი შემოწმების საფუძველზე შედგა დასკვნა, რომლის თანახმად, ამ უკანასკნელთა ქმედება მათზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად შეფასდა. ამავე დასკვნაში მითითებულია, რომ 2019 წლის 23 დეკემბერს სააგენტოს სამეგრელო – ზემო სვანეთის სამმართველოს ინსპექტორებმა ა. შ-ვამ და მ. ნ-იამ ჩაატარეს არაგვეგმიური ინსპექტირება მარტვილში, ... მდებარე ი.მ. გ. ი-ას სასაკლავოზე. ინსპექტირებისას აღმოაჩინეს, რომ 2019 წლის 01 დეკემბრიდან 23 დეკემბრის ჩათვლით დაკლული იყო 54 სული მრკ საიდენტიფიკაციო ნომრის (საყურე ნიშნის) გარეშე, რაზედაც არ მოხდა კანონის შესაბამისი რეაგირება;

7.14. მითითებული სამსახურებრივი შემოწმების ფარგლებში სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი ინსპექტორები მ. ნ-ია და ა. შ-ვა 14.02.2020წ. და 25.05.2020წ. ახსნა-განმარტებებში აღნიშნავენ შემდეგს: 2019 წლის 23 დეკემბერს (დაახლოებით წელიწადნახევრის წინ) ა. შ-ვამ და მ. ნ-იამ ჩაატარეს გვეგმიური ინსპექტირება მარტვილში, ... მდებარე ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლავოზე. გვეგმიური ინსპექტირებისას მათ მიერ მოხდა გაცემული რეკომენდაციების გადამოწმება, შეამოწმეს დაკვლის წინა ჩანაწერი ჟურნალში და აღმოაჩინეს, რომ 2019 წლის 01 დეკემბრიდან 23 დეკემბრის ჩათვლით ჟურნალში არ იყო გატარებული მრკ საყურე ნიშანი და 54 მრკ დაფიქსირდა საყურე ნიშნის გარეშე. 14.02.2020წ. ახსნა-განმარტებაში ისინი განმარტავენ, რომ მათ თან არ ჰქონდათ სამხრე პორტატული ვიდეოკამერა, რის გამოც საკუთარი ტელეფონების საშუალებით გადაიღეს ფოტოსურათები ჟურნალის იმ გვერდებიდან, სადაც დაფიქსირებული არ იყო დაკვლის წინა შემოწმება მრკ – საყურე ნიშნები. გადაღებული ფოტოსურათები გადაუგზავნეს და მათ მიერ აღმოჩენილი ფაქტის შესახებ აცნობეს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის მოადგილეს ბ. ჟ-ას, ხოლო სამსახურში დაბრუნებისთანავე აღნიშნული ფაქტის შესახებ აცნობეს სამეგრელო-ზემო სვა-

ნეთის რეგიონალური სამმართველოს უფროსს, მოსარჩელეს. 25.05.2020წ. ახსნა-განმარტებაში ისინი განმარტავენ შემდეგს: 2019 წლის 23 დეკემბერს (წელიწადნახევრის წინ) განხორციელებული ინსპექტირებისას ზემოთ აღნიშნულ ცხოველთა სასაკლაოზე შედგა შესაბამისობის აქტი, შემოწმდა ჟურნალის ფორმები (დაკვლის წინა, დაკვლის შემდეგ და საყურე ნიშნების ჟურნალი). საქონლის იდენტიფიცირების გატარების ჟურნალში მათ მიერ დაფიქსირდა საქონლის დაკვლა საყურე ნიშნის გარეშე მრპ – 54 სული (სოფლის რწმუნებულისა და პოლიციის დამადასტურებელი ცნობა. მრპ საყურე ნიშნის გარეშე დაკლული იყო დეკემბრის თვის სხვადასხვა რიცხვებში). მათ საჯარიმო სანქცია არ განახორციელეს გამომდინარე იქიდან, რომ ვეტექიმმა, რომელიც ი.მ. გ. ი-ას სასაკლაოზე ახორციელებდა ზედამხედველობას, სამეგრელო ზემო-სვანეთის ინსპექტორმა, ნ. ხ-ვამ წარადგინა პოლიციის მიერ გაცემული ცნობები 54 სულ მრპ-სთან დაკავშირებით, შესაბამისად, ჩათვალეს, რომ იდენტიფიკაციის ნიშნის გარეშე დაკლული საქონლის მიკვლევადობა დაცული იყო. ისინი სასაკლაოდან გამოსვლის შემდეგ დაუკავშირდნენ ბ. ჟ-ას და გადაუგზავნეს ჟურნალში ასახული ფოტო-მასალა. მათი ახსნით, ბ. ჟ-ა (იგი დღეის მდგომარეობით ასრულებს ამავე დეპარტამენტში სამმართველოს უფროსის მოვალეობას) რეკომენდაციებს ვერ მისცემდა, რადგან საქმის ვითარება გააცნეს სასაკლაოდან გამოსვლის შემდეგ, მათ მიიღეს გადაწყვეტილება დამოუკიდებლად. სამმართველოს უფროსმა, მოსარჩელემ კი აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით გაიგო მეორე დღეს, მათი სამსახურში გამოცხადების შემდეგ. გაიარეს კონსულტაცია სურსათის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილესთან და მიიღეს პასუხი, რომ ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე უნდა განხორციელებინათ საჯარიმო სანქცია მიკვლევადობასთან დაკავშირებით;

7.15. სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი ინსპექტორი, ნ. ხ-ვა ახსნა-განმარტებაში აღნიშნავს შემდეგს: 2019 წლის 30 ნოემბრიდან 2019 წლის 29 დეკემბრის ჩათვლით ვეტერინარულ კონტროლს ახორციელებდა მარტვილში, ... არსებულ ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე. 2019 წლის 23 დეკემბერს აღნიშნულ ცხოველთა სასაკლაოზე სახელმწიფო კონტროლის განხორციელების მიზნით იმყოფებოდნენ სააგენტოს სამეგრელო – ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი ინსპექტორები: ა. შ-ვა და მ. წ-ია, რომლებმაც შეამოწმეს მის მიერ შევსებული დაკვლის წინა ჩანაწერი ჟურნალში, სადაც აღმოაჩინეს 54 სული მრპ საყურე ნიშნის გარეშე დაკლული, რაზედაც გაცემული ჰქონდა ვეტერინარული მოწმობები (ფორმა №2). ა. შ-ვას და მ. წ-იას მიერ მოხდა ჟურნალში დაკვლის წინა ჩანაწერების დასურათება. ცხოველთა სასაკლაოზე მიყვანილი 54 სუ-

ლი მრპ საყურე ნიშნის გარეშე იყო არაიდენტიფიცირებული. მისი განმარტებით, გამომდინარე იქიდან, რომ მეპატრონეებს მიჰქონდათ პოლიციის მიერ დამოწმებული მესაკუთრეობის ცნობები, ის დაეყრდნო აღნიშნულ ცნობებს და განახორციელა მრპ-ს დაკვლა. ნ. ხ-ვა ასევე აღნიშნავს, რომ 2019 წლის 16 დეკემბერს ტელეფონის საშუალებით დაუკავშირდა მოსარჩელე და დაინტერესდა ახდენდა თუ არა იგი საყურე ნიშნის გარეშე სასაკლაოზე მრპ-ს დაკვლას. აღნიშნულზე მისგან მიიღო პასუხი, რომ ასეთ ფაქტს ჰქონდა ადგილი, საყურე ნიშნის გარეშე იყო დაკლული მრპ, რაზეც მოსარჩელემ მისცა სიტყვიერი შენიშვნა და რაც მის მიერ გამოსწორდა 2019 წლის 16 დეკემბრის შემდგომ. ნ. ხ-ვა ასევე განმარტავს, რომ ვეტერინარული კონტროლის განხორციელებისას ეყრდნობოდა მრპ-ს მფლობელის მიერ წარდგენილ საკუთრების ცნობას და საქმის კურსში არ ჩაუყენებია ხელმძღვანელობა, თუმცა, 2019 წლის 16 დეკემბერს ხელმძღვანელის, მოსარჩელის მხრიდან მიიღო სიტყვიერი შენიშვნა მის მიერ არაერთგზის დაშვებულ შეცდომაზე. სხვა სახის რაიმე წერილობითი ახსნა-განმარტება მისთვის არ ჩამოურთმევიათ. არც სააგენტოს ხელმძღვანელობისთვის უცნობებიათ აღნიშნული ფაქტის შესახებ;

7.16. სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის მოადგილე ბ. ჟ-ა 15.05.2020წ. ახსნა-განმარტებაში განმარტავს შემდეგს: 2019 წლის ნოემბრის თვეში (წელიწადნახევრის წინ) მარტვილის მუნიციპალიტეტში ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე მიმაგრებული იყო რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორი ნ. ხ-ვა. მისთვის დაკისრებულ მოვალეობაში შედიოდა სასაკლაოში მიღებული ცხოველთა დაკვლის წინა და დაკვლის შემდგომ ვეტერინარული ზედამხედველობა. ნ. ხ-ვას სასაკლაოში მიმაგრების პერიოდში ის პერიოდულად უკავშირდებოდა მას და ეკითხებოდა იქ არსებული მდგომარეობის შესახებ, ასევე, იმასთან დაკავშირებით ხდებოდა თუ არა ისეთი მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვის შესვლა, რომელსაც არ ჰქონდა სააგენტოს მიერ გაკეთებული სარეგისტრაციო საყურე ნიშანი, რაზედაც მისგან უარყოფით პასუხს იღებდა. თუმცა, 2019 წლის 23 დეკემბერს რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორებმა, ა. შ-ვამ და მ. ნ-იამ ზემოთ აღნიშნულ ცხოველთა სასაკლაოზე განახორციელეს დოკუმენტური შემოწმება, რა დროსაც მათ სთხოვა ფოტოსურათი გადაეღოთ სასაკლაოში არსებულ ცხოველთა მიღებისა და დაკვლის წინა შემოწმების ჟურნალის ფურცლებისთვის, რომელიც ასახავდა ნ. ხ-ვას აღნიშნულ სასაკლაოში მუშაობის დროს და გადაღებული სურათები გადაეგზავნათ მის მობილურ ტელეფონში. ინსპექტორების მიერ გადაგზავნილ სურათებში ჩანდა, რომ აღნიშნულ ჟურნალში „საიდენტიფიკაციო კოდის“ სვეტის რამდენიმე ველში არ იყო აღნიშნული ცხოველის საყურე

რე ნიშნები. ბ. ჟ-ამ კითხვაზე – მოხდა თუ არა ი.მ. გ. ი-ას დაჯარიმება მიკვლევადობის წესის დარღვევით – უპასუხა, რომ აღნიშნულ მენარმესთან ინსპექტორებს ა. შ-ვას და მ. წ-იას არ გამოუყენებიათ ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომა ბიზნესოპერატორის მიერ მიკვლევადობის დარღვევაზე. ამასთან, შეკითხვაზე – რატომ არ მისცა მსგავს საკითხზე მითითება ინსპექტორებს ემოქმედათ კანონის შესაბამისად, აღნიშნა, რომ მითითება მისგან არ გაცემულა, ვინაიდან არიან კვალიფიციური უფლებამოსილი პირები და დამოუკიდებლად მიიღებდნენ გადაწყვეტილებას. ბ. ჟ-ა ახსნა-განმარტებაში იმ ფაქტსაც აღნიშნავს, რომ სამუშაო დღის ბოლოს მისთვის ცნობილი იყო მათდამი დაქვემდებარებული თანამშრომლების – ა. შ-ვას და მ. წ-იას მიერ გატარებული სახელმწიფო კონტროლის შედეგები, მენარმეზე არ იყო დამდგარი ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა. მას არ ჰქონდა ინფორმაცია ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე არაიდენტიფიცირებული მრპ-ს დაკვლების შესახებ 2019 წლის დეკემბრამდე;

7.17. სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი, მოსარჩელე ახსნა-განმარტებაში საქმესთან დაკავშირებით, მის ხელთ არსებული ინფორმაციის საფუძველზე, განმარტავს შემდეგს: 2020 წლის 14 თებერვალს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონულ სამმართველოში აუდიტის თანამშრომლებმა – გ. ბ-მა და ი. ს-მა ახსნა-განმარტებები ჩამოართვეს ა. შ-ვას და მ. წ-იას ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე 2019 წლის დეკემბრის თვეში 54 სული მრპ საიდენტიფიკაციო ნიშნის გარეშე დაკვლის შესახებ, რა დროსაც მისთვის ცნობილი გახდა აღნიშნული დარღვევის შესახებ. 2019 წლის 23 დეკემბერს ა. შ-ვა და მ. წ-ია მისი №21034/09-10 დავალებით იმყოფებოდნენ არაგემიურ ინსპექტირებაზე გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე აღიარების მინიჭების მიზნით. შემოწმების შემდეგ ინსპექტორებმა მას წარუდგინეს შესაბამისი შემოწმების აქტი. ინსპექტირება არ ისახავდა მიზნად ცხოველთა სასაკლაოზე ცხოველთა დაკვლის წინა რეგისტრაციის ჟურნალის შემოწმებას, ეს მოხდა მისი მოადგილის თხოვნით და ინსპექტორებს მოუხდათ აღნიშნულ ჟურნალში ცხოველთა საიდენტიფიკაციო საყურე ნიშნების შესახებ ინფორმაციის გარკვეული პერიოდის ფოტოგადაღება, რაც მან არ იცოდა და ამის შესახებ ინფორმაციას არ ფლობდა. დასმულ კითხვაზე – 2019 წლის 23 დეკემბერს აღნიშნულ ბიზნესოპერატორთან გატარებული სახელმწიფო კონტროლის შედეგებზე, როგორც ხელმძღვანელმა, რა ღონისძიებები გაატარა, უპასუხა შემდეგი – 2019 წლის 23 დეკემბრის შესაბამისობის აქტი №IAB2E17302639 2019 წლის 24 დეკემბერს №21167/09-10 წერილით გადაეგზავნა სააგენტოს, ინსპექტირების საფუძველზე „კრიტიკული და არაკრიტიკული შეუსაბამოებები არ დაფიქსირებულა“ და ინსპექტო-

რებმა მიიჩნიეს ბიზნეს-ოპერატორისთვის აღიარების მინიჭება. აქტს წესისამებრ ერთიანი ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემაში (e-doc) მოაწერა ხელი და გადააგზავნა. ამასთან, იმ დროისათვის მისთვის რაიმე დარღვევის შესახებ ცნობილი არ ყოფილა. აღნიშნული შემთხვევის შემდეგ თანამშრომლებს ინსპექტირების დარღვევების აღმოჩენაზე მასთან საუბარი არ ჰქონიათ და მასაც ზედმეტი კითხვები არ დაუსვამს, რადგან ინსპექტორები უფლებამოსილების განხორციელების პროცესში არიან დამოუკიდებლები და დარღვევების შემთხვევაში დაუყოვნებლივ ახდენენ რეაგირებას, ხოლო ინსპექტირების დროს პოსტფაქტუმ აწვდიან ინფორმაციას მას ან მის მოადგილეს. აღნიშნულ შემთხვევაში რაიმე სახის გადაცდომის აღმოჩენის თაობაზე მისთვის ინფორმაცია არ მიუწოდებიათ. რაც შეეხება დოკუმენტაციის გამოთხოვას, მიუხედავად იმისა, რომ დოკუმენტაცია გაგზავნილი ჰქონდა სააგენტოში დადგენილი წესით (2019 წლის 24 დეკემბრის №21167/09-10 ნერილით), მან კვლავ წარადგინა მოთხოვნილი დოკუმენტაცია ფოტომასალის გარდა, ვინაიდან მის თანამშრომლებს – ა. შ-ვას და მ. ნ-იას ფოტომასალა წაშლილი ჰქონდათ, რაც მისთვის ასევე ცნობილი გახდა 14 თებერვალს აუდიტის სამსახურის თანამშრომლების მხრიდან ოფისში გამოკითხვის შემდგომ. მას ეს ფოტომასალა არ უნახავს. სამმართველოს კუთვნილი ვიდეოკამერები გამოსულია მწყობრიდან, რის შესახებაც სააგენტო ინფორმირებულია. რაც შეეხება ცხოველთა სასაკლავოზე ნ. ხ-ვამდე დასაქმებულ ვეტერინარს, ის ვერ ართმევდა თავს დაკისრებულ მოვალეობებს და ამიტომ მოხდა მისი დროებითი ჩანაცვლება ნ. ხ-ვათი. ძველი ვეტერინარის შეცდომებიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს ვეტერინართან – ნ. ხ-ვასთან ჰქონდა ხშირი სატელეფონო კომუნიკაცია, ხშირად აფრთხილებდა მას შეცდომები არ დაეშვა და ყურადღებით ყოფილიყო;

7.18. დასკვნის თანახმად: „სურსათის/ცხოველის საკვების უზენალობის, ვეტერინარიისა და მცენარეთა კოდექსის 67-ე მუხლის თანახმად, ბიზნესოპერატორი გ. ი-ა უნდა დაეჯარიმებინათ 200 (ორასი) ლარით, მაგრამ მათ ეს არ გააკეთეს ისე დატოვეს სასაკლავოს ტერიტორია. მათ ჰქონდათ საშუალება ინსპექტირების დროს დაკავშირებოდნენ თავის ხელმძღვანელობას და ადგილზე გაერკვიათ საჯარიმო სანქციის სახე. სააგენტოს საქმიანობის მარეგულირებელი საქართველოს კანონმდებლობის ან სხვა სამართლებრივი აქტების მოთხოვნათა დარღვევა წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას, შესაბამისად, სურსათის ეროვნული სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი ინსპექტორების მ. ნ-იას და ა. შ-ვას მიმართ ქმედება შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად. შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა არაჯეროვნად შეაფასა ა. შ-ვას და მ. ნ-იას მიერ ჩატარებული

ინსპექტირება და მათი შეფასება ინსპექტირებასთან დაკავშირებით მიჩნეულ იქნა კომპეტენციას მოკლებულად;

7.19. 27.05.2020წ. მიმართვით, რომელიც მოსარჩელემ, როგორც სამმართველოს უფროსმა, გაუგზავნა აუდიტის სამსახურის უფროსს დ. ფ-ს, დასტურდება, რომ 2019 წლის 23 დეკემბერს ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე სავარაუდო სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტზე მოსარჩელეს ეთხოვა ახსნა-განმარტების წარდგენა, თუმცა მან მიუთითა, რომ იმ ეტაპზე მისთვის ცნობილი არ იყო რა სამართლებრივი სტატუსი ჰქონდა ამ დისციპლინურ სამართალწარმოებაში. შესაბამისად, ითხოვა დისციპლინური წარმოების ფარგლებში მოპოვებული საქმის მასალებისა და თანდართული მტკიცებულებების მიწოდება, რათა მომხდარი ფაქტი გაცნობის საშუალება მისცემოდა;

7.20. მოსარჩელის 03.06.2020წ. ახსნა-განმარტებით ბარათში მითითებულია, რომ 28.05.2020წ. №6020/09 წერილში აღნიშნული 08.05.2020წ. №5303/09 მოხსენებითი ბარათის შინაარსის გაცნობა მისთვის არ მომხდარა. ასევე, მისი 27.05.2020წ. წერილით მოთხოვნილი დისციპლინური საქმის წარმოების მასალების ასლებს 02.06.2020 წლის მდგომარებით არ გაცნობია. შესაბამისად, პასუხი ეფუძნება მის ხელთ არსებულ ინფორმაციას. რაც შეეხება ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოს შემოწმებისას მოხდარ ფაქტს, მისი მხრიდან ამ ფაქტზე რაიმე სახის რეაგირებას ადგილი არ ჰქონია, ვინაიდან იმ დროისათვის, როცა მან აღნიშნულის შესახებ გაიგო, აუდიტის სამსახურს წარმოება უკვე ჰქონდა დაწყებული;

7.21. 10.08.2020წ. განცხადების თანახმად, მოსარჩელე სააგენტოსგან ითხოვდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების (ცვლილებების გათვალისწინებით), 2019 წლის 01 იანვრიდან მის გათავისუფლებამდე მოქმედი თანამდებობრივი ინსტრუქციის, შინაგანაწესისა და ცხოველთა სასაკლაოზე ი.მ. გ. ი-ასთან დოკუმენტური შემოწმების დროს შედგენილი ყველა დოკუმენტაციის, ასევე, 2019-2020 წლებში მის მიმართ წარმოებული დისციპლინური წარმოების მასალების დამოწმებული ასლების გადაცემას. სააგენტოს უფროსის 02.09.2020წ. წერილით ირკვევა, რომ მოსარჩელეს გადაეგზავნა მოთხოვნილი მასალების ასლები;

7.22. სააგენტოს რეგიონალური სამმართველოს (RE-1) თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრულია სამმართველოს უფროსის (RE-1) უფლება-მოვალეობანი, რომლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სამმართველოს უფროსი სააგენტოს უფროსს წარუდგენს წინადადებებს სამმართველოს მუშაობის ორგანიზების, სამმართველოს თანამშრომელთა ნახალისების ან/და დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე;

7.23. საქმეში წარდგენილია საქართველოს გარემოს დაცვისა და

სოფლის მეურნეობის სამინისტროს სააგენტოს შესაბამისობის აქტი №IAB2E17302639, რომელიც, მითითების თანახმად, ივსება სურსათის/ცხოველის საკვების ჰიგიენის ზოგადი მოთხოვნების შემოწმების მიზნით. მითითებული აქტის მომზადება მოხდა მოსარჩელის, როგორც სამმართველოს უფროსის, მიერ უფროსი ინსპექტორების ა. შ.-ვას და მ. წ.-იასათვის მიცემული 23.12.2019წ. წერილობითი დავალების საფუძველზე. არაგემიური შემოწმება განხორციელდა აღიარების მინიჭების მიზნით. დასახელებულ აქტში მითითებულია: ბიზნესოპერატორის სრული სახელწოდება, ინსპექტირების ტიპი, მოთხოვნები საწარმოს ტერიტორიისადმი, ასევე, საწარმოს შენობის, წყალმომარაგების და კანალიზაციისადმი, მოთხოვნები იმ საგნების, აღჭურვილობისა და მოწყობილობებისადმი, რომლებიც უშუალო შეხებაშია სურსათთან/ცხოველის საკვებთან და სხვა. ყველა მონაცემში მონიშნულია გრაფა, რომელიც ადასტურებს შესაბამისობას. აქტი არ შეიცავს უარყოფით შედეგებზე მითითებას და რაიმე შენიშვნას. ერთ-ერთ ბიზნესოპერატორად მითითებულია გ. ი-აც (ცხოველთა სასაკლაო). ინსპექტირების ჩატარების თარიღად მითითებულია 2019 წლის 23 დეკემბერი. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მითითებული შესაბამისობის შეფასების აქტის მონაცემები წინააღმდეგობაშია 17.07.2020წ. სამსახურებრივი შემოწმების დასკვნასთან, რომელიც ასევე 2019 წლის 23 დეკემბერს ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოს შემოწმებას შეეხება;

7.24. 2019 წლის 14 მაისს სააგენტოს უფროსმა საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის მინისტრის 26.02.2018წ. №2-107 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებისა და სააგენტოს აუდიტის დეპარტამენტის 07.05.2019წ. №6698/09 მოხსენებითი ბარათით წარდგენილი დასკვნის საფუძველზე, გამოსცა №16-3 ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ, რომლის თანახმად, სააგენტოს 10.08.2015წ. №253-9 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის 42-ე მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის, მოსარჩელის ქმედება, რომელიც გამოიხატა 05.04.2012წ. №57 შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1, 4.3.3 და 4.3.4 ქვეპუნქტებისა და შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მოთხოვნების დარღვევაში, მიჩნეულ იქნა დისციპლინურ გადაცდომად და შინაგანაწესის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელეს მიეცა გაფრთხილება;

7.25. 2020 წლის 20 მარტს სააგენტოს უფროსმა საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის მინისტრის 26.02.2018წ. №107 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების მე-3 მუხლის

მე-2 პუნქტის „გ“ და „ზ“ ქვეპუნქტებისა და სააგენტოს აუდიტის დეპარტამენტის 28.02.2020წ. №2639/09 და 16.03.2020წ. №3539/09 მოხსენებითი ბარათებით წარდგენილი დასკვნების საფუძველზე, გამოსცა №16-3 ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესახებ, რომლის თანახმად, სააგენტოს 10.08.2015წ. №253-9 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის 42-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის, მოსარჩელის ქმედებები, რომელიც გამოიხატა 05.04.2012წ. №57 შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1 და 4.3.4 ქვეპუნქტებისა და შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მოთხოვნების დარღვევაში, მიჩნეულ იქნა დისციპლინურ გადაცდომად და სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი – 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება;

7.26. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სააგენტოს უფროსის 07.08.2020წ. №161-9 ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების, საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის მინისტრის 26.02.2018წ. №2-107 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ და „თ“ ქვეპუნქტებისა და სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 17.07.2020წ. №8962/09 დასკვნის საფუძველზე, სააგენტოს 10.08.2015წ. №253-9 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის 42-ე მუხლის „ა“, „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის, მოსარჩელის ქმედება, რომელიც გამოიხატა 2012 წლის 05 აპრილის №57 შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1 4.3.3 და 4.3.4 ქვეპუნქტების, ასევე, შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების მოთხოვნების დარღვევაში, მიჩნეულ იქნა დისციპლინურ გადაცდომად და სააგენტოს შრომის შინაგანაწესის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელეს დისციპლინურ სახდელად განესაზღვრა – სამსახურიდან გათავისუფლება და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

8. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში საქმეში მითითებულ ფაქტებთან დაკავშირებით, რომელთაგან ერთი მოხდა 2018 წლის ივლისში (ცხოველების თურქულის პროფილაქტიკური ვაქცინაციისათვის განკუთვნილი 900 დოზა ვაქცინის წესის დარღვევით შენახვა), ხოლო მეორე 2019 წლის 23 დეკემბერს (54 სული საქონლის დაკვლა საყურე ნიშნის გარეშე), სამსახურებრივი შემთხვევები დაიწყო ძალიან გვიან. კერძოდ, პირველ შემთხვევაში ეს მოხდა 10

თვის შემდეგ, ხოლო მეორე შემთხვევაში სამსახურებრივი შემონმების დასკვნა შედგა 07 თვის შემდეგ. ამასთან, მოსარჩელეს ედავებიან არა უშუალოდ მის მიერ, არამედ მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირთა მიერ ჩადენილი ქმედებების გამო, როგორც მენეჯერის მიერ რეაგირების არ-მოხდენის ფაქტზე.

9. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოაღნიშნულის გათვალის-წინებით, აუცილებელია გაირკვეს, როდის გახდა ცნობილი მოსარჩე-ლისათვის, როგორც სამსახურის უფროსისათვის, დარღვევის ფაქტე-ბის შესახებ. სააპელაციო პალატის მითითებით, 2018 წლის ივლისში და-ფიქსირებული 900 ცალი ვაქცინის დადგენილი წესის დარღვევით შე-ნახვის ფაქტთან დაკავშირებით მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა უშუალოდ შემონმების ჩამტარებელი სხვა პირის – ვეტერინარიის დე-პარტამენტის ცხოველთა განსაკუთრებით საშიში ინფექციური დაავა-დეების ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსის მოადგილის, თ. ჩ-ვას მიერ. ეს უკანასკნელი სამსახური უშუალოდ უძღვებოდა შემონ-მების პროცესს, უშუალოდ გამოავლინა დარღვევა და აცნობა კიდევ ზემდგომ სამსახურს. შესაბამისად, ამ ფაქტთან დაკავშირებით მოსარ-ჩელის მითითება, რომ მის მიერ სააგენტოს ხელმძღვანელისათვის შეტ-ყობინების განუხორციელებლობა გამოწვეული იყო ერთი და იმავე ფაქ-ტთან დაკავშირებით ორი პარალელური საქმის წარმოების არდაშვების მოტივით, სასამართლომ სავსებით მისაღებად მიიჩნია, რადგან ცხადი იყო, რომ მოცემულ საქმეს ვეტერინარიის სამსახური აწარმოებდა, ხო-ლო პირის განმეორებითი დასჯის დაუშვებლობა აღიარებულია როგორც შიდა, ასევე, საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპებით. ამ შემთხვევასთან დაკავშირებით მოსარჩელის მიერ წარდგენილი არგუმენტის გამაქარწყლებელი მტკიცებულება მოპასუ-ხეს (დამსაქმებელს) არ წარუდგენია.

10. რაც შეეხება სადავოდ გამხდარ მეორე ფაქტს – 2019 წლის 23 დეკემბერს ი.მ. გ.ი-ას ცხოველთა სასაკლაოში საქონლის დაკვლას სა-ყურე ნიშნის გარეშე, საქმის მასალებით სააპელაციო სასამართლომ და-დასტურებულად მიიჩნია, რომ შემონმების ჩამტარებლებს – ა. შ-ვასა და მ. წ-იას აღმოჩენილი დარღვევის შესახებ მოსარჩელისათვის არ უც-ნობებოდა. ამ უკანასკნელისათვის ეს ფაქტი ცნობილი გახდა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც შიდა აუდიტის სამსახურმა ა. შ-ვასა და მ. წ-იას – 2020 წლის 15 თებერვალს ახსნა-განმარტება ჩამოართვა. შესაბამისად, ცხა-დია, მოსარჩელე, როგორც სამსახურის უფროსი, ვერ მოახდენდა რეაგი-რებას იმ ფაქტზე, რომელიც მისთვის ცნობილი არ იყო.

11. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მოსარჩელისათვის 2019 წლის 23 დეკემბრის ფაქტის ცოდნის დასადასტურებლად სააგენტოს მიერ წარდგენილი მტკიცებულება, სამი თანამშრომლის – ბ. ყ-ას, მ. წ-

იას და ა. შ-ვას ჩვენება არ არის საკმარისი და ვერ აქარწყლებს გონივრულ ეჭვს, რადგან ისინი დაინტერესებული პირები არიან. მითითებული პირები დასაქმებულები არიან მოპასუხე ორგანიზაციაში და მათი ჩვენება მიუკერძოებელი, ნეიტრალური პირის ჩვენებად ვერ განიხილება. მხოლოდ მათ ჩვენებებზე დაყრდნობით დაუშვებელია დადგინდეს დასაქმებულის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით არსებული ფაქტების უტყუარობა.

12. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, გარდა ზემოაღნიშნულისა, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური წარმოება წარიმართა კანონის მოთხოვნათა და სამართლის ზოგადი პრინციპების დარღვევით. კერძოდ, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელეს დისციპლინური საქმის წარმოების მასალები გადაეცა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც გამოიცა სამსახურიდან მისი დათხოვნის შესახებ ბრძანება. შესაბამისად, ცხადია, რომ უშუალოდ საქმის წარმოების პროცესში მოსარჩელისათვის არ იყო ხელმისაწვდომი მის წინააღმდეგ მისივე სამსახურის თანამშრომელთა მიერ მიცემული ახსნა-განმარტებების შინაარსი, ასევე, მისი სტატუსი მიმდინარე წარმოების დროს, რითაც მოესპო შესაძლებლობა, დაეცვა საკუთარი უფლებები, კანონიერი ინტერესები და წარედგინა კვალიფიციური შედავება უშუალოდ დისციპლინური წარმოების პროცესში. მითითებულმა არსებითი ხასიათის ხარვეზმა მთლიანად დისციპლინური წარმოება უსამართლოდ აქცია. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 99-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ადმინისტრაციულ წარმოებაში მონაწილე დაინტერესებულ მხარეს უფლება აქვს გაეცნოს ადმინისტრაციული წარმოების მასალებს. განსახილველ შემთხვევაში მითითებული ნორმით მინიჭებული უფლება მოსარჩელემ ვერ განახორციელა.

13. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის პოზიციას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, არ გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი და დასახული მიზნის არაპროპორციულია; მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, შესაბამისად, სადავო ბრძანება ბათილია სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე.

14. სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით და იმის გათვალისწინებით, რომ სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონალური სამმართველოს უფროსის პოზიცია ვაკანტური იყო (მასზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნული იყო მოსარჩელის მოადგილე, ბ. ჟ-ა), გასაჩივრებული გადაწყვეტი-

ლება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე დასაბუთებულად მიიჩნია.

15. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის მიზანშეუწონლობის შესახებ, ვინაიდან, მისი მოსაზრებით, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია სამსახურის ინტერესის საწინააღმდეგო, განზრახ ქმედებებს.

16. სააპელაციო პალატამ ასევე იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1 (ახალი რედაქციით 58-ე მუხლი), 44-ე მუხლით (ახალი რედაქციით 42-ე მუხლი), სამოქალაქო კოდექსის 408.1, 411-ე მუხლებით და ვინაიდან დადგინდა მოსარჩელის სამსახურიდან არამართლზომიერად გათავისუფლების ფაქტი, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ასევე დასაბუთებულად მიიჩნია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში.

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

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

18.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ 900 დოზა ვაქცინის გაუვარგისების ფაქტთან დაკავშირებით სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა №5475/09 მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დისციპლინური წარმოება დაიწყო 2019 წლის 17 აპრილს, გადაცდომის ჩადენიდან 10 თვის შემდეგ; აგრეთვე, 2019 წლის 23 დეკემბერს 54 სული საქონლის საყურე ნიშნის გარეშე დაკვლის ფაქტზე სამსახურებრივი შემონმების დასკვნა შედგა 07 თვის შემდეგ. შესაბამისად, სასამართლოს აზრით, აღნიშნული შემონმებები დაიწყო ძალიან გვიან. აღსანიშნავია, რომ სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2019 წლის 07 მაისის №6698/09 მოხსენებითი ბარათით წარდგენილი დასკვნის თანახმად, მოსარჩელისა და სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორის, გ. კ-ის მიმართ დისციპლინური საქმის წარმოება მიმდინარეობდა გ. კ-ის სახლში ტემპერატურული რეჟიმის დარღვევით თურქულის საწინააღმდეგო 900 დოზა ვაქცინის აღმოჩენის ფაქტზე. აღნიშნული ვაქცინები დიდი ხნის განმავლობაში ინახებოდა მაცივრის გარეშე და, შესაბამისად, იყო უვარგისი. როგორც მოსარჩელე ახსნა-განმარტებაში უთითებს, ამ ფაქტის შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა 2018 წლის ივლისში სააგენტოს ვეტერინარიის დეპარტამენტის ცხოველთა განსაკუთრებით საშიში ინფექციური დაავადებების ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსის მოადგილის, თ. ჩ-ვასგან (რომელმაც სამეგრელოში მივლინების

დროს უშუალოდ ნახა აღნიშნული ვაქცინები), თუმცა მან საჭიროდ არ ჩათვალა გ. კ-ის მხრიდან სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტზე რაიმე რეაგირების მოხდენა, მათ შორის, სააგენტოს ხელმძღვანელის ინფორმირება, რადგან, მისი აზრით, ამ ფაქტზე რეაგირება ვეტერინარიის დეპარტამენტს უნდა მოეხდინა. შიდა აუდიტის დეპარტამენტს აღნიშნული ფაქტის შესახებ ეცნობა სააგენტოს ვეტერინარიის დეპარტამენტის უფროსის 2019 წლის 27 მარტის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, შესაბამისად, აუდიტის დეპარტამენტის მიერ დისციპლინური წარმოების 2019 წლის 17 აპრილს დაიწყო;

18.2. 2018 წლის ივლისიდან ამ დრომდე მოსარჩელემ არ შეასრულა თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულება: არ შეატყობინა სააგენტოს უფროსს გ. კ-ის მიერ სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტის შესახებ. აქედან გამომდინარე, მას სააგენტოს 2019 წლის 14 მაისის №16-3 ბრძანების თანახმად, მიეცა „გაფრთხილება“ (ყველაზე მსუბუქი სახდელი), რომელსაც იგი იმავე დღეს გაეცნო;

18.3. რაც შეეხება სადავოდ გამხდარ მეორე ფაქტს, 2019 წლის 23 დეკემბერს ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოში განხორციელებული სახელმწიფო კონტროლის დროს აღმოჩენილ დარღვევებს, აღნიშნულის თაობაზე შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ დისციპლინური წარმოება დაიწყო 2020 წლის 28 მაისს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი სპეციალისტების – ა. შ-ვას და მ. წ-იას 2019 წლის 14 თებერვლის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, სადაც ისინი განმარტავენ, რომ: 2019 წლის 23 დეკემბერს მათ ჩაატარეს გეგმიური ინსპექტირება მარტვილში, ... მდებარე ი.მ. გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლაოზე. ინსპექტირებისას მათ გადაამოწმეს გაცემული რეკომენდაციები, შეამოწმეს დაკვლის წინა ჩანაწერი ჟურნალში და აღმოაჩინეს, რომ 2019 წლის 01 დეკემბრიდან 23 დეკემბრის ჩათვლით ჟურნალში არ იყო გატარებული მრპ – საყურე ნიშანი და 54 მრპ დაფიქსირდა საყურე ნიშნის გარეშე. ამავე მოხსენებითი ბარათებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე მათ მიერ ინფორმირებული იყო სახელმწიფო კონტროლის დროს აღმოჩენილ დარღვევასთან დაკავშირებით. ის ფაქტი, რომ დისციპლინური საქმის წარმოება დაიწყო ცნობის მიღებიდან 03 თვის შემდგომ, შეუძლებელია დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერებაზე და მისი მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებაზე მიუთითებდეს, რადგან კანონმდებლობით (მათ შორის, სააგენტოს შრომის შინაგანაწესით) არ არის განსაზღვრული დისციპლინური საქმის წარმოების დაწყების რაიმე კონკრეტული ვადა. მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ ამ პერიოდში დაიწყო პანდემია და „საქართველოში ახალი კორონავირუსის შესაძლო გავრცელების აღკვეთის ღონისძიებებისა და ახალი კორონავირუსით გამონეული დაავადების შემთხვევებზე ოპერატიული რეაგირების გეგ-

მის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 28.01.2020წ. №164 დადგენილების 19 თებერვლის მოქმედი რედაქციის თანახმად, სახელმწიფო უწყებებს, მათ შორის, სააგენტოს დაევალა ახალი კორონავირუსის შესაძლო გავრცელების აღკვეთის ღონისძიებებისა და ადრეული რეაგირების კოორდინაცია. შესაბამისად, სააგენტოს თანამშრომლები გადავიდნენ მუშაობის დისტანციურ რეჟიმზე და შეიქმნა გარკვეული შეფერხებები სააგენტოს საქმიანობაში. ამ ვითარებაში, ბუნებრივია, რომ ზემოაღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით უმოკლეს ვადებში ვერ დაიწყო დისციპლინური წარმოება;

18.4. ამდენად, იმ ვითარებაში, როდესაც სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა 900 დოზა ვაქცინის გაუვარგისების ფაქტთან დაკავშირებით ცნობის მიღებიდან 20 დღეში, ხოლო 54 სული საქონლის საყურე ნიშნის გარეშე დაკვლის ფაქტთან დაკავშირებით, პანდემიიდან გამომდინარე, გონივრულ ვადაში დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება, სრულიად ბუნდოვანია სააპელაციო სასამართლოს მითითება, რომ დისციპლინური წარმოება ძალიან გვიან დაიწყო;

18.5. სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ 900 დოზა ვაქცინის გაუვარგისების ფაქტთან დაკავშირებით მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევას არ ჰქონია ადგილი. სასამართლო ეყრდნობა მოსარჩელის ახსნა-განმარტებას, რომლის თანახმად, ვაქცინებისა და საყურე ნიშნების დანაკლისის თაობაზე მას ეგონა, რომ სააგენტოს უფროსს ვეტერინარიის დეპარტამენტი შეატყობინებდა. შესაბამისად, მან აღარ ჩათვალა საჭიროდ აღნიშნულის თაობაზე სააგენტოს უფროსისათვის დამატებითი შეტყობინება. აღსანიშნავია, რომ ამ ეპიზოდში მოსარჩელემ არ შეასრულა თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულება: არ შეატყობინა სააგენტოს უფროსს გ. კ-ის მიერ სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტის შესახებ. ცალსახაა, რომ 2018 წლის ივლისიდან 2019 წლის აპრილამდე (დისციპლინური წარმოების დაწყებამდე) მოსარჩელემ არ მოახდინა რეაგირება მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლის მხრიდან გადაცდომის ფაქტზე. შესაბამისად, სახეზეა მისი მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევა და იმ ვითარებაში, როდესაც აღნიშნული ვალდებულების შესრულება თანამდებობრივად მას (და არა ვეტერინარიის დეპარტამენტს) ევალებოდა, გაუგებარია, რატომ ცდილობს სასამართლო მისი ქმედების გამართლებას;

18.6. სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებაში უთითებს შემდეგს: „რაც შეეხება სადავოდ გამხდარ მეორე ფაქტს – 2019 წლის 23 დეკემბერს ი.მ. გ. ი-ას კუთვნილ ცხოველთა სასაკლაოში საქონლის დაკვლას საყურე ნიშნის გარეშე, საქმის მასალებით სააპელაციო სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია, რომ შემოწმების განმახორციელებ-

ლებს ა. შ-ვას და მ. წ-იას არ უცნობებიან აღმოჩენილი დარღვევის ფაქტის შესახებ [მოსარჩელისათვის]“. ამ მსჯელობის გასამყარებლად სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მონმეების: ბ. ჟ-ას, მ. წ-იას, ა. შ-ვას და ნ. ხ-ვას ახსნა-განმარტებებზე და აღნიშნავს, რომ რადგანაც ისინი სააგენტოში არიან დასაქმებულები, დაინტერესებულ პირებს წარმოადგენენ და მათი ჩვენება ნეიტრალური და მიუკერძოებელი ვერ იქნება. მსგავსი არალოგიკური დასკვნით სასამართლომ ფაქტობრივად გამოორიცხა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის არათუ უხეში დარღვევის ფაქტი, არამედ საერთოდ მცირედი გადაცდომაც კი და, შესაბამისად, გააბათილა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი;

18.7. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, მათ შორის, ა. შ-ვას და მ. წ-იას 2020 წლის 14 თებერვლის და 25 მაისის ახსნა-განმარტებით და ნ. ხ-ვას 2020 წლის 19 თებერვლის ახსნა-განმარტებით ნათლად და უტყუარად დგინდება, რომ მოსარჩელე ინფორმირებული იყო სასაკლავოზე არსებული დარღვევის თაობაზე. კერძოდ, ა. შ-ვა და მ. წ-ია ახსნა-განმარტებაში უთითებენ, რომ ვეტერინარი ნ. ხ-ვას მიერ სასაკლავოზე 54 სული ცხოველის საყურე ნიშნის გარეშე დაკვლასთან დაკავშირებით მოსარჩელეს აცნობეს სახელმწიფო კონტროლის დასრულებიდან მომდევნო დღეს. მონმე მ. წ-იამ გამოკითხვის დროს დაადასტურა ეს გარემოება და დამატებით მიუთითა, რომ გარდა იმისა რომ ზეპირსიტყვიერად აუხსნა მოსარჩელეს სასაკლავოზე არსებული დარღვევები, სასაკლავოს შემოწმებიდან მომდევნო დღეს, 24 დეკემბერს ინსპექტირების განხორციელების სტანდარტული საოპერაციო პროცედურის 3.8.1 და 3.8.2 პუნქტების შესაბამისად, მან შეადგინა მოხსენებითი ბარათის პროექტი, სადაც მიეთითა, რომ გ. ი-ას ცხოველთა სასაკლავოზე დარღვევები არ დაფიქსირებულა. მოსარჩელემ მას ხელი მოაწერა და სააგენტოს უფროსთან გაიგზავნა;

18.8. მონმე ნ. ხ-ვამ, როგორც წერილობით ახსნა-განმარტებაში, ისე სასამართლოში დაკითხვის დროს, დაადასტურა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს სატელეფონო საუბრის დროს, 23 დეკემბრამდე (ვიდრე მ. წ-ია და ა. შ-ვა განახორციელებდნენ ინსპექტირებას სასაკლავოზე) უთხრა, რომ სასაკლავოზე საყურე ნიშნის გარეშე ჰქონდა დაკვლები და იგი ეყრდნობოდა პოლიციის ცნობებს. ყურადსაღებია ნ. ხ-ვას მიერ დაკითხვაზე გაჟღერებული ფაქტიც, რომლის თანახმად, აღნიშნულ სასაკლავოზე დაკვლები მანამდეც ხდებოდა საყურე ნიშნის გარეშე პოლიციის მიერ გაცემული ცნობის საფუძველზე, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ სასაკლავოზე ყველაფერი წესრიგში არ იყო და მოსარჩელე სასაკლავოზე ცხოველთა დაკვლის პროცესს, იქ მიმავრებულ ვეტერინარს, მანამდეც ვერ უწევდა სათანადო კონტროლს და ადგილს

ჰქონდა სისტემატურ დარღვევებს;

18.9. გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ აღნიშნული მოწმეები სასამართლოზე დაიკითხნენ თავად მოსარჩელის შუამდგომლობით. ცხადია, მოსარჩელესაც და სასამართლოსაც თავიდანვე ჰქონდა ინფორმაცია, რომ როგორც მ. ნ-ია, ასევე, ნ. ხ-ვა დასაქმებულები იყვნენ სააგენტოში, შესაბამისად, თუ ისინი მიკერძოებულები იყვნენ, მაშინ რატომ მოხდა მათი გამოკითხვა. იმ ვითარებაში, როდესაც არ არსებობდა სსსკ-ის 141-ე მუხლიდან გამომდინარე, მოწმის დაკითხვაზე უარის თქმის საფუძველი, ამასთან, მოწმედ გამოკითხულმა პირებმა დააფიქსირეს, რომ წერილობითი ახსნა-განმარტებები მათ მიერ დაწერილ იქნა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის თანამშრომლების თანდასწრებით და უარყვეს ახსნა-განმარტების დაწერის დროს მათზე რაიმე სახით ზეწოლისა და იძულების ფაქტი, სრულიად უსაფუძვლოა სასამართლოს მხრიდან მათ მიკერძოებასა და არაობიექტურობაზე მითითება. მით უფრო, რომ მათ ახსნა-განმარტება ფიცის ქვეშ გააკეთეს და ისინი გაფრთხილებულნი იყვნენ ცრუ ჩვენების მიცემის გამო სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის შესახებ. გასათვალისწინებელია ის ფაქტორიც, რომ აღნიშნული პირების, ისევე როგორც მოსარჩელის მიმართ, მიმდინარეობდა დისციპლინური წარმოება და მათ დისციპლინურ სახდელად შეეფარდათ 05 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა, რომელიც ცდილობს ზემოაღნიშნული პირები არაკეთილსინდისიერად წარმოაჩინოს;

18.10. სასამართლომ არ შეაფასა და სათანადოდ არ გამოიკვლია საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებები. საქმეში არსებული არცერთი მტკიცებულება არ იძლევა იმ დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, რომ ა. შ-ვას და მ. ნ-იას მოსარჩელისათვის სასაკლაოზე არსებული დარღვევების შესახებ არ უცნობებიათ. ამასთან, სასამართლო საუბრობს მხოლოდ ა. შ-ვასა და მ. ნ-იაზე და რატომღაც არ ახსენებს ნ. ხ-ვას, რომელმაც როგორც წერილობით, ისე ზეპირი ახსნა-განმარტების დროს, დაადასტურა მოსარჩელისათვის სასაკლაოზე არსებული დარღვევების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ფაქტი;

18.11. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ სასამართლოს მხრიდან უხეშად დაირღვა საპროცესო ნორმები. სასამართლომ საქმეში არსებულ აპელანტის სასარგებლო ფაქტებსა და მტკიცებულებებს სრულიად უსაფუძვლოდ აპელანტის სანიხააღმდეგო შეფასება მისცა;

18.12. სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ დისციპლინური წარმოება წარიმართა პროცედურის დარღვევით, კერძოდ, მოსარჩელეს არ გააცნეს და არ გადასცეს დისციპლინური საქმის წარმოების მასალები, რითაც მას მოესპო შესაძლებლობა დაეცვა სა-

კუთარი უფლებები. მოსარჩელემ დისციპლინური წარმოების დაწყების დღეს მოითხოვა დისციპლინური საქმის წარმოების მასალები, ხოლო 03 ივნისს შიდა აუდიტის დეპარტამენტს მისცა წერილობითი ახსნა-განმარტება. შესაბამისად, ამ დროისათვის დისციპლინური საქმის წარმოების მასალებს ძირითადად წარმოადგენდა მის დაქვემდებარებაში მყოფი ინსპექტორების: ა. შ-ვას, მ. წ-იას და ნ. ხ-ვას წერილობითი ახსნა-განმარტებები, რომელთა შინაარსის თაობაზე მოსარჩელე ინფორმირებული იყო. აღნიშნულს იგი ადასტურებს 03 ივნისის ახსნა-განმარტებაში. შესაბამისად, გადაჭარბებულია სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან ამ ფაქტის იმგვარად შეფასება, რომ მოსარჩელემ წერილობითი ახსნა-განმარტებების გადაუცემლობით (რომელთა შინაარსი მისთვის ისედაც ცნობილი იყო) კვალიფიციური შედავება ვერ წარადგინა და საკუთარი უფლებები ვერ დაიცვა. გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელემ 2020 წლის 10 აგვისტოს წერილით მოითხოვა დიდი ინფორმაცია, რომლის მოძიება დამატებით დროს მოითხოვდა. შესაბამისად, სააგენტომ შეძლებისდაგვარად მოკლე ვადებში, 2020 წლის 02 სექტემბერს №09/6543 წერილით მოსარჩელეს სრულად გადასცა მოთხოვნილი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, მათ შორის, მის მიმართ 2019-2020 წლებში განხორციელებული დისციპლინური საქმის წარმოების მასალები;

18.13. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეში არსებული ფაქტები და წარდგენილი მტკიცებულებები;

18.14. ი.მ. გ. ი-ას კუთვნილ ცხოველთა სასაკლაოზე მომხდარ დარღვევასთან დაკავშირებით დაწყებული დისციპლინური წარმოების ფარგლებში მოსარჩელის მხრიდან გადაცდომა მხოლოდ ნ. ხ-ვას მხრიდან დარღვევაზე რეაგირების არმოხდენაში არ გამოხატულა. მისი მხრიდან ასევე მეორე დისციპლინური გადაცდომაც გამოიკვეთა: შ-ას და წ-ას მიერ განხორციელებული სახელმწიფო კონტროლის შედეგად, აღმოჩნდა, რომ ვინაიდან ცხოველთა სასაკლაოზე დეკემბრის თვეში დაკლული იყო 54 სული მრავალფეროვნად ნომრის გარეშე, დარღვეული იყო ცხოველთა სასაკლაოზე მიკვლევადობის მოთხოვნები, რაც სურსათის/ცხოველის საკვების უზნებლობის, ვეტერინარიისა და მცენარეთა დაცვის კოდექსის 67-ე მუხლის თანახმად, ითვალისწინებს სანქციას 200 ლარის ოდენობით. მიუხედავად ამისა, ინსპექტორებმა ეს ფაქტი სამართალდარღვევად არ მიიჩნიეს, თუმცა ამის შესახებ მოსარჩელეს მოახსენეს, რომელმაც ეს შემთხვევაც რატომღაც რეაგირების გარეშე დატოვა და 2019 წლის 24 დეკემბრის №21167/09-10 მოხსენებითი ბარათით სააგენტოს უფროსს აცნობა, რომ ი.მ. გ. ი-ას კუთვნილ ცხოველთა სასაკლაოზე დარღვევა არ დაფიქსირდა;

18.15. აღსანიშნავია, რომ ეს ყველაფერი ხდება იმ ვითარებაში, როდესაც მოსარჩელეს 2019 წლის 14 მაისს სახელმიწი ჰქონდა დადებული მსგავსი სახის გადაცდომის (სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის) გამო (რომელიც კანონიერ ძალაში იყო შესული) და იგი ვალდებული იყო მეტი გულისხმიერებითა და სიფრთხილით ემოქმედა;

18.16. მოსარჩელე იკავებდა საკმაოდ საპასუხისმგებლო, მენეჯერულ პოზიციას – სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის თანამდებობას. მის უმთავრეს ფუნქციას წარმოადგენდა სამმართველოს საქმიანობის წარმართვა, მის დაქვემდებარებაში მყოფი ათეულობით თანამშრომლისთვის ფუნქციების გადანაწილება და მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოზე კონტროლის განხორციელება;

18.17. სააგენტო ახორციელებს სურსათის/ცხოველის საკვების უზენებლობის სახელმწიფო კონტროლს, ვეტერინარულ სახელმწიფო კონტროლს და ფიტოსანიტარიულ სახელმწიფო კონტროლს. სამეგრელო-ზემო სვანეთის ტერიტორიულ ერთეულში სწორედ აღნიშნული ფუნქციების შესრულებაზე პასუხისმგებელ პირს წარმოადგენდა მოსარჩელე. ამდენად, მას ძალიან საპასუხისმგებლო ვალდებულებები ჰქონდა დაკისრებული, რომელიც უნდა განეხორციელებინა კვალიფიციურად, კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად. შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშეშვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე, სამსახურის სახეზე, მუშაობის სპეციფიკაზე, დასაქმებულისათვის მინიჭებულ უფლებამოსილებაზე. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ 2019 წლის მაისიდან 2020 წლის მარტამდე ოთხი ერთგვაროვანი დისციპლინური გადაცდომა (სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა/ არაჯეროვანი შესრულება) იქნა ჩადენილი, რაც, თავისთავად, მისი, როგორც მენეჯერის, სუსტ მხარეზე მიუთითებდა და, ამასთანავე, სააგენტოს გამართულ ფუნქციონირებას უშლიდა ხელს. მაკონტროლებელი ორგანოს თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივი გადაცდომის არაერთი ფაქტის რეაგირების გარეშე დატოვება, თავისთავად, ამცირებს სამმართველოში არსებულ დისციპლინას, რამაც მომავალში შესაძლოა მძიმე შედეგი გამოიწვიოს. მითუმეტეს, რომ მოსარჩელის მიერ 2019 წლის დეკემბერში ჩადენილი გადაცდომა, რომელიც სააგენტოს მიერ უხეშ დარღვევად შეფასდა და რომელიც უკავშირდებოდა ი.მ. გ. ი-ას კუთვნილ სასაკლავოზე განხორციელებულ სახელმწიფო კონტროლს, შედეგობრივი თვალსაზრისით, საკმაოდ მნიშვნელოვან გადაცდომას წარმოადგენდა. კერძოდ, საყურე ნიშნის გარეშე სასაკლავოზე საქონლის დაკვლა საკმაოდ მძიმე დარღვევაა, იმ თვალსაზრისით, რომ ვერ ხდება ცხოველის იდენტიფიკა-

ცია, ვერ დგინდება ცხოველის ისტორია, მათ შორის ჩატარებული ვაქცინაციის შესახებ, გადატანილი დაავადებების შესახებ ინფორმაცია და ა.შ. რაც, თავისთავად, სერიოზულ რისკს უქმნის ადამიანების სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. მითუმეტეს, რომ 2019 წლის ოქტომბერში სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში, მარტვილის მუნიციპალიტეტში არსებულ ერთ-ერთ სასაკლაოზე დაფიქსირდა ჯილენის შემთხვევა, რომელიც შემდგომ სხვადასხვა ლოკაციაზე გავრცელდა (თავად მოსარჩელეც აღნიშნავდა, რომ პრობლემური სიტუაციის გამო ხშირად ურეკავდა ხ-ს და ამონებდა). შესაბამისად, მოსარჩელე ვალდებული იყო, რომ აღნიშნული ფაქტი რეაგირების გარეშე არ დაეტოვებინა და მეტი ყურადღება გამოეჩინა;

18.18. ამდენად, სასამართლომ სათანადო ყურადღება არ გაამახვილა მოსარჩელის მხრიდან ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომების მნიშვნელობასა და მათ სიმძიმეზე, არ გაითვალისწინა და გადაწყვეტილებაში არ იმსჯელა მოსარჩელის ქმედებიდან მომდინარე საფრთხეებსა და შედეგებზე, რომლებიც წარმოადგენს „Ultima Ratio“-ს პრინციპის უმთავრეს ელემენტებს და რომელზე დაყრდნობითაც უნდა მომხდარიყო ქმედების უხეშ დარღვევად შეფასების კვლევა;

18.19. სააგენტოს რეგიონული სამმართველოს უფროსის (RE-1) თანამდებობრივი ინსტრუქციის პირველი თავის მე-3 და მე-8 პუნქტის მიხედვით: სამმართველოს უფროსი ზედამხედველობს სამმართველოს თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას; წარუდგენს სააგენტოს უფროსს წინადადებებს სამმართველოს მუშაობის ორგანიზების, სამმართველოს თანამშრომელთა ნახალისების ან/და დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე. პირველი ინსტანციის სასამართლოს აზრით (რომელსაც დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლო), „აღნიშნული ვალდებულების შინაარსი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სამმართველოს უფროსი შეიძლება სამსახურიდან დაითხოვონ ნებისმიერი თანამშრომლის მხრიდან ნებისმიერი შინაარსის დისციპლინური გადაცდომის გამო, თუნდაც მაშინ, როცა ამის შესახებ იცის და არ წარადგენს კონკრეტულ წინადადებას დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე“. სასამართლოს მსგავსი პოზიცია წარმოადგენს სუსტ მცდელობას, რაიმე ასპექტზე დაყრდნობით მოახდინოს მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთება. ნორმის აღნიშნული განმარტება არაგონივრულია, იქიდან გამომდინარე, რომ შეუძლებელია რეგიონული სამმართველოს უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციით გაწერილ უფლება-მოვალეობებში დისკრეციულ უფლებამოსილებად ჩავთვალოთ სამმართველოს თანამშრომელთა ნახალისების ან/და დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე სააგენტოს უფროსისთვის წინადადების წარდგენა;

18.20. მოსარჩელესა და სააგენტოს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: ჯეროვნად, დროულად, ხარისხიანად, კეთილსინდისიერად შეასრულოს „სურსათის ეროვნული სააგენტოს სტრუქტურული ერთეულებისა და ტერიტორიული ორგანოების დებულებებისა ორგანოების დებულებებისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციების დამტკიცების შესახებ“ სააგენტოს 2011 წლის 15 აპრილის №36-3 ბრძანებით დამტკიცებული პოზიციის – RE-1-ის მოვალეობები. შესაბამისად, სამმართველოს უფროსი ვალდებული იყო – სამმართველოს თანამშრომელთა ნახალისების ან/და დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე სააგენტოს უფროსისათვის წარედგინა წინადადება;

18.21. ამასთან, საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის მინისტრის 26.02.2018წ. №2-107 ბრძანებით დამტკიცებული სააგენტოს დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, „სააგენტოს უფროსი კომპეტენციის ფარგლებში იღებს გადაწყვეტილებას სააგენტოს თანამშრომელთა ნახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ“. გარდა ამისა, სააგენტოს შინაგანაწესის 47-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს სააგენტოს უფროსი. აქედან გამომდინარე, როდესაც საკანონმდებლო დონეზე ნათლად არის განერილი დისციპლინური სახდელის დადების პროცედურა, შეუძლებელია მოსარჩელის, როგორც სამმართველოს უფროსის, უფლებამოსილებას განეკუთვნებოდეს მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლისთვის დისციპლინური სახდელის დადება/არდადების საკითხის გადაწყვეტა. ამით მოხდება სააგენტოს უფროსისა და რეგიონული სამმართველოს უფროსის კომპეტენციებს შორის კოლიზია, რაც დაარღვევს სამართლებრივ წესრიგს, ვინაიდან სრულიად წარმოუდგენელია, რომ ერთი კონკრეტული საკითხის გადასაწყვეტად 2 სხვადასხვა დონის თანამდებობის პირს მიეცეს დისკრეციული უფლებამოსილება და თავისუფლება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ამდენად, როდესაც კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით განსაზღვრულია თანამშრომელთა მიმართ დისციპლინური სახდელის დადებასთან დაკავშირებით სააგენტოს უფროსის დისკრეციული უფლებამოსილება. ამასთან, შინაგანაწესის 41-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილია, რომ ყველა დასაქმებული თანაბრად აგებს პასუხს შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომისათვის, შესაბამისად, დადგენილი წესებისგან გადახვევა გამოიწვევს თვითნებობას და დაშვებული ადმინისტრაციული პრაქტიკის არეულობას;

18.22. მოსარჩელეს, რომ ზემოაღნიშნული ვალდებულებად და არა დისკრეციულ უფლებამოსილებად მიაჩნდა, ნათლად დადასტურდა მის

მიერ დისციპლინური წარმოების ეტაპზე მიცემული ახსნა-განმარტებებით. კერძოდ, ვაქცინების გაუვარგისების ფაქტთან დაკავშირებით მიცემულ ახსნა-განმარტებაში მოსარჩელე მიუთითებს შემდეგს: „მე, როგორც უფროსმა, არ ჩავთვალე საჭიროდ მეცნობებინა სააგენტოს უფროსისთვის აღნიშნული ფაქტის შესახებ, რადგან მეგონა, რომ აღნიშნული საქმე ბოლომდე უნდა მიეყვანა ვეტერინარიის დეპარტამენტის სპეციალისტს“. აგრეთვე, გ. ი-ას სასაკლავო ეპიზოდთან დაკავშირებით მიცემულ ახსნა-განმარტებაში აფიქსირებს, რომ: „მან არ მოახდინა თანამშრომლების მხრიდან გადაცდომებზე რეაგირება, რადგან როდესაც მან აღნიშნული შეიტყო, აუდიტის დეპარტამენტს უკვე დაწყებული ჰქონდა წარმოება“ (რაც რასაკვირველია არ შეესაბამება სიმართლეს, ვინაიდან მას ჯერ კიდევ 2019 წლის 23 დეკემბერს ჰქონდა ინფორმაცია, ხოლო შიდა აუდიტის დეპარტამენტისთვის კი აღნიშნული ცნობილი გახდა თებერვალში). გარდა ამისა, კ. კ-ას სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტთან დაკავშირებით მოსარჩელემ 2020 წლის 20 იანვარს აცნობა სააგენტოს უფროსს მოხსენებითი ბარათით, მას შემდეგ, რაც შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა 2020 წლის 16 იანვარს დაიწყო დისციპლინური წარმოება ამ ფაქტზე. ზემოაღნიშნული გარემოებები ადასტურებს და ყველა დისციპლინური წარმოების ეტაპზე მოსარჩელის მიერ მიცემული ახსნა-განმარტების ანალიზის შედეგად აშკარაა, რომ იგი თავის მართლების რეჟიმშია. მას კარგად ჰქონდა გააზრებული მისი ვალდებულება – დროულად ეცნობებინა სააგენტოს უფროსისთვის თანამშრომელთა მხრიდან დისციპლინურ გადაცდომების შესახებ;

18.23. არცერთი ინსტანციის სასამართლომ შეფასება არ მისცა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებები უტყუარად ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელის მხრიდან გათავისუფლებამდე არაერთგზის ჰქონდა ადგილი დისციპლინური გადაცდომების ჩადენას, რასთან დაკავშირებითაც მას 2019-2020 წლებში სამჯერ დაეკისრა დისციპლინური სახდელი. ამასთან, მოსარჩელემ კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში არ გაასაჩივრა სააგენტოს 2019 წლის 14 მაისის და 2020 წლის 20 მარტის №16-3 ბრძანებები მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების თაობაზე. მას არც სასარჩელო წარმოების ეტაპზე გაუხდია მათი კანონიერება სადავოდ. სააპელაციო პალატა მიუთითებს მოსარჩელის განმარტებაზე, რომლის თანახმად, ზემოაღნიშნული აქტების გასაჩივრებაზე უარი განპირობებული იყო დამსაქმებელთან შემდგომში კონფლიქტის თავიდან ასარიდებლად. ამის მიუხედავად, მხარეს სულ მცირე სააგენტოს 2020 წლის 20 მარტის №16-3 ბრძანების გასაჩივრება შეეძლო,

რადგან შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის თანახმად, პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით მიმართოს სასამართლოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამგვარად, აღნიშნული ბრძანების გასაჩივრება სარჩელის შეტანის დროს, 2020 წლის 03 სექტემბერსაც იყო შესაძლებელი, თუმცა მხარემ ეს არ გააკეთა. აქედან გამომდინარე, მოქმედებს პრეზუმფცია, რომ თუ გასულია აქტის გასაჩივრების კანონით დადგენილი ვადა, იგულისხმება, რომ მხარე ეთანხმება მას. უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკიდან გამომდინარე, ვინაიდან წინა ბრძანებები იურიდიული ძალის მქონეა, სახეზეა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის საკმარისი ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი;

18.24. იმ ვითარებაში, როდესაც 900 დოზა ვაქცინის გაუვარგისების ფაქტთან დაკავშირებით მოსარჩელეს 2019 წლის 14 მაისს შეეფარდა დისციპლინური სახდელი გაფრთხილების სახით და იგი იმავე დღესვე გაეცნო აღნიშნულ ბრძანებას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენება დასაშვებია იყო (როდესაც დასაქმებულის მიერ ქმედების ჩადენამდე ერთი წლის განმავლობაში უკვე არსებობს მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა და გადაცდომა ჩადენილია აღნიშნული სახდელის გამოყენების შემდეგ). აღნიშნული ნორმის არსებობის მიზანიც სწორედ ისაა, რომ დასაქმებულმა მეტი გულმოდგინება, წინდახედულება და შრომისმოყვარეობა გამოიჩინოს დაკისრებული სამუშაოს შესრულებისას. ეს ნორმა აწესებს სამართლებრივ მექანიზმს, რომელიც მუშაობს შემდეგნაირად: დასაქმებული სახდელის შეფარდების შემდგომ იჩენს განსაკუთრებულ სიფრთხილეს, რადგან იცის, რომ იგი დაკვირვების ქვეშაა და განმეორებითი დარღვევა სამსახურის დაკარგვის ფასად შეიძლება დაუჯდეს. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ არათუ წინდახედულობა გამოიჩინა, არამედ 2019 წლის 14 მაისის შემდგომ 1 წლის განმავლობაში ჩაიდინა სამი დისციპლინური გადაცდომა, მათ შორის, იმავე წელს ვაქცინებისა და საყურე ნიშნების დანაკლისის ეპიზოდში არ განახორციელა სათანადო ზედამხედველობა ინსპექტორების მიერ ჩატარებულ მონიტორინგზე და ვეტ. ღონისძიებების ფარგლებში ჩატარებულ სამუშაოებზე. ასევე, მოგვიანებით, მისი თანამშრომლის, კ. კ-ას მიერ ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან დაკავშირებით არ აცნობა სააგენტოს უფროსს. ეს გარემოებები უკვე ქმნიდა საკმარის საფუძველს, რომ თუნდაც 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, მომხდარიყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. სააგენტოს ინტერესს არ წარმოადგენდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთო-

ბის შეწყვეტა, არამედ ვითარების გამოსწორება და რეგიონული სამმართველოს გამართული ფუნქციონირება. შესაბამისად, გათავისუფლების ნაცვლად, ამ ორ ეპიზოდთან მიმართებით მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა გაფრთხილების შემდგომი სახდელი – ხელფასის დაკავება;

18.25. რაც შეეხება 14 მაისის (დისციპლინური სახდელის შეფარდებიდან) შემდგომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილ მესამე დისციპლინურ გადაცდომას, 2019 წლის დეკემბერში მის დაქვემდებარებაში მყოფი ინსპექტორების მიერ გ.ი-ას კუთვნილ სასაკლაოზე განხორციელებული სახელმწიფო კონტროლის დროს ჩადენილ გადაცდომებს, ამ ეპიზოდშიც მისი მხრიდან ადგილი ჰქონდა წინა გადაცდომების ანალოგიურ დარღვევას;

18.26. მოსარჩელისათვის სახდელების დადების ქრონოლოგია მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მისთვის მსუბუქი სანქციის შეფარდებას არ ჰქონდა შედეგი და ვერ უზრუნველყო არსებული ვითარების გამოსწორება, არამედ მოსარჩელის მხრიდან ისევ მსგავსი სახის გადაცდომები იქნა ჩადენილი;

18.27. Ultima Ratio-ს პრინციპის თანახმად, სააგენტოს მიერ მოსარჩელის გათავისუფლება გამოყენებულ იქნა მხოლოდ მას შემდეგ, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომების ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებამ აზრი დაკარგა. შესაბამისად, მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება სააგენტოსთვის, როგორც დამსაქმებლისთვის, იქნებოდა „იძულება“, მიუხედავად მოსარჩელისათვის ასეთი საპასუხისმგებლო საქმე იმ ვითარებაში, როდესაც მის მიმართ აღარ არსებობს ნდობა;

18.28. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის პარალელურად სასამართლომ მოსარჩელის პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენით, სრული იგნორირება გაუკეთა როგორც მოპასუხის ლეგიტიმურ მოთხოვნას სადავო პოზიციაზე მოსარჩელის აღდგენის შეუძლებლობასთან დაკავშირებით, ასევე, საერთაშორისო შრომის სტანდარტებისა და უზენაესი სასამართლოს შესაბამის დათქმებს. კერძოდ, საერთაშორისო შრომის სტანდარტების მიხედვით, შესაძლებელია უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელი გახდეს, თუ აღდგენა მიზანშეუწონელია (მაგალითად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის აუტანელი პიროვნული ურთიერთობა ჩამოყალიბდა ან დათხოვნიდან აღდგენამდე დიდი დრო გავიდა და ძველი დასაქმებულის აღდგენა შრომითი ურთიერთობის სტაბილიზაციის მიზნებს ეწინააღმდეგება და ა. შ.);

18.29. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში უთი-

თებს შემდეგს: როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი პირი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272; სუსგ საქმე №ას-442-2020; №ას-1737-2019);

18.30. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე და მისი მხრიდან 1-წლიან პერიოდში ოთხი ერთგვაროვანი დისციპლინური გადაცდომა იქნა ჩადენილი (რაც თავისთავად, მისი, როგორც მენეჯერის სუსტ მხარეზე მიუთითებს და ამასთანავე სააგენტოს გამართულ ფუნქციონირებას უშლის ხელს), ცხადია, დამსაქმებელს ნდობა აქვს დაკარგული მის მიმართ და, ორმხრივი ინტერესებიდან გამომდინარე, გაუმართლებელია მისი იმავე პოზიციაზე აღდგენა. მოსარჩელის სამსახურში აღდგენით გაუმართლებლად ხელყოფილ იქნა დამსაქმებლის ინტერესი და ამით მომავალში მოხდება სამსახურის გამართული ფუნქციონირების ხელშეშლა, რაც რეგიონში კვლავ სერიოზულ რისკებს შექმნის;

18.31. მოპასუხე მხარის ამ არგუმენტებზე დაყრდნობით სასამართლომ არათუ იმსჯელა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის მიზანშეწონილობაზე, არამედ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ ვინაიდან სარჩელის უზრუნველყოფის გამოყენების მომენტიდან მოსარჩელის თანამდებობა ვაკანტურია, მიზანშეწონილია მისი პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენა, რადგან ადგილი არ ჰქონია მისი მხრიდან სამსახურის ინ-

ტერესების საწინააღმდეგო განზრახ ქმედებებს;

18.32. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლით, აგრეთვე, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლით უზრუნველყოფილია სამართლიანი სასამართლოს უფლება. აღნიშნული უფლების შემადგენელ ელემენტს წარმოადგენს დასაბუთებული გადანაცვტილების უფლება. დასაბუთებული გადანაცვტილების მიზანია მხარეებისთვის იმის დემონსტრირება, რომ მათ რეალურად მოუსმინეს. უფრო მეტიც, დასაბუთებული გადანაცვტილება მხარეს მისი გასაჩივრებისა და სააპელაციო სასამართლოს მიერ გადასინჯვის შესაძლებლობას აძლევს. მართლმსაჯულების განხორციელების მიმართ საზოგადოებრივი კრიტიკა შესაძლებელია მხოლოდ დასაბუთებული გადანაცვტილების არსებობის პირობებში (*Suominen v. Finland*). შესაბამისად, უფლება მოსმენაზე მოიცავს არამხოლოდ სასამართლოს წინაშე არგუმენტების წარდგენის შესაძლებლობას, არამედ სასამართლოს ვალდებულებას, დასაბუთებაში მიუთითოს მიზეზები, რომელთა საფუძველზეც გაიზიარა ან უარყო შესაბამისი არგუმენტები. ზოგადად, ყველა გადანაცვტილება უნდა იყოს ნათელი და მონაწილე მხარეებს უნდა აძლევდეს შესაძლებლობას გაიგონ თუ რატომ დაუჭირა მხარი სასამართლომ კონკრეტულ პოზიციას (*Seryavin and others v. Ukraine*);

18.33. შრომის სამართალში დამკვიდრებული მტკიცებითი სტანდარტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, ვინაიდან ეს უკანასკნელი წარმოადგენს ე.წ. „ძლიერ მხარეს“ და, შესაბამისად, როგორც საერთაშორისო, აგრეთვე, ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, განსახილველ საქმეზე სასამართლომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერების ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“ შეფასება ობიექტურად და სამართლიანად არ მოახდინა;

18.34. უზენაესი სასამართლოს გადანაცვტილების (საქმე №ას-658-2020) თანახმად: „დამსაქმებლების მიმართ ნაყენებული მოთხოვნები არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. დამსაქმებელი უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს, რაც მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა.

თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის (გადაცდომისათვის) შეუფარდოს სახდელი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად არაბუნებრივ მდგომარეობაში აღმოჩნდება“;

18.35. სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ 2020 წლის 23 დეკემბერს ი.მ. გ. ი-ას კუთვნილ ცხოველთა სასაკლაოზე განხორციელებული სახელმწიფო კონტროლის დროს შედგენილ № 1 2 17302639 შესაბამისობის შეფასების აქტში არ არის დაფიქსირებული რაიმე დარღვევა და აღნიშნული აქტი წინააღმდეგობაშია 2020 წლის სამსახურებრივი შემოწმების დასკვნასთან, რომელიც ასევე ზემოაღნიშნული სასაკლაოს შემოწმებას შეეხება. თუმცა, სრულიად გაუგებარია რა არგუმენტზე დაყრდნობით აკეთებს სასამართლო აღნიშნულ დასკვნას;

18.36. ა. შ-ვას და მ. ნ-იას განმარტებით, აღნიშნულ შემთხვევასთან დაკავშირებით საჯარიმო სანქცია არ განახორციელეს გამომდინარე იქედან, რომ ვეტერინარმა, რომელიც ი.მ. გ. ი-ას სასაკლაოზე ახორციელებდა ზედამხედველობას, წარადგინა პოლიციის მიერ გაცემული ცნობები 54 სულ მრპ-სთან დაკავშირებით. შესაბამისად, ინსპექტორებმა ჩათვალეს, რომ იდენტიფიკაციის ნიშნის გარეშე დაკლული საქონლის მიკვლევადობა იყო დაცული. სწორედ ამის გამო მათ მიერ № 1 2 17302639 შესაბამისობის შეფასების აქტში არანაირი დარღვევა არ იქნა დაფიქსირებული. თუმცა, დასკვნაში დეტალური მსჯელობაა იმასთან დაკავშირებით, თუ რატომ არის 54 სული მრპ-ს საყურე ნიშნის გარეშე დაკვლა მიკვლევადობის მოთხოვნების დარღვევა და რატომ ექვემდებარება აღნიშნული სამართალდარღვევა სანქციას. შესაბამისად, სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი ინსპექტორების – მ. ნ-იას და ა. შ-ვას მხრიდან ვალდებულებების და სამართლებრივი აქტების მოთხოვნათა შეუსრულებლობა სწორედ იმაში გამოიხატა, რომ მათ აღნიშნულ დარღვევაზე არ მოახდინეს რეაგირება და აგრეთვე არ დააფიქსირეს № 1 2 17302639 შესაბამისობის შეფასების აქტში;

18.37. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ აღნიშნულმა პირებმა 2020 წლის 25 მაისს წერილობით ახსნა-განმარტებაში და აგრეთვე სასამართლოში მიცემულ ჩვენებაში მიუთითეს და აღიარეს მათ მიერ ჩადენილი გადაცდომის თაობაზე. შესაბამისად, 2020 წლის 17 ივლისის დასკვნაში ფართო მსჯელობაა იმასთან დაკავშირებით, რომ რეალურად არსებობდა დარღვევები ი.მ. გ. ი-ას სასაკლაოზე და, ბუნებრივია, შესაბამისობის შეფასების აქტში, სადაც არანაირი დარღვევა არ ფიქსირდება, მითითებული ფაქტები არის არასწორი. აქედან გამომდინ-

ნარე, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა ამ ნაწილში გაუგებარი და ბუნდოვანია;

18.38. სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელისათვის 2019 წლის 14 მაისს და 2020 წლის 20 მარტს დაკისრებული დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი გახდა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომების თაობაზე სააგენტოს უფროსისთვის შეუტყობინებლობა, რაც არ შეესაბამება სინამდვილეს. 2020 წლის 20 მარტს მოსარჩელისთვის დისციპლინური სახდელის (10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება) დადების ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენდა სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2020 წლის 28 თებერვლის №2639/09 მოხსენებითი ბარათით წარდგენილი დასკვნა. აღნიშნული დასკვნის თანახმად, მოსარჩელის ქმედება შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად, რადგან მის მიერ არ ხორციელდებოდა სათანადო ზედამხედველობა ინსპექტორების მიერ ჩატარებულ მონიტორინგზე და ვექტ. ღონისძიებების ფარგლებში ჩატარებულ სამუშაოებზე. შესაბამისად, მისი მხრიდან ადგილი ჰქონდა დაკისრებული ვალდებულების არაწეროვან შესრულებას. ფაქტია, რომ მოსარჩელის მიერ აღნიშნულ პერიოდში ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომების კასკადი გამოიხატებოდა მენეჯერულ ფუნქციებთან დაკავშირებულ სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობაში, კერძოდ: იგი არ ახორციელებდა დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების მიერ შესრულებული სამუშაოების სათანადო კონტროლს და, ამასთანავე, არ ახდენდა რეაგირებას თანამშრომლების მხრიდან ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომებზე;

18.39. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს 2022 წლის 03 მაისის გადაწყვეტილება არის უსაფუძვლო, დაუსაბუთებელი, კანონსაწინააღმდეგო და იგი უნდა გაუქმდეს.

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

სამოტივაციო ნაწილი:

20. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 03 მაისის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

21. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს მსჯელო-

ბის საგანია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სშკ“) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად და-საქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერე-ბა.

22. კასატორი დავობს, რომ სასამართლომ სათანადოდ არ გამოიკ-ვლია და შეაფასა საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებები, რის შედეგა-დაც არასწორად დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვე-ვის ფაქტს; ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯე-ლა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველით მოსარჩელის გათავისუფლების მართლობიერებაზე.

23. საქართველოს შრომის კოდექსის (კანონის სადავო ურთიერთო-ბის დროს მოქმედი რედაქცია) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვე-პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვე-ლია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკ-რულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანა-ნესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

24. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებების თანახ-მად, უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რომელიც უნდა იყოს გათვალისწი-ნებული აღნიშნული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვე-ტის კანონიერების შეფასებისას, არის პროპორციულობისა და გონივ-რული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერე-ბის პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებუ-ლი ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციუ-ლი. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ პრო-პორციულობის პრინციპის გამოყენებისას განმარტა, რომ შრომითი ურ-თიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხო-ლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლე-ბის დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, შეუფერებე-ლი 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 სა-ერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, ავტორთა კოლექტივი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ. 234-235).

25. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავ-შირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია, რომ სამსახუ-რიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტი-ლების მართლობიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელო-ბა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაც-

ვას, 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 იყოს 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; №ას-253-253-2018, 30 აპრილი, 2020 წელი; №ას-647-2020, 16 მარტი, 2022 წელი).

26. 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.

27. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონებს 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; №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი; №ას-253-253-2018, 30 აპრილი, 2020 წელი; №ას-647-2020, 16 მარტი, 2022 წელი).

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

29. 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).

30. საკასაციო სასამართლო, უპირველეს ყოვლისა, აღნიშნავს, რომ წინამდებარე საქმეში სადავოდ არის გამხდარი მხოლოდ სააგენტოს 07.08.2020წ. №161-9 ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა, მოსარჩელეს სარჩელით სადავოდ არ გაუხდია სააგენტოს 14.05.2019წ. და 20.03.2020წ. ბრძანებები მისთვის დისციპლინური სახდელის სახით გაფრთხილებისა და ხელფასის ნაწილის დაკავების თაობაზე. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული ბრძანებები არ გაუსაჩივრებია, შესაბამისად, ისინი ძალაშია შესული და იგულისხმება, რომ მოსარჩელე დაეთანხმა ბრძანებებში მითითებულ საფუძვლებს. აქედან გამომდინარე, წინამდებარე დავის ფარგლებში სააგენტოს 14.05.2019წ. და 20.03.2020წ. ბრძანებების მართლზომიერება შეფასების საგანი ვერ გახდება.

31. განსახილველ შემთხვევაში სადავოა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი. შესაბამისად, იმისათვის, რომ შეფასდეს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხი, უპირველეს ყოვლისა, უნდა დადგინდეს ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი მისი შრომითი ვალდებულებების დარღვევას.

32. წინამდებარე საქმეში დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა ამ უკანასკნელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანანე-

სით დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულება. კერძოდ, ის გარემოება, რომ მან, როგორც სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსმა, რეაგირება არ მოახდინა 2019 წლის 23 დეკემბერს მარტვილში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლაოზე აღმოჩენილ დარღვევაზე – ცხოველთა სასაკლაოზე დეკემბრის თვეში დაიკლა 54 სული მრპ (მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვი) საიდენტიფიკაციო ნომრის გარეშე, რაც დაუშვებელი იყო; სადავო არ არის, რომ თანამდებობრივად მსგავს დარღვევებზე რეაგირების მოხდენა, კერძოდ, სააგენტოს უფროსისათვის სამმართველოს თანამშრომელთა დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე წინადადებების წარდგენა, მოსარჩელის მოვალეობას წარმოადგენდა; მოსარჩელის მტკიცებით, იგი გამოვლენილი დარღვევის შესახებ ინფორმირებული არ ყოფილა, მან აღნიშნულის შესახებ შეიტყო მოგვიანებით, აუდიტის სამსახურის მიერ ამ საკითხზე სამსახურებრივი შემოწმების დაწყების შემდეგ; სააპელაციო სასამართლომ საქმის მასალებზე დაყრდნობით გაიზიარა მოსარჩელის მტკიცება და დადასტურებულად მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნულ ცხოველთა სასაკლაოზე სახელმწიფო კონტროლის ჩამტარებლებს – ა. შ-ვასა და მ. ნ-იას აღმოჩენილი დარღვევის შესახებ მოსარჩელისათვის არ უცნობებიათ. ამ უკანასკნელისათვის ეს ფაქტი ცნობილი გახდა მას შემდეგ, რაც შიდა აუდიტის სამსახურმა ა. შ-ვასა და მ. ნ-იას 2020 წლის 15 თებერვალს ახსნა-განმარტება ჩამოართვა, თუმცა სააპელაციო სასამართლოს არ დაუსაბუთებია საქმეში არსებულ რომელ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით მივიდა ამ დასკვნამდე; ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოწმის სახით დაკითხული პირების – სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორის – ნ. ხ-ვას, რომელიც ამ პერიოდში მარტვილში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლაოზე ვეტერინარულ კონტროლს ახორცილებდა და უფროსი ინსპექტორის – მ. ნ-იას, რომელმაც ა. შ-ვასთან ერთად 2019 წლის 23 დეკემბერს აღნიშნულ ცხოველთა სასაკლაოზე გეგმიური ინსპექტირება ჩაატარა, ჩვენებები არ მიიჩნია იმ ფაქტის დამადასტურებელ საკმარის მტკიცებულებად, რომ მოსარჩელეს ცხოველთა სასაკლაოზე 2019 წლის 23 დეკემბერს აღმოჩენილი დარღვევის შესახებ დროულად ეცნობა. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ვინაიდან მითითებული პირები დასაქმებულები არიან მოპასუხე ორგანიზაციაში, მათი ჩვენება მიუკერძოებელი, ნეიტრალური პირის ჩვენებად ვერ განიხილება და მხოლოდ მათ ჩვენებებზე დაყრდნობით დაუშვებელია დასაქმებულის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით არსებული ფაქტების უტყუარობის დადგენა.

33. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ

სააპელაციო სასამართლომ არასათანადოდ შეაფასა წინამდებარე საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებები და, შესაბამისად, არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელეს მარტივლში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლაოზე 2019 წლის 23 დეკემბერს აღმოჩენილი დარღვევის შესახებ დროულად არ ეცნობა. კერძოდ, სასამართლოს სადავო გარემოების დადგენისას, გარდა მოწმეთა ჩვენებებისა, არ უმსჯელია და შეუფასებია საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებები.

34. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მტკიცებულებათა შეფასება სათანადოდ მოტივირებული და დამაჯერებელი უნდა იყოს. მტკიცებულებათა შეფასება ეფუძნება შეჯიბრებითობის ფარგლებში მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას და არა – სასამართლოს სუბიექტურ მოსაზრებებს. მტკიცებულების გამოკვლევა, უპირველესად, გულისხმობს მისი შინაარსის სრულყოფილ შესწავლა-ანალიზს, ხოლო შემდეგ მისი იურიდიული ძალის (დამაჯერებლობის, სარწმუნოების) შემოწმებას (იხ. სუსგ საქმე №ას-406-383-2014, 17 აპრილი, 2015 წელი). აქედან გამომდინარე, მოწმის ჩვენებაც, როგორც ერთ-ერთი მტკიცებულება, უნდა შეფასდეს ყველა იმ ობიექტური და სუბიექტური ფაქტორით, რაც ამ მტკიცებულებების იურიდიულ ბუნებას ახლავს, მათ შორისაა მოწმის, როგორც სუბიექტის დამოუკიდებლობა მხარეთა შორის სადავო ფაქტებისა და მოვლენების მიმართ. სწორედ ამ კრიტერიუმებით განისაზღვრება ჩვენებაში გადმოცემული ფაქტების იურიდიული სანდოობა. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 134-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოწმედ შეიძლება იყოს ყოველი პირი, რომლისთვისაც ცნობილია რაიმე გარემოება საქმის შესახებ.

35. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მარტივლში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლაოზე 2019 წლის 23 დეკემბერს გამოვლენილი დარღვევის შესახებ სააგენტოს აუდიტის დეპარტამენტმა დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება, რომლის ფარგლებშიც ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვათ სააგენტოს შესაბამის თანამშრომლებს. კერძოდ, საქმეში წარდგენილია სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი ინსპექტორების – მ. ნ-იას და ა. შ-ვას 14.02.2020წ. და 25.05.2020წ. ახსნა-განმარტებები (რომელთაც 2019 წლის 23 დეკემბერს

ხსენებულ ცხოველთა სასაკლაოზე გეგმიური ინსპექტირება ჩაატარეს; ახსნა-განმარტებები ხელმოწერილია ა. შ-ვას და მ. ნ-იას მიერ), რომელთა თანახმად, მარტივში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლაოზე 2019 წლის 23 დეკემბერს ჩატარებული გეგმიური ინსპექტირებისას აღმოჩენილი დარღვევების შესახებ მოსარჩელეს აცნობეს მეორე დღეს, სამსახურში გამოცხადებისთანავე; სააგენტოს სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს ინსპექტორის – ნ. ხ-ვას (რომელიც სადავო პერიოდში უშუალოდ ახორცილებდა აღნიშნულ ცხოველთა სასაკლაოზე ვეტერინარულ კონტროლს) 19.02.2020წ. ახსნა-განმარტება, რომლის თანახმად, მან მოსარჩელეს 2019 წლის 16 დეკემბერს სატელეფონო კომუნიკაციის საშუალებით აცნობა, რომ მარტივში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლაოზე ადგილი ჰქონდა საყურე ნიშნის გარეშე მრპ-ს დაკვლას, რაზეც ამ უკანასკნელმა მას სიტყვიერი შენიშვნა მისცა; აგრეთვე, აღნიშნული სამმართველოს უფროსის მოადგილის – ბ. ჟ-ას 14.05.2020წ. ახსნა-განმარტება, რომლის თანახმად, ა. შ-ვამ და მ. ნ-იამ 2019 წლის 23 დეკემბერს მას ტელეფონის საშუალებით გაუგზავნეს სასაკლაოზე არსებული ცხოველთა მიღებისა და დაკვლის წინა შემონმების ჟურნალის იმ ფურცლების ფოტოსურათები, საიდანაც ირკვეოდა, რომ ჟურნალში „საიდენტიფიკაციო კოდის“ სვეტის რამდენიმე ველში არ იყო ცხოველის საყურე ნიშნები აღნიშნული; დადგენილია ასევე, რომ სააგენტოს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის მიერ 17.07.2020წ. შედგა დასკვნა სამსახურებრივი შემონმების შესახებ, რომლითაც მოსარჩელის ქმედება დისციპლინურ გადაცდომად შეფასდა და შესაძლებლად იქნა მიჩნეული მის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახედ – სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება. აღნიშნული დასკვნა სხვა დოკუმენტებთან ერთად, ასევე, ეყრდნობა ბ. ჟ-ას, ა. შ-ვას, მ. ნ-იას და ნ. ხ-ვას ახსნა-განმარტებებს.

36. სააპელაციო სასამართლომ ისე დაადგინა, რომ მოსარჩელისათვის არ იყო ცნობილი 2019 წლის 23 დეკემბერს მარტივში, ... მდებარე ცხოველთა სასაკლაოზე გამოვლენილი დარღვევების შესახებ, რომ მას ზემოაღნიშნული მტკიცებულებები არ შეუფასებია და გამოუკვლევია. სააპელაციო სასამართლომ შეაფასა მხოლოდ მოწმეთა ჩვენებები, რომლებიც სარწმუნოდ არ მიიჩნია იმის გამო, რომ მოწმედ დაკითხული პირები სააგენტოში დასაქმებულ პირებს წარმოადგენდნენ. თუმცა, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება არ გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ იგივე ახსნა-განმარტებები მოწმედ დაკითხულ პირებს გაკეთებული ჰქონდათ დამსაქმებლის წინაშე 2020 წელს სადავო ფაქტთან დაკავშირებით განხორციელებული სამსახურებრივი შემონმების ფარგლებში. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დაუშვებელია საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ურთიერთჯერების გარეშე მონ-

მეთა ჩვენების გაზიარებაზე უარის თქმა მხოლოდ და მხოლოდ იმ საფუძვლით, რომ მოწმედ დაკითხული პირი მხარესთან შრომითსამსართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფება. აღნიშნული დაუშვებელია და ეწინააღმდეგება სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედ შეჯიბრებითობის პრინციპს.

37. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახეზეა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და საქმის ხელახლა განსახილველად იმავე სამართლოსათვის დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან მხოლოდ საქმეში არსებული ყველა სათანადო მტკიცებულების ყოველმხრივ და სრულად გამოკვლევის/შეფასების შემდგომ არის შესაძლებელი იმის დადგენა – ჰქონდა თუ არა მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევას.

38. ამასთან, მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების ან/და შინაგანანესის პირობების დარღვევას, არ არის საკმარისი სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერად მიჩნევისათვის. როგორც ზემოთ არაერთხელ აღინიშნა, დამსაქმებელს აღნიშნული სამართლებრივი საფუძვლით დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება აქვს არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში“ დარღვევის შემთხვევაში, თუკი დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

39. აქედან გამომდინარე, თუკი სააპელაციო სასამართლო წინამდებარე საქმის ხელახლა განხილვისას დაადგენს მოსარჩელის/დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის ფაქტს, შედგომ უნდა შეაფასოს იყო თუ არა ეს დარღვევა უხეში და ხომ არ იყო შესაძლებელი დასაქმებულისთვის უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდება.

40. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის გარდა, ასევე, წარმოადგენდა იმავე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი – დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგან-

ნანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, თუმცა სააპელაციო სასამართლოს მოსარჩელის გათავისუფლების აღნიშნულ საფუძველზე საერთოდ არ უმსჯელია. შესაბამისად, თუკი სააპელაციო სასამართლო წინამდებარე საქმის ხელახლა განხილვისას დაადგენს მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტს, მან ასევე უნდა იმსჯელოს – ხომ არ იყო მოცემულ შემთხვევაში სახეზე მოსარჩელის გათავისუფლების სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი.

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

42. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას თავად მიიღოს გადაწყვეტილება დავაზე, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება, რაც საქმის იმავე სასამართლოსათვის დაბრუნების საფუძველია. კერძოდ, მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ უნდა დაადგინოს ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევას და აღნიშნულის დადგენის შემთხვევაში, იყო თუ არა ეს დარღვევა უხეში; სააპელაციო სასამართლომ ასევე უნდა იმსჯელოს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერებაზე.

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

დეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით.

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

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ სურსათის ეროვნული სააგენტოს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 03 მაისის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;

3. საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

პალატის უხეშო დარღვევა

გადანყვითლება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1181-2022

21 დეკემბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2011 წლიდან ო. გ-ძე (შემდეგში – მოსარჩელე, კასატორი ან დასაქმებული) შპს „ბ.ს.ნ-ში“ (შემდეგში – მოპასუხე, დამსაქმებელი ან საწარმო) სხვადასხვა თანამდებობებზე მუშაობდა. 2017 წლის 1 მარ-

ტიდან მოსარჩელე სანავსადგურო ფლოტის განყოფილების წყლის ჩა-
მომსხმელი ბარჟა „ჭ-ის“ კაპიტანი იყო და მისი შრომის ანაზღაურება
ყოველთვიურად 1 250 ლარს შეადგენდა.

2. მხარეთა შორის 2017 წლის 1 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკ-
რულების (შემდეგში – შრომითი ხელშეკრულება ან ხელშეკრულება)
შესაბამისად, დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები ხელშეკრულებით,
თანამდებობრივი სარგოს შესახებ ხელშეკრულების დანართი № 1-ით,
შრომის შინაგანანესით, თანამდებობრივი ინსტრუქციითა და სტრუქ-
ტურული ქვედანაყოფის დებულებით განისაზღვრა.

3. ხელშეკრულების მიხედვით, დასაქმებული ადასტურებს, რომ მის-
თვის ცნობილია შრომითი ხელშეკრულების თანამდებობრივი სარგოს
შესახებ ხელშეკრულების დანართ № 1-ის, შრომის შინაგანანესის, თა-
ნამდებობრივი ინსტრუქციისა და/ან დებულების შინაარსი, ამ დოკუ-
მენტებით განსაზღვრული მისი მოვალეობები, აღიარებს მათ და, თა-
ნახმად, რომ აღნიშნული დოკუმენტები წინამდებარე შრომის ხელშეკ-
რულების განუყოფელ ნაწილს (1.2 მუხლი) წარმოადგენდნენ.

4. ხელშეკრულების თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს:

- დასაქმებულისგან სამუშაოს კვალიფიციურად შესრულება მოით-
ხოვოს და განუვლი სამუშაოს შესახებ ანგარიში გაუწიოს;

- ვადამდე შეუწყვიტოს წინამდებარე ხელშეკრულება, თუ დასაქ-
მებული არ ასრულებს ან არაჯეროვნად ასრულებს წინამდებარე შრო-
მითი ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანანესით, თანამდებობრივი ინ-
სტრუქციით ან/და დებულებით, საქართველოს მოქმედი კანონმდებ-
ლობით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს (2.1 მუხლი);

ამავდროულად, დასაქმებული მოვალეა:

- კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად შეასრულოს მასზე დაკისრე-
ბული შრომითი მოვალეობები;

- დაიცვას შრომის დისციპლინა;

- დაიცვას შრომის ხელშეკრულების, შრომის შინაგანანესის, თანამ-
დებობრივი ინსტრუქციის და/ან დებულების მოთხოვნები;

- გაუფრთხილდეს „დამსაქმებლის“ ქონებას და, საჭიროების შემ-
თხვევაში, მიიღოს ზომები ზიანის თავიდან ასაცილებლად;

- მკაცრად დაიცვას შრომის დაცვის, უსაფრთხოების ტექნიკის, გა-
რემოს დაცვის, ჯანდაცვის, სახანძრო, უსაფრთხოების, სამუშაოს წარ-
მოებისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოქ-
მედი ყველა წესი თუ მოთხოვნა (2.4 მუხლი).

5. ხელშეკრულება განუთავსებელი ვადით დაიდო, რომლის ვადამ-
დე შეწყვეტა ამ ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლო-
ბით გათვალისწინებულ შემთხვევებშია დასაშვები (6.1-6.2 მუხლი).

6. მხარეებს პასუხისმგებლობა ეკისრებათ, ხელშეკრულებით, თა-

ნამდებობრივი სარგოს შესახებ ხელშეკრულების დანართ № 1-ით, შრომის შინაგანანესით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, დებულებით და/ან საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული მოვალეობების დარღვევისას (7.1 მუხლი).

7. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით ან/და თანამდებობრივი ინსტრუქციით ან/და დებულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეშად დარღვევა.

მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად ითვლება, მათ შორის და, არა მხოლოდ: დასაქმებულის მიერ შრომის დაცვის, უსაფრთხოების ტექნიკის, გარემოს დაცვის, ჯანდაცვის, სახანძრო უსაფრთხოების, სამუშაოს წარმოებისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოქმედი წესისა თუ მოთხოვნის დარღვევა, რომელმაც გამოიწვია ან შეეძლო გამოეწვია ადამიანის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის, დამსაქმებლისა და/ან ნებისმიერი მესამე პირის ქონების, გარემოს დაზიანება და/ან დამსაქმებლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა, მათ შორის მატერიალური სახის სანქციები (ჯარიმა, საურავი, ქონების ჩამორთმევა და ა. შ.) (7.2.7 მუხლი).

8. მოპასუხე საწარმოს დირექტორის 2013 წლის 18 სექტემბრის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანანესის შესაბამისად, ნავსადგურში შინაგანანესის, შრომისა და მომსახურეობის მაღალი ხარისხის, სანიტარული და შრომის უსაფრთხოების წესების უზრუნველყოფის მიზნით, ნავსადგურის ყოველი დასაქმებული ვალდებული იყო დაეცვა შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული მოთხოვნები (1.1 მუხლი); წინამდებარე შინაგანანესი არეგულირებს საწარმოში დასაქმებულ პირთა შრომით ურთიერთობებს დამსაქმებელთან და შრომის ხელშეკრულებასთან ერთად სავალდებულოა შესასრულებლად საწარმოში დასაქმებული ყველა დასაქმებულისათვის (1.2 მუხლი); შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით ან/და თანამდებობრივი ინსტრუქციით ან/და ქვეგანყოფილების დებულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად ითვლება – დასაქმებულის მიერ შრომის დაცვის, უსაფრთხოების ტექნიკის, გარემოს დაცვის, ჯანდაცვის, სახანძრო უსაფრთხოების, სამუშაოს წარმოებისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოქმედი წესისა თუ მოთხოვნის დარღვევა, რომელმაც გამოიწვია ან

შეეძლო გამოეწვია ადამიანის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის, დამსაქმებლისა და/ან ნებისმიერი მესამე პირის ქონების, გარემოს დაზიანება და/ან დამსაქმებლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა, მათ შორის, მატერიალური სახის სანქციები (ჯარიმა, საურავი, ქონების ჩამორთმევა და ა. შ.) (2.6 მუხლი);

საწარმოო უბანში და ოფისში მოწვევა აკრძალულია, გარდა ამისათვის სპეციალურად გამოყოფილი ადგილისა (3.4 მუხლი); ყოველი დასაქმებული ვალდებულია, კეთილსინდისიერად შეასრულოს სამსახურებრივი მოვალეობები, დაიცვას შრომის დისციპლინა, დაიცვას შრომის დაცვის და ხანძარსაწინააღმდეგო წესების მოთხოვნები, სამუშაო ადგილზე დაიცვან წესრიგი, მაქსიმალური მონდომებით შეასრულონ მათზე დაკისრებული მოვალეობები (3.7 მუხლი);

შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობისას ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის დასაქმებული პასუხს აგებს შრომითი ხელშეკრულებისა და წინამდებარე შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად (8.1 მუხლი). ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულების, წინამდებარე შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრული წესების, შრომითი და საწარმოო დისციპლინის, უსაფრთხოების ტექნიკის წესების დარღვევისას დამსაქმებელი უფლებემოსილია გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი სახეები: შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა (8.2 მუხლი).

9. საწარმოს დირექტორის 2018 წლის 18 მაისის ბრძანებით, ნავსადგურის შენობა-ნაგებობებში, ტერიტორიასა და ობიექტებზე თამბაქოს მოწვევაზე კონტროლი გაძლიერდა. შესაბამისად, ცვლილებები შევიდა „შპს „ბ.ს.ნ-ის ობიექტებზე ხანძარ-საწინააღმდეგო რეჟიმის შესახებ“ ინსტრუქციაში, თამბაქოს მოწვევასთან დაკავშირებული წესების დამატებით. აღნიშნული წესები უნდა განთავსებულიყო ნავსადგურის შენობა-ნაგებობების შესასვლებებში და საამქროებში.

10. მოსარჩელის 2020 წლის 10 აპრილის განმარტებითი ბარათის თანახმად, 2020 წლის 9 აპრილს, 23:15 საათზე, მოწვევისათვის სპეციალურად განკუთვნილ ადგილას სიგარეტს ეწეოდა. ამის შემდეგ სიგარეტი საფერფლეში ჩააქრო, თავსახური დააფარა და საფერფლე კაიუტ კომპანიაში სკამზე დადო. 23:30 წუთზე გემზე პორტის გენერალური დირექტორი ამოვიდა და საფერფლესთან დაკავშირებით შენიშვნა მისცა.

11. საწარმოს უსაფრთხოების ცვლის უფროსის 2020 წლის 13 აპრილის განმარტებითი ბარათის მიხედვით, 09.04.2020წ.- 10.04.2020წ. ცვლაში იმყოფებოდა. 23:00 საათზე გენერალურ დირექტორთან ერთად პორტის ფლოტის გემების შემოწმებას აწარმოებდა. №10, №11 მისადგომებზე „ჭ-ის“ შემოწმებისას კაიუტ კომპანიაში სიგარეტის კვამლის სუ-

ნი იდგა და, გვერდით, სიგარეტის ნამწვავებით თუნუქის დახურული ქილა იდო. შენიშვნის დროს თავის გასამართლებლად მოსარჩელემ ვერაფრის თქმა ვერ შეძლო.

12. დასაქმებულის მიერ 2020 წლის 9 აპრილს შრომითი დისციპლინის დარღვევის საკითხი საწარმოს პერსონალის მართვის კომიტეტის სხდომაზე 2020 წლის 10 აპრილს განიხილეს და გადაწყვიტეს, რომ მოსარჩელისთვის სანავსადგურო ფლოტის განყოფილების მცურავ ერთეულზე მატროსის სამუშაო ადგილის შეთავაზება მიზანშეწონილი იქნებოდა.

13. საწარმოს გენერალური დირექტორის 2020 წლის 29 აპრილის ბრძანებით (შემდეგში – სადავო ბრძანება ან გასაჩივრებული ბრძანება), საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ) 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა, ამ ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად შემდეგ გარემოებებზე მიეთითა: „2020 წლის 09 აპრილს, წყლის ჩამომსხმელი ბარჟა „ჭ-ის“ კაპიტანის ო. ვ-ძის იახტაზე დგომის დროს, კაპიტანის კაიუტაში იდგა თამბაქოს კვამლი და სუნი, რაც მიუთითებდა, რომ მის მიერ ადგილი ჰქონდა კაიუტაში თამბაქოს მოწევას.

მოგეხსენებათ, თამბაქოს მოწევა აკრძალულია ნავსადგურში, შენობებში, ტერიტორიასა და მცურავ საშუალებებზე, გარდა ამისათვის სპეციალურად გამოყოფილი ადგილებისა. აღნიშნული გარემოება მიუთითებდა, რომ კაპიტან ო. ვ-ძის მიერ დარღვეული იქნა „თამბაქოს კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნები, აგრეთვე, შრომის ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულება, უხეშად იქნა დარღვეული შრომის დისციპლინა, შრომის ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით მასზე დაკისრებული მოვალეობები“.

ამავე ბრძანებაში მიეთითა, რომ „ო. ვ-ძე, როგორც კაპიტანი, ვალდებული იყო უზრუნველყო მცურავ საშუალებაზე შრომის დისციპლინის დაცვა, მცურავი საშუალების ეკიპაჟის სხვა წევრთა საქმიანობის კოორდინაცია, მათ მიერ შრომითი მოვალეობის შესრულების კონტროლი. ამის ნაცვლად, ო. ვ-ძემ თავად უხეშად დაარღვია შრომის დისციპლინა, შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები, რაც საექვოს ხდიდა მისი მხრიდან კაპიტანის უფლებამოსილების სათანადოდ შესრულების შესაძლებლობას – მცურავი საშუალების ეკიპაჟის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების კონტროლსა და სამუშაო პროცესის ეფექტურ მართვას, ეკიპაჟის საქმიანობის კოორდინაციას. ამავე დროს, მისი როგორც კაპიტანის დამოკიდებულება შესასრულებელი მოვალეობების მიმართ წარმოადგენდა ნდობის დაკარგვის საფუძ-

ველს“.

14. სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით დამსაქმებლის წინააღმდეგ დასაქმებულმა სასამართლოში სარჩელი შეიტანა.

15. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

16. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

17. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2022 წლის 5 ივლისის განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

17.1. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-13 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და ყურადღება შემდეგ გარემოებაზე გაამახვილა: დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი გემის კაიუტაში თამბაქოს მოწევა გახდა, რასთან დაკავშირებითაც დასაქმებულმა განმარტა, რომ კაიუტაში თამბაქო არ მოუწევია, სიგარეტი საამისოდ სპეციალურად განკუთვნილ ადგილას მოწია, ხოლო კაიუტაში მხოლოდ სიგარეტის ნამწვავებიანი თუნუქის დახურული ქილა იყო მოთავსებული, ნამწვავები სასადილო ოთახში შეიტანა და მაგიდაზე არსებულ საფერფლეში ჩადო, რადგან სპეციალური ადგილი და ნამწვავის მოსათავსებელი ურნა გემბანზე არ არსებობდა.

17.2. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, თუკი გემბანზე სპეციალურად მოსაწევი ადგილი ან ნამწვავის უსაფრთხოდ გადასაგდებად განკუთვნილი სპეციალური ურნა არ არსებობდა, ეს უწინარესად კაპიტნის პასუხისმგებლობის საკითხი იყო, რამდენადაც ასეთის არარსებობის შემთხვევაში სწორედ ის იყო ვალდებული, პრობლემური საკითხი გადასაჭრელად უფლებამოსილი და კომპეტენტური პირების წინაშე დაესვა. რაკი აღნიშნული საკითხის დასმის ან გადაჭრის შესახებ მოსარჩელის მცდელობა არანაირი მტკიცებულებით არ დასტურდებოდა, აღნიშნული კაპიტნის, როგორც გემის მენეჯერის მხრიდან, ვალდებულებათა არასათანადო შესრულებაზე მიუთითებდა, რაც შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის შესაბამისად დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტს ასაბუთებდა.

ამავდროულად, დასაქმებულმა სსიპ საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს დირექტორის 2012 წლის 31 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცებული ნავსადგურის წესებიც და საზღვაო ტრანსპორტის ადმინისტრაციის 2003 წლის 12 დეკემბრის №51 ბრძანებით დამტკიცებული საზღვაო დისციპლინარული წესდებაც დაარღვია, რომლის თანახმადაც, თამბაქოს მოწევა ყველა გემზე სახიფათოდ მიიჩნევა და აკრძალულია.

17.3. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლზომიერია (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში – სსკ-ის 115-ე მუხლი), ვინაიდან, დასაქმებულის სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით საქმეზე ისეთი დარღვევა გამოიკვეთა, რომლისთვისაც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება იყო არამიზანშეწონილი.

18. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება დასაქმებულმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა, ამ განჩინების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

– კასატორი განმარტავს, რომ კაპიტნად მუშაობის დიდი ხნის გამოცდილება ჰქონდა, შესაბამისად, მისთვის უცნობი არ იყო გემზე მუშაობისას მეზღვაურის ქცევის წესებისა და ნამშვავის მოსროლისას გარემოს დაბინძურების თაობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ არასწორად არ გაითვალისწინა მოსარჩელის განმარტება იმის შესახებ, რომ სამსახურიდან კოვიდ-19-ის პანდემიის მოქმედების პერიოდში ათავისუფლეს, მაშინ, როდესაც საგანგებო მდგომარეობის არსებობის გამო ლამის საათებში ფიზიკურად თავისუფლად გადაადგილება შეზღუდული იყო და გემზე მთელი ლამის განმავლობაში დაგროვილ ნამშვავებს დილით გემთან დაახლოებით 150 მეტრში მდებარე ნაგვის ურნაში ათავსებდნენ.

– მოპასუხე სანარმოში დასაქმებული 2017 წლიდან მუშაობდა, რა პერიოდშიც მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა. სადავო შემთხვევაშიც, შრომითი ვალდებულებები დასაქმებულს არ დაურღვევია, სიგარეტი მან სპეციალურად განკუთვნილ მოსაწევ ადგილზე მოწია, რითაც გემს (რომელიც წყლის ბარჟა და მხოლოდ წყალს ეზიდება) ფიზიკურად ვერანაირ საშიშროებას ვერ შეუქმნიდა. ამდენად, სადავო ბრძანებაში მითითებული საფუძვლით კასატორთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონშეუსაბამოა.

19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 3 ნოემბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში – სსსკ) 391-ე მუხლის მიხედვით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული დასაშვებობის შესამოწმებლად.

2023 წლის 14 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო პალატამ საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაშვებად ცნო და საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა დაადგინა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

21. განსახილველი სარჩელის ავტორს სამუშაოდან მისი განთავისუფლება უკანონოდ მიაჩნია და მანამდე მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა სურს. მოსარჩელის აღნიშნული მიზანი იმ შემთხვევაში მიიღწევა, თუკი დამსაქმებლის სადავო ბრძანების არამართლობიერება და, აქედან გამომდინარე, სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლის არსებობა დადასტურდება.

დასახელებული მოთხოვნები სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) მუხლების სამართალურთიერთობის წარმოშობის პერიოდში მოქმედი რედაქციიდან, ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

22. სადავო საკითხის სწორად გადასაწყვეტად, პირველ რიგში, დამსაქმებლის სადავო ბრძანების კანონიერებაა შესაფასებელი, ე.ი. გამოსარკვევია, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

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

2016, 19.04.2016).

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

21.2. გასაჩივრებული ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას, რამდენიმე საკითხია საყურადღებო, სახელდობრ:

1). არსებობს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და დარღვევით გამოწვეული შედეგის თვალსაზრისით. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას 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 ეფექტურ შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად ჩაითვალოს, აუცილებელია, ვლინდებოდეს ისეთი დარღვევა, როდესაც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება მიზანშეუწონელია (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-267-2021, 11.06.2021; №ას-997-2020, 10.02.2021; №ას-658-2020, 4.12.2020).

2). შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკიდურესი ღონისძიებაა, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქნეს 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 სა-

მართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-941-891-2015, 29.01.2016; №ას-1421-2020, 5.03.2021; №ას-512-2020, 18.02.2021).

3). სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-416-399-16, 29.11.2016; №ას-812-779-2016, 19.10.2016; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015; №ას-483-457-2015, 7.10.2015).

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

21.3. რაც შეეხება განსახილველ შემთხვევას, დამსაქმებლის სადა-

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

მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის ფაქტობრივ საფუძველად ამავე ბრძანებაში შემდეგ გარემოებაზე მიეთითა:

2020 წლის 9 აპრილს, მოსარჩელის (რომელიც წყლის ჩამომსხმელი ბარჟა „ჭ-ის“ კაპიტანი იყო) იახტაზე დგომის დროს, კაპიტნის კაიუტაში თამბაქოს კვამლი და სუნი იდგა, რაც ამ უკანასკნელის მიერ კაიუტაში თამბაქოს მოწევაზე მიუთითებდა. თამბაქოს მოწევა აკრძალულია ნავსადგურში, შენობებში, ტერიტორიასა და მცურავ საშუალებებზე, გარდა საამისოდ სპეციალურად გამოყოფილი ადგილებისა. აღნიშნული გარემოება მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ დაარღვია „თამბაქოს კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნები, აგრეთვე, შრომის ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულება, უხეშად იქნა დარღვეული შრომის დისციპლინა, შრომის ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით მასზე დაკისრებული მოვალეობები.

ამავე ბრძანებაში მიეთითა, რომ, მოსარჩელე, როგორც კაპიტანი, ვალდებული იყო უზრუნველყო მცურავ საშუალებაზე შრომის დისციპლინის დაცვა, მცურავი საშუალების ეკიპაჟის სხვა წევრთა საქმიანობის კოორდინაცია, მათ მიერ შრომითი მოვალეობის შესრულების კონტროლი. ამის ნაცვლად, დასაქმებულმა თავად უხეშად დაარღვია შრომის დისციპლინა, შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები, რაც საეჭვოს ხდიდა მისი მხრიდან კაპიტნის უფლებამოსილების სათანადოდ შესრულების შესაძლებლობას – მცურავი საშუალების ეკიპაჟის მიერ შრომითი მოვალეობების შესრულების კონტროლსა და სამუშაო პროცესის ეფექტურ მართვას, ეკიპაჟის საქმიანობის კოორდინაციას. ამავე დროს, მისი როგორც კაპიტნის დამოკიდებულება შესასრულებელი მოვალეობების მიმართ ნდობის დაკარგვის საფუძველს ქმნიდა.

ზემომოთხილული გარემოება დამსაქმებელმა სანარმოს პერსონალის მართვის კომიტეტის სხდომაზე 2020 წლის 10 აპრილს განიხილა, სადაც გადაწყვიტეს, რომ მოსარჩელისთვის სანავსადგურო ფლოტის განყოფილების მცურავ ერთეულზე მატროსის სამუშაო ადგილი შეეთავაზებინათ.

21.4. პალატის განსჯით, კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელ-

მა დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება სათანადოდ ვერ დაასაბუთა, კერძოდ, სადავო ბრძანებაში მითითებული ვალდებულებების დარღვევის ხასიათი არ წარმოშობდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებისათვის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის საკმარის წინაპირობას.

მოცემული საკითხის სამართლებრივი შეფასების ფარგლებში შემდეგი გარემოებებია საყურადღებო:

გასაჩივრებული ბრძანების საფუძველად დასაქმებულის მიერ შრომის ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით მასზე დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევაზეა მითითებული. შრომითი ხელშეკრულებითაც და შრომის შინაგანანესითაც დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად დასაქმებულის მიერ შრომის დაცვის, უსაფრთხოების ტექნიკის, გარემოს დაცვის, ჯანდაცვის, სახანძრო უსაფრთხოების, სამუშაოს წარმოებისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოქმედი წესისა თუ მოთხოვნის იმგვარი დარღვევაა მიჩნეული, რომელმაც გამოიწვია ან შეეძლო გამოეწვია ადამიანის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის, დამსაქმებლისა და/ან ნებისმიერი მესამე პირის ქონების, გარემოს დაზიანება და/ან დამსაქმებლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა, მათ შორის მატერიალური სახის სანქციები (ჯარიმა, საურავი, ქონების ჩამორთმევა და ა.შ.).

ამდენად, ერთი მხრივ, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო, მეორე მხრივ, მოპასუხე საწარმოს შინაგანანესი, „უხეში დარღვევის“ ცნების ქვეშ დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების ისეთ დარღვევას გულისხმობდა, რომელსაც ხელშეკრულებასა და შინაგანანესშივე ჩამოთვლილი რომელიმე შემთხვევა მოჰყვა შედეგად ან რომელსაც ასეთი შედეგი შეიძლებოდა მოჰყოლოდა.

შექმნილ ფაქტობრივ მოცემულობაში დღის წესრიგში დგება შემდეგი საკითხის გამორკვევის აუცილებლობა:

დამსაქმებლის სადავო გადანაცვებულობაში მითითებული ვალდებულების დარღვევა უნდა შეფასდეს თუ არა „უხეშ დარღვევად“, რასაც დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების გამოყენება, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლებოდა გამოეწვია.

საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კასატორის მოქმედების შინაარსობრივი მხარის გათვალისწინებით, მის შედეგად რაიმე ხასიათის ზიანის ობიექტურად არარსებობის პირობებში და სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი სხვა გარემოებების (რომლებიც წინამდებარე განჩინების 1-13 პუნქტებშია წარმოდგენილი და სსსკ-ის 407.2 მუხლიდან გამომდინარე საკასაციო პალატისათვის სავალდებულოა) ერთობლივად შეფასებიდან გამომდინარე, კასატორის მოქმედე-

ბის ვალდებულების „უხეშ დარღვევად“ კვალიფიკაცია დაუშვებელია; მათ შორის, პალატა ყურადღებას ამახვილებს შემდეგ გარემოებებზე:

ა) ვერც სადავო ბრძანებაში მითითებული ვალდებულების დარღვევის შინაარსით და, ვერც სასამართლოში წარმოდგენილი დასაბუთებით, დამსაქმებელს მისთვის ზიანის მომტანი შედეგის დადგომის შესაძლებლობა სათანადოდ არ დაუსაბუთებია. მართალია, მოპასუხის მიერ დასახელებული საკანონმდებლო აქტებით ნავსადგურში, შენობებში, ტერიტორიასა და მცურავ საშუალებებზე (გარდა საამისოდ სპეციალურად გამოყოფილი ადგილებისა) თამბაქოს მოწევა აკრძალულია, მაგრამ დაუშვებელია, რომ დასაქმებულის მიერ აღნიშნული ვალდებულების დარღვევა უპირობოდ, ნებისმიერ შემთხვევაში ისეთი ხასიათის ქმედებად განვიხილოთ, რომ მას „უხეში დარღვევის“ კვალიფიკაცია მიენიჭოს. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ აკრძალულ ადგილას უშუალოდ თამბაქოს მოწევის ფაქტი ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ დადგენილი არაა (დასაქმებულის მხრიდან თამბაქოს მოწევა დადგენილია მხოლოდ სპეციფიკური კვამლის და დამახასიათებელი სურნელის მეშვეობით). ამასთან, როგორც დასაქმებული განმარტავს, საქმე შეეხება წყლის ჩამომსხმელ ბარჯაზე ჩადენილ ქმედებას, რომელიც წყლის გადაზიდვითა დაკავებული, სადაც მან ხანძარსაწინააღმდეგო წესები დაიცვა და სიგარეტის ნამწვავი ზღვაში კი არ გადააგდო, არამედ, თავდახურულ მდგომარეობაში საფერფლეში მოათავსა;

ბ) ზემომითითებული ვალდებულების დარღვევის უდავოდ დადასტურების პირობებშიც კი შინაარსიდან არ გამომდინარეობს, რომ დასაქმებულისათვის სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება მიზანშეუწონელი იქნებოდა;

გ) საქმის მასალებით არ გამოვლენილა დამსაქმებელ საწარმოში ხანგრძლივი მუშაობის მანძილზე მოსარჩელის მხრიდან რაიმე გადაცდომისათვის სახდელდადების შემთხვევა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად არ უნდა ჩაითვალოს.

22. იმის გამო, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, თანმდევი მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველიც გამოკვეთილია, შესაბამისად, მოსარჩელე სამუშაოზე უნდა აღდგეს და 2020 წლის 29 აპრილიდან წინამდებარე სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ დამსაქმებელს ყოველთვიურად 1 250 ლარის ოდენობით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს.

23. რაც შეეხება სარჩელის ხანდაზმულობას, მოცემული საკითხის შეფასებისას, მხედველობაშია მისაღები შემდეგი გარემოებები:

სსსკ-ის 201-ე მუხლის მიხედვით, მოპასუხე ვალდებულია სარჩელისა და თანდართული დოკუმენტების ასლების მიღების შემდეგ, სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში წარუდგინოს სასამართლოს თავისი პასუხი (შესაგებელი) სარჩელზე და მასში დასმულ საკითხებზე, აგრეთვე, თავისი მოსაზრებები სარჩელისათვის დართული დოკუმენტების შესახებ და მოსარჩელისათვის პასუხის (შესაგებლის) და თანდართული დოკუმენტების ასლების გაგზავნის დამადასტურებელი დოკუმენტი. სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 14 დღეს, ხოლო რთული კატეგორიის საქმეებზე – 21 დღეს. ამ ვადის გაგრძელება დაუშვებელია, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს საპატიო მიზეზი. პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს.

საქმის მასალების მიხედვით, თავდაპირველად წარდგენილ შესაგებელში მოპასუხეს სარჩელის ხანდაზმულობაზე არ მიუთითებია. აღნიშნული გარემოება დამსაქმებელმა (რომელიც კერძო სამართლის იურიდიული პირია) სადავოდ მას შემდეგ გახადა, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეზე მთავარი სხდომა დანიშნა.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით საქმის არსებითად განხილვისას სარჩელის ხანდაზმულობის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოთქმულ პრეტენზიაზე სასამართლო ვეღარ იმსჯელებს, რადგან მითითებული მოსაზრება საქმის წარმოების სათანადო ეტაპზე მხარეს არ დაუსახელებია.

24. 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, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე.

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

ამდენად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ითვალისწინებს, როგორც მოგებული მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, ასევე, წარმომადგენლის დახმარების გამო გაწეული ხარჯების ანაზღაურების დაკისრების შესაძლებლობას.

მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად კასატორის (მოსარჩელე) სასარგებლო გადაწყვეტილება იქნა მიღებული. აღნიშნულის გათვალისწინებით მოპასუხეს კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, ჯამურად (100+150+300) 550 ლარის გადახდა.

ამავდროულად, მის მიერ ადვოკატის მომსახურებისათვის გაღებული ხარჯის დასადასტურებლად წარმოადგინა კასატორმა სასამართლოში წარუდგინა სათანადო მტკიცებულება, რომლის მიხედვითაც, ადვოკატ თ. კ.-ქეს მან გადაუხადა იურიდიული მომსახურების საფასური, 1 500 ლარი. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სსსკ-ის 53.1 მუხლით დადგენილი მოწესრიგებისა და საკასაციო საჩივრის დავის საგნის ღირებულების გათვალისწინებით მოწინააღმდეგე მხარეს ზემომითითებული თანხის კასატორისათვის უნდა დაეკისროს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, მე-8, 53-ე, 264.3, 257.1, 253-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა :

1. ო. ვ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 5 ივლისის განჩინება და საქმეზე ახალი გადაწყვეტილება იქნეს მიღებული;
3. ო. ვ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს:
 - 3.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ო. ვ-ძესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შპს „ბ.ს.ნ-ის“ 2020 წლის 29 აპრილის №41/კ ბრძანება;
 - 3.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს სანავსადგურო ფლოტის განყოფილების წყლის ჩამომსხმელი ბარჟა „ჭ-ის“ კაპიტნის თანამდებობაზე;
 - 3.3. შპს „ბ.ს.ნ-ს“ ო. ვ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2020 წლის 29 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1 250 ლარის ოდენობით;
4. მოპასუხე შპს „ბ.ს.ნ-ს“ მოსარჩელე ო. ვ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, ჯამურად 550 ლარის ანაზღაურება;
5. მოპასუხე შპს „ბ.ს.ნ-ს“ მოსარჩელე ო. ვ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 1 500 ლარის გადახდა, ადვოკატის მომსახურებისათვის განეული ხარჯის ასანაზღაურებლად;
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა

განჩინება საქართველოს სახალხო

№ას-1167-2021

15 მარტი, 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,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციის ფაქტის დად-
გენა, ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი: სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ლ. დ-ქმ (შემდგომში მოხსენიებული, როგორც „მოსარჩელე“, „აპელანტი“, „კასატორი“, „დასაქმებული“) სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს (შემდგომში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“, „მონინალმდებელი“, „დამსაქმებელი“) მიმართ, მოსარჩელის იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ის რექტორის 2019 წლის 01 მარტის №01-02/10 ბრძანების ბათილად ცნობის, პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის (ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის), 2019 წლის 1 მაისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) – თვეში 1 500 ლარის ანაზღაურების, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისა და 3000 ლარის ოდენობით მიყენებული არაქონებრივი (მორალური) ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნებით.

სარჩელის საფუძვლები:

2.1. ლ. დ-ქმ 2008 წლის ივლისიდან 2019 წლის 01 მარტამდე დასაქმებული იყო შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს იურიდიული განყოფილების უფროსის პოზიციაზე. 2018 წლის სექტემბრიდან მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 1 500 ლარს (დასაბეგრი თანხა). მოსარჩელეს ამა-

ვე უნივერსიტეტში 2010 წლიდან ეკავა სამართლის ფაკულტეტის კერძო სამართლის კათედრაზე ასოცირებული პროფესორის, 2015 წლიდან კი პროფესორის თანამდებობა. 2019 წლის იანვარში, იგი კონკურსის საფუძველზე სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში არჩეული იქნა იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე.

2.2. მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 01 მარტის №01-02/10 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა უნივერსიტეტის იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად ხსენებულ ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი.

2.3. მოსარჩელემ 2019 წლის 04 მარტს მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტისა და გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება, რის პასუხადაც მიიღო 2019 წლის 06 მარტით დათარიღებული წერილი, რომელშიც უნივერსიტეტის რექტორი განმარტავდა, რომ სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ასოცირებული პროფესორის თანამდებობის დაკავებით და მათთან აფილირების გამო, მოსარჩელე ხელშეკრულების 3.2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ველარ მოახმარდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ დროს მოპასუხე უნივერსიტეტის ინტერესებს, რადგან ორ უნივერსიტეტში აკადემიურ თანამდებობაზე ყოფნა ობიექტურად ხელს შეუშლიდა იურისტის მოვალეობის განხორციელებასაც.

2.4. მოსარჩელე გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებას მიიჩნევს დისკრიმინაციულ მოპყრობად, ვინაიდან უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალი, ასევე სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები, როგორც ლ. დ-ძის სამსახურიდან გათავისუფლების დროს, ისე სარჩელის აღძვრის ეტაპზე, შეთავსებით საქმიანობენ სხვა სასწავლო დაწესებულებებში, თუმცა აღნიშნული არ გამხდარა მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. ამასთან, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ განსხვავებული მოპყრობა განაპირობა იურიდიული ფაკულტეტის ადმინისტრირებასთან დაკავშირებით მის მიერ გამოთქმულმა განსხვავებულმა პროფესიულმა მოსაზრებებმა, რაც საბოლოოდ დასრულდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით.

2.5. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მოსარჩელის სამუშაო განრიგი მოიცავდა ხუთშაბათ და შაბათ დღეებს დილის 10 საათიდან შუადღის 2 საათამდე. შაბათი წარმოადგენს არასამუშაო დღეს, ხოლო ხუთშაბათი, ვინაიდან ლ. დ-ძის მოპასუხე სასწავლო დაწესებულებაში ეკავა როგორც აკადემიური, ისე დამხმარე თანამდებობა, წარმოადგენდა მის „საბიბლიოთეკო დღეს“, როდესაც არ გააჩნდა სამსახურში გამოცხადების ვალდებულება. ამდენად, სოხუმის სახელმწიფო უნი-

ვერსიტეტში შეთავსებით აკადემიური საქმიანობით არ დაირღვეოდა მოსარჩელის მიერ მოპასუხის მიმართ ნაკისრი შრომითი მოვალეობები, მით უფრო, იმის გათვალისწინებით, რომ სასწავლო პროცესი სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში სადავო ბრძანების გამოცემის დღეს დაწყებული არ ყოფილა, არამედ იწყებოდა 04 მარტიდან.

მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ სასარჩელო მოთხოვნა იყო ხანდაზმული, ვინაიდან მოსარჩელემ ორჯერ მიმართა უნივერსიტეტს წერილობით, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთების მოთხოვნით. პირველი ასეთი მოთხოვნა დამსაქმებელს წარედგინა 2019 წლის 25 თებერვლით დათარიღებული წერილით, რომელშიც მოსარჩელე მიუთითებს, რომ გათავისუფლების მიზეზების ახსნა სჭირდება სასამართლოსა და სახალხო დამცველისთვის მიმართვისთვის. ხსენებული წერილის პასუხად, მოსარჩელემ 2018 წლის 28 თებერვალს მიიღო გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება უნივერსიტეტისგან, რომელიც მოსარჩელეს სადავო ბრძანებასთან ერთად ჩაბარდა 2019 წლის 01 მარტს. აღნიშნულის მიუხედავად, მოსარჩელემ 2019 წლის 04 მარტს კვლავ მოსთხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება, რაზედაც პასუხი მიიღო 2019 წლის 06 მარტის წერილით. ამრიგად, მოსარჩელემ სცადა, ხელოვნურად გაეხანგრძლივებინა სასამართლოსადმი მიმართვის ვადა, რის გამოც სარჩელის აღძვრის 30-დღიანი ვადის დინება უნდა დაიწყოს არა 2019 წლის 06 მარტი წერილის ჩაბარებიდან, არამედ 2019 წლის 01 მარტიდან, რა შემთხვევაშიც გასულია უფლების სასარჩელო წესით დაცვის ვადა.

3.2. მოპასუხემ უარყო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების დისკრიმინაციული საფუძველი და განმარტა, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა ადმინისტრაციული თანამდებობა (იურიდიული განყოფილების უფროსი), რომელიც ყოველდღიურ კავშირში იყო უნივერსიტეტის საქმიანობასთან, შესაბამისად, მისი გაიგივება ფსიქოლოგის კაბინეტის ხელმძღვანელის პოზიციასთან, რომელიც ადმინისტრაციული თანამდებობაც კი არ არის და არ უკავშირდება უნივერსიტეტის ყოველდღიურ საქმიანობას, არ ქმნის დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს, ამასთან, ნ. ა-ი 2019 წლის 25 თებერვლიდან აღარ წარმოადგენს ფსიქოლოგიის კაბინეტის ხელმძღვანელს.

3.3. მოსარჩელე იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე დასაქმებული იყო სრული განაკვეთით, ამის მიუხედავად, 2019 წლის იანვრის თვეში მოსარჩელე გახდა სხვა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების აფილირებული ასოცირებული პროფესორი, ესე იგი, ძირითად სამუშაო ადგილად აირჩია სხვა დაწესებულება ისე, რომ უგულ-

ვებელყო მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტი, რომელიც დასაქმებულს ასეთ უფლებას წარმოუშობდა მხოლოდ დამსაქმებლის თანხმობით. მოსარჩელის ადმინისტრაციული ფუნქციის ჯეროვნად შესრულება სხვა დაწესებულებასთან შრომითი ურთიერთობის პარალელურად იქნებოდა შეუძლებელი, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ აპელირებულ „საბიბლიოთეკო დღეს“ – ხუთშაბათს, მოსარჩელეს არ უჩერებოდა შრომითი ხელშეკრულება, არამედ, უნივერსიტეტის რექტორის 2017 წლის 28 დეკემბრის №01-01/97 ბრძანების თანახმად, თავისუფალი, ანაზღაურებადი დღე უნივერსიტეტის პერსონალს მინიჭებული ჰქონდა პროფესიული თვითგანვითარებისა და მეცნიერული ზრდის მოტივირების მიზნებისათვის და არა სხვა დაწესებულებაში ანაზღაურებადი საქმიანობის წარმართვისათვის.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდა ლ. დ-ძის სარჩელი მოპასუხე შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს მიმართ.

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

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 28 ივნისის განჩინებით, მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

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

7.1. 2008 წლის ივლისიდან 2019 წლის 01 მარტამდე მოსარჩელე დასაქმებული იყო შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს იურიდიული განყოფილების უფროსის პოზიციაზე. გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 1500 ლარით (დასაბეგრი თანხა).

7.2. მხარეთა შორის დადებული 2008 წლის 08 ივლისის ხელშეკრულების 3.2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაქირავებულის საქმიანობა წინამდებარე ხელშეკრულებით წარმოადგენს მის ძირითად საქმიანობას. სამუშაო დროის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციაში დაქირავებულს შეუძლია მხოლოდ დამქირავებლის წერილობითი თანხმობის საფუძველზე. ამავდროულად, „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაქირავებული მოვალეა მთლიანად მოახმაროს ხელშეკრულებით გათვალისწინებუ-

ლი სამუშაო დრო დამქირავებლის ინტერესებს. ამავე ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის თანახმად კი დაქირავებულს უფლება აქვს ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს იმუშაოს შეთავსებით დამქირავებლის თანხმობის გარეშე.

7.3. მოსარჩელე 2011 წლის 25 თებერვლიდან მოპასუხე უნივერსიტეტში დასაქმებული იყო სამართლის ფაკულტეტის კერძო სამართლის კათედრაზე ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე, ხოლო 2015 წლის 26 თებერვლიდან დასაქმდა ამავე კათედრაზე პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე 6 წლის ვადით.

7.4. მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 12 თებერვლის №01-02/04 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს მიენიჭა უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორის სტატუსი.

7.5. მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორის 2017 წლის 14 ივლისის №01-01/49 ბრძანებით განსაზღვრული პერსონალის აფილირების წესის თანახმად, აფილირება გულისხმობს უნივერსიტეტსა და აკადემიური თანამდებობის მქონე პირს შორის წერილობით შეთანხმებას, რომელიც თითოეული აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი განსაზღვრავს თავის აფილირებას მხოლოდ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან, მისი სახელით მონაწილეობს საზოგადოების განვითარებისა და ცოდნის გაზიარების პროცესებში და ამ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში: ახორციელებს ძირითად საგანმანათლებლო, კვლევით/სამეცნიერო საქმიანობას, ხოლო მისი კვლევის შედეგები ეთვლება აღნიშნულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას; აქტიურად არის ჩართული უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში საგანმანათლებლო, კვლევით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესში; აქტიურად არის ჩართული სტუდენტისთვის კონსულტაციების განევისა აკადემიური/სამეცნიერო ხელმძღვანელობის პროცესებში.

7.6. ამავე ბრძანებით დამტკიცებული თანხმობის ფორმის თანახმად, აფილირების შესახებ აკადემიური თანამდებობის დასაკავებელ კონკურსში მონაწილე პირი აცხადებს თანხმობას, იმ შემთხვევაში, თუ მოახდენს აფილირებას სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან, შეეცვალოს ან შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება.

7.7. მოპასუხე უნივერსიტეტის 2017 წლის 28 დეკემბრის №01-01/97 ბრძანების თანახმად, უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალს, ვისაც ერთდროულად უჭირავს ადმინისტრაციული ან დამხმარე თანამდებობა, პროფესიული თვითგანვითარების მიზნით მიეცა უნივერსიტეტისგან თავისუფალი ერთი, ანაზღაურებადი სამუშაო დღე ე.წ. „საბიბლიოთეკო დღე“. ამავე ბრძანებით განისაზღვრა, რომ „საბიბლიოთეკო დღით“ სარგებლობის უფლების გამოყენება ნებაყოფლობითია, არ ინ-

ვევს ხელშეკრულების გადახედვას და ანაზღაურდება, როგორც ჩვეულებრივი სამუშაო დღე.

7.8. მხარეთა შეთანხმებით, აღნიშნული ბრძანებით განსაზღვრულ მოსარჩელის ე.წ. „საბიბლიოთეკო დღეს“ წარმოადგენდა ხუთშაბათი.

7.9. 2019 წლის 01 თებერვლიდან მოსარჩელე დასაქმდა ს.ს.ი.პ. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიულ ფაკულტეტზე, ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე, რის შედეგადაც სოხუმის უნივერსიტეტსა და მოსარჩელს შორის დაიდო აფილირების შეთანხმება. უნივერსიტეტთან შეთანხმებით, 2019 წლის გაზაფხულის სემესტრში მოსარჩელის სამუშაო განრიგი განისაზღვრებოდა ხუთშაბათი – 10:00 სთ-დან 14:00 სთ-მდე, შაბათი 10:00 სთ-დან 14:00 სთ-მდე.

7.10. 2019 წლის 12 თებერვალს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს რექტორს და განმარტა, რომ სურდა, ყოფილიყო აფილირებული ს.ს.ი.პ. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან, რის გამოც მოითხოვა მისი გადაყვანა არააფილირებული პროფესორის თანამდებობაზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარეშე.

7.11. მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 14 თებერვლის №01-02/05 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა და იგი გადაყვანილი იქნა არააფილირებულ აკადემიურ თანამდებობაზე.

7.12. მოპასუხე უნივერსიტეტის 2019 წლის 21 თებერვლის წერილობითი შეტყობინებით, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ უნივერსიტეტი მიუღებლად თვლიდა მოსარჩელის შეთავსებად დასაქმებას ს.ს.ი.პ. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან აფილირებული ასოცირებული პროფესორის თანამდებობასა და შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს იურიდიული სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. უნივერსიტეტის პოზიციით, აღნიშნული წინააღმდეგობაში მოდის უნივერსიტეტის ინტერესებთან და არღვევს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტს.

7.13. ამავე წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 2019 წლის პირველი მარტიდან უნივერსიტეტი წყვეტდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელეს ეკავა იურიდიული სამსახურის უფროსის თანამდებობა.

7.14. მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 01 მარტის №01-02/10 ბრძანების თანახმად, აღნიშნული თარიღიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა უნივერსიტეტის იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან და მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია 2008 წლის 8 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.2 პუნქტის „ა“ და „ზ“ ქვეპუნქტები და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირ-

ველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2019 წლის 01 მარტს.

7.15. 2019 წლის 04 მარტს მოსარჩელემ წერილობითი განცხადებით მიმართა მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორს და მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი განმარტება. ამავე განცხადებით, მოსარჩელემ გამოთქვა სურვილი 2015 წლის 26 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმებული იყო პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე.

7.16. მოპასუხე უნივერსიტეტის 2019 წლის 06 მარტის წერილით მოსარჩელეს განემარტა გათავისუფლების საფუძველები. ამავე წერილით დამსაქმებელი დაეთანხმა მოსარჩელის ნებას 2015 წლის 26 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

7.17. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხემ მოსარჩელეს გადაუხდა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

7.18. მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 01 მარტის №01-01/18 ბრძანების თანახმად, უნივერსიტეტის საშტატო განრიგში შეტანილ იქნა ცვლილებები, კერძოდ, გაუქმდა იურიდიული დეპარტამენტი და შეიქმნა სამართლის ფაკულტეტზე იურიდიული კლინიკა, კლინიკის მენეჯერის ერთი საშტატო ერთეულით (სახელფასო განაკვეთი 1 000 ლარი).

7.19. მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 15 აპრილის №01-02/27 ბრძანების თანახმად, მიმდინარე წლის 15 აპრილიდან სამართლის ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსს დაევალა იურისტის უფლებამოსილების შესრულება.

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

8.1. სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული. დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან. განხორციელებული შედეგებით მოპასუხე/მოწინააღმდეგე მხარე სარჩელს ხანდაზმულად მიიჩნევს, ვინაიდან ხანდაზმულობის ვადის ათვლას უკავშირებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანებამდევე განემარტა გათავისუფლების საფუძველები, შესაბამისად მოსარჩელის მი-

ერ 2019 წლის 01 მარტის ბრძანების დასაბუთების მოთხოვნა ემსახურებოდა ხანდაზმულობის ვადის „ხელოვნურად გაზრდას“, თუმცა გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილება ჯერ არ ნიშნავს დამდგარ ფაქტს – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. დასაქმებულს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტის საფუძველზე აქვს ლეგიტიმური უფლება დაელოდოს კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგს – ბრძანების გამოცემას და მას შემდეგ მიმართოს კანონით გათვალისწინებულ ღონისძიებებს. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 01 მარტის №01-02/10 ბრძანების საფუძველზე, რომელიც მას იმავე დღეს ჩაჰბარდა. ამასთან, მოსარჩელემ ისარგებლა კანონით მინიჭებული უფლებამოსილებით და 2019 წლის 04 მარტის განცხადებით მოითხოვა გათავისუფლების საფუძველების განმარტება. გათავისუფლების საფუძველების შესახებ დამსაქმებლის წერილობით განმარტება თარიღდება 2019 წლის 06 მარტით. საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულება, თუ როდის ჩაჰბარდა მოსარჩელეს 2019 წლის 06 მარტის წერილობითი დასაბუთება, თუმცა რომც დავუშვათ, რომ მოსარჩელეს იგი ჩაჰბარდა იმავე დღეს – 2019 წლის 06 მარტს, სარჩელი აღძრულია 2019 წლის 04 აპრილს, კანონით გათვალისწინებული 30 დღის ვადაში.

8.2. სადავო გარემოებას არ წარმოადგენს პროფესორის აკადემიური თანამდებობის დატოვების საკითხი, ვინაიდან მოსარჩელემ თავადვე გამოხატა ნება ამ აკადემიური თანამდებობის დატოვებისა. სადავოა, რამდენად მართლზომიერად განხორციელდა მოსარჩელის გათავისუფლება იურიდიული სამსახურის უფროსის პოზიციიდან.

8.3. უნივერსიტეტის რექტორის 2019 წლის 01 მარტის №01-02/10 ბრძანებაში მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი (მოქმედი შრომის კოდექსის 47.1 მუხლის „ო“ პუნქტი) და 2008 წლის 8 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.2. მუხლის „ა“ და „ზ“ ქვეპუნქტები. საგულისხმოა, რომ 2019 წლის 21 თებერვლის შეტყობინებაც და 2019 წლის 06 მარტის განმარტებაც ამავე დასაბუთებას ეფუძნება. მოსარჩელის შეფასებით, მართალია ბრძანებაში მისი გათავისუფლების საფუძველად პირდაპირ არ არის მითითებული საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისი და კისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა), თუმცა ფაქტობრივად ამ ნორმას ეფუძნება მოპასუხის ბრძანება.

8.4. განსახილველ შემთხვევაში, ამოსავალია სწორედ ის გარემოე-

ბა, რომ დამსაქმებელმა თავისი დისკრეციის ფარგლებში მიიჩნია, რომ მის მიერ გათავისუფლების საფუძვლად მოაზრებული მოსარჩელის ქმედება იძლეოდა არა ხელშეკრულების „უხეშ დარღვევად“ კვალიფიკაციის საფუძველს, არამედ ქმედების კონტექსტი იძლეოდა შრომითი ურთიერთობის სხვა ობიექტური გარემოების საფუძველით შეწყვეტის შემადგენლობას. ხელშეკრულების პუნქტების დარღვევა ავტომატურად არ მოიაზრებს გათავისუფლებას „უხეში დარღვევის“ საფუძველით, ვინაიდან საფუძველი ასევე უნდა ამართლებდეს ამ ნორმით დადგენილ შემადგენლობას. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის პოზიცია მდგომარეობს იმაში, რომ დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების კონკრეტული ნორმების დარღვევამ შეუქმნა მას გათავისუფლების ობიექტური საფუძველი.

8.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძველისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძველად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

8.6. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის უნდა შეფასდეს, დარღვეულია თუ არა მოსარჩელის მიერ 2008 წლის 8 ივლისის ხელშეკრულების 3.2. მუხლის „ა“ და „ზ“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრული ვალდებულებები, ხოლო თუ ხსენებულ საკითხზე პასუხი დადებითად გაეცემა, იძლევა თუ არა ეს დარღვევა ხელშეკრულების შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძველს.

8.7. 2008 წლის 08 ივლისის ხელშეკრულების 3.2. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაქირავებულის საქმიანობა წინამდებარე ხელშეკრულებით წარმოადგენს მის ძირითად საქმიანობას. სამუშაო დროის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციაში შეთავსებით ან ნარდობის ხელშეკრულებით საქმიანობის განხორციელება, დაქირავებულს შეუძლია მხოლოდ დამქირავებლის წერილობითი თანხმობის საფუძველზე. ამავე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამქირავებელი ვალდებულია მთლიანად მოახმაროს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დრო დამქირავებლის ინტერესებს. ამავე ხელშეკრულების 3.1. მუხლის „ა“ ქვე-

პუნქტის თანახმად, დაქირავებულს უფლება აქვს ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს იმუშაოს შეთავსებით დამქირავებლის თანხმობის გარეშე.

8.8. გაიზიარებს არ იმსახურებს აპელანტის მითითება მასზედ, რომ ხელშეკრულების იმ გვერდის შინაარსი, რომელზეც მოცემულია 3.2. მუხლი, მისთვის უცნობია, რაც ასევე დასტურდება აღნიშნულ გვერდზე მისი ხელმოწერის არ არსებობით, ვინაიდან სწორედ იმავე გვერდზეა განთავსებული 3.1. მუხლის შინაარსი, რომელზეც აპელირებს მოსარჩელე თავისი პოზიციის გასამყარებლად.

8.9. მოსარჩელე, რომელიც აფილირებული იყო მოპასუხე უნივერსიტეტთან, აკადემიურ თანამდებობაზე დასაქმდა სხვა უნივერსიტეტში და ამასთანავე დადო ამ უნივერსიტეტთან აფილირების შეთანხმება. მოპასუხის განმარტებით, იურიდიული სამსახურის უფროსის პოზიციის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მის ინტერესში ვერ იქნებოდა ამ დატვირთულ პოზიციაზე ისეთი დასაქმებულის ყოლა, რომელიც უნივერსიტეტის მიერ თვითგანვითარებისათვის მიცემულ ე.წ. „საბიბლიოთეკო დღეს“ გამოიყენებდა სხვა უნივერსიტეტში დასაქმებისთვის, მაშინ როდესაც მოსარჩელემ აფილირება გადაწყვიტა სწორედ ამ სხვა უნივერსიტეტთან.

8.10. სააპელაციო პალატამ „საბიბლიოთეკო დღის“ სახით თავისუფალი დღის გამოყოფა განმარტა მასთან დასაქმებული პირებისათვის განვითარების მიზნით უნივერსიტეტის მხრიდან გამოხატულ კეთილ ნებად, რომელიც საბოლოო ჯამში, უნდა მოხმარებოდა მოპასუხე უნივერსიტეტის ინტერესს. დასაქმებულის მიერ ე.წ. „საბიბლიოთეკო დღის“ გამოიყენება სხვა უნივერსიტეტში და ამავდროულად სხვაგან აფილირება, ვერ მოემსახურებოდა მოპასუხე დამსაქმებლის ინტერესებს, რამეთუ აფილირება, როგორც თავად მოსარჩელემ განმარტა, გულისხმობს პროფესორის ნაშრომის დაკავშირებას კონკრეტულ უნივერსიტეტთან, შესაბამისად მოპასუხე უნივერსიტეტის მიერ გამოყოფილი თავისუფალი დროის ფარგლებში სხვა უნივერსიტეტისათვის ნაშრომის დაკავშირება, ლოგიკურია, რომ წინააღმდეგობაში მოდის დამსაქმებლის ინტერესთან.

8.11. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, სხვაგან დასაქმებაზე თანხმობის მიცემა არის უნივერსიტეტის დისკრეცია, თუმცა დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენებაც საჭიროებს დასაბუთებას. საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებში არსად არ არის მითითება იმაზე, თუ რა წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში შეუძლია უნივერსიტეტს არ მისცეს დასაქმებულს თანხმობა სხვაგან დასაქმებაზე. შესაბამისად, უნივერსიტეტის პოზიციის ლეგიტიმურობა უნდა შეფასდეს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებე-

ბის ერთობლიობით.

8.12. ყურადღება უნდა მიექცეს წარმოდგენილ ს.ს.ი.პ. სოხუმის სა-ხელმწიფო უნივერსიტეტის აფილირების წესზე. აღნიშნული წესის მე-3 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, აფილირებული აკადემიური პერსონალი გამონაკლის შემთხვევაში უფლებამოსილია, უნივერსიტეტის შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანისა და უნივერსიტეტის რექტორისათვის წერილობითი ცნობებით განახორციელოს საგანმანათლებლო (სალექციო, სასემინარო, პრაქტიკული, ლაბორატორიული) საქმიანობა სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში კვირაში არაუმეტეს 8 საათისა (აკადემიური ან სამეცნიერო თანამდებობის დაკავების გარეშე). ამავე წესის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, უნივერსიტეტის ის აკადემიური პერსონალი, რომელსაც გააჩნია ამ წესის ძალაში შესვლის დროისთვის მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება (პროფესორის, ასოცირებული პროფესორის, ასისტენტ-პროფესორის, ასისტენტის თანამდებობაზე) ვალდებულია განიხილოს ამ წესის პირველი-მე-3 მუხლებით განსაზღვრული პირობები და უფლებამოსილია უნივერსიტეტთან შეთანხმებით გააფორმოს აფილირების შეთანხმება წინამდებარე წესით განსაზღვრული პირობებით.

8.13. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ აფილირებულ უნივერსიტეტად ს.ს.ი.პ. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის არჩევა გულისხმობდა მისი ძირითადი საქმიანობის სწორედ ამ უნივერსიტეტთან დაკავშირებას. მიუხედავად იმისა, რომ გათავისუფლების დროს (იმ კონკრეტულ სემესტრში) მოსარჩელის სამუშაო საათები მოიცავდა მხოლოდ ხუთშაბათს (ე.წ. „საბიბლიოთეკო დღე“) და შაბათს, მოსარჩელის ქმედება წარმოადგენს ხელშეკრულების მითითებული ნორმების დარღვევას. სიტუაციის სამომავლო განჭვრეტამ, წლების განმავლობაში მასთან აფილირებული კადრის სხვა უნივერსიტეტთან აფილირებამ კი დამსაქმებელს შეუქმნა მოსარჩელის გათავისუფლებისათვის საკმარისი ობიექტური გარემოება. აღნიშნულის საპირისპირო მტკიცებულებად ვერ განიხილება მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ იგი 2013-2014 წლებში საავიაციო უნივერსიტეტში იყო დასაქმებული ასოცირებული პროფესორის თანამდებობაზე, ვინაიდან, აღნიშნულთან მიმართებით რელევანტურია მოპასუხის განმარტება იმის თაობაზე, რომ აღნიშნულ ფაქტს ადგილი ჰქონდა მოპასუხე უნივერსიტეტთან მოსარჩელის აფილირებამდე.

8.14. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა აპელანტის აღნიშვნა ე.წ. „აფილირების“ არაარსებობაზე, რამეთუ იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს ეკავა იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობა და ამავედროულად საკუთარი პროფესიული საქმიანობა ე.წ. „საბიბლიოთეკო დღის“ ხარჯზე დაუკავშირა სხვა უნივერსიტეტს, ვერ დაექ-

ვემდებარება დამსაქმებლის მხრიდან გაგებას, რამეთუ დამსაქმებლის მიერ თავისუფალი საათის მინიჭება განხორციელდა იმ ინტერესით, რომ დასაქმებულის შექმნილი ნაშრომი სწორედ ამ უნივერსიტეტს დაკავშირებოდა. მოპასუხე უნივერსიტეტის მხრიდან გამოყოფილი საბიბლიოთეკო დღის ხარჯზე დასაქმებულის მიერ სარგებლის სხვა უნივერსიტეტისთვის მოტანა კი წინააღმდეგობაში მოდის კეთილსინდისიერების პრინციპთანაც. გარემოება, რომ ე.წ. „საბიბლიოთეკო დღეს“ პირი ახორციელებდა სხვა უნივერსიტეტში ლექციის წაკითხვას, შესაძლებელია აღქმულ იქნეს გაგებით, თუმცა ამ თავისუფალი დღის მიზნიდან გამომდინარე, უნივერსიტეტის ინტერესი იყო, რომ სწორედ მასთან ყოფილიყო აფილირებული დასაქმებული და არა სხვა უნივერსიტეტთან, საწინააღმდეგო განმარტება არ შეესაბამება კეთილსინდისიერებისა და სამართლიანობის ზოგად პრინციპებს.

8.15. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შედეგად, ხელშეკრულების მითითებული პირობა – 3.2 მუხლის „ა“ და „ზ“ პუნქტები მოსარჩელის მიერ დარღვეულია. აღნიშნულმა კი, თავის მხრივ, მოპასუხეს შეუქმნა მისი საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით – „სხვა ობიექტური გარემოებით“ გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი.

8.16. დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნების უარსაყოფად სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარისი წინაპირობას არ ქმნის. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“.

8.17. განსხვავებული მოპყრობა ყოველთვის არ გულისხმობს დისკრიმინაციას. მნიშვნელოვანია, წარმოჩინდეს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა უშუალოდ სამართლის წყაროებით დაცული რომელიმე ნიშნით განხორციელდა. ანუ პირი, რომლის უფლებაც დარღვეულია, უნდა იყოს რომელიმე დაცული ნიშნის მატარებელი. ამავე დროს, ადამიანის უფლებაში შეჭრა უნდა განხორციელდეს სწორედ ამ ნიშნის გამო და ეს

გარემოება სათანადოდ უნდა დადასტურდეს სამართალწარმოების დროს. აღნიშნულთან მიმართებით კი გასათვალისწინებელია მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური ხასიათი დისკრიმინაციულ დავებში, კერძოდ, განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთება ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს, ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ, თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს.

8.18. დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება ამ ფაქტზე მიმთითებელ მხარეს – მოსარჩელეს და მან სარჩელის აღძვრისას 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.

8.19. მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის დასადასტურებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არც ერთიანობაში და არც ცალცალკე, ისევე როგორც მის მიერ ფაქტების გასამყარებლად მითითებული წერილობითი დოკუმენტები (მათ შორის, კონკურსანტების ანკეტები, ფაქტების კონსტატაციის მასალები) არ ქმნის მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობისათვის ვარგის და ფაქტის დასადაგენად განკუთვნილ მტკიცებულებებს. პალატის შეფასებით, მოსარჩელემ სრულყოფილად ვერ წარმოაჩინა დისკრიმინაციული მოპყრობის სავალდებულო ელემენტები – შესაძარებელ პირთან – კომპარატორთან შედარებით განსხვავებული მოპყრობა, დაცულ საფუძველზე მითითებით. მოსარჩელე დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის მიზნისთვის კომპარატორებად არსებითად მოიაზრებს თ. ჟ-ას და ნ. ა-ს, მაშინ როდესაც საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ თ. ჟ-ა წარმოადგენდა მოპასუხე უნივერსიტეტთან აფილირებულ პროფესორს (და არა სხვა უნივერსიტეტთან აფილირებულ პროფესორს განსხვავებით მოსარჩელისგან), რაც თავისთავად ვერ წარმოაჩენს მას და მოსარჩელეს ანალოგიურ პირობებში მყოფ პირად. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, ვერც ნ. ა-ი განიხილება მოხმობილ სწორ კომპარატორად, ვინაიდან ამოსავალი წერტილი კვლავ მოპასუხე უნივერსიტეტთან აფილირების შეწყვეტის ფაქტია და აღნიშნული უდავოდ იკითხება მოპასუხის ყველა წერილობით პოზიციაში. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელე და ხსენებული კომპარატორები წარმოადგენენ იდენტურად ანალოგიურ სიტუაციაში მყოფ პირებს, თუმცა დამსაქმებელმა მოსარჩელესა და მათ მიმართ განახორციელა განსხვავებული მოპყრობა.

9. სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნული განჩინება, აგრეთვე 2019 წლის 19 აპრილისა და 14 ივნისის საოქმო განჩინებები საქმის კოლეგიურად განხილვასა და აცილებაზე უარის თქმის შესახებ, საკასაციო წესით გაასაჩივრა ლ. დ-ძემ, მოითხოვა მათი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღების გზით სარჩელის დაკმაყოფილება, შემდეგი საფუძვლებით:

9.1. დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების დარღვევის საფუძვლითი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება უნდა შეფასდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ან „თ“ ქვეპუნქტებით, დაუშვებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილების იმგვარი განმარტება, რომ დარღვევა, რომელიც არ ქმნის ხსენებული ქვეპუნქტებით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემადგენლობას, ჩაითვალოს ამავე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ იმგვარ ობიექტურ გარემოებად, რომელიც გაამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას.

9.2. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2018 წლის 31 იანვრის 07/6 ბრძანების შესაბამისად, აფილირება გულისხმობს დაწესებულებასა და აკადემიური თანამდებობის მქონე პირს შორის წერილობით შეთანხმებას, რომლითაც ამ პირის კვლევითი/სამეცნიერო/შემოქმედებითი/საშემსრულებლო საქმიანობის შედეგები ეთვლება აღნიშნულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, ე.ი. აშკარაა, რომ აფილირება ეხება მხოლოდ აკადემიურ თანამდებობას და არავითარი კავშირი მას იურიდიული განყოფილების საქმიანობასთან არ აქვს, ამავდროულად, მოპასუხე უნივერსიტეტთან აფილირების წესი და ხელშეკრულებაში შესატანი პროექტები მოსარჩელემ მოამზადა მხოლოდ აკადემიური თანამდებობის პერსონალის მიმართ, ხოლო ადმინისტრაციულ და დამხმარე თანამდებობზე (რასაც „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-40 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, მიეკუთვნება იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობაც) აფილირების პირობა არ გავრცელებულა, მათ შორის, არც ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის გზით. ამდენად, მოპასუხე დაწესებულების ადმინისტრაციული/დამხმარე თანამდებობის პირის აფილირება სხვა უმაღლეს სასწავლებელში არ წარმოადგენს შეუთავსებელ საქმიანობას.

9.3. არასწორია ფაქტობრივი გარემოება, თითქოს აფილირებულ უნივერსიტეტად ს.ს.ი.პ. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის არჩევა ნიშნავდა მოსარჩელის ძირითადი საქმიანობის სწორედ ამ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან დაკავშირებას. სოხუმის უნივერსიტეტში საქმიანობა მოსარჩელისთვის იყო შეთავსებითი სამუშაო, ვინაიდან მასში საქმიანობდა მოპასუხე სასწავლებელში მუშაობისგან თავისუფალ

დროს – 4 სამუშაო დღეს სრულად ახმარდა შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტში“ საქმიანობას, ხოლო სოხუმის უნივერსიტეტს – მხოლოდ 8 საათს, ისიც შაბათისა და საბიბლიოთეკო ხუთშაბათი დღის ხარჯზე. იმის შესაფასებლად, ძირითადი იყო საქმიანობა სოხუმის უნივერსიტეტში თუ შეთავსებითი, სასამართლოს არ უნდა ეხელმძღვანელა სოხუმის უნივერსიტეტის აფილირების წესით, რომელიც გარდა იმისა, რომ საქმეში ხელმოუწერელი სახით არის წარმოდგენილი და არ დგინდება მისი ავთენტურობა, კავშირში არ იყო წინამდებარე საქმესთან, ვინაიდან დავა ეხებოდა არა სოხუმის უნივერსიტეტის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტას, არამედ შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს მიერ გამოვლენილი ნების კანონიერებას.

9.4. რომც დადასტურდეს, რომ დასაქმებულმა ხელშეკრულება დაარღვია და სოხუმის უნივერსიტეტში საქმიანობა დაიწყო დამსაქმებლის ნებართვის გარეშე, ამგვარი დარღვევის სიმძიმე არ აღწევს იმ ხარისხს, რაც აუცილებელია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის ფარგლებში ხელშეკრულების შესაწყვეტად, ხოლო „თ“ ქვეპუნქტის წინაპირობა არ სრულდება, ვინაიდან დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში არასდროს შეფარდებია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, აღნიშნულ საკითხზე საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკას მიუთითებდა კასატორი სააპელაციო ინსტანციაშიც, თუმცა №ას-543-543-2018 განჩინებით ხელმძღვანელობის საწინააღმდეგო არგუმენტი მას სასამართლოსგან არ მიუღია.

9.5. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება მასზედ, რომ ხელშეკრულების 3.2. პუნქტი, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის საქმიანობა დამსაქმებელთან მის ძირითად სამუშაოს წარმოადგენს და სამუშაო დროის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციაში დასაქმება საჭიროებს დამსაქმებლის ნერილობით თანხმობას, წარმოადგენდა მხარეთა შორის შეთანხმებულ პირობას. ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელის დასასაბუთებლად მოხმობილი შრომითი ხელშეკრულების 3.1. პუნქტი (რომელიც დასაქმებულს სამუშაოსგან თავისუფალ დროს აძლევდა შეთავსებით სამუშაოზე დასაქმების შესაძლებლობას) ხელშეკრულებაში განთავსებულია იმავე გვერდზე, რომელზედაც სადავო 3.2. პუნქტი, არ გამოორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, შეეცვალა სადავო პუნქტის შინაარსი, ვინაიდან შესაბამისი დასაქმებულის მხრიდან ხელმოწერილია ხელშეკრულების არა თითოეული გვერდი, არამედ უკანასკნელი ფურცელი.

9.6. რომც ჩაითვალოს, რომ 3.2. პუნქტი ხელშეკრულების ნაწილია, ხუთშაბათი მოსარჩელის შემთხვევაში წარმოადგენდა რა საბიბლიოთეკო დღეს, მას არ ევალებოდა უნივერსიტეტში გამოცხადება და შრო-

მითი მოვალეობების განხორციელება, ამდენად, ხსენებული დღე მისთვის იყო არასამუშაო, რომელიც ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის შესაბამისად, შეეძლო გამოეყენებინა სხვა ორგანიზაციაში საქმიანობისთვის, დამსაქმებლის ნებართვის გარეშე. საგულისხმოა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის თანამშრომელთა უმრავლესობა საბიბლიოთეკო დღეს სწორედ ამ მიზნისათვის იყენებდა. კასატორი არ ეთანხმება საბიბლიოთეკო დღისათვის იმ შინაარსის მინიჭებას, რომ იგი ემსახურება აკადემიური პერსონალის მიერ აკადემიური ნაშრომის შექმნას, ამგვარი განმარტების შემცველი რექტორის 2019 წლის 15 აპრილის 01-02/27 ბრძანება კი კასატორისთვის არ გაუცვნიათ, შესაბამისად, ვერ ექნება მის მიმართ სავალდებულო ძალა.

9.7. მოსარჩელემ დისკრიმინაციული მოპყრობის დამადასტურებელ ფაქტებზე მითითების ტვირთი დაძლია – საქმეში წარმოადგინა ორი სამართლებრივი დასკვნა, რომლითაც დგინდება, რომ ფაკულტეტზე იგი აფიქსირებდა დეკანატის საწინააღმდეგო პოზიციებს, აღნიშნული პირველი ინსტანციის სასამართლოში დაადასტურა მოპასუხე უნივერსიტეტის რექტორმაც და მოპასუხის წარმომადგენელმაც მიუთითა, რომ მოსარჩელე ერეოდა რა საათების გადანაწილების საკითხებში, იჭრებოდა დეკანის დისკრეციულ უფლებამოსილებებში. მოსარჩელისგან განსხვავებული აზრის დაფიქსირება/დასკვნის მომზადება კი ადმინისტრაციის უკანონო გადაწყვეტილებების შედეგს წარმოადგენდა. აზრთა სხვადასხვაობა არსებობდა საგნების გამოყოფისა და საგნის სავალდებულო დისციპლინათა ჩამონათვალიდან არასავალდებულო მოდულში გადატანის საკითხებზე, ამასთან, მოსარჩელე აპროტესტებდა იმ გარემოებას, რომ რექტორი ზეპირსიტყვიერად უზღუდავდა სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში საქმიანობას, მაშინ, როდესაც ასეთი შესაძლებლობა გააჩნდა სასწავლებლის სხვა ზოგიერთ დასაქმებულს, მაგალითად, სხვა უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორი ნ. ა-ი ისე დაინიშნა მოპასუხე ორგანიზაციაში სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელად, რომ მისთვის არ მოუთხოვიათ სხვა უნივერსიტეტთან აფილირების შეწყვეტა და მოპასუხე საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აფილირება, რაც უნივერსიტეტის რექტორმა აღიარა 2019 წლის 13 ნოემბრის სასამართლო სხდომაზე. ნ. ა-ი ადმინისტრაციული თანამდებობიდან პირადი განცხადების საფუძველზე განთავისუფლდა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს წარმოიშვა დავა. ამასთან, ხ.(თ.) ჟ-ას საბიბლიოთეკო დღეს ეძლეოდა სხვა უნივერსიტეტში ლექციის წაკითხვის უფლება. ამრიგად, კასატორმა მიუთითა ფაქტებზე, რომელიც მოწმობს, რომ მისი სამსახურიდან განთავისუფლება სადამსჯელო მექანიზმია ურჩი თანამშრომლისათვის და წარმოადგენს დისკრიმინაციულ აქტს, რასაც მტკიცების ტვირ-

თის მოპასუხეზე გადატანა უნდა გამოეწვია იმ გარემოების დასადასტურებლად, რომ დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია.

9.8. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 25-ე მუხლის მე-3 ნაწილი და 443-ე მუხლი სასამართლოს არ აძლევდა შესაძლებლობას, ვალდებულებითი სამართლიდან წარმოშობილი დავა მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე განეხილა ერთპიროვნულად, ამდენად, უკანონოა სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 19 აპრილის საოქმო განჩინება საქმის კოლეგიურად განხილვაზე უარის თქმის შესახებ და იგი უნდა გაუქმდეს.

9.9. 2021 წლის 14 ივნისის სასამართლო სხდომაზე მოსამართლის მიერ აპელანტის მიმართ განხორციელებული შეფასებები და დასმული შეკითხვები, იმ პირობებში, როდესაც მოწინააღმდეგე მხარის მიმართ კრიტიკული შეკითხვები არ არსებობდა, იძლეოდა საკმარის საფუძველს საიმისოდ, რომ მოსამართლე მიჩნეულიყო მიკერძოებულად და აცილებულიყო საქმის განხილვისგან, თუმცა სასამართლომ არც აცილების შუამდგომლობა დააკმაყოფილა, შესაბამისად, აღნიშნული განჩინებაც უკანონოა და ექვემდებარება გაუქმებას.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად. ამავდროულად სასამართლოს 2022 წლის 15 ივლისის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი ცნობილი იქნა დასაშვებად და მიღებული იქნა განსახილველად. საკასაციო საჩივარი განხილული იქნა ზეპირი მოსმენით.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

11.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დამტკიცებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატის შეფასებით, კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების საწინააღმდეგოდ ვერ წარადგინა დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენ-

ზია.

11.2. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს სარჩელისაგან მოპასუხის თავდაცვის ისეთ ეფექტურ საშუალებას, როგორცაა შესაგებელი. შესაგებელი, როგორც მოპასუხის საპროცესო თავდაცვის საშუალება მნიშვნელოვანი ინსტიტუტია სამოქალაქო სამართალწარმოებაში, მასში ვლინდება წერილობითი შეჯიბრებითობის პრინციპი. იგი ასევე ერთგვარი გამოხატულებაა დისპოზიციურობის (სსსკ-ის მე-3 მუხლი) პრინციპისა. საპროცესო ავტონომიის ფარგლებში მოპასუხის გადასაწყვეტია ცნობს თუ არა სარჩელს, დაასრულებს თუ არა საქმეს მორიგებით, ან რა სახის საპროცესო თავდაცვის საშუალებას გამოიყენებს, რაც გარკვეულწილად დავაში შესვლას და სარჩელში მითითებულ გარემოებებზე პასუხის გაცემას გულისხმობს. შესაბამისად, სარჩელის წარმატება იმაზე იქნება დამოკიდებული, თუ რამდენად კვალიფიციურად დაიცავს თავს მოპასუხე სარჩელისაგან.

11.3. ფორმალური გამართულობის მოთხოვნა ვრცელდება არამართო სარჩელზე, არამედ შესაგებელზეც, რა დროსაც მომდებარა, თუ რა ტიპის შესაგებელი წარადგინა მოპასუხემ (მოთხოვნის შემწყვეტი, შემაფერხებელი, გამომრიცხავი და ა.შ.). შესაგებლის კლასიფიკაციას არ ვხვდებით საპროცესო ნორმებში, თუმცა ამას გვთავაზობს იურიდიული დოქტრინა და სასამართლო პრაქტიკა. შესაგებლის ზოგადი კლასიფიკაცია შემდეგია: მატერიალური და საპროცესო შესაგებელი; აბსტრაქტული (ზოგადი) და კონკრეტული შესაგებელი; მარტივი და კვალიფიციური (არსებითი) შესაგებელი. რა ტიპის შესაგებელს წარადგენს მოპასუხე, სრულად თავსდება ამ უკანაკნელის ნების ავტონომიის ფარგლებში. გენერალური მიდგომაა, რომ აბსტრაქტული შესაგებლის წარდგენა დაუშვებელია (აღნიშნული უტოლდება შესაგებლის წარუდგენლობას), ასეთივე მიდგომაა შესაგებლის შეუვსებელი (ცარიელი) ფორმის მიმართაც. კონკრეტული შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება გამომდინარეობს 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან (ივარაუდება, რომ შედავებული უნდა იყოს დავის გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანი ფაქტები და არა სამართლებრივი მოსაზრებები, ე.ი. ისეთი ფაქტები, რომელთა არსებობა წარმოშობენ მოთხოვნას, წინააღმდეგ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები დამტკიცებულად ითვლება).

11.4. როგორც საქმეში არსებული მასალებით დგინდება, მოპასუხემ წარადგინა არა მხოლოდ მოთხოვნის განხორციელების გამომრიცხველი, არამედ მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებელიც, კერძოდ, მოპასუხე მიუთითებდა, რომ 2019 წლის 28 თებერვალს მან მოსარჩელეს გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება იმ გარე-

მოებებზე მითითებით, რომლებიც საფუძვლად დაედო 2019 წლის 01 მარტიდან მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ხსენებული დასაბუთება სადავო 2019 წლის 01 მარტის ბრძანებასთან ერთად მოსარჩელეს ჩაბარდა 2019 წლის 01 მარტსვე, შესაბამისად, 30-დღიანი ხანდაზმულობის ვადის დენა უნდა დაიწყო 2019 წლის 02 მარტიდან, რა შემთხვევაშიც, 2019 წლის 04 აპრილს წარდგენილი სარჩელი მიიჩნევა ხანდაზმულად.

11.5. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა. ამავე კოდექსის 130-ე მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ ხანდაზმულობის ვადა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიად მიიჩნევა დრო, როცა პირმა შეიტყო ან პირს უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. სსკ 144-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.

11.6. საკასაციო პალატას მრავალჯერ განუმარტავს, რომ ხანდაზმულობა ფაქტის და არა სამართლის საკითხია. ეს ფაქტი მოპასუხის შესაგებელში ან მოსამზადებელ სხდომაზე უნდა იყოს წამოყენებული, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ სწორ საპროცესო სტადიაზე განახორციელა, ამასთან, ხანდაზმულობაზე მოპასუხე უთითებდა სააპელაციო და საკასაციო განხილვის ეტაპზეც. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მოვალის პროცესუალური შესაგებელი მოთხოვნის ხანდაზმულობის შესახებ, ე.წ. უფლების შემაფერხებელ შესაგებელს წარმოადგენს, რა შემთხვევაშიც მოვალის შეპასუხება არა თავისთავად უფლების ნამდვილობას, არამედ მისი ხანდაზმულობის მოტივით უკუგდებას ემსახურება (იხ., სუსგ. საქმეზე №ას-498-2020, 25.11.2020წ.).

11.7. მოთხოვნის შემაფერხებელი შესაგებლის სპეციფიკა იმაში ვლინდება, რომ იგი შედავების საფუძველთაგან პირველ რიგში უნდა შემოწმდეს, ხოლო თუ ხანდაზმულობის საკითხი დადებითად გადწყდება, სასამართლომ აღარ უნდა განაგრძოს კვლევა სასარჩელო მოთხოვნის მატერიალური საფუძვლებისა, ვინაიდან ხანდაზმულობა ნამდვილ მოთხოვნასაც კი განუხორციელებელ მოთხოვნად აქცევს.

11.8. საგულისხმოა, რომ სადავო შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2008 წლიდან და არსებობდა 2019 წლის 01 მარტამდე დროის პერიოდში, შესაბამისად, მის რეგულირებაზე ვრცელდება შრომის კოდექსის ის რედაქცია, რომელიც მოქმედებდა სადავო ურთიერთობის დასრულების ეტაპზე, ესე იგი, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების გა-

უთვალისწინებლად. ამრიგად, პალატა სადავო ურთიერთობას შეაფასებს სწორედ ცვლილებამდელი რეგულაციებით. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტები ხანდაზმულობის საკითხთან ურთიერთკავშირში ითვალისწინებდა შემდეგ რეგულირებას:

- დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე;

- დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი;

- დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

- თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

11.9. საკასაციო პალატა მოიხმობს სასამართლო პრაქტიკით მყარად დადგენილ განმარტებას მასზედ, რომ გასაჩივრების ვადები წარმოადგენს სასამართლოსათვის მიმართვის ვადებს. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან

სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა (იხ. სუსგ. №ას-1114-2022, 23.12.2022წ).

11.10. კანონმდებელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებაზე სარჩელის სასამართლოში წარდგენისათვის ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყებას უკავშირებს ამავე გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულისათვის გადაცემის ფაქტს. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს, თუმცა აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა და მისი გაცემის ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზე დამოკიდებული, თუმცა დამსაქმებელს დასაბუთების ვალდებულების შესრულება შეუძლია დასაქმებულის მოთხოვნის არარსებობის პირობებშიც (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, გვ.260-261).

11.11. ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად, სამართლიან ანაზღაურებაზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, იყოს გონივრული ვადით ადრე ინფორმირებული მისი დასაქმების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული ნორმა იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისგან.

11.12. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთების მიღების უფლება, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უფლებრივი წონასწორობის მეტ-ნაკლები შენარჩუნების პრაქტიკულ გამოხატულებასა და დამსაქმებლის მხრიდან ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენციის საშუალებას წარმოადგენს. დასაბუთების ვალდებულება გამომდინარეობს დასაქმებულის უფლებიდან, იცოდეს, თუ რა მიზეზებზე დაყრდნობით წყვეტს დამსაქმებელი მასთან შრომით ურთიერთობას, რათა მას, როგორც ურთიერთობის დაქვემდებარებულ მხარეს, შესაძლებლობა ჰქონდეს, შეაფასოს გამოვლენილი ნების კანონიერება და იზრუნოს დარღვეული/სადავოდ ქცეული უფლების სასამართლო წესით დაცვაზე, აგრეთვე შეაფასოს სამომავლო დავის პერსპექტიულობა.

11.13. შრომითი დავების პრაქტიკა აჩვენებს, რომ უმრავლეს შემთხვევაში, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულს გადაეცემა დასაბუთების გარეშე, ხოლო დასაბუთების ვალდებულებას დამსაქმებელი ასრულებს მხო-

ლოდ მაშინ, როდესაც დასაქმებული მოითხოვს მიღებული გადაწყვეტილების წერილობით დასაბუთებას, ესე იგი, ბრძანების გამოცემა დროში წინ უსწრებს მის არგუმენტირებას. სწორედ ასეთი სტანდარტული შემთხვევის რეგულირებით შემოიფარგლა კანონმდებელი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტებით გათვალისწინებული პროცედურების აღწერისას, შესაბამისად, სიტყვა-სიტყვითი მონესრიგების მიღმა დარჩენილი იმგვარი შემთხვევები, როდესაც თავად გათავისუფლების ბრძანება შეიცავს იმ მოტივებზე მითითებას, რომლებიც საფუძვლად დაედო ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებას, ან შრომითი ურთიერთობის დასრულების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება ასახულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ წერილობით გაფრთხილებაში, ან უშუალოდ ბრძანების გამოცემამდე დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის წინაშე წარმოებულ წერილობით კორესპონდენციაში.

11.14. საქალაქო სასამართლოს მიერ გამოხატული პოზიციის თანახმად, რომელიც გაიზიარა სააპელაციო სასამართლომაც, შესაბამისი ბრძანების გამოცემამდე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოტივების წერილობითი დასაბუთება მხედველობაში არ მიიღება. ვინაიდან, გაფრთხილება ჯერ არ ნიშნავს დამდგარ ფაქტს – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, დასაქმებულს აქვს ლეგიტიმური უფლება, დაელოდოს კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგს – ბრძანების გამოცემას და მას შემდეგ მიმართოს კანონით გათვალისწინებულ ღონისძიებებს.

11.15. საკასაციო პალატა არ იზიარებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტის ამგვარ განმარტებას ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ და მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის მიერ წერილობით გამოხატულ ნებას, რომლითაც იგი დასაქმებულს განუმარტავს, რომ წყვეტს მასთან სახელშეკრულებო ბოჭვას სამომავლო კონკრეტული თარიღიდან და ფაქტობრივ-სამართლებრივი არგუმენტებით ასაბუთებს აღნიშნული ნების ფორმირების საფუძვლებს, არ შეიძლება, არ გააჩნდეს სამართლებრივი მნიშვნელობა. როგორც უკვე აღინიშნა, გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების ინსტიტუტს გააჩნია დასაქმებულის ინფორმირებისა და სამართლებრივი განსაზღვრულობის ფუნქცია, რომელიც სრულად რეალიზდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების არამართო თანმდევი, არამედ წინმსწრები ან უშუალოდ სადავო გადაწყვეტილებაში ასახული დასაბუთების მეშვეობითაც, რამეთუ დასაბუთება, რომელსაც უნდა დაეყრდნოს დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტაზე დამსაქმებლის ნების მართლზომიერების შეფასებისას, ობიექტურსამართლებრივად არსებობს სამივე ხსენებულ შემთხვევაში.

11.16. ამრიგად, ის უზოგადესი წესი, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, გზამკვლევი ზემოთ აღწერილი არასტანდარტული შემთხვევებისთვისაც. პალატის შეფასებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ბრძანებით მოცული (ან ბრძანებაზე თანდართული) ან ბრძანების წინმსწრები წერილობითი დასაბუთება გამორიცხავს დასაქმებულის უფლებას, სადავო ბრძანების მიღების შემდგომ დამსაქმებლისათვის დასაბუთების ხელახლა მოთხოვნის გზით შემოქმედება მოახდინოს გასაჩივრების კონკრეტული დროით შემოფარგლულ უფლებაზე და ხელოვნურად გააჭიანუროს ხანდაზმულობის ვადის დაწყება და ამოწურვა. საკითხის მიმართ სხვაგვარი განმარტება ეწინააღმდეგება სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებულ კეთილსინდისიერებისა და უფლების ბოროტად გამოყენების დაუშვებლობის უზოგადეს პრინციპებს, რომლებიც ყველა კერძო სამართლებრივი ურთიერთობის, მათ შორის, შრომის სამართლის ქვაკუთხედს წარმოადგენს, როგორც ურთიერთობის დაწყებისა და მიმდინარეობის, ისე მისი დასრულების ეტაპზე.

11.17. საგულისხმოა, რომ დამსაქმებლის 2019 წლის 28 თებერვლის წერილობითი შეტყობინება დასაქმებულის მიმართ შემდეგი შინაარსის არის: „განვიხილეთ თქვენი განცხადება თქვენთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების შესახებ და აღნიშნულთან დაკავშირებით გაცნობებთ შემდეგს: როგორც თქვენ უნივერსიტეტისადმი მონერვილ განცხადებაში ადასტურებთ, აუცილებელია ჩვენს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის მოთხოვნის დაცვა, თუმცა იქვე, აღნიშნულის საპირისპიროდ მიუთითებთ, რომ უფლება გაქვთ შეითავსოთ სხვა საქმიანობა, რასაც უნივერსიტეტი არ ეთანხმება და კიდევ ერთხელ განგიმარტავთ თქვენი სამუშაოდან დათხოვნის მიზეზებს. კერძოდ: ვერ გავიზიარებთ თქვენს პოზიციას, რომ იურისტის თანამდებობიდან თქვენი დათხოვნა გ.თ.უნი-ს ადმინისტრაციის მხრივ უკანონო ქმედება და დისკრიმინაციაა და ამით უხეშად ილახება თქვენი უფლებები და კანონიერი ინტერესები. რომელ კანონდარღვევაზე და მით უმეტეს, დისკრიმინაციაზე შეიძლება საუბარი მაშინ, როდესაც თქვენ ჩვენი უნივერსიტეტის გვერდის ავლით, მისი თანხმობის გარეშე, ძირითად სამუშაო ადგილად აირჩიეთ სხვა უნივერსიტეტი, სადაც ხართ აფილირებული, ხოლო ჩვენთან კვლავ რჩებით არააფილირებული პროფესორის სრულ სამტატო განაკვეთზე, მაღალი ანაზღაურებით და მაღალი საათობრივი დატვირთვით (462 სთ.). შეგახსენებთ, რომ თქვენივე მომზადებული აკადემიური პერსონალის ხელშეკრულების ტიპური ფორმის თანახმად, რომლის საფუძველზეც თქვენ გაქვთ

გაფორმებული ხელშეკრულება, უნივერსიტეტს სრული და უპირობო უფლება გააჩნდა, მას შემდეგ, რაც სხვა უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორი გახდით, შეენწყვიტა ხელშეკრულება და აღარ გამოეყო საათები. მიუხედავად ყველა საფუძვლის არსებობისა, ჩვენმა უნივერსიტეტმა ეს არ გააკეთა. მიგვაჩნია, რომ სხვადასხვა უნივერსიტეტში ორი აკადემიური თანამდებობის დაკავებით თქვენ ისედაც სერიოზული დატვირთვა გაქვთ და დამატებით იურისტის თანამდებობაზე ყოფნა შეუძლებელს ხდის თქვენს მიერ ჩვენს უნივერსიტეტში ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულების ხაზით მუშაობის გაგრძელებას და დაკისრებული მოვალეობის წარმატებით შესრულებას. ასეთი რამ პრაქტიკულად შეუძლებელია და ცხადია, იგი არ შედის კერძო სამართლის იურიდიული პირის ინტერესებში...”

11.18. უნივერსიტეტის 2019 წლის 06 მარტის წერილი ლ. დ-ძის მიმართ კი შემდეგი შინაარსის არის: „შ.პ.ს. გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტში 2019 წლის 4 მარტს შემოსული განცხადების №01-08/71 პასუხად, რომლითაც ითხოვთ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთებას, გაცნობებთ შემდეგს: 1. უნივერსიტეტსა და თქვენს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა მონესრიგებულია 2008 წლის 8 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, რომლის შენარჩუნებაც გაუმართლებელი იყო უნივერსიტეტის ინტერესებიდან გამომდინარე, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა. ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.2. პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, თქვენ ვალდებული იყავით ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დრო მთლიანად მოგეხმარებინათ უნივერსიტეტის ინტერესებისთვის, რაც ობიექტურად ვეღარ იქნებოდა უზრუნველყოფილი თქვენს მიერ სხვა ძირითად სამუშაოზე გადასვლასთან დაკავშირებით (ს.ს.ი.პ. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ასოცირებული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევისა და აფილირების გამო), ამასთან თქვენთვის ცნობილია, რომ ჩვენი უნივერსიტეტი იმყოფება ავტორიზაციისათვის მზადების რეჟიმში, რა დროსაც უნივერსიტეტის ინტერესებშია იურიდიული სამსახურის შეუფერხებლად ფუნქციონირების ყოველდღიური საქმიანობა. აღნიშნულის მიუხედავად და ჩვენს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების სანინააღმდეგოდ, უნივერსიტეტის თანხმობის გარეშე, ძირითად სამუშაო ადგილად აირჩიეთ სხვა უნივერსიტეტი. მიგვაჩნია, რომ ორ სხვადასხვა უნივერსიტეტში (შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტში“ და ს.ს.ი.პ. სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში) მუშაობა სერიოზული დატვირთვით, დამატებით იურისტის თანამდებობაზე ყოფნას და მუშაობის გაგრძელებას, დაკისრებული მოვალეობის წარმატებით შესრულებას შეუძლე-

ბელს ხდის, რაც არ შედის კერძო სამართლის იურიდიული პირის (უნივერსიტეტის) ინტერესებში“.

11.19. ზემოაღნიშნული წერილების ციტირებით თვალნათლივ დასტურდება, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაუკავშირა შემდეგ გარემოებებს: 1. დამსაქმებლის ნებართვის გარეშე სხვა დაწესებულებასთან შრომით ურთიერთობაში შესვლა; 2. აღნიშნული შრომითი ურთიერთობის დასაქმებულის ძირითად სამუშაოდ ქცევა; 3. მოპასუხე უნივერსიტეტისათვის იურიდიული სამსახურის ეფექტურად ფუნქციონირების პრიორიტეტულობა; 4. სხვა სამსახურთან შეთავსებით იურისტის ვალდებულების ეფექტურად შესრულების შეუძლებლობა; 5. დამსაქმებლის კერძო სამართლებრივ ინტერესებთან არსებული ვითარების შეუსაბამობა. ჩამოთვლილი ხუთივე არგუმენტი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა მითითებულია არამარტო 2019 წლის 04 მარტის წერილში (რომელსაც მოსარჩელე და ქვემდგომი სასამართლოები განიხილავენ დასაბუთებად შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტის შინაარსით), არამედ 2019 წლის 28 თებერვლის წერილობით კორესპონდენციაშიც, უფრო მეტიც, ხსენებული არგუმენტები სრული მასშტაბით არის ასახული 2019 წლის 21 თებერვლით დათარიღებულ, ლ. დ-ძისადმი გაგზავნილ წერილობით გაფრთხილებაში.

11.20. ამრიგად, პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების წინმსწრებმა წერილობითმა დასაბუთებამ სრულად უზრუნველყო ის მიზანი, რაც შრომის სამართალში ამგვარ დასაბუთებას აკისრია. ამავდროულად, გაფრთხილებით გაცხადებული სამართლებრივი შედეგი – 2019 წლის 01 მარტიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სახით, რეალურად დადგა, შესაბამისად, ბრძანებასთან ურთიერთკავშირში 2019 წლის 28 თებერვლით დათარიღებულმა დასაბუთებამაც შეიძინა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეხუთე პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი მნიშვნელობა.

11.21. „დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში... ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღე-

ბიდან 30 დღის ვადაში (იხ. სუსგ. №ას-669-2020, 18.11.2020წ; №ას-1210-2018, 15.02.2020წ; №ას-34-2022, 21.06.2022წ; №ას-1114-2022, 23.12.2022წ).

11.22. შესაგებელში მითითებულ და მოსარჩელისგან შეუდავებელ გარემოებას წარმოადგენს ის, რომ როგორც 2019 წლის 01 მარტით დათარიღებული №01-02/10 ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, აგრეთვე ამავე ურთიერთობის შეწყვეტის მოტივების წერილობითი დასაბუთება, დათარიღებული 2019 წლის 28 თებერვლით, მოსარჩელეს ჩაჰბარდა საფოსტო გზავნილის მეშვეობით 2019 წლის 01 მარტს, რის შესახებაც საფოსტო უკუგზავნილები ერთვის შესაგებელს, ამრიგად, დასაბუთებულია კასატორის მოწინააღმდეგე მხარის მოსაზრება მასზედ, რომ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს 2019 წლის 02 მარტიდან, რა პირობებშიც უფლების იძულებითი დაცვის ვადა ამოიწურა 2019 წლის 01 აპრილს, შესაბამისად, 2019 წლის 04 აპრილს სასამართლოში წარდგენილი სარჩელი მიიჩნევა ხანდაზმულად, რაც მოთხოვნის შემაფერხებელი შესაგებლის არსებობისას, გამორიცხავს სადავო ბრძანების მატერიალური კანონიერების წინააღმდეგ მოსარჩელის მიერ გაცხადებული პრეტენზიების სასამართლო წესით შინაარსობრივი განსჯის უფლებამოსილებას. ამრიგად, არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

11.23. რაც შეეხება პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის (ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის), აგრეთვე მიუღებელი ხელფასის დაკისრების მოთხოვნებს, პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შინაარსზე, 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. ამრიგად, ხსენებული მოთხოვნების პერსპექტიულობას კანონმდებელი უკავშირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადანაცვეტილების სასამართლოს მიერ ბათილად ცნობის შედეგს.

11.24. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 153-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, აქცესორულია უფლება, რომელიც ისეა დაკავშირებული სხვა უფლებასთან, რომ მის გარეშე არც შეიძლება არსებობდეს. პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის (ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის), აგრეთვე მიუღებელი ხელფასის დაკისრების

და კომპენსაციის გადახდევინების მოთხოვნები იმგვარად არის დაკავშირებული სადავო გადაწყვეტილების უკანონობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებასთან, რომ არ არსებობს მისგან დამოუკიდებლად. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ბრძანების ბათილად ცნობაზე უარის თქმა განაპირობებს პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის (ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის), აგრეთვე მიუღებელი ხელფასის დაკისრების მოთხოვნების უარყოფასაც.

12.1. მეორე, საკვანძო საკითხი, წინამდებარე საკასაციო საჩივრის თანახმად, წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას და მისგან გამომდინარე მორალური ზიანის ანაზღაურებას. უწინარესად, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობების სუბორდინაციული ბუნება დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტობრივ შესაძლებლობას ანიჭებს ურთიერთობის ძლიერ მხარეს – დამსაქმებელს, სწორედ ამიტომ, შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, შეიცავს ანტიდისკრიმინაციულ დებულებებს, რომლებიც შეესაბამება (დასაქმებასა და საქმიანობაში) დისკრიმინაციის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 111-ე კონვენციის პრინციპებს.

12.2. საგულისხმოა, რომ მხარეთა შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ, 2020 წლის 29 სექტემბერს, შრომითი დისკრიმინაციის მომწესრიგებელმა ნორმებმა მნიშვნელოვანი სახეცვლილება განიცადეს შრომის კოდექსში, თუმცა ახლებური მოწესრიგების გავრცელება უკვე დასრულებულ სამართალურითიერთობაზე ეწინააღმდეგება რა კანონის დროში მოქმედების წესს, წინამდებარე საქმის მიმართ გამოყენებული უნდა იქნეს ნორმები ცვლილებამდელი რედაქციით.

12.3. დისკრიმინაციის ამკრძალავ გენერალურ დათქმას შეიცავს ძირითადი კანონი – საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი აღიარებს რა ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორობას, კრძალავს დისკრიმინაციას რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით.

12.4. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მესამე პუნქტი შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლო-

ბის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.

12.5. ამავე მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაცია (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებად) მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

12.6. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მესამე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით კი დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით.

12.7. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე მუხლის მე-2¹ და მე-3 ნაწილების თანახმად, პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია. 3. პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

12.8. ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, 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.

12.9. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტების დასახელებისა და იმ მასშტაბით მტკიცების ვალდებულება, რათა „prima facie“ დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას, დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლის მოვალეობას წარმოადგენს. სწორედ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე დაძლევს „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.

12.10. დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც, მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა, აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/1/536; 04.02.2014წ). შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი) (იხ. სუსგ. საქმეზე №ას-1042-2018, 28.02.2019წ; №ას-79-2022, 13.05.2022წ).

12.11. უნინარესად, უნდა აღინიშნოს რომ ყოველგვარი განსხვავებული მოპყრობა არ ქმნის დისკრიმინაციის შემადგენლობას, არამედ, განსხვავებული მოპყრობა მოტივირებული უნდა იყოს აკრძალული ნიშნით. შესაბამისად, ქმედების დისკრიმინაციად კვალიფიკაციისათვის აუცილებელია არათანაბარი მოპყრობის საფუძველი იყოს აკრძალული ნიშანი (შველიძე ზ. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის რეგულირება ქართული კანონმდებლობის მიხედვით, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის სამართლის ჟურნალი №2, 2012, 249).

12.12. ამრიგად, პირი, რომელიც თავს უთანასწორო მოპყრობის მსხვერპლად განიხილავს, სასამართლოს წარუდგენს ფაქტებს და ამავე ფაქტების დამადასტურებელ მტკიცებულებებს, რომლებმაც ნეიტრალურ მესამე პირს – საქმის განმხილველ მოსამართლეს, უნდა ჩამოუყალიბოს ვარაუდი, რომ მოსარჩელის მიერ დასახელებული განმასხვავებელი ნიშნის გამო მის მიმართ განხორციელებულია უთანასწორო მოპყრობა. ევროსასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება, გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცების ტვირთის დაკისრება ურთიერთდაკავშირებულია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან

(*Salman v. Turkey* [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; *da Anguelova v. Bulgaria*, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV).

12.13. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე უთანასწორო მოპყრობის განმავლობაში ნიშნად ასახელებს განსხვავებულ შეხედულებებს, კერძოდ, უნივერსიტეტის რექტორსა და დეკანთან სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებული სასწავლო დისციპლინების ცალკე საგნებად გამოყოფასა და სავალდებულო განრიგიდან საგნის არასავალდებულო მოდულში გადატანის საკითხებზე წარმოშობილ შეუთანხმებლობას, აგრეთვე აკადემიური პერსონალის საათობრივი დატვირთვის გაზრდის წესსა და წინაპირობებზე დეკანის მოსაზრებისგან განსხვავებული დასკვნის მომზადებას.

12.14. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შეხედულების ნიშნით განპირობებული განსხვავებული მოპყრობის დასადგენად აუცილებელია, გამოხატული განსხვავებული შეხედულებები აღწევდეს სიმწვავის გარკვეულ ზღვარს, რათა შეიქმნას ვარაუდი, რომ შეხედულების შინაარსსა და განსხვავებულ მოპყრობას შორის არსებობს მიზეზობრივი კავშირი, ვინაიდან ნებისმიერი აზრობრივი შეუსაბამობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არ შეიძლება, გონიერი დამკვირვებლის თვალში დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდს აღძრავდეს.

12.15. განსახილველ შემთხვევაში, სამუშაო პროცესში გამოხატული პროფესიული მოსაზრებები, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების (მაგ: დეკანისა და მოსარჩელის ორი ურთიერთგამომრიცხავი დასკვნა აკადემიური პერსონალის საათობრივი დატვირთვის გაზრდის საკითხზე) შინაარსის გათვალისწინებით, არ ადასტურებს მოსარჩელის იმგვარ დაპირისპირებას მოპასუხე უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან, რომ ხსენებული აზრობრივი დისონანსი აღქმულ იქნეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოტივად (იხ. სუსგ. №ას-549-517-2010, 19.10.2010წ). საგულისხმოა, რომ სარჩელთან ერთად წარმოდგენილი იურიდიული დასკვნები, რომელზედაც აპელირებს მოსარჩელე მასსა და ფაკულტეტის დეკანს შორის შეხედულებათა ურთიერთსაინანდმედგობასა და ხელშეკრულების შეწყვეტას შორის კავშირის დასასაბუთებლად, მიეკუთვნება 2013 წლის პერიოდს. აღნიშნული აზრთა სხვადასხვაობის არსებობის მიუხედავად, მოსარჩელეს მოპასუხე ორგანიზაციის ფარგლებში კარიერულ წინსვლაში ხელი არ შეშლია, მაგალითისათვის, 2015 წლის 26 ოქტომბრის ხელშეკრულების ძალით ამავე უნივერსიტეტში დაიკავა პროფესორის თანამდებობა, 2018 წლის 21 ოქტომბრის შეთანხმების ძალით, მოსარჩელეს იურიდიული განყოფილების უფროსის პოზიციაზე გაეზარდა სახელფასო ანაზღაურება. ამრიგად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, დასაქმებულმა ვერ დაასაბუთა ვარაუდი მასზედ, რომ განსხვავებული შეხედულების გამოხატვა

დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან აღიქმებოდა არა ჯანსაღი შრომითი ურთიერთობის ნაწილად, არამედ სადამსჯელო ღონისძიების გამოყენების საფუძვლად.

12.16. რაც შეეხება ცალკეული დისციპლინების სასწავლო პროგრამაში გათვალისწინების საკითხზე დეკანატისგან განსხვავებული პროფესიული მოსაზრებების გამოთქმას (მოსარჩელის პოზიციას წარმოადგენდა საგან ვალდებულებითი სამართლიდან სახელშეკრულებო სამართლისა და კანონისმიერი ვალდებულებითი ურთიერთობების ცალკე საგნებად გამოყოფა და საგან საკორპორაციო სამართლის სავალდებულო სწავლება), რასაც დასაქმებული უკავშირებს მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას, აღნიშნულთან მიმართებით საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ ხსენებული გარემოების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, რაც სასამართლოს შესაძლებლობას მისცემდა, შეეფასებინა გამოხატული განსხვავებული შეხედულების სიმწვავის ხარისხი და გათავისუფლების გადაწყვეტილებაზე ზეგავლენის მოხდენის უნარი, საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის, რაც თავისთავად გამორიცხავს მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადასვლის შესაძლებლობას.

12.17. ამრიგად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, კასატორმა ვერ დაძლია იმ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს წარმოშობდა, რაც დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენასა და დისკრიმინაციული მოპყრობით გამოწვეული მორალური ზიანის ანაზღაურების სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია. ამასთან, საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა დასკვნას მასზედ, რომ მოსარჩელემ ვერ შეძლო შესადარებელი პირების სწორად მითითებაც, ვინაიდან თ. ჟ-ა, როგორც აღინიშნა, მოსარჩელისგან განსხვავებით, მოპასუხე სასწავლო დაწესებულების აფილირებულ პროფესორს წარმოადგენდა და საბიბლიოთეკო დღეს მისი აკადემიური აქტივობები, განხორციელებული თუნდაც ამავე უნივერსიტეტის გარეთ, ეთვლებოდა სწორედ გ.თ.ს. სასწავლო უნივერსიტეტს, განსხვავებით ლ. დ-ისგან, რომელმაც აფილირება განახორციელა სხვა უნივერსიტეტთან. კომპარატორად არ გამოდგება არც ნ. ა-ი, ვინაიდან მიუხედავად იმისა, რომ იგი ლ. დ-ის მსგავსად, სხვა უნივერსიტეტში აფილირებული პროფესორი და მოპასუხე უნივერსიტეტში როგორც აკადემიურ, ისე ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე მომუშავე პირი იყო, მასთან ხელშეკრულება შეწყვეტილია პირადი განცხადების საფუძველზე, მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლებამდე, ამდენად, 2019 წლის 01 მარტს (ლ. დ-ის მიმართ ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღ-

ში) ნ. ა-ი აღარ იმყოფებოდა მოსარჩელესთან არსებითად იდენტურ მდგომარეობაში.

13.1.1. რაც შეეხება გასაჩივრებულ განჩინებებს, საკასაციო პალატა უწინარესად შეაფასებს სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლის მიერ საქმის ერთპიროვნულად განხილვის კანონიერებას. კასატორი მიუთითებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 25.3 მუხლის მიხედვით მართალია სააპელაციო სასამართლო უფლებამოსილია შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავა განიხილოს ერთპიროვნულად, თუმცა, კონკრეტულ შემთხვევაში, იხილებოდა ასევე, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების საკითხი, რაც აუცილებელს ხდიდა საქმის განხილვას სააპელაციო სასამართლოს კოლეგიური შემადგენლობის მიერ.

13.1.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 25-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამოქალაქო საქმეებს სააპელაციო წესით განიხილავს 3 მოსამართლე. ამ კოდექსის მე-14 მუხლით განსაზღვრული საქმეები, ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, რომლის ღირებულება არ აღემატება 20 000 ლარს, სააპელაციო საჩივარი პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გამოტანილი დაუსწრებელი გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების განჩინების თაობაზე, აგრეთვე შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავები შეიძლება ერთპიროვნულად განიხილოს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლემ.

13.1.3. მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნები შემდეგნაირად ჩამოაყალიბა: 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ის რექტორის 2019 წლის 01 მარტის №01-02/10 ბრძანება მოსარჩელის ამავე უნივერსიტეტის იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; 1.2. დაევალოს მოპასუხე შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენა (ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა); 1.3. დაეკისროს მოპასუხე შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 1 მაისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) ანაზღაურება თვეში 1 500 ლარის ოდენობით (დასაბეგრი თანხა); 1.4. დადგინდეს მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტი; 1.5. მოპასუხე შ.პ.ს. „გ.თ.ს. თ.ს.უ-ტი“-ს დაეკისროს მოსარჩელისათვის მიყენებული არაქონებრივი (მორალური) ზიანის ანაზღაურება 3 000 ლარის ოდენობით.

13.1.4. პალატა მიუთითებს, რომ ყველა ზემოაღნიშნული მოთხოვნა განპირობებულია ერთიანი საფუძვლით – მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით, რის გამოც წინამდებარე საქმე სრულად განეკუთვნება შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან წარმოშობილ

დავას, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო უფლებამოსილი იყო, საქმე ერთპიროვნულად განეხილა (იხ. სუსგ. საქმეზე №ას-110-2019, 05.07.2019წ; №ას-48-2021, 23.04.2021წ; №ას-634-2021, 04.11.2021წ).

13.2.1. სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 14 ივნისის განჩინება საქმის განმხილველი მოსამართლის აცილებაზე უარის თქმის შესახებ კასატორს მიაჩნია უკანონოდ შემდეგი არგუმენტაციით: მოსამართლის მიერ გამოთქმული წინასწარი მოსაზრებები და შეკითხვის ფორმულირებები გასცდა შეფიქრებულობის პრინციპს, პერსონალურად ეპაექრა აპელანტს, სცადა ფაქტების სხვაგვარად წარმოჩენა და აპელანტის საწინააღმდეგო შეფასებები მისცა მათ, რითაც მოსარჩელის თვალში მოსამართლე მიკერძოებულად წარმოჩინდა.

13.2.2. საკასაციო სასამართლო, საქმის მასალების, მათ შორის, სხდომის ოქმის აუდიო ჩანაწერის შინაარსის გათვალისწინებით, კასატორის ზემოაღნიშნულ პოზიციას არ იზიარებს და მიიჩნევს, რომ საქმეზე ზეპირი მოსმენის ჩატარება მისი ობიექტურად განხილვის ინტერესით არის დეტერმინირებული და სწორედ აღნიშნულ მიზანს ემსახურება მოსამართლის იმგვარი საპროცესო აქტიურობა (კრიტიკული შეკითხვების დასმის ჩათვლით), რომელიც ხელს შეუწყობს საქმის არსებითად განხილვის მომენტისათვის სადავო საკითხთა ნუსხის გამოკვეთას, მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილებასა და სადავო ფაქტების დადგენას საქმეში არსებული მტკიცებულებების საფუძველზე. სააპელაციო ინსტანციის მოსამართლე, საქმის სწორად გადაწყვეტის ინტერესიდან გამომდინარე, არამარტო უფლებამოსილი, არამედ რიგ შემთხვევებში, ვალდებულიც კი არის, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე და 128-ე მუხლების ფარგლებში შეკითხვები მისცეს მხარეებს, რომლებიც ხელს შეუწყობენ საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების სრულად და ზუსტად განსაზღვრას, მათ დასადასტურებლად მტკიცებულებათა გამოვლენას და სასამართლოში წარდგენას, მათი უტყუარობის გამორკვევას. ამგვარი ქმედება ემსახურება მართლმსაჯულების ეფექტიანად განხორციელების მიზანს, იგი არ არღვევს ბანგალორის პრინციპებით დადგენილ მოსამართლის ქცევის სტანდარტს და ეჭვქვეშ არ აყენებს მოსამართლის მიუკერძოებლობას, შესაბამისად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, არ გამოვლენილა სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლის აცილების დასაბუთებული საფუძველი (იხ. სუსგ. საქმეზე №ას-837-2019, 14.09.2020წ).

14.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო საქმეზე გადაწყვეტილებას თვითონ მიიღებს, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვა-

ლისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის ხელახლა განსახილველად სააპელაციო სასამართლოში დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება შესაძლებელია დასაბუთებული იყოს აგრეთვე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციისა და მისი დამატებითი ოქმების ნორმებისა და მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, რომლებითაც სასამართლო ხელმძღვანელობდა.

14.2. 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.

14.3. გასაჩივრებული საოქმო განჩინებების უცვლელად დატოვების საფუძვლად პალატა მიიჩნევს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტს, ხოლო სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ 2021 წლის 28 ივნისის განჩინების ძალაში დატოვების საფუძვლად საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტს.

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე, 407-ე, 410-ე მუხლებით,

და ა დ ბ ი ნ ა :

1. ლ. დ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 28 ივნისის განჩინება.
3. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 19 აპრილის და 2021 წლის 14 ივნისის საოქმო განჩინებები.
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**სახელფასო დავალიანებისა და გამოუყენებელი
შვებულების ფულადი კომპენსაცია**

**განჩინება
საქართველოს სახელმთ**

№ას-688-2021

29 აპრილი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების, გამოუყენებელი შვებუ-
ლების ფულადი კომპენსაციის, დაკავებული და დაკლებული ხელფა-
სის და დაყოვნების პირგასამტეხლოს დაკისრება, ზიანის ანაზღაურე-
ბა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლე-
გიის 2020 წლის 11 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ნ. ქ-ის (შემდეგში: პირ-
ველი მოსარჩელე, დასაქმებული, აპელანტი ან კასატორი) სარჩელი შპს
აკად. ო. ლ-ის სახელობის სამედიცინო ცენტრის (შემდეგში: მოპასუხე,
მეორე მოსარჩელე, სამედიცინო ცენტრი ან დამსაქმებელი) წინააღ-
მდეგ, სახელფასო დავალიანების, გამოუყენებელი შვებულების ფუ-
ლადი კომპენსაციის, დაკავებული და დაკლებული ხელფასისა და და-
ყოვნების პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილ-
და. ამავდროულად გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა მეორე მოსარჩელის მოთ-
ხოვნა დასაქმებულისა (პირველი მოსარჩელე) და ი. კ-ის (შემდეგში: მე-
ორე დასაქმებული) წინააღმდეგ, ზიანის ანაზღაურების თაობაზე და
დასაქმებულებს, დამსაქმებლის სასარგებლოდ, სოლიდარულად 11 500
ლარის გადახდა დაეკისრა.

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პა-
ლატის 2021 წლის 2 აპრილის განჩინებით პირველი მოსარჩელის სააპე-
ლაციო საჩივარი, რომლითაც მოთხოვნილი იყო გასაჩივრებული გადაწყ-
ვეტილების გაუქმება, დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილება და
დამსაქმებლის სარჩელის უარყოფა, ნაწილობრივ – მხოლოდ საპროცე-
სო ხარჯის განაწილების ნაწილში დაკმაყოფილდა, დანარჩენ ნაწილში
გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

3. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ქვემოთ მი-

თითებული ფაქტობრივი გარემოებები და შემდეგი სამართლებრივი საკითხები განმარტა:

3.1. პირველი მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე სამედიცინო ცენტრში 2003 წლიდან – 09.11.2018 წლამდე პერიოდში. 2012 წლიდან პირველ მოსარჩელეს ეკავა ანესთეზიოლოგისა და კრიტიკული მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია;

3.2. მხარეთა შორის 2013 წლის 1 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, დასაქმებული მიღებული იქნა კრიტიკული მედიცინის ცენტრის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე;

3.3. შრომითი ხელშეკრულების 2.1 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაში შედიოდა 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან და მოქმედებდა 1 წლის ვადით. ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში მითითებული ვადის ამოწურვისას, მისი მოქმედება მრავალჯერადად და ავტომატურად გაგრძელდებოდა მომდევნო 1 თვით, თუ ხელშეკრულების მოქმედების ნებისმიერ ეტაპზე დამსაქმებელი არ გამოთქვამდა ხელშეკრულების შეწყვეტის სურვილს;

3.4. ხელშეკრულების მე-4 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს მიენიჭა უფლება, ესარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში 15 კალენდარული დღით. დასაქმებულს შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოეშობოდა 11 თვის ვადის გასვლის შემდეგ. გამოწვევის შემთხვევებში, გენერალურ დირექტორთან შეთანხმებით, შესაძლებელი იყო დასაქმებულს შვებულება მისცემოდა აღნიშნული ვადის გასვლამდეც;

3.5. ამავე ხელშეკრულების შესაბამისად, მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ყოველწლიური შვებულება შეიძლება დაყოფილიყო და დასაქმებულს მისცემოდა წლის სხვადასხვა პერიოდში ან გადატანილი ყოფილიყო შემდეგი წლისთვის;

3.6. ხელშეკრულების კონფიდენციალურ ნაწილში დასაქმებულს, თავისივე ნების წერილობით დაფიქსირების შემთხვევაში, ყოველწლიური საშვებულებო ანაზღაურება გადაუნაწილდებოდა თორმეტ თვეზე, რა შემთხვევაშიც კონფიდენციალურ ნაწილში მითითებული ხელფასი მოიცავდა საშვებულებო ანაზღაურებასაც;

3.7. ხელშეკრულების 10.2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა დაეკისრებოდა შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მისი ბრალით ცენტრისთვის ან პაციენტისთვის მიყენებული სამედიცინო/მატერიალური ზიანისთვის;

3.8. ხელშეკრულების 10.3 პუნქტით, დასაქმებულის სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა განისაზღვრებოდა ცენტრისთვის მიყენებული პირდაპირი ზიანის ოდენობით. მატერიალურ პასუხისმგებლო-

ბასთან ერთად, დასაქმებულის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებულიყო დისციპლინური სასჯელი, სამსახურიდან დათხოვნის ჩათვლით;

3.9. ხელშეკრულების 12.1 პუნქტის თანახმად, ცენტრსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობები, რომელიც არ იყო მონესრიგებული ამ ხელშეკრულებით, რეგულირდებოდა ცენტრის შინაგანანგესით და მოქმედი კანონმდებლობით;

3.10. ზემოაღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების კონფიდენციალური ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულის ანაზღაურება რეგულირდებოდა შემდეგი წესით: 1. ანაზღაურება გაიცემოდა თვეში ერთხელ (ავანსის გარეშე); 2. ანაზღაურების გაცემა განხორციელდებოდა უნაღდო ანგარიშსწორებით; 3. ცენტრში შრომის ანაზღაურება გაიცემოდა ყოველთვიურად, საანგარიშო თვის მომდევნო თვეში პაციენტებისთვის განეული სამედიცინო მომსახურების შესაბამისად; 4. შრომის ანაზღაურება დაკორექტირდებოდა დამფინანსებლის მიერ ანაზღაურებული სამუშაოს შესაბამისად; 5. მომსახურების ტარიფით დადგენილი პირდაპირი ხარჯების სადიანგოზო და სამკურნალო საშუალებების გადახარჯვის შემთხვევაში, სახელფასო ფონდი დაკორექტირდებოდა გადახარჯვის პროპორციულად; 6. იმ შემთხვევაში, თუ ცენტრსა და სადაზღვევო კომპანიას შორის დადებული ხელშეკრულება ითვალისწინებდა ფასდათმობას სადაზღვევო კომპანიის სასარგებლოდ გარკვეული პროცენტის ოდენობით, ცენტრი დასაქმებულს შრომას აუნაზღაურებდა ფასდათმობის პროცენტის პროპორციულად, შემცირებული ოდენობით; 7. შრომის ანაზღაურება გაიცემოდა ყოველთვიურად, საანგარიშო თვის მომდევნო თვეში თვითდაფინანსებული პაციენტების, სადაზღვევო კომპანიების დაზღვეულთათვის და სახელმწიფო პროგრამების (მუნიციპალური დაფინანსებით) ბენეფიციართათვის განეული მომსახურების შესაბამისი შემოსავლებიდან;

3.11. ხელშეკრულების კონფიდენციალურ ნაწილში შვებულებასთან მიმართებით მითითებული იყო, რომ დასაქმებულს არ სურდა ესარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, შესაბამისად, კონფიდენციალურ ნაწილში დაფიქსირებული ხელფასი მოიცავდა შრომითი ხელშეკრულების 4.4 პუნქტის შესაბამისად გადანაწილებულ საშვებულებო ანაზღაურებასაც;

3.12. სსენებულ შრომით ხელშეკრულებაზე, მათ შორის მის კონფიდენციალურ ნაწილზე, დასაქმებულს ხელი მოწერილი აქვს. შესაბამისად, დადგენილია შეთანხმებულ პირობებთან მიმართებით მხარეთა ნების გამოვლენა;

3.13. სამედიცინო ცენტრში მოქმედი შინაგანანგესის შესაბამისად, განყოფილების უფროსის ფუნქცია-მოვალეობებში შედის: 1. პერსონალის განვითარებასთან დაკავშირებით წინადადებების ფორმირება და

ხელმძღვანელთან წარდგენა, პროგრამების მოძიება, კონფერენციებში მონაწილეობა და სხვა ღონისძიებების ორგანიზება; 2. სტანდარტების/გაიდლაინების განვითარებასთან დაკავშირებით სამუშაო ჯგუფების ორგანიზება და მართვა, შექმნილი გაიდლაინის საბჭოზე წარდგენა; 3. განყოფილების ექიმების კოორდინაცია, მკურნალი ექიმების განსაზღვრის უზრუნველყოფა; 4. განყოფილების პერსონალთან დილის შეხვედრები, მიმდინარე შემთხვევების განხილვები, მკურნალობის პროცესების სტრატეგიული და ტაქტიკური დაგეგმვა ერთობლივად; 5. რთული შემთხვევების დროს კონსილიუმის ორგანიზება, სხვა სპეციალისტის მოწვევა და ჩართვა საჭიროებისას; 6. განყოფილების პერსონალის შეფასებაში მონაწილეობა, პერიოდული უკუკავშირის განხორციელება; 7. მკურნალობის პროცესების მიმდინარე დაკვირვება, მართვა, ისტორიების შევსების მონიტორინგი, გადაწყვეტილებების შემოწმება; 8. ექიმების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გაცნობა, არასწორ გადაწყვეტილებებზე ან გადახრებზე რეაგირება;

3.14. შინაგანაწესის თანახმად, განყოფილების უფროსის პასუხისმგებლობა დადგება: 1. განყოფილების სამედიცინო პერსონალის მიერ დაშვებულ ხშირ, უხეშ, გაუმართლებელ კლინიკურ შეცდომებზე და გაიდლაინების დაუცველობაზე; 2. განყოფილებაში სამედიცინო პერსონალის მიერ დაშვებული შეცდომების უგულვებელყოფაზე; 3. სამედიცინო პერსონალის მიერ უხარისხო, წესებსა და სტანდარტების შეუსაბამო დოკუმენტაციის წარმოებაზე; 4. რთული და განსაკუთრებული შემთხვევების არასათანადო ყურადღების მიქცევაზე და ამით პაციენტის ჯანმრთელობის დაზიანებაზე; 5. არაკვალიფიციური, შემთხვევასთან შეუსაბამო მკურნალი ექიმის დანიშვნაზე; 6. გაიდლაინებისა და პროტოკოლების მსოფლიო სტანდარტებთან შეუსაბამობაზე ან არქონაზე;

3.15. დამსაქმებლის შინაგანაწესის მე-11 პუნქტის თანახმად, განისაზღვრა ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი. აღნიშნული პუნქტის თანახმად, სამედიცინო ცენტრის ყველა თანამშრომელს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობოდა მუშაობის დაწყებიდან 11 თვის შემდეგ და ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება მიეცემოდა არანაკლებ 24 სამუშაო დღით, სამუშაო ადგილის და ხელფასის გათვალისწინებით. მხარეთა შეთანხმებით, შვებულება მიეცემოდა ცენტრის თანამშრომელს შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან 11 თვის გასვლამდეც, ხოლო მეორე წლიდან დასაქმებულს შეიძლება შვებულება მისცემოდა ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით, სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს. ასევე შესაძლებელი იყო ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება. სამედიცინო ცენტრის თანამშრომელს შეეძ-

ლო ესარგებლა ანაზღაურების გარეშე შვებულებით არანაკლებ წელიწადში 15 კალენდარული დღით;

3.16. სამედიცინო ცენტრის თანამშრომელს ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით, მისი სურვილისამებრ, შეეძლო არ ესარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით. ცენტრის დასაქმებულს საშვებულებო ანაზღაურების თანხა გადაუნაწილდებოდა 12 თვეზე. შესაბამისად გასაცემი სახელფასო ანაზღაურება მოიცავდა საშვებულებო ანაზღაურებასაც;

3.17. შვებულებაში გასვლისა და გადატანის წესი საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) შესაბამისად არის მოწესრიგებული. დეპარტამენტის თანამშრომელთა შვებულებაში გასვლის გეგმა-გრაფიკს ამტკიცებს გენერალური დირექტორი დირექტორთან შეთანხმებით;

3.18. შინაგანაწესის 13.3 პუნქტის თანახმად, კლინიკური ნაწილის დეპარტამენტის ხელმძღვანელები თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფენ კონტროლს: ა) ისტორიის წარმოებაზე; ბ) სამედიცინო ჩარევამდე პაციენტისაგან (ან მისი ახლობლისაგან) ინფორმირებული თანხმობის მიღებაზე; გ) მედიკამენტის ხარჯვაზე; დ) პაციენტსა და ექიმს შორის, აგრეთვე განყოფილების თანამშრომლებს შორის ურთიერთობების (ეთიკური ნორმების გათვალისწინებით) საკითხებზე; ე) დეპარტამენტში პაციენტთა კონსულტაციაზე, დიაგნოსტიკასა და მკურნალობაზე, რათა განხორციელდეს მხოლოდ შესაბამისი პროგრამებისა და ცენტრის ადმინისტრაციის მიერ განსაზღვრული საფასურის დადგენილი წესით გადახდის შემდეგ;

3.19. შინაგანაწესის 19.1 პუნქტის თანახმად, შინაგანაწესი სავალდებულოა შესასრულებლად ცენტრის ყველა თანამშრომლისთვის;

3.20. დამსაქმებლის მიერ გაცემული დასაქმებულის სახელფასო უწყისების თანახმად, პირველ მოსარჩელეს (დასაქმებულს) 2018 წლის აგვისტოს თვეში პრემიის სახით დაერიცხა 8 700.04 ლარი (დარიცხული), ხოლო 2018 წლის სექტემბრის თვეში 7 192.39 ლარი. მოსარჩელეს 2018 წლის აგვისტოს თვეში დანამატის სახით ჩაერიცხა დასაბეგრი 1 250 ლარი, ხოლო სექტემბრის თვეში დანამატის სახით – ასევე დასაბეგრი 1 250 ლარი;

3.21. დამსაქმებლის სახელზე დასაქმებულის 23.04.2018 წლის მოხსენებითი ბარათით დადგინდა, რომ პაციენტი მ. ნ., რომელიც კლინიკაში მკურნალობდა 22.10.2017-17.11.2017 წლებში, ინტენსიური თერაპიის ორი სანოღდლის დაუფინანსებლობასთან დაკავშირებით, ზარალის ანაზღაურების ადრესატის გარკვევამდე, დასაქმებულმა (აპელანტმა) ითხოვა, რომ აღნიშნული თანხა მისთვის ხელფასიდან დაეკავებინა კლინიკას. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ პირველი მოსარჩელე სარჩელით ითხოვს, მისი თანხმობით, ამ პერიოდის სახელფასო დაკავების ანაზღაურებას მოპასუ-

ხისაგან (დამსაქმებლისაგან);

3.22. პაციენტი (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი-შემდეგ-ში შშმპ) ნ. გ. იყო სახელმწიფო ჯანდაცვის პროგრამის ბენეფიციარი. იგი 05.04.2017 წლიდან – 12.04.2017 წლამდე პერიოდში მკურნალობდა მოპასუხე სამედიცინო ცენტრში;

3.23. პაციენტი ნ. გ.-ს ჩაუტარდა სამედიცინო დახმარება. განერისას პაციენტს ჰქონდა ტემპერატურა 37 გრადუსი ცელსიუსი, განერიდან 14 საათში მოხდა პაციენტის გადმოყვანა კლინიკაში დიაგნოზით „სუნთქვის მწვავე უკმარისობა: მწვავე პნევმონია“, ტემპერატურა 39 გრადუსი ცელსიუსი. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია ის გარემოება, რომ შშმპ-ის (პაციენტის) მკურნალი ექიმი იყო ი. კ. (მეორე დასაქმებული), რომელმაც, თავის მხრივ, განყოფილების უფროსს – პირველ მოსარჩელეს აცნობა, რომ აპირებდა პაციენტის განერას, რაზედაც დასაქმებული (აპელანტი) დათანხმდა, თუმცა მიუთითა, რომ განერისათვის აუცილებელი იყო პაციენტის ოჯახის წევრის წერილობითი თანხმობა;

3.24. პაციენტი ნ. გ.-სთვის 05.04.2017 წლიდან – 12.04.2017 წლამდე გაწეული სამედიცინო მომსახურება არ ანაზღაურდა. კერძოდ, 2018 წლის 19 ოქტომბრის №კ/რ-1511-173 რევიზიის აქტის შესაბამისად არ ანაზღაურდა მომსახურების საფასური 3 562.50 ლარი, ამასთან, კლინიკა დაჯარიმდა მომსახურების ღირებულების სამმაგი ოდენობით 10 687.50 ლარით. აღნიშნული რევიზიის აქტის საფუძველზე მოწვეულ იქნა იმავე სამედიცინო ცენტრის შესრულებული სამუშაოს დაფინანსებისა და დაწუნებული ეპიზოდების განხილვის კომისია, რომელმაც მიიღო გადაწყვეტილება, რომ არანაზღაურებული და დაჯარიმებული თანხის კომპენსირება დაჰკისრებოდა კრიტიკული მედიცინის ცენტრის ხელმძღვანელს (დასაქმებულს, აპელანტს), რადგანაც სამედიცინო ცენტრისადმი მიყენებულ ფინანსურ ზარალში იკვეთებოდა მის მიერ პასუხისმგებლობის უგულებელყოფა და ნაკისრი ვალდებულებებისადმი გულგრილი დამოკიდებულება;

3.25. საერთო ჯამში კლინიკისათვის მიყენებულმა ზიანმა 14 250 ლარი შეადგინა;

3.26. სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს 05.12.2018 წლის გადაწყვეტილებით სამედიცინო ცენტრის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ადმინისტრაციული საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელი დარჩა რეგულირების სააგენტოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის №კრ-1511-173 რევიზიის აქტი. ხსენებული გადაწყვეტილება კანონით დადგენილ ერთთვიან ვადაში აღარ გაუსაჩივრებია სამედიცინო ცენტრს (დამსაქმებელს, მოპასუხეს) და შესულია კანონიერ ძალაში;

3.27. სამედიცინო ცენტრის მიერ შესრულებული სამუშაოს დაფინანსებისა და დაწუნებული ეპიზოდების განხილვის კომისიამ 22.10.2018 წელს მიიღო გადაწყვეტილება ზარალის დასაქმებულისათვის (აპელანტისათვის) დაკისრების შესახებ, რომელსაც იმხანად კრიტიკული მედიცინის ცენტრის ხელმძღვანელის პოზიცია ეკავა, ხოლო პაციენტის მკურნალი ექიმი იყო მეორე დასაქმებული (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.23 ქვეპუნქტი). მიყენებული ზიანიდან ასანაზღაურებელია 11 550 ლარი. 2 700 ლარი დაიქვითა დასაქმებულის (აპელანტის) ხელფასიდან, კერძოდ 2018 წლის ოქტომბრის ხელფასიდან 2 000 ლარი, ხოლო 1-9 ნოემბრის ხელფასიდან – 700 ლარი;

3.28. მეორე დასაქმებულმა 2019 წლის ოქტომბერში წერილობით აღიარა გადაცდომა და იკისრა პასუხისმგებლობა, მოსარჩელისათვის ზიანის ანაზღაურების ვალდებულების ნახევრის – 7 125 ლარის გადახდაზე;

3.29. დასაქმებულმა (პირველმა მოსარჩელემ, აპელანტმა) უარყო ავადმყოფის სამედიცინო ბარათზე მისი ხელმოწერის არსებობის ფაქტი, რის გამოც საქალაქო სასამართლოს 13.02.2020 წლის განჩინებით დაინიშნა კალიგრაფიული ექსპერტიზა;

3.30. სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს (შემდეგში: ექსპერტიზის ეროვნული ბიურო) 08.05.2020 წლის დასკვნის თანახმად, ხელმოწერა დასაქმებულის სახელით (ტექსტის სახით), განლაგებული: „სტაციონარული პაციენტის სამედიცინო ბარათზე №4302, 05.04.2017 წლის თარიღით, პირველი გვერდის მეორე მხარეს, გრაფაში: „სამსახურის უფროსი (სახელი, გვარი)“, სავარაუდოა რომ შესრულებულია დასაქმებულის მიერ. კატეგორიული ფორმით პასუხის გაცემა ვერ მოხერხდა, ნიმუშების ვარიაციულობისა და საიდენტიფიკაციო ინფორმაციული ნიშნების სიმცირის გამო. საკითხის გადაწყვეტა, დასაქმებულის სახელით, ხელმოწერა განლაგებული „სტაციონარული პაციენტის სამედიცინო ბარათზე №4302, 05.04.17 წლით თარიღით, პირველი გვერდის, მეორე მხარეს, მარჯვენა ქვედა კუთხეში, გრაფაში: „ხელმოწერა“, შესრულებულია თუ არა დასაქმებულის (აპელანტის) მიერ შეუძლებელია, გამოსაკვლევი ხელმოწერის მარტივი აგებულებისა და საიდენტიფიკაციო ინფორმაციული ნიშნების სიმცირის გამო;

3.31. დამოუკიდებელი სასამართლო ექსპერტიზის ცენტრი „ალტერნატივას“ 10.08.2020 წლის დასკვნის თანახმად, ხელმოწერები დასაქმებულის გვარით №4302 სამედიცინო ბარათის პირველი გვერდის მეორე მხარეს, გრაფებში „სამსახურის უფროსი (სახელი გვარი)“ და „ხელმოწერა“ შესრულებულია არა დასაქმებულის, არამედ სხვა პირის მიერ დასაქმებულის ხელმოწერასთან მიმსგავსებით;

3.32. პირველ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 09.11.2018 წელს, სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი სშკ-ის 37.1. მუხლის „დ“ პუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება);

3.33. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე ბოლო სამი წლის განმავლობაში არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით, აგრეთვე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ მოპასუხეს არ აუნაზღაურებია იგი ფულადი სახით;

3.34. პირველმა მოსარჩელემ (აპელანტმა) რამდენჯერმე მიმართა სამედიცინო ცენტრს უხელფასო შვებულების მოთხოვნით 2016-2018 წლებში, რაც ცენტრის მიერ შესაბამისი ბრძანებების საფუძველზე დაკმაყოფილდა და დასაქმებულმა ყოველ ჯერზე შეძლო უხელფასო შვებულებით ესარგებლა;

3.35. აპელანტი (დასაქმებული) 2018 წლის სექტემბერში თვეში იმყოფებოდა საზღვარგარეთ საერთაშორისო სამედიცინო კონფერენციაში მონაწილეობისათვის. ამ კონფერენციაში იგი დამსაქმებელს არ მიუვლენია და ამ პერიოდის გაცდენილი დღეების ხელფასი მასზე არ გაცემულა;

3.36. სააპელაციო სასამართლომ ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მეორე პუნქტზე, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 მუხლებზე, სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველ ნაწილზე, მე-12 მუხლის პირველ ნაწილზე (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 6.1 მუხლი), 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი 31-ე მუხლი), 41-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 31.2 მუხლი), 44-ე მუხლზე (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 34-ე მუხლი) მიუთითა და აღნიშნა, დადგენილია, რომ პირველი მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე სამედიცინო დაწესებულებაში 2003 წლიდან – 2018 წლის 9 ნოემბრამდე პერიოდში. 2012 წლიდან მოსარჩელეს ეკავა ანესთეზიოლოგიისა და კრიტიკული მედიცინის დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია. მხარეთა შორის 2013 წლის 1 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, დასაქმებული მიღებული იქნა კრიტიკული მედიცინის ცენტრის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების 2.1 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაში შედიოდა 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან და მოქმედებდა 1 წლის ვადით. ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში მითითებული ვადის ამოწურვისას, მისი მოქმედება მრავალჯერადად და ავტომატურად გაგრძელდებოდა მომდევნო 1 თვით, თუ ხელშეკრულების მოქმედების ნებისმიერ ეტაპზე დამსაქმე-

ბელი არ გამოთქვამდა ხელშეკრულების შეწყვეტის სურვილს;

3.37. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის მტკიცება, რომ ის სათანადო წესით არ გაცნობია დანესებულების შინაგანაწესს, მასში შეტანილ ცვლილებებს და რომ საქმეზე წარდგენილი სადავო შინაგანაწესის დებულებები მასზე არ უნდა გავრცელებულიყო. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქმეში მოთავსებულ 2013 წლის 1 ოქტომბრის შრომის ხელშეკრულებაზე, რომელიც ხელმოწერილია დასაქმებულის მიერ, რაც სადავო არ გამხდარა, სადაც 1.2 პუნქტში აღნიშნულია, რომ შესასრულებელი სამუშაოს სახე განსაზღვრულია სამედიცინო ცენტრის ადმინისტრაციის მიერ დამტკიცებული თანამდებობრივი ინსტრუქციით, რომელიც ცნობილია დასაქმებულისთვის და წარმოადგენს ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს; 1.3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ადასტურებს, რომ გაეცნო ცენტრის შინაგანაწესს და იღებს ვალდებულებას, დაემორჩილოს მის პირობებს, ცენტრის შინაგანაწესში ან/და სამუშაო პირობების მარეგულირებელ სხვა დოკუმენტში ცვლილების შეტანის შესახებ დასაქმებულს ეცნობება ხელშეკრულებით ან კანონმდებლობით განსაზღვრული ფორმით ... მე-12 პუნქტის თანახმად კი, ურთიერთობები, რომლებიც არ არის მოწესრიგებული შრომის ხელშეკრულებით, რეგულირდება ცენტრის შინაგანაწესით და მოქმედი კანონმდებლობით; საქმეში წარმოდგენილი ცენტრის შინაგანაწესის (დამტკიცებულია 2012 წლის 9 ივლისს) მე-19 მუხლის თანახმად, თანამშრომელთა მიერ ცენტრის შინაგანაწესის გაცნობა დასტურდება შრომის ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით. შინაგანაწესში ცვლილებები და დამატებები შეიტანება ცენტრის დირექტორის ბრძანებით, განთავსდება თვალსაჩინო ადგილას და ყველა დასაქმებული ვალდებულია, გაეცნოს მას;

3.38. ამდენად, შრომის ხელშეკრულებისა და ცენტრის შინაგანაწესის მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ ცენტრის შინაგანაწესი და თანამდებობრივი ინსტრუქცია წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს, რაც დასტურდება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით, ხოლო შინაგანაწესში ცვლილების შეტანა ასევე გათვალისწინებული იყო აღნიშნული აქტებით და ცვლილება დასაქმებულისათვის გაცნობილად ითვლება, ცენტრის საინფორმაციო დაფაზე მისი განთავსების მომენტიდან, რაზეც მიუთითებს სამედიცინო ცენტრის წარმომადგენელი;

3.39. სააპელაციო სასამართლომ სახელფასო უწყისებზე დაყრდნობით დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულის ყოველთვიური ფიქსირებული დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 2 000 ლარს, ხოლო პრემია/დანამატი შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად – 1 000 ლარს. მოსარ-

ჩელის ყოველთვიური ხელფასი ასევე მოიცავდა უხელფასო შვებულების კომპენსირების კომპონენტს. აპელანტმა სარჩელით მოითხოვა 2018 წლის მარტისა და სექტემბრის თვეებში არასრულად დარიცხული ხელფასის ანაზღაურება, თუმცა საქმეში არსებული 23.04.2018 წლის მოხსენებითი ბარათით დგინდება, რომ დასაქმებულმა თვითონ განაცხადა წერილობითი თანხმობა, პაციენტ მ. ნ-ის ორი საწოლდღის დაუფინანსებლობით გამოწვეული ზარალი დაკავებულიყო მისი ხელფასიდან (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.21 ქვეპუნქტი). სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ აპელანტს არ წარუდგენია მტკიცებულება, რომ სადავო პაციენტთან მიმართებით საქმისწარმოება დასრულებულია და მას ზიანის დადგომაში ბრალი არ მიუძღვის, რის გამოც ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა;

3.40. სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია სახელფასო დავალიანების ნაწილში (2018 წლის ოქტომბერ-ნოემბერი) მოთხოვნა, რადგან აპელანტს დაერიცხა ხელფასის ნაწილი, ხოლო ნაწილი (2 000+700 ლარი) გაექვითა ზიანის ანაზღაურების ნაწილში, იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება კი, რომ დასაქმებულის ხელფასი 10 827 ლარს შეადგენდა, არ ყოფილა წარდგენილი. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით აპელანტის მტკიცება ხელფასის ნაწილში ასევე არ გამომდინარეობს საქმის მასალებიდან. დადასტურებულია, რომ ხელფასს შეადგენდა მხოლოდ 2 000 ლარი, ხოლო დანარჩენი თანხა იყო პრემია და დანამატი. ოქტომბერ-ნოემბრის თვეებში არასათანადო მომსახურების განწევსათვის, სამედიცინო ცენტრის 14 250 ლარით დაჯარიმების გამო (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.25 ქვეპუნქტი), ამ თანხის ანაზღაურების ვალდებულება დაეკისრა აპელანტს, როგორც ბრალეულ პირს, შესაბამისად მისი საქმიანობა არ შეფასდა დადებითად, რის გამოც პრემია-დანამატები არ დაერიცხა. აქედან გამომდინარე, არც 2 700 ლარის (ორი თვის) და არც პრემია-დანამატების ანაზღაურების საფუძველი არ არსებობდა.

3.41. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ პაციენტ ნ. გ-ის შემთხვევაში დადგინდა აპელანტის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით და მინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, ზიანის ანაზღაურების ანგარიშში დაკავებულ იქნა აპელანტის 2018 წლის ოქტომბრის ხელფასიდან 2 000 ლარი, ხოლო ნოემბრის ხელფასიდან 700 ლარი, რაც დამსაქმებელმა გამოაკლო დასაქმებულის მიერ მიყენებულ და სარჩელით მოთხოვნილ ზიანის ოდენობას;

3.42. დასაქმებულმა ასევე მოითხოვა 2018 წელს კონფერენციაზე საზღვარგარეთ გამგზავრების გამო გაცდენილი დღეებისათვის დაკლებული ხელფასის 800 ლარის დაკისრება მოპასუხისათვის, რაც სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია. სასარჩელო მოთხოვნა

ნის ამ ნაწილში მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს აპელანტი არ გაუგზავნია მივლინებაში, შესაბამისად მის მიერ კონფერენციაზე ყოფნის გამო გაცდენილი დღეების შესაბამისი ოდენობით ხელფასი ანაზღაურებას არ ექვემდებარებოდა;

3.43. აპელანტის სასარჩელო მოთხოვნაზე ოქტომბრისა და ნოემბრის თვეების სარეზიდენტო თანხების ჩარიცხვის შესახებ, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ საქმის მასალებით არ დადასტურდა ამ პერიოდში აპელანტის მიერ საგანმანათლებლო საქმიანობის განწევა რეზიდენტურაში. ასეთი საქმიანობის განხორციელების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება (მიღება-ჩაბარების აქტის სახით) საქმის მასალებში წარდგენილი არ ყოფილა, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილშიც დაუსაბუთებლად მიიჩნია აპელანტის მოთხოვნა;

3.44. აპელანტმა ასევე მოითხოვა ოქტომბრისა და ნოემბრის თვეებში შესრულებული ანესთეზიოლოგიური სამუშაოებისათვის, ჯამში 3 200 ლარის ანაზღაურება, რაზედაც მან, როგორც მოსარჩელემ, სასამართლოს საკუთარი ახსნა-განმარტების გარდა ვერ წარუდგინა რაიმე სახის მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ აღნიშნული საქმიანობისათვის მოსარჩელეს დამატებით უნდა მიეღო მხარეთა შორის შეთანხმებული ანაზღაურება. მოსარჩელეს (აპელანტს) მხარეთა შორის შეთანხმებული ტარიფის ოდენობაც კი არ მიუთითებია. ამის საპირისპიროდ, მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) საკუთარ ახსნა-განმარტებაში მიუთითა, რომ ანესთეზიების გაკეთება მოსარჩელის სამსახურეობრივ ვალდებულებაში შედიოდა, რისთვისაც მხარეებს შორის ამ საქმიანობის დამატებით ანაზღაურების შესახებ შეთანხმება არ დადებულია და დამსაქმებელს არასოდეს გადაუხდია მოსარჩელის ასეთი საქმიანობისათვის ანაზღაურება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ ამ ნაწილში მოსარჩელემ თავი ვერ გაართვა სარჩელში მითითებული საჭირო ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთს, რაც მნიშვნელოვანია დავის გადანწყვეტისათვის;

3.45. მორიგი სასარჩელო მოთხოვნა არის ხელფასის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის, მოპასუხისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-იანი პირგასამტეხლოს დაკისრება;

3.46. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სარჩელი აღნიშნულ ნაწილშიც ვერ იქნება გაზიარებული სშკ-ის 41-ე მუხლის მე-4 ნაწილის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 31.3 მუხლი) საფუძველზე. კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა და განმარტა, რომ სშკ-ის 41-ე მუხლის მე-3 ნაწილის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 31.2 მუხლი) შესაბამისად, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამდენად, დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, გამოვლენილია გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც არ იქნა გაზიარებული სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო ანაზღაურებასთან მიმართებით, ასევე უსაფუძვლოდ უნდა იქნეს მიჩნეული მოთხოვნა პირგასამტეხლოსთან დაკავშირებით;

3.47. სააპელაციო სასამართლომ ასევე დაუსაბუთებლად მიიჩნია სააპელაციო საჩივრის ავტორის შედაგება საშვებულებო თანხის ანაზღაურებისა და მისი დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებასთან მიმართებით და აღნიშნულ ნაწილში სრულად გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს შეფასებები და განმარტებები. მოსარჩელე მოითხოვდა 2016-2017-2018 წლების ანაზღაურებადი შვებულების გამოუყენებლობისათვის ფულადი კომპენსაციის დაკისრებას;

3.48. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 21.1 მუხლი) თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ-თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად (მოქმედი კოდექსის 31.5 მუხლის თანახმად – შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად). სშკ-ის 36-ე მუხლის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 26-ე მუხლი) შესაბამისად, ყოველთვიური ფიქსირებადი შრომის ანაზღაურების შემთხვევაში, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით;

3.49. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს განმარტება, რომ გამოუყენებელი შვებულება შესაძლოა არსებობდეს

მხოლოდ მაშინ, თუ მუშაკს წარმოეშვა შვებულების უფლება შრომითი ურთიერთობის 11 თვის შემდეგ ან მხარეები სხვა რამეზე შეთანხმდნენ, დასაქმებული მოითხოვს შვებულებაში გასვლას, ვინაიდან შვებულების უფლება დასაქმებულის უფლებაა და დასაქმებულს მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ საგამონაკლისო შემთხვევებში შეუძლია უარი უთხრას მის გამოყენებაზე, ან უფლების ბოროტად გამოყენებით არამართლზომიერად არ მისცეს საშუალება დასაქმებულს, გამოიყენოს კანონით გარანტირებული დასვენების უფლება, რაც თავისთავად შექმნის „გამოუყენებელი შვებულების“ ცნებას, შვებულების გამოყენება ეს არის დასაქმებულის უფლება და არა ვალდებულება. შვებულების უფლება წარმოიშობა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის პირობებში. განსახილველი ნორმით (სშკ-ის 21.4 მუხლი) გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს მუშაობის ბოლო წელს გამოუყენებელი შვებულები-სათვის კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს ნაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა, მასთან შრომითი ურთიერთობა რომ არ შეწყვეტილიყო;

3.50. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1936 წლის №52 კონვენციის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ (holidays with pay convention) რიგი რეგულაციები შეიცავენ დებულებებს, რომელთა თანახმადაც ყოველ პირს აქვს უფლება, ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი (ანაზღაურებადი) შვებულებით (an annual holiday with pay). მე-3 მუხლის შესაბამისად, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის, შვებულების მთელი პერიოდისათვის იღებს ან ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრული ხერხით გამოთვლილ თავის ჩვეულებრივ ჯილდოს ნატურის სახით ჯილდოს შესაბამისი ფულადი ეკვივალენტის დამატებით, თუ ასეთი არსებობს, ან ჯილდოს, რომელიც განსაზღვრულია კოლექტიური შეთანხმებით. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას, ან არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას, ითვლება ბათილად. ამავე კონვენციის მე-6 მუხლის შესაბამისად, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მენარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს;

3.51. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 14.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტისა (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 6.9 მუხლის „ზ“ პუნქტი) და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 327-ე მუხლის შესაბამისად, შეთანხმება ანაზღაურე-

ბადი შვებულების შესახებ წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას, თუ შეთანხმება ხორციელდება სშკ-ით გარანტირებულ ანაზღაურებად და ანაზღაურებისგარეშე შვებულების მინიმალურ სტანდარტზე უკეთეს პირობებზე. სსკ-ის 319.1 მუხლის შესაბამისად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას;

3.52. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების მხარეებს აქვთ შესაძლებლობა, შეთანხმდნენ შვებულების გაცემის წესზე და ვადაზე, იმგვარად რომ აღნიშნული ეწინააღმდეგებოდეს შრომის კანონმდებლობას და იმავდროულად არ აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას;

3.53. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების კონფიდენციალურ ნაწილში დასაქმებულის ხელმოწერით დადასტურებულია, რომ არ სურს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. ამასთან მითითებულია, რომ კონფიდენციალურ ნაწილში დაფიქსირებული ხელფასი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების 4.4. პუნქტის შესაბამისად 12 თვეზე გადანაწილებულ საშვებულებო ანაზღაურებას. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს განმარტება, რომ ამ სახით შეთანხმების არსებობის მიუხედავად, რაც მხარეთა შორის ხელშეკრულების კონფიდენციალურ ნაწილშია მოცემული, მითითებული არ ართმევს დასაქმებულს უფლებას მოითხოვოს ანაზღაურებადი შვებულება, რაც გარანტირებულია სშკ-ით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღის განმავლობაში, ვინაიდან მხარეთა შეთანხმება ვერ გააუქმებს შრომის ორგანული კანონით დასაქმებულისათვის გარანტირებულ ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების უფლებას;

3.54. შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ბოლო [2018] წლის შვებულებასთან მიმართებით საყურადღებოა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სშკ-ის 37.1 მუხლის „დ“ პუნქტის საფუძველზე, დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს განმარტება, რომ სშკ-ი არ ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის 37.1 მუხლის „დ“ პუნქტით შეწყვეტის შემთხვევაში საშვებულებო თანხის კომპენსაციას, რაც განპირობებულია იმით, რომ დასაქმებული საკუთარი ინიციატივით წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას და შესაბამისად მისთვის წინასწარ ცნობილია შრომითი ურთიერთობის დასრულების თარიღი და და-

საქმებულს შესაძლებლობა აქვს, მის დასრულებამდე გამოიყენოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება. განსახილველ შემთხვევაში სახეზე არ არის დასაქმებულის გათავისუფლება მენარმის მიზეზით, როდესაც დასაქმებული წინასწარ ვერ განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის ვადას და მისი დამსაქმებლის მხრიდან ვადაზე ადრე შეწყვეტის შესაძლებლობას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არის ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლა, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა არ ექვემდებარება დაკმაყოფილებას არც საშვებულებო თანხის კომპენსაციის და არც ამ თანხის დაყოვნების პირგასამტეხლოს მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში;

3.55. აღნიშნულ ნაწილში სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის შედავება და შვებულების ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნა გაუმართლებლად მიიჩნია. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში არსებითია ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის ინიციატივით, არამედ ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის სურვილით, რაც გამორიცხავს მოსარჩელის მოთხოვნას შვებულების ანაზღაურებისა და მისი დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ;

3.56. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ სშკ-ი ითვალისწინებს მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას საბოლოო ანგარიშსწორების დროისათვის არსებული გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ფულად კომპენსაციას, ისიც იმ დათქმით, თუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა დამსაქმებლის ინიციატივით, რა დროსაც დასაქმებულს არ ჰქონდა შესაძლებლობა, გამოეყენებინა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება ან დასაქმებულის მოთხოვნის მიუხედავად დამსაქმებელი მართლსაწინააღმდეგოდ უარს ეუბნება ან უზღუდავს დასაქმებულს კანონით გარანტირებული უფლების რეალიზაციას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია;

3.57. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ წინა (2016-2017) წლების შვებულებასთან მიმართებით, მოსარჩელეს მიღებული აქვს ყოველწლიური ხელფასის კომპონენტის სახით გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ფულადი ანაზღაურება. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ანაზღაურებადი შვებულებისათვის გასაცემი თანხები ჩართული იქნა სახელფასო თანხაში, რასაც აპელანტი ყოველწლიურად იღებდა. ამასთან, მოცემულ შემთხვევაში არ დგინდება არც ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა გასული წლების შვებულების მომდევნო წელს გადატანა;

3.58. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ წინა წლების საშვებულებო თანხების კომპენსაცია არ ანაზღაურდება, ხოლო ბოლო წლის საშვებულებო თანხა/ხელფასი არ ანაზღაურდება იმის გა-

მო, რომ აპელანტი პირადი განცხადების საფუძველზე წავიდა სამსახურიდან;

3.59. სამედიცინო ცენტრის სარჩელთან მიმართებით, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 58-ე მუხლის შესაბამისად, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე კოდექსის 59.1 მუხლის თანახმად, წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან;

3.60. სააპელაციო სასამართლომ სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამონეწეული 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) მუხლებზე დაყრდნობით, გამართლებულად მიიჩნია სამედიცინო ცენტრის მოთხოვნა ზიანის ანაზღაურებასთან მიმართებით;

3.61. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სსკ-ის 394-ე მუხლი განსაზღვრავს სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მყოფი მხარის მიერ ვალდებულების დარღვევის ბრალეული პასუხისმგებლობის პრინციპს და ვალდებულების დარღვევის შედეგად წარმოშობილი ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას კრედიტორს ანიჭებს, ხოლო მისი გამოყენების წინაპირობებია: მართლწინააღმდეგობა, ბრალი, მიზეზობრივი კავშირი და ფაქტობრივად დამდგარი შედეგი – ზიანი. ზიანი წარმოადგენს სამართალდარღვევის შემადგენლობის აუცილებელ ელემენტს. თუ არაა ზიანი, არც ქონებრივი პასუხისმგებლობის საკითხი შეიძლება დადგეს. ამასთან, ზიანი მართლსაწინააღმდეგო მოქმედების შედეგი უნდა იყოს. იგი წარმოადგენს სამართლებრივი სიკეთის ხელყოფის შედეგს და მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით უნდა იყოს მიყენებული. წინააღმდეგ შემთხვევაში, როგორც წესი, ზიანის ანაზღაურების საკითხი არ დადგება. მართლსაწინააღმდეგოდ კი მოქმედებს ის, ვინც არღვევს სამართლებრივ დანაწესს, სამართლის ნორმათა მოთხოვნებს. ამასთან, მიზეზობრივი კავშირი სამართალდარღვევის ერთერთი აუცილებელი ელემენტია. ანაზღაურდება მხოლოდ ისეთი ზიანი, რომელიც მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით იყო გამოწვეული. იმისათვის, რომ მოვალეს დაეკისროს პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა გაირკვეს, წარმოადგენს თუ არა ზიანი მოვალის მოქმედების უშუალო შედეგს. პირის

მართლსაწინააღმდეგო ქმედება მხოლოდ მაშინაა ზიანის მიზეზი, როცა ის უშუალოდაა დაკავშირებული დამდგარ ზიანთან. ამგვარად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მისი გამომწვევი ქმედების უშუალო, აუცილებელი, პირდაპირი შედეგია (იხ. სუსგ №ას-155-145-2017, 26.10.2018წ.);

3.62. ზიანის ანაზღაურებაზე მსჯელობისას აუცილებელია ამ მოთხოვნის მქონე მხარემ მიუთითოს და უტყუარ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაამტკიცოს მოვალის მიერ ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების შედეგად მისთვის ზიანის მიყენება. მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ვალდებულია, დაამტკიცოს ზიანის არსებობა და მისი მოცულობა, ასევე, მიზეზობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ ზიანს შორის. სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევის დროს ზიანის ანაზღაურების დაკისრებაზე მსჯელობისას აუცილებელია დადგინდეს, თუ რამდენად არის სახეზე ვალდებულების დარღვევა და ამ დარღვევის შედეგად კრედიტორისათვის ზიანის მიყენება. მოდავე მხარემ უნდა დაადასტუროს მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მყოფი პირის მიერ ვალდებულების არაჯეროვნად და არასათანადოდ შესრულება, რამაც ზიანი მიაყენა მას;

3.63. მხარეთა შორის მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების 10.2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა დაეკისრებოდა შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მისი ბრალით ცენტრისთვის ან პაციენტისთვის მიყენებული სამედიცინო/მატერიალური ზიანისთვის. ხელშეკრულების 10.3 პუნქტით, დასაქმებულის სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა განისაზღვრებოდა ცენტრისთვის მიყენებული პირდაპირი ზიანის ოდენობით. მატერიალურ პასუხისმგებლობასთან ერთად, დასაქმებულის მიმართ შესაძლებელია გამოყენებულიყო დისციპლინური სასჯელი, სამსახურიდან დათხოვნის ჩათვლით;

3.64. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე წარდგენილი მტკიცებულებების შესწავლის საფუძველზე დადასტურებულად მიიჩნია ის გარემოება, რომ დასაქმებულების არამართლზომიერი ქმედებით დამსაქმებელს მიაღდა 14 250 ლარის მატერიალური ზიანი. აღსანიშნავია, რომ მეორე დასაქმებულის (იხ. წინამდებარე განჩინების პირველი პუნქტი და 3.28 ქვეპუნქტი) მოხსენებითი ბარათით და მის მიერ წარდგენილი შესაგებლად აღიარებულია შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, მეორე მოსარჩელემ იკისრა ვალდებულება, აენაზღაურებინა მისი წილი პასუხისმგებლობის პროპორციულად დამდგარი ზიანი. ამასთან, მეორე დასაქმებულს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადან-

ყვეტილება არ გაუსაჩივრებია. რაც შეეხება პირველ მოსარჩელეს (აპელანტს), იგი არ აღიარებს რაიმე სახის გადაცდომის ფაქტს და აღნიშნავს, რომ მას ბრალი არ მიუძღვის პაციენტ ნ. გ-ის შემთხვევასთან დაკავშირებულ არამართლზომიერ ქმედებაში. დასაქმებულის მიერ წარდგენილია კალიგრაფიული ექსპერტიზის დასკვნა, რომელშიც აღნიშნულია, რომ პაციენტის სამედიცინო ბარათზე შესრულებული ხელმოწერა არ ეკუთვნის მას. თუმცა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხოლოდ აღნიშნულით ვერ გამოირიცხება დასაქმებულის ბრალეულობის საკითხი. მოსარჩელის (აპელანტის) მტკიცებით, მას მკურნალმა ექიმმა ი. კ-მ (მეორე დასაქმებულმა) უთხრა, რომ აპირებდა პაციენტის ბინაზე განერას, რასაც დასაქმებული (პირველი მოსარჩელი, აპელანტი) არ დაეთანხმა და განუმარტა, რომ განერა შესაძლებელი იყო მხოლოდ ოჯახის წევრის წერილობითი თანხმობით. მიუხედავად ამისა, პაციენტის განერა მოხდა წერილობითი თანხმობის გარეშე;

3.65. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა, რომ სასამართლომ თუნდაც სარწმუნოდ ჩათვალოს დასაქმებულის ჩვენება და მიიჩნიოს, რომ მართლაც არ არის სამედიცინო ბარათზე მისი ხელმოწერა, აღნიშნული მაინც ვერ გაათავისუფლებს მას, როგორც განყოფილების უფროსს, სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობისაგან, რადგანაც შინაგანაწესის შესაბამისად განყოფილების უფროსის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა: მკურნალობის პროცესების მიმდინარე დაკვირვება, მართვა, ისტორიების შევსების მონიტორინგი, გადაწყვეტილებების შემოწმება, ასევე ექიმების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გაცნობა, არასწორ გადაწყვეტილებებზე ან გადახრებზე რეაგირება. პასუხისმგებლობად კი, განსაზღვრული იყო განყოფილების სამედიცინო პერსონალის მიერ დაშვებულ ხშირ, უხეშ, გაუმართლებელ კლინიკურ შეცდომებზე და გაიდლაინების დაუცველობაზე რეაგირების განუხორციელებლობა. განყოფილების ხელმძღვანელი პასუხს აგებს მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების საქმიანობაზე. ამდენად, მიუხედავად ექსპერტის დასკვნისა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან უმოქმედობით სამედიცინო დანესებულებისათვის ზიანის მიყენების ფაქტი, ვინაიდან დასაქმებულს ჯეროვნად რომ შეესრულებინა მისთვის დაკისრებული ვალდებულებები, ადგილი არ ექნებოდა სამედიცინო მომსახურების ღირებულების აუნაზღურებლობას, ასევე – კლინიკის დაჯარიმებას;

3.66. სსკ-ის 998-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ზიანის დადგომაში მონაწილეობს რამდენიმე პირი, ისინი პასუხს აგებენ, როგორც სოლიდარული მოვალეები. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ზიანისათვის პასუხს აგებს არა მარტო ის, ვინც იგი უშუალოდ

მიაყენა, არამედ ისიც, ვინც ის დაიყოლია ან მისი ხელშემწყობი იყო, ასევე ისიც, ვინც შეგნებულად ისარგებლა სხვისთვის მიყენებული ზიანით. სსკ-ის 463-ე მუხლის თანახმად, თუ რამდენიმე პირს ევალება ვალდებულების შესრულება ისე, რომ თითოეულმა უნდა მიიღოს მონაწილეობა მთლიანი ვალდებულების შესრულებაში (სოლიდარული ვალდებულება), ხოლო კრედიტორს აქვს შესრულების მხოლოდ ერთგვარი მოთხოვნის უფლება, მაშინ ისინი წარმოადგენენ სოლიდარულ მოვალეებს;

3.67. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც მკურნალ ექიმს, ასევე განყოფილების უფროსს, ერთობლივად ეკისრებოდათ ვალდებულება, პაციენტის მკურნალობის წარმართვაზე, რაც ასევე გათვალისწინებულია კლინიკის შინაგანანგისით;

3.68. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სამედიცინო ცენტრის სარჩელის დაკმაყოფილება სრულიად კანონიერად მოხდა. სახეზეა არასათანადო სამედიცინო მომსახურების განევა კლინიკის მიერ, რამაც განაპირობა პაციენტის კლინიკაში დაბრუნება და მისთვის დამატებითი მკურნალობის ჩატარება. რევიზიის აქტით, სწორედ ამ დამატებითი ხარჯების სამმაგი ოდენობით დაჯარიმდა ჰოსპიტალი. მიუხედავად იმისა, რომ ეს აქტი სასამართლოში არ გასაჩივრებულა, სააპელაციო სასამართლომ შეაფასა იგი და მიიჩნია, რომ სახეზე იყო კლინიკის მხრიდან არასათანადო მომსახურების განევა და სწორად დაჯარიმება. რაც შეეხება ამ ეპიზოდზე პასუხისმგებლობის აპელანტისა და მკურნალი ექიმისათვის დაკისრებას, სამედიცინო ცენტრს მიაჩნია, რომ პირველი მოსარჩელის, როგორც განყოფილების უფროსის, მოვალეობების გათვალისწინებით, მას და მკურნალ ექიმს მართებულად დაეკისრათ სოლიდარულად მოპასუხის სასარგებლოდ ჯარიმის სახით დაკისრებული თანხა. ამასთან, არაფერს ცვლის ავადმყოფის ისტორიაზე დასაქმებულის ხელმოწერის არსებობა/არარსებობა და სხვა დეტალები, რაზედაც დასაქმებული შესაგებელში მიუთითებდა, მათ შორის აპელანტის განმარტება იმ გარემოებაზე, რომ მკურნალ ექიმს მხოლოდ ოჯახის წევრის ხელმოწერით პაციენტის განერის შესაძლებლობაზე მიუთითა, რადგან აღნიშნული არ ცვლის მდგომარეობას, რადგან პაციენტს თუ არ უმკურნალეს სათანადოდ და ბოლომდე, ხელწერილით განერდნენ, თუ მის გარეშე, ამით ვითარება არ გამოსწორდებოდა;

3.69. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ რევიზიის აქტი საკმარისად დასაბუთებულია ფაქტობრივად და სამართლებრივად, რაც იძლევა საფუძველს სამედიცინო ცენტრის დაჯარიმებისათვის. კერძოდ, პაციენტ ნ. გ-ის შემთხვევასთან დაკავშირებით შედგენილი 2018 წლის 19 ოქტომბრის №კ/რ-1511-173 რევიზიის აქტის შესაბამისად, არ ანაზღაურდა მომსახურების საფასური 3 562.50 ლარი, ამასთანავე კლი-

ნიკა დაჯარიმდა მომსახურების ღირებულების სამმაგი ოდენობით 10 687.50 ლარით. აღნიშნული რევიზიის აქტის საფუძველზე მოწვეულ იქნა იმავე სამედიცინო ცენტრის შესრულებული სამუშაოს დაფინანსებისა და დაწუნებული ეპიზოდების განხილვის კომისია, რომელმაც მიიღო გადაწყვეტილება, რომ არანაზღაურებული და დაჯარიმებული თანხის კომპენსირება უნდა დაჰკისრებოდა კრიტიკული მედიცინის ცენტრის ხელმძღვანელს – დასაქმებულს, რადგანაც სამედიცინო ცენტრის მიმართ ფინანსურ ზარალში იკვეთებოდა მისი პასუხისმგებლობა და ნაკისრი ვალდებულებებისადმი გულგრილი დამოკიდებულება. საერთო ჯამში კლინიკისათვის მიყენებულმა ზიანმა 14 250 ლარი შეადგინა;

3.70. სშკ-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;

3.71. ხსენებულ ნორმაზე დაყრდნობით, დამსაქმებელმა მოსარჩელეს დაუქვითა ოქტომბრის თვის ხელფასი 2 000 ლარი და ასევე 1-9 ნოემბრის გასაცემი ხელფასი 700 ლარი;

3.72. სსკ-ის 442-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ორ პირს შორის არსებული ურთიერთმოთხოვნა შეიძლება გაქვითვით შეწყდეს, თუ დამდგარია ამ მოთხოვნათა შესრულების ვადა. ამავე კოდექსის 444-ე მუხლის თანახმად, თუ გასაქვითი მოთხოვნები მთლიანად ვერ ფარავენ ერთმანეთს, იქვითება მხოლოდ ის, რომლის მოცულობაც ნაკლებია მეორე მოთხოვნის მოცულობაზე;

3.73. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ დასაქმებულების მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის გამო დაჯარიმებულ იქნა მოპასუხე სამედიცინო ცენტრი (დამსაქმებელი) ასევე მას არ აუნაზღაურდა სამედიცინო მომსახურების ღირებულება, შესაბამისად გამოკვეთილია ზიანის ანაზღაურების სოლიდარულად დაკისრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები. ამასთან, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ 2 700 ლარი გაიქვითა აპელანტისათვის გასაცემი ხელფასიდან, დასაქმებულებს სოლიდარულად უნდა დაეკისროთ ზიანის 11 550 ლარის ანაზღაურება, ნაცვლად 14 250 ლარისა.

4. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო საჩივრით გაასაჩივრა პირველმა მოსარჩელემ და მისი გაუქმებით ახალი გადაწყვეტილების მიღება მოითხოვა, რომლითაც მისი სარჩელი დაკმაყოფილდება, ხოლო სამედიცინო ცენტრის სარჩელი უარყოფილი იქნება. კასა-

ტორის მიერ ვრცლად არის წარდგენილი საკასაციო პრეტენზია როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენის, ისე მტკიცების ტვირთის არასწორად გადანაწილების თვალსაზრისით.

5. დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე დასაშვებად იქნა ცნობილი და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მასში მოთავსებული მტკიცებულებებისა და საკასაციო საჩივრის პრეტენზიების არსებითად განხილვის გზით მივიდა დასკვნამდე, რომ ყოფილი დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს, სსსკ-ის 412-ე მუხლის საფუძველზე, ქვემოთ მითითებული სავალდებულო სამართლებრივი მითითებებით.

6. საკასაციო სასამართლო, უპირველეს ყოვლისა, იმას აღნიშნავს, რომ განსახილველი დავა შრომითსამართლებრივი ხასიათისაა და, სამოქალაქო სამართალსა და სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედი მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების ზოგადი პრინციპისაგან განსხვავებით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (გასაჩივრებული განჩინების დროს და დღეს მოქმედი სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი). 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 (იხ. სუსგები: №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ; №ას-368-2019, 31.07.2019წ; №ას-1350-2019, 27.11.2019წ; №ას-1061-2021, 18.02.2022წ.). ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.

7. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადანყევტილებაში/განჩინებაში უთითებს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადანყევტა სასამართლოში დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობი-

ლია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზეა დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება.

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

9. მტკიცების ტვირთს აწესრიგებს სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა 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). მტკიცების ტვირთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ფაქტების მი-

თითების ტვირთი, როგორც მხარის ფაკულტატური მოვალეობა. მხარეები სსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად, სრულიად თავისუფალი არიან მიუთითონ ნებისმიერ ფაქტზე. ეს მათი უფლებაა, მაგრამ მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, ე.ი. იმის დადგენა და გარკვევა, თუ რამდენად ასაბუთებენ ეს ფაქტები იურიდიულად მხარეთა მოთხოვნებს და შესაგებელს – ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა. ამასთან, საკმარისი არ არის, რომ მხარემ ზოგადად გამოთქვას მოსაზრება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებაზე, მაგალითად, განაცხადოს, რომ იგი მთლიანად უარყოფს მეორე მხარის მიერ მოხსენებულ საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. მხარის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები კონკრეტულად და დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს და ეხებოდეს საქმის გადანყვევებისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს (იხ. ჰაინ ბიოლინგი, ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადანყვევტილებათა მიღების მეთოდика, თბ., 2003, გვ. 64) – იხ. შეად. სუსგ-ებს №ას-1298-2018; 22.03.2019წ; №ას-1329-2018, 22.02.2019წ; №ას-1610-2019, 07.02.2020წ.

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

11. მოსარჩელე (კასატორი) პირადი განცხადებით გათავისუფლდა დამსაქმებელ სამედიცინო კლინიკაში დაკავებული თანამდებობიდან, რის შემდეგაც მან მოპასუხისაგან სარჩელით მოითხოვა მის მიერ ფაქ-

ტობრივად შესრულებული სამუშაოს გაუცემელი ნაწილის ანაზღაურება და მისი დაყოვნების გამო ორგანული კანონით გათვალისწინებული პირგასამტებლო, ასევე, 2016-2017-2018 წლების ანაზღაურებადი შვებულების გამოუყენებლობისათვის კომპენსაცია, დაკავებული და დაკლებული ხელფასის ანაზღაურება დამსაქმებლისაგან; ასევე, მოსარჩელემ სადავო გახადა მისთვის, სხვა დასაქმებულთან – ი. კ.-სთან ერთად, სამედიცინო ცენტრის სასარგებლოდ, სოლიდარულად დაკისრებული ზიანის მიყენების ფაქტი და გამორიცხა საკუთარი პასუხისმგებლობა.

12. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამატებით გამოსაკვლევ და დასადგენ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომელთა გარეშე შეუძლებელია საქმეზე შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღება.

13. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ დამატებით უნდა გამოიკვლიოს და დაადგინოს სამედიცინო კლინიკაში ყოფილი დასაქმებულის (მოსარჩელის, აპელანტისა და კასატორის) ხელფასის საშუალო ოდენობა, რაც გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომითსამართლებრივ დავებზე დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკით განსაზღვრული მტკიცებების ტვირთიდან და სსსკ-ის 102-ე, 105-ე მუხლების დანაწესიდან, არამედ საქმეში მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებებიდან მოსარჩელის (კასატორის) ანაზღაურების თაობაზე. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნას, რომელიც წინამდებარე განჩინების 3.39-3.40 პუნქტებშია ასახული და სააპელაციო სასამართლოს ყურადღებას გაამახვილებს საქმის მასალებში მოთავსებულ მტკიცებულებებზე: სამედიცინო დაწესებულების მიერ 2018 წლის 5 ნოემბერს გაცემული №2513/6 ცნობის მიხედვით, დასაქმებულის (მოსარჩელის, კასატორის) კრიტიკული მედიცინის ცენტრის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე ყოველთვიურად საშუალო შრომის ანაზღაურება შეადგენს 10 827.42 ლარს (ათი ათას რვაას ოცდაშვიდი ლარი და 42 თეთრი) საგადასახადო ვალდებულებების ჩათვლით; ცნობა ხელმოწერილია სამედიცინო კლინიკის ადმინისტრაციული დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დაუსაბუთებელია და არ უნდა იქნეს მხედველობაში მიღებული მოპასუხე სამედიცინო კლინიკის მიერ წარდგენილ შესაგებელში სარჩელის მე-6 ფაქტობრივი გარემოების პასუხად დაფიქსირებული პოზიცია, რომ მოსარჩელის მიერ წარდგენილი ცნობა საშუალო ანაზღაურების თაობაზე არ უნდა იქნეს გაზიარებული, რადგან ის არ არის „დავიზირებული კლინიკის მთავარი ბუღალტრის მიერ, შესაბამისად – არავალიდურია“. მოპასუხის მიერ როგორი წესით არის გაცემული სახელფასო ანაზღაურების ცნობა არ წარ-

მოადგენს ყოფილი დასაქმებულის მტკიცების ტვირთს, რადგან, მან, მოთხოვნის საფუძველზე, დამსაქმებლისგან მიიღო ცნობა და მისთვის არ აქვს მნიშვნელობა და არც შეიძლება ჰქონდეს, მთავარი ბუღალტრის ვიზირება ახლავს თუ არა დოკუმენტს, უფრო მეტიც, ცნობის გაცემის ასეთი წესი რომც არსებობდეს (ბუღალტრის ვიზირების სავალდებულობა), დასაქმებულის საწინააღმდეგოდ ვერ იქნება დაშვებული ის გარემოება, რომ ანაზღაურების თაობაზე გამოთხოვილი ინფორმაცია ვიზირების გარეშე მიიღო დამსაქმებლისაგან, რადგან ამ უკანასკნელმა უნდა გაარკვიოს და იზრუნოს, თუ შიდა რეგულაციით ვის რა ვალდებულება ჰქონდა (მაგალითად, თუ ადმინისტრაციული დირექტორის მიერ ბუღალტრის ვიზირების გარეშე გაიცა ცნობა, ეს ადმინისტრაციული დირექტორის პასუხისმგებლობაა და არა ცნობის მომთხოვნის პირის).

14. სსსკ-ის 105-ე მუხლის მეორე ნაწილით განსაზღვრული წესით, სააპელაციო სასამართლომ ასევე უნდა დაადგინოს სახელფასო ანაზღაურების ცნობაში მითითებული ყოველთვიური საშუალო ხელფასის ოდენობა მოსარჩელისავე წარდგენილ კიდევ სხვა მტკიცებულებასთან – საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერთან ერთად შეჯერების გზით. ამ მტკიცებულების მიხედვით მოსარჩელეს (კასატორს) მოჰპასუხე კლინიკის მიერ ყველა ქვემოთ ჩამოთვლილ შემთხვევაში ჩარიცხული აქვს ხელფასი, კერძოდ: 2018 წლის 22 იანვარს ჩარიცხული აქვს 3000 ლარი; 2018 წლის 25 იანვარს – 6485,15; 2018 წლის 20 თებერვალს 3000 ლარი; 2018 წლის 21 თებერვალს – 7 153, 19 ლარი; 2018 წლის 20 მარტს – 3000 ლარი; 2018 წლის 21 მარტს – 7 579,12 ლარი; 2018 წლის 27 მარტს - 84 ლარი; 2018 წლის 23 აპრილს - 7 008, 69 ლარი; 2018 წლის 23 აპრილს - 1 707,30 ლარი; 2018 წლის 24 აპრილს – 252,00 ლარი; 2018 წლის 21 მაისს – 2 950 ლარი; 2018 წლის 23 მაისს 6 275, 17 ლარი; 2018 წლის 29 მაისს – 252 ლარი; 2018 წლის 21 ივნისს – 3 200 ლარი; 2018 წლის 27 ივნისს – 7 314, 55 ლარი; 2018 წლის 27 ივნისს – 420 ლარი; 2018 წლის 21 ივლისს – 2 904, 76 ლარი; 2018 წლის 24 ივლისს – 7 123, 17 ლარი; 2018 წლის 25 ივლისს – 287.28 ლარი; 2018 წლის 2 აგვისტოს – 336 ლარი; 2018 წლის 20 აგვისტოს - 3000 ლარი; 2018 წლის 21 აგვისტოს – 336 ლარი; 2018 წლის 24 აგვისტოს – 5 799, 92 ლარი; 2018 წლის 20 სექტემბერს - 3000 ლარი; 2018 წლის 21 სექტემბერს – 6 960, 03 ლარი; 2018 წლის 19 ოქტომბერს – 2 200 ლარი; 2018 წლის 23 ოქტომბერს – 5 753, 91 ლარი; 2018 წლის 25 ოქტომბერს – 336 ლარი. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელის მიერ მტკიცებულება წარდგენილი საბანკო ანგარიშის მიხედვით მყარდება სარჩელში მითითებული მე-2 ფაქტობრივი გარემოება, რომელიც ასახავს მოსარჩელისათვის ყოველთვიური ხელფასის ცალკე ჩარიცხვას და მისსავე განმარტებას, რომ ანესთეზიის განყოფ-

ფილდებაში მუშაობისას მისი ხელფასი ცვალებადი იყო, ხოლო რენიმა-
ციის განყოფილების უფროსის ხელფასი ფიქსირებულ 3000 ლარს შე-
ადგენდა, რომელიც დასაქმებულს ფაქტობრივად ნამუშევარი თვის
მომდევნო თვეს, დაახლოებით 20 რიცხვამდე პერიოდში ერიცხებოდა,
დაახლოებით 25 რიცხვში კი – ანესთეზიის ხელფასი ერიცხებოდა, რო-
მელიც 6000-დან 8000 ლარამდე ფარგლებში მერყეობდა; ასევე დამ-
საქმებელი კლინიკა 200-400 ლარის ფარგლებში სარეზიდენტო პროგ-
რამიდანაც იყო პასუხისმგებელი ექიმისათვის თანხების ჩარიცხვაზე.
საკასაციო სასამართლო მოპასუხის შესაგებელზე გაამახვილებს ყუ-
რადღებას, სადაც ყოფილი დასაქმებულის სარჩელის მე-2 ფაქტობრი-
ვი გარემოების პასუხად მხოლოდ ის ნაწილია გაზიარებული, რომ ექიმი
მართლაც მუშაობდა სამედიცინო ცენტრში კრიტიკული მედიცინის
ცენტრის ხელმძღვანელად 2018 წლის 9 ნოემბრამდე; მოსარჩელის დე-
ტალურ განმარტებასთან დაკავშირებით, რომელიც ხელფასის რამდე-
ნიმე ეტაპად ჩარიცხვას ეხება და ამ ფაქტობრივი გარემოების დასა-
დასტურებლად თანდართულ მტკიცებულებაზე – საბანკო ანგარიში-
დან ამონაწერზე, მოპასუხე არაფერს უთითებს. საკასაციო სასამარ-
თლო დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილებას მოხმობს
(საქმე №ას-664-634-2016; 202-ე პუნქტი), რომლის თანახმად სსსკ-ის
201-ე მუხლის მეოთხე და მეხუთე ნაწილების საფუძველზე: „პასუხში
(შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასა-
ხული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქ-
ტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მო-
პასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი
ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არ-
გუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეას-
რულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს. მოპა-
სუხე ვალდებულია, პასუხს დაურთოს მასში მითითებული ყველა მტკი-
ცებულება. თუ მოპასუხეს საპატიო მიზეზით არ შეუძლია პასუხთან
ერთად მტკიცებულებათა წარდგენა, იგი ვალდებულია, ამის შესახებ
მიუთითოს პასუხში. წინააღმდეგ შემთხვევაში მოპასუხეს ერთმევა უფ-
ლება, შემდგომში წარადგინოს მტკიცებულებები“). სამოქალაქო პრო-
ცესში მტკიცების საგანი, რომელიც წარმოადგენს სადავო მატერია-
ლურსამართლებრივ ფაქტებს, რომელზეც მიუთითებენ მოსარჩელე და
მოპასუხე, მოთხოვნის თუ შესაგებლის დასაბუთების ან გაქარწყლები-
სათვის, შეუძლებელია წარმოვიდგინოთ მტკიცებითი საქმიანობის გა-
რეშე. სსსკ-ის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილი ნათელი დადასტურებაა
იმისა, რომ მოპასუხე ვალდებულია, საქმის მომზადების მიზნით აქტი-
ურად იმოქმედოს, რაც, უპირველესად, სასამართლოსათვის სარჩელ-
ზე მისი წერილობითი მოსაზრებების წარდგენაში გამოიხატება. მოპა-

სუხის მიერ ამ უფლების განუხორციელებლობა, სსკ-ის 206-ე მუხლის შესაბამისად, ართმევს მას უფლებას, შეასრულოს ასეთი მოქმედება ამ საქმის არსებითად განხილვის დროს (ანუ, სასამართლოს სხდომაზე მხარისაგან მტკიცებულების მიღება აღარ ხდება). ამ შემთხვევისათვის სხვა რაიმე სპეციალურ შედეგს კანონი არ ადგენს“.

15. მტკიცების ტვირთის რეალიზაციის თვალსაზრისით მხარეთა ეფექტურ საქმიანობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს მათივე პოზიციის დამტკიცებისათვის. საკასაციო სასამართლო ზემოხსენებულ პუნქტში აღწერილი მტკიცებულებების სააპელაციო სასამართლოს მიერ ხელახლა გამოკვლევას მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, რადგან დასაქმებულის მიერ წარდგენილ საბანკო ამონაწერში მითითებული თანხის დაჯამებით მიიღება 2018 წლის 10 თვეში სულ 97 718, 24 ლარი, რომელიც სამედიცინო კლინიკამ, როგორც დამსაქმებელმა, 2018 წელს 10 თვის განმავლობაში ჩაურიცხა დასაქმებულ ექიმს, ხოლო ამ თანხის ყოველთვიური საშუალო ოდენობის განსაზღვრისათვის, ვინაიდან დასაქმებული პირადი განცხადებით წამოვიდა კლინიკიდან 2018 წლის 9 ნოემბერს, ჯამური ოდენობის ისევ 10 თვეზე გაყოფით, თვეში საშუალოდ 9771.82 ლარი გამოდის დასაქმებულის ხელფასი. შემოთავაზებული მსჯელობა და გაანგარიშება ემსახურება მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მხარეთა მიერ შესასრულებელი ვალდებულების – დასამტკიცებელი გარემოებების შესახებ დასაბუთებული დასკვნის გამოტანას. იმის გათვალისწინებით, რომ საკასაციო სასამართლო არ არის ფაქტების დამდგენი ინსტანცია, სააპელაციო სასამართლომ დამატებით უნდა გამოიკვლიოს და დაადგინოს დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასის საშუალო ოდენობა საქმეში წარდგენილი ყველა მტკიცებულების ერთობლივად შეჯერების გზით. ამ მიმართებით ასევე მხედველობაშია მისაღები საქმის მასალებში მოთავსებული კიდევ ერთი მტკიცებულება – სამედიცინო კლინიკის მიერ მოსარჩელეზე, „თი ბი სი“ ბანკში წარსადგენად, 2015 წლის 17 აპრილს გაცემული ცნობა №906/6, რომლის თანახმად, ხელფასის სახით დარიცხული თანხა 2015 წლის იანვარში – 11 835,68 ლარია; 2015 წლის თებერვალში – 12 358.98 ლარი; 2014 წლის სექტემბერში – 9045.52 ლარი; ოქტომბერში – 9374.07 ლარი; ნოემბერში 10 557 ლარი; დეკემბერში – 9 178.33 ლარი.

16. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელეს იმაზე მეტი მტკიცების ტვირთი დაეკისრა, ვიდრე მას ეს ობიექტურად ხელეწიფება, შესაბამისად, ამ ნაწილში გაზიარებულია საკასაციო განაცხადი. ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც სადავო იყო დასაქმებულის ხელფასის ოდენობა, საკასაციო სასამართლო დაეთანხმა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და მიუთითა: „განსახილველ შემთხვევაში, იმ პირობებში, როდესაც სახეზეა სამუშაოზე მიღების ბრძანებაში მითითებუ-

ლისგან განსხვავებული თანხის გადახდები, გაწეული მომსახურების საფუძველზე დამატებითი ანაზღაურების შეთანხმების არარსებობის მტკიცების ტვირთი მოპასუხე მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც ვერ გააბათილა მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები. კერძოდ, განსახილველ შემთხვევაში, სადავო გარემოების დადასტურების მიზნით, ყურადღება გამახვილდა პაციენტების მიხედვით შესრულებული სამუშაოს ანგარიშებზე. ასევე, საბანკო ანგარიშების ამონაწერებზე, რომლითაც დადასტურებულია, რომ მოსარჩელეს მოპასუხე კლინიკაში ხელფასის სახით ერიცხებოდა განსხვავებული თანხები, რომელიც აღემატებოდა ფიქსირებულ დარიცხულ – 1250 და ხელზე ასაღებ 1000 ლარს... შესაბამისად, საკასაციო პალატა სრულად ეთანხმება ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოთა მსჯელობებს, რომ გარდა ფიქსირებული 1250 ლარის ოდენობით ხელფასისა, მოსარჩელე ასევე ლეზულობდა დამატებით ანაზღაურებას მისი, როგორც ექიმი-ანესთეზიოლოგის მონაწილეობით ჩატარებული ოპერაციებიდან“ (იხ. სუსგ №ას-1295-2021, 02.03.2022წ.).

17. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის ხელახლა განხილვის ეტაპზე დამატებით უნდა იქნას გამოკვლეული და დადგენილი მოსარჩელის მოთხოვნის დასაბუთებულობა მისთვის სარეზიდენტო პროგრამის თანხების ჩარიცხვაზე, რაც, მისივე განმარტებით 200-400 ლარის ფარგლებშია. აღნიშნული სასამართლებრივი მითითება განპირობებულია იმით, რომ, როგორც ეს წინამდებარე განჩინების მე-14 პუნქტშია აღნიშნული, ხელახლა არის გამოსაკვლევი და დასადგენი მოსარჩელისათვის რამდენიმე ეტაპად ჩარიცხული ხელფასი, რომელთა შორის, მაგალითად, 2018 წლის 27 მარტს ჩარიცხულია 84 ლარი; 2018 წლის 24 აპრილს – 252, 00 ლარი; 2018 წლის 29 მაისს – 252 ლარი; 2018 წლის 27 ივნისს – 420 ლარი; 2018 წლის 25 ივლისს – 287.28 ლარი; 2018 წლის 2 აგვისტოს – 336 ლარი; 2018 წლის 21 აგვისტოს – 336 ლარი; 2018 წლის 25 ოქტომბერს – 336 ლარი. ამ მიმართებით მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილება უნდა მოხდეს მათ მიერ წარდგენილი სარჩელისა და შესაგებლის და, მათ ფარგლებში, მხარეთა განმარტებების მოსმენის გზით შრომითსამართლებრივ დავებზე დადგენილი სტანდარტის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით. საბოლოოდ კი, ყოველთვიური საშუალო სახელფასო ანაზღაურების დადგენა ასევე დაკავშირებულია მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ფაქტობრივად ნამუშევარი ხელფასისა და მისი გაცემის დაყოვნებისათვის გასაცემ ორგანული კანონით დადგენილ 0.07%-იან პირგასამტეხლოსთან. ამ მიმართებით ზემოხსენებული გარემოებების დადგენის შემდეგ სააპელაციო სასამართლომ ხელახლა უნდა იმსჯელოს და გამოიტანოს დასკვნები.

18. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში დასაქმებულისათვის შინაგანანესის გაცნობის საკითხთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლო, უპირველეს ყოვლისა, იმას აღნიშნავს, რომ სამედიცინო კლინიკის სარჩელის პასუხად წარდგენილ შესაგებელშივე სადავო გახადა დასაქმებულმა აღნიშნული და მიუთითა, რომ სამედიცინო დანესებულებამ სასამართლოს არ წარუდგინა 2013 წლის შემდეგ პერიოდში გაფორმებული ხელშეკრულებები, ხოლო სასამართლოსათვის წარდგენილი შინაგანანესი გადაკეთებულია და მას ნ. ქ. ხელს არ აწერს. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობაზე, რომ საქმეში წარდგენილი 2013 წლის 1 ოქტომბრის ხელშეკრულება, რომელიც ხელმოწერილია ნ. ქ-ის მიერ, 1.2 პუნქტის მიხედვით ადასტურებს, რომ შესასრულებელი სამუშაოს სახე განსაზღვრულია სამედიცინო ცენტრის ადმინისტრაციის მიერ დამტკიცებული თანამდებობრივი ინსტრუქციით, რომელიც ცნობილია დასაქმებულისათვის და წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს; 1.3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ადასტურებს, რომ გაეცნო ცენტრის შინაგანანესს და იღებს ვალდებულებას, დაემორჩილოს მის პირობებს... ცენტრის შინაგანანესში ან/და სამუშაო პირობების მარეგულირებელ სხვა დოკუმენტში ცვლილების შეტანის შესახებ დასაქმებულს ეცნობება ხელშეკრულებით ან კანონმდებლობით განსაზღვრული ფორმით... საქმეში წარმოდგენილი ცენტრის შინაგანანესით (დამტკიცებულია 2012 წლის 9 ივლისს) მე-19 მუხლის თანახმად, თანამშრომელთა მიერ ცენტრის შინაგანანესის გაცნობა დასტურდება შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით. შინაგანანესში ცვლილებები და დამატებები შეიტანება ცენტრის დირექტორის ბრძანებით, განთავსდება თვალსაჩინო ადგილას... და ყველა დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს მას“ – და აღნიშნავს, რომ არ იზიარებს ამ დასკვნას. დასაქმებულისათვის შინაგანანესის გაცნობის ვალდებულების შესახებ საკასაციო სასამართლო მისსავე განმარტებას მოიხმობს: „სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამსახურის შენობის გარკვეულ სივრცეში განცხადების გავრცელება, მისი საინფორმაციო დაფაზე გაკვრა, არ ადასტურებს, რომ ყველა დასაქმებული გაეცნო განცხადებას... სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ დამსაქმებელი არის სოლიდური შესაძლებლობების იურიდიული პირი მრავალრიცხოვანი აპარატით. მის განკარგულებაში არიან სხვადასხვა სპეციალობის ადამიანები და მას უნდა გაეთვალისწინებინა, რომ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობისას არასრულყოფილი საქმისწარმოება გამოიწვევდა დავას“ (იხ. სუსგ №ას-720-685-2015, 29.12.2015წ.). საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 2013 წლის 12 ივნისის №729 კანონით, რომელიც ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისიდან, მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილი (მხედველობაშია კოდექსის წინა რედაქცია) ადგენდა, რომ „შრო-

მითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანანესი ხელშეკრულების ნაწილია, ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანანესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება“. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს დადგენილი აქვს, რომ დამსაქმებელმა 2013 წლის 1 ოქტომბრის ხელშეკრულებას ხელი მოაწერა (ამ დროისათვის უკვე ძალაშია სშკ-ის წინა რედაქციის 6.5 მუხლი; ამჟამად 2020 წლის 9 სექტემბრის №7177 კანონით სშკ-ის 23-ე მუხლია), „რითიც, დაადასტურა, რომ გაეცნო საქმეში წარდგენილ 2012 წლის 9 ივლისის დამტკიცებულ შინაგანანესს“, საკასაციო სასამართლოს ზემოთ მოხმობილი განმარტება იმას ადასტურებს, რომ დამსაქმებელს ევალება ინდივიდუალურად გააცნოს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი – შინაგანანესი და ამ ვალდებულების შესრულების დამტკიცება დამსაქმებელსავე ეკისრება. აღსანიშნავია ისიც, რომ ნ. ქ-სთან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დროს მოქმედი შრომის კოდექსი ითვალისწინებდა 3 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულებისათვის სავალდებულო წერილობით ფორმას, ხოლო ყოველ მომდევნო თვეს ხელშეკრულებების დადების თუ გაგრძელებისას, რაც ამ შემთხვევაში 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 9 ნოემბრამდე პერიოდს მოიცავს, კანონით დადგენილი წესით იურიდიულად მოწესრიგებული დოკუმენტაციის წარდგენის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება და არა დასაქმებულს, რადგან, როგორც საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს: „...დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (იხ. სუსგ-ები: №ას-922-884-2014, 16.04. 2015 წ; №ას-483-457-2015, 07.10.2015 წ; №ას-182-171-2017, 27.12. 2019 წ; №ას-302-2021, 15.10.2021წ; №ას-8-2021, 10.11.2021წ; №ას-949-2021, 23.12.2021წ; №ას-983-2021, 23.02.2022წ; №ას-456-2021, 22.03.2022წ; №ას-57-2022, 13.04.2022წ.). დასაქმებულისათვის შინაგანანესის გაცნობის თაობაზე (იხ. ქვემოთ მე-19 პუნქტი) დამატებით უნდა ისმჯელოს სააპელაციო სასამართლომ, რისთვისაც მართებულად უნდა გადაიანალიზოს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი, რადგან ამ გარემოების სწორად დადგენას უკავშირდება სხვა გარემოებების დადგენაც, კერძოდ: რა ვალდებულებები ეკისრებოდა დასაქმებულს, რა არ შეასრულა.

19. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში სადავოდ არის ქცეული დაუკმაყოფილებელი სასარჩელო მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის ნაწილშიც. მოსარჩელემ (კასატორმა) მოითხოვა უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში ასანაზღაურებელი საშვებულებო თან-

ხის დაკისრება მოპასუხისათვის. საქმეში წარმოდგენილ 2012 წლის 9 ივლისს დამტკიცებულ შინაგანაწესში (რომლის გაცნობა მისთვის კასატორმა სადავოდ გახადა, რაც გაზიარებულია საკასაციო სასამართლოს მიერ) სამედიცინო ცენტრის დირექტორის 06/05/2016წ. №147 ბრძანებით და 21.04.2015 134/ო ბრძანებით შესულია ცვლილებები, რომელიც სავარაუდოდ მე-11 მუხლსაც – ანაზღაურებადი და ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი – ეხება (ეს გარემოება სააპელაციო სასამართლომ უნდა დაადგინოს); მოსარჩელის/აპელანტის/კასატორის პრეტენზია იმას უკავშირდება, რომ მასთან 2013 წლის 1 ოქტომბერს დადებული ხელშეკრულება შემდეგ შეიცვალა, ყოველ მომდევნო თვეს ახალი ხელშეკრულება იდებოდა, ასევე ცვლილება განიცადა შვებულების კონფიდენციალური ნაწილის თაობაზე ჩანაწერმაც.

20. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა უკანასკნელი სამი წლის (2016-2017-2018) შვებულების კომპენსაცია და მისი მოთხოვნა უკავშირდება არა დასაქმების პირველ წელს, რადგან ასეთ შემთხვევაში შვებულების მოთხოვნის უფლება დასაქმებიდან 11 თვის თავზე წარმოიშობა (თუ ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ არის შეთანხმებული), არამედ – მუშაობის დაახლოებით სამწლიან (2013 წლის 1 ოქტომბრიდან ათვლის შემთხვევაში) და შემდგომ პერიოდს. ზოგადად გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის დასაბუთებულობის შემოწმების მიზნით მნიშვნელოვანია სშკ-ის როგორც ადრინდელი, ისე მოქმედი რედაქციის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილის საკანონმდებლო ჩანაწერის გამოყენება, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. იმის გათვალისწინებით, რომ შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ ორგანულ კანონს ეწინააღმდეგება და, სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებელი სამედიცინო ცენტრის შინაგანაწესის 11.5 მუხლი, რომლის მიხედვით „ცენტრის თანამშრომელს ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით, მისი სურვილისამებრ შეუძლია არ ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. ცენტრის დასაქმებულს საშვებულებო ანაზღაურების თანხა გადაუნაწილდება 12 თვეზე, შესაბამისად, გასაცემი სახელფასო ანაზღაურება მოიცავს საშვებულებო ანაზღაურებასაც“. აღნიშნული სამართლებრივი შეფასების საფუძველია „ევროპის სოციალური ქარტია“ (საქართველოში ძალაშია 01.10.2005წ.-დან), რომლითაც აღიარებულია დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტი, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებე-

ბიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა, შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, უფლებას შევსებაზე და სხვა, ასევე – „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენცია (ILO N52 კონვენცია, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 22.02.1995 დადგენილებით, ძალაშია 22.06.1997წ.-დან), რომლის დებულებების თანახმად, ყოველ პირს აქვს უფლება, ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით. კონვენციის მე-4 მუხლით ბათილად არის მიჩნეული ნებისმიერი შეთანხმება, რომელიც გამორიცხავს ყოველწლიური ფასიანი შვებულების უფლებას ან რომელიც არ იძლევა ასეთი შვებულების უფლებას (იხ. <<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/1222575?publication=0>>). კონვენციის მე-6 მუხლი ასევე ითვალისწინებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციით ანაზღაურების წესს (იხ. სუსგ-ები: №ას-836-1122-09, 26.03.2010წ; №ას-456-2021, 22.03.2022წ.). კონვენციის მე-7 მუხლით კი დადგენილია ვალდებულება, რომ ყოველმა დამქირავებელმა უნდა აწარმოოს ჩანაწერი, რომელიც აჩვენებს: ა) მის მიერ დაქირავებული ყოველი პირის სამუშაოზე მიღების თარიღს და ყოველწლიური ფასიანი შვებულების ხანგრძლივობას, რომლით სარგებლობის უფლებაც აქვს ყოველ ასეთ პირს; ბ) ყოველი პირის ყოველწლიურ ფასიან შვებულებაში გასვლის თარიღს; გ) ყოველწლიური ფასიანი შვებულების პერიოდში ყოველი პირის მიერ მიღებულ გასამრჯელოს.

21. საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. ამ დანაწესის აუცილებლობა ის არის, რომ მაქსიმალურად უზრუნველყოფილი იქნეს დასაქმებულის დასვენების უფლება შვებულების ეფექტიანად და ხარისხიანად გამოყენებაზე და ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს ორგანული კანონით განსაზღვრული მიზნის უგულებელყოფა (იხ. სუსგ-ები: №ას-836-1122-09, 26.03.2010წ; №ას-698-655-2021, 28.05.2012წ; №ას-1099-1035-2015, 13.02.2016წ; №ას-495-495-2018, 10.04.2019წ.). შვებულების გამოყენების მიზანია დასვენების პერიოდში დასაქმებულისათვის ძალების (ენერგიის) აღდგენის შესაძლებლობის მიცემა, ეს კი იმას ნიშნავს, რომ შვებულების განმავლობაში დასაქმებული არ უნდა შევიდეს სხვა შრომით ურთიერთობაში, რადგან შვებულების პერიოდში სხვა დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობა ეწინააღმდეგება კანონმდებლის მიზანს (იხ. შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო

შრომის სტანდარტები /სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის; თანარედაქტორები: ბაქაური, ნ., თოდრია, თ., შველიძე ზ., 2017, 214).

22. ზემოხსენებული სასამართლო პრაქტიკისა და იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული შეფასებების მიხედვით, საკასაციო სასამართლო, ორგანული კანონის მიზნიდან გამომდინარე, ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს, როგორც დასაქმებულის სოციალურ უფლებას, ნამუშევარი დროის შემდეგ მიიღოს კუთვნილი თავისუფალი დრო და ანაზღაურება, ისე – დამსაქმებლისათვის ერთგვარ გარანტიასაც, რომ დასვენების შემდეგ, დასაქმებული აღდგენილი ინტელექტუალური და ფიზიკური ძალებით დაუბრუნდება სამუშაოს და ახალი ძალისხმევით შუდგება ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების შემდეგ მუშაობას, რაც, ერთი მხრივ, დასაქმებულის პიროვნული თვითრეალიზაციის საშუალებაა, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებლისათვის გარკვეული სარგებლის (დოვლათის) მოტანის (შექმნის) წინაპირობასაც წარმოადგენს. სწორედ ამ მიზნით არის მითითება იმაზე, რომ ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში, დასაქმებული არ უნდა შევიდეს სხვა დამსაქმებელთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში, რადგან ეს გარკვეულ რისკს წარმოადგენს იმ დამსაქმებლისათვის, რომელსაც სრულად დასვენებული (რესურსებადგენილი) დასაქმებულის დაბრუნება სურს სამსახურში. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შეიქმნება ისეთი ვითარება, როდესაც დამსაქმებლის მიერ გაცემული ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში დასაქმებული სხვასთან მუშაობს და სუბიექტურად არ აქვს დასვენების შესაძლებლობა, რაც უარყოფითად აისახება შვებულების ეფექტიანად და ხარისხიანად გამოყენებაზე.

23. შსო-ის N 52-ე კონვენცია, რომელიც ჩანაცვლებულია 1970 წლის 3 ივნისის № 132-ე კონვენციით ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ (რომელიც არ აქვს რატიფიცირებული საქართველოს, მაგრამ მნიშვნელოვანია მისი მიზნის გარკვევა), მე-12 მუხლით განსაზღვრავს, რომ შეთანხმება ყოველწლიურ მინიმალურ ანაზღაურებად შვებულებაზე, რომელიც კონვენციის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით „ერთი წლის მანძილზე შვებულება არ შეიძლება შეადგენდეს სამ სამუშაო კვირაზე ნაკლებს“ არის დადგენილი, ან ასეთი შვებულების გამოუყენებლობა კომპენსაციის ან სხვის სანაცვლოდ, შიდაეროვნული პირობების მიხედვით არანამდვილად მიიჩნევა და აკრძალულია.

24. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ მოპასუხე სამედიცინო ცენტრში მუშაობის პერიოდში მოქმედი ორგანული კანონის 25.2 მუხლის (რაც მოქმედი სპკ-ის 35.2 მუხლია) თანახმად „აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზე-

დიხედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა“. მითითებულ ნორმაში კანონმდებლის ნება იმპერატიულად არის გამოვლენილი და საგამონაკლისო შემთხვევად განიხილება, რადგან შრომის უფლების თანმდევი დასვენების უფლება, რომლის უგულებელყოფა დაუშვებელია (იხ. სუსგ. №ას-302-2021, 15.10.2021წ.). კანონის დანაწესის მიხედვით დასაშვებია, მაგალითად, მიმდინარე წელს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წელს, თუმცა მომდევნო წელს ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ისევ ვერ მოხდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაშვებია შვებულების უფლებით სარგებლობის გადატანა მხოლოდ და მხოლოდ ერთი წლით და არა – ზედიზედ ორი წლის მანძილზე, თუმცა, ორგანული კანონით ასევე არ არის გამორიცხული, რომ დასაქმებულმა ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ მომდევნო წელს გადაიტანოს ანაზღაურებადი შვებულება.

25. კანონმდებლის მიზნის თვალსაჩინოდ წარმოსაჩენად საკასაციო სასამართლო „სამუშაო დროის ორგანიზების ცალკეული ასპექტების შესახებ“ ევროპული პარლამენტისა და საბჭოს 2003/88 მოქმედი დირექტივის (<“ <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>“>) მე-7(2) მუხლს მოიხმობს, რომლის მიხედვით „ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური პერიოდი არ შეიძლება ჩანაცვლდეს შემწეობით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ურთიერთობა წყდება“. ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო, სწორედ ზემოხსენებული დირექტივის მე-7 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, განმარტავს, რომ დასაქმებულს ყოველწლიურად უნდა მიეცეს ანაზღაურებადი შვებულება, ამასთან, ამ უფლების გამოყენებისათვის რაიმე დამატებითი წინაპირობის განსაზღვრა კავშირის წვერი სახელმწიფოების შიდა ეროვნული კანონმდებლობით არ არის დასაშვები (იხ. *Lock v British Gas Trading Limited*, C 539/12, EU: C: 2014: 351, 22.05.2014). მოხმობილი გადანყვეტილების მე-17 პუნქტში მითითებულია, რომ 2003/88 დირექტივით ყოველწლიური შვებულების გამოყენება და მისი ანაზღაურების მიღება ერთიანი უფლების ორი ასპექტია. ასეთი ანაზღაურების მიზანს წარმოადგენს შვებულების პერიოდში დასაქმებულის ისეთ მდგომარეობაში აღმოჩენა, როდესაც მისი სახელფასო ანაზღაურება შეესატყვისება მის მიერ ნამუშევარ დროს (ამავე გადანყვეტილებაში მითითებულია ევროპული სასამართლოს პრაქტიკიდან სხვა საქმეებიც: *Robinson-Steele and Others* EU:C:2006:177, par. 58, and *Schultz-Hoff and Others* EU:C:2009:18, par. 60). როგორც ერთ-ერთ სხვა საქმეშია განმარტებული, შვებულების ანაზღაურება, იმავდროულად არის შესაძლებლობა, დასაქმებულმა დაისვენოს და თავისუფალი დროით დატკბეს (*Schultz-Hoff and others*“ C 350/06 da C 520/06, EU:C:2009:18, par. 25, 20.01.2009; *Alicja Sobczyszyn*, C 178/15, EU:C:2016:502, par. 25, 30.06.2016) – შეად. საქართველოს უზენაესი სა-

სამართლოს პრაქტიკას, მითითებულს წინამდებარე განჩინების 22-ე პუნქტში.

26. საკასაციო სასამართლოს ზემოხსენებულ განმარტებას დამატებით ამყარებს ორგანულ კანონში 29.09.2020 წელს №7177 კანონით შეტანილი ცვლილება (ამოქმედდა 2020 წლის 5 ოქტომბერს), რომლითაც 31-ე მუხლის (შვებულების ხანგრძლივობა) მე-6 ნაწილი შემდეგნაირად ჩამოყალიბდა: „ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა. რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია“, ხოლო ორგანული კანონის 23-ე მუხლის მე-6 ნაწილით „ბათილია შრომის შინაგანანესის ის დებულება, რომელიც ამ კანონს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება“. საკასაციო სასამართლო აქვე იმასაც განმარტავს, რომ მითითებული ცვლილებების განხორციელებამდე, როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, საქართველოსათვის უშუალო სამართლის წყაროს წარმოადგენს შსო-ის №52-ე კონვენცია (იხ. წინამდებარე განჩინების 20-24 პუნქტები), ამასთან, სასამართლო კონტროლის მიზანია პირის უფლების ხელყოფისაგან დაცვა და იმავდროულად მომავალში შესაძლო დარღვევის პრევენცია, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ სშკ-ის 1.3, 2.2 მუხლებით (როგორც მოსარჩელის მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში, ისე ამჟამად მოქმედი ნორმების რედაქციით), 25.2 (ამჟამად მოქმედი 35.2) მუხლით, სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილად უნდა იქნეს მიაჩნეული დამსაქმებელი სამედიცინო ცენტრის შინაგანანესის 11.5 მუხლი. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, მოსარჩელემ (კასატორმა) სარჩელის სტადიაზე სადავოდ გახადა მოპასუხესთან გაფორმებული ყველა ის ხელშეკრულება, რომლებიც გამოთხოვის მიუხედავად, მოპასუხისაგან ვერ მიიღო. საკასაციო სასამართლო, შრომითსამართლებრივ დავებზე მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების თავისებურების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს ყურადღებას გაამახვილებს სამედიცინო კლინიკის შესაგებელზე, სადაც მოპასუხე მხოლოდ იმას ედავება მოსარჩელეს, რომ ხელშეკრულებისავე 12.5 მუხლშია მითითებული მისი ორ თანაბარმნიშვნელოვან ეგზემპლარად მომზადების შესახებ, რომელთაგან ერთი ცენტრს რჩება, ხოლო მეორე დასაქმებულს გადაეცემა, თუმცა მოსარჩელის მიერ მითითებული არაერთი ხელშეკრულების არსებობა მოპასუხის მხრიდან არ არის შედავებული (ასევე იხ. წინამდებარე განჩინების 18-19 პუნქტები). შესაბამისად, არ არის გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს არც ის დასკვნა, რომელიც წინამდებარე განჩინების 3.52-3.53 და 3.57 ქვეპუნქტებშია ასახული.

27. განსახილველი სამართალური თეორიის მხარეთა საყურადღე-

ბოდ საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ, ცხადია, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნა მიღებასავალდებულო ნებას წარმოადგენს (რაზედაც სავსებით სწორად აქვს მითითებული სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებაში), რაც საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით არაერთხელ განიმარტა, კერძოდ, მოსარჩელის მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში მოქმედი ორგანული კანონის 21.1 მუხლი (რაც მოქმედი 31.1 მუხლია) „ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს“ (იხ. სუსგ №ას-557-532-2016, 30.01.2017წ. შეად. სუსგ-ას №ას-495-495-2018, 10.04.2019წ.). თითოეული საკითხის კვლევა და გადანყევთა საერთო სასამართლოების მიერ ინდივიდუალურად ხდება და ამ პროცესში მხარეთა შორის, მათ მიერვე მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათი დამადასტურებელი/გამომრიცხველი მტკიცებულებების საფუძველზე, მტკიცების ტვირთის სამართლიანად გადანაწილება სასამართლო საქმიანობის ნაწილია. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სამედიცინო ცენტრის შინაგანაწესის 11.5 პუნქტის, როგორც კანონსაწინააღმდეგო ჩანაწერის, ბათილად ცნობის პირობებში და მხარეთა მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტების დამაჯერებლობისა და სარწმუნოების თაობაზე წინამდებარე განჩინებაში განვითარებული მსჯელობის გათვალისწინებით, მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ სარჩელში მითითებული გარემოებები მხოლოდ 2016 და 2017 წლების გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ხელახლა გამოკვლევის მიზნით, სააპელაციო სასამართლომ ხელახლა დაბრუნების ეტაპზე უნდა შეამოწმოს და დაადგინოს მოსარჩელისა და მოპასუხის სტადიების ურთიერთშეპირისპირების საფუძველზე, ამასთან, იმსჯელოს მოსარჩელის მოპასუხესთან მუშაობის დროს მოქმედი ორგანული კანონის 25.5 მუხლის „აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების ზედიზედ ორჯერ გადატანა“ (რაც ამჟამად 35.-2 მუხლია) დანაწესისა და მისი გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლოს მიერ წინამდებარე განჩინების 18-26 პუნქტებში ასახული მსჯელობისა და დასკვნების მიხედვით.

28. კასატორის საყურადღებოდ საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა 2018 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსაციის თაობაზე არ განეკუთვნება სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების დროს საკვლევ გარემოებას. საქმეზე დადგენილი გარემოებების მიხედვით სადავო არ არის, რომ მოსარჩელე 2018 წლის 9 ნოემბერს საკუთარი განცხადებით გათავისუფლდა სამედიცინო კლინიკიდან, შესაბამისად არ ვლინდება იმხანად მოქმედი სმკ-ის 21-ე მუხლის

მე-4 ნაწილით (მოქმედი სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-5 ნაწილია და დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად) განსაზღვრული წინაპირობა, რომლის მიხედვით, 37.1-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ (რაც მოქმედი ორგანული კანონის 47.1 „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. სასარჩელო მოთხოვნის ამ ნაწილში საკასაციო სასამართლოს მიერ სავსებით არის გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ ორგანული კანონი არ ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის 37.1 მუხლის „დ“ პუნქტით შეწყვეტის შემთხვევაში საშვებულებო თანხის კომპენსაციას, რაც განპირობებულია იმით, რომ დასაქმებული საკუთარი ინიციატივით წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას და შესაბამისად მისთვის წინასწარ ცნობილია შრომითი ურთიერთობის დასრულების თარიღი და დასაქმებულს შესაძლებლობა აქვს, მის დასრულებამდე გამოიყენოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება.

29. საკასაციო სასამართლო იმასაც განმარტავს, რომ ანაზღაურებადი შვებულების საკომპენსაციო თანხის მიკუთვნების მოთხოვნისათვის სამართლებრივად სრულიად უსარგებლოა მოპასუხე სამედიცინო ცენტრის მითითება ყოფილი დასაქმებულის მიერ ყოველწლიურად, მისი მოთხოვნით, ანაზღაურების გარეშე შვებულების დღეების გამოყენებაზე, რადგან აღნიშნული არ გამოირიცხავს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობას.

30. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საკასაციო სასამართლო ყუარადლებას გაამახვილებს სამედიცინო კლინიკის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებულ სარჩელზე, რომელიც პაციენტ ნ. გ-ის მკურნალობას ეხება (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.22-3.31 ქვეპუნქტები) და მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ ამ ნაწილშიც ხელახლა უნდა გამოიკვლიოს საქმე, რადგან მოცემულ შემთხვევაში სამედიცინო კლინიკის სარჩელზე მოპასუხე ექიმის – ი. კ-ის მიერ სასარჩელო მოთხოვნის აღიარება, სამართლებრივად უმნიშვნელოა პირველი მოსარჩელისათვის კლინიკის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სარჩელის ნაწილში. გარდა იმისა, რომ ექსპერტიზის ორი დასკვნა (ერთი სავარაუდო, ხოლო მეორე – კატეგორიული - იხ. წინამდებარე განჩინების 3.30-3.31 ქვეპუნქტები) მოსარჩელის (კასატორის) სასარგებლოდ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ პაციენტ ნ. გ-ის სამედიცინო ისტორიაზე მოსარჩელეს ხელი არ მოუწერია, არამედ ხელმოწერა მოსარჩელის მიმსგავსებით სხვა

პირის შესრულებულია, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, ასევე არ არის ნამსჯელი და სამართლებრივად შეფასებული, თუ რატომ არ გაასაჩივრა სამედიცინო კლინიკამ სსიპ სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოს 2018 წლის 5 დეკემბრის გადაწყვეტილება სამედიცინო ცენტრის გენერალური დირექტორის ადმინისტრაციული საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე რადგან გაასაჩივრების უფლებამოსილება სწორედ მას ჰქონდა და არა კასატორს. ამ მიმართებით კასატორს წამოყენებული აქვს პრეტენზია როგორც სამედიცინო კლინიკის სარჩელის პასუხად წარდგენილ შესაგებელში, ისე სააპელაციო საჩივარში, რაზედაც არ უმსჯელია სააპელაციო სასამართლოს და არ შეუფასებია, თუ რით იყო გამოწვეული სამედიცინო კლინიკის მიერ ყველა შესაძლო სამართლებრივი ბერკეტის გამოყენებლობა. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, რომლებიც წინამდებარე განჩინების 3.68-3.69 ქვეპუნქტებშია ასახული (შესაბამისად იხ. გასაჩივრებული განჩინების 46-55 პუნქტები). საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს მტკიცების ტვირთი უმართებულოდ დაექისრა, რადგან მხარეს მოეთხოვება მისთვის ხელსაყრელი გარემოებების დამტკიცება, რასაც მან სრულად გაართვა თავი, როგორც ფაქტობრივი გარემოებების მითითების კუთხით, ისე მათ დასამტკიცებლად შესატყვისი და სამართლებრივად წონადი მტკიცებულებების (მათ შორის სამედიცინო ისტორიაზე მისი ხელმოწერის გაყალბების თაობაზე ექსპერტიზის დასკვნის) წარდგენით.

31. კასატორის პრეტენზიასთან დაკავშირებით, რომელიც მკურნალი ექიმისა და მის საქმიანობაზე ზედამხედველი განყოფილების ხელმძღვანელის კომპეტენციითაა გამოიწვევს, ეხება, გასაზიარებელია მოსარჩელის წარმომადგენლის მტკიცება, რადგან, მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ შინაგანანგეში განსაზღვრული დებულებებისა, რომლის გაცნობა დასაქმებულისათვის სადავოა და ხელახლა გამოსაკვლევი (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.13-3.14 ქვეპუნქტები), შეუძლებელია მართოდენ მასზე დაყრდნობით, ფორმალური დანაწესების გამოყენებით კასატორის პასუხისმგებლობის განსაზღვრა. ამ მიმართებით საკასაციო სასამართლო მიუთითებს „საექიმო საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლზე, რომელიც განსაზღვრავს ტერმინს:

„ა) საექიმო საქმიანობა – მედიცინაში განსწავლული, სათანადო უნარჩვევებისა და პრაქტიკული გამოცდილების მქონე პირის პროფესიული საქმიანობა, რომლის მიზანია ქვეყანაში აღიარებული სამედიცინო სტანდარტებისა და ეთიკური ნორმების გამოყენებით, აგრეთვე საექიმო ტრადიციების გათვალისწინებით ადამიანის ჯანმრთელობის დაცვა, შენარჩუნება და აღდგენა, მისთვის ტანჯვის შემსუბუქება; ბ) და-

მოუკიდებელი საექიმო საქმიანობა – უმაღლესი სამედიცინო განათლებისა და დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატის მქონე პირის პროფესიული საქმიანობა, რომლის შედეგებზედაც ის პასუხს აგებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“; ხოლო „ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის საფუძველზე ექიმი ვალდებულია პაციენტს სრული ინფორმაცია მიაწოდოს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ. გამონაკლის შემთხვევაში პაციენტისათვის ინფორმაციის მიწოდების საკითხი რეგულირდება საქართველოს კანონით „საექიმო საქმიანობის შესახებ“, როდესაც შეუძლებელია ინფორმაციის უშუალოდ პაციენტისათვის მიწოდება, ასეთი ვალდებულება წარმოიშობა პაციენტის კანონიერი წარმომადგენლის წინაშე. პაციენტის მკურნალმა ექიმმა (ი. კ-მ) მის წინააღმდეგ აღძრული სარჩელის ნაწილში ცნო მოთხოვნა, რაც მოსარჩელემ როგორც სააპელაციო, ისე საკასაციო საჩივრებით სადავო გახადა. როგორც კასატორი უთითებს, მკურნალი ექიმი ი. კ. ისევ მოპასუხე სამედიცინო კლინიკაში მუშაობს, მას არ გაუსაჩივრებია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, ასევე არაფერი აუნაზღაურებია კლინიკისათვის, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სარჩელის ფარგლებში. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო შესაგებელში დამსაქმებელი სამედიცინო ცენტრი უთითებს, რომ ი. კ-სთან გატარებული ღონისძიება არ არის ყოფილი დასაქმებულის სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში სამსჯელო, აღნიშნული არ უნდა იქნეს გაზიარებული, რადგან დადგენილია, რომ პაციენტ ნ. გ-ის მკურნალი ექიმი ი. კ. იყო, რომელმაც არ შეასრულა უშუალო ხელმძღვანელის – ნ. ქ-ის მითითება პაციენტის საავადმყოფოდან განერიის თაობაზე (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.23 ქვეპუნქტი; ასევე სააპელაციო სასამართლოს განჩინების 11.23 ქვეპუნქტი), ხოლო მოსარჩელე, როგორც სააპელაციო, ისე საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპებზე სადავოდ ხდის ი. კ-ის მიერ განხორციელებულ ქმედებას და იმ გარემოებას, რომ მისთვის, როგორც სამედიცინო კლინიკის სარჩელზე მოპასუხისათვის, უცნობი იყო მეორე მოპასუხის მიერ წარდგენილი შესაგებლის შინაარსი, რაც პროცესუალური დარღვევაა, რადგან ფაქტობრივი გარემოება, რომელიც გასაჩივრებული განჩინებით არის დადგენილი უშუალოდ მკურნალი ექიმის – ი. კ-ის მოქმედებას უკავშირდება, გასაჩივრებული განჩინებით კი უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სამედიცინო ცენტრის სარჩელის დაკმაყოფილებისა და ორივე მოპასუხისათვის ზიანის სოლიდარულად დაკისრების თაობაზე. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ი. კ-ის მიერ განხორციელებული ქმედებისათვის კასატორის მხრიდან ხელშეწყობა, ე.წ. ბრალეული უმოქმედობის

სახით, როგორც ეს სააპელაციო სასამართლოს აქვს დადგენილი (იხ. გასაჩივრებული განჩინების 48-55 პუნქტები) სათანადოდ და მტკიცებულებათა ერთობლიობით არ არის გამოკვლეული. სამედიცინო კლინიკის სარჩელის სამართლებრივი საფუძველს წარმოადგენს სსკ-ის 998-ე, 463-ე მუხლები, რაზედაც მართებულად მიუთითა სააპელაციო სასამართლომ, თუმცა, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არის სათანადოდ გამოკვლეული სსკ-ის 998-ე მუხლით დადგენილი შემადგენლობა, რადგან სოლიდარული პასუხისმგებლობის გამოკვეთისათვის არ დგინდება, რომ მოსარჩელემ (კასატორმა) პაციენტ ნ. გ-ის მკურნალი ექიმი ი. კ. დაიყოლია, ან პაციენტისათვის ზიანის მიყენების ხელშეწყობი იყო ან შეგნებულად ისარგებლა სხვისთვის მიყენებული ზიანით. გასაჩივრებული განჩინების დასკვნა, რომ როგორც მკურნალ ექიმს, ისე განყოფილების უფროსს ერთობლივად ეკისრებოდათ ვალდებულება პაციენტის მკურნალობის წარმართვაზე, რაც ასევე გათვალისწინებულია შინაგანანესით, არასაკმარისი და დაუსაბუთებელია. შინაგანანესით განსაზღვრული ვალდებულებები გადანაწილებულია ექიმისა და განყოფილების უფროსის შემთხვევებში.

32. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მკურნალი ექიმისათვის იმის მითითება, თუ რა წესით უნდა მომხდარიყო შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პაციენტის განერა სამედიცინო კლინიკიდან ექიმისათვის კანონით დადგენილი და ცნობილი რეგულაციის (იხ. ზემოთ სპეციალური კანონის ნორმები) შეხსენებას წარმოადგენს და, გასაჩივრებული განჩინების მსჯელობის საწინააღმდეგოდ, არ ქმნის მოცემულობას, რომ მოსარჩელემ, როგორც ბრალეულმა პირმა, საკუთარი ვალდებულებები დაარღვია. ამ მიმართებით ისიც აღსანიშნავია, რომ საქმის მასალებშია ექიმების ჯგუფის ხელმოწერილი (მათ შორის ხელს აწერენ სამედიცინო კლინიკის სარჩელზე პირველი და მეორე მოპასუხეებიც) განმარტება, რომლის ადრესატია სამედიცინო კლინიკა, რომლითაც არ არის გაზიარებული რეცენზენტთა კრიტიკული მოსაზრებები პაციენტის მკურნალობასთან დაკავშირებით.

33. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში არ არის გაზიარებული პაციენტ მ. ნ-ის ნაწილში წარდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა, როგორც დაუსაბუთებელი, შესაბამისად, ამ ნაწილში დამატებით კვლევას არ ჩაატარებს სააპელაციო სასამართლო, რადგან გაზიარებულია მისი მსჯელობა და დასკვნები, ხოლო კასატორის პრეტენზიები ამ მიმართებით დაუსაბუთებლად იქნა მიჩნეული. ასევე უსაფუძვლოა სარჩელი სამივლინებო ხარჯების ანაზღაურების შესახებ, რადგან მოსარჩელის მიერ მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში მოქმედი ორგანული კანონის მე-12 მუხლის (რაც მოქმედი სსკ-ის 21-ე მუხლია) თანახმად „მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით

შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე“. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოების (იხ. წინამდებარე განჩინების 3.25-3. 3.42-ე ქვეპუნქტები) საწინააღმდეგოდ, კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული შედაგება ამ მიმართებით, შესაბამისად, აღნიშნული მოთხოვნის ნაწილში გაზიარებულია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა და, საქმის ხელახლა განხილვის ეტაპზე, მისი მსჯელობის საგანს არ განეკუთვნება მითითებული მოთხოვნა.

34. საკასაციო სასამართლოს ზემოხსენებული სავალდებულო სამართლებრივი მითითებები საფუძველს აცლის სამედიცინო ცენტრის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებულ სარჩელს, რადგან დამატებითი გარემოებების გამოკვლევასა და დადგენაზეა დამოკიდებული, როგორც ყოფილი დასაქმებულის მიერ აღძრული სასარჩელო მოთხოვნათა ნაწილის, ისე სამედიცინო კლინიკის მიერ ყოფილი დასაქმებულის წინააღმდეგ წარდგენილი სარჩელის წარმატება და იურიდიული შედეგი. ამდენად, მოსარჩელის საკასაციო განაცხადის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების გზით, გაუქმდა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

35. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის საფუძველზე, თუ საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც განეულება ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

დ ა ა ღ ზ ი ნ ა :

1. ნ. ქ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 2 აპრილის განჩინება და საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

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