

შრომითი დავები

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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე

2023, №7

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

2023, №7

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

2023, №7

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

2023, №7

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

საძიებელი

1. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა	
გამოსაცდელი ვადა	4
2. სამუშაოს შესრულება	
შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა	13
3. შრომის ანაზღაურება	
ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის პროცენტის დაკისრება	30
4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	
დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა	44; 55; 64
5. პასუხისმგებლობა	
მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა	86
6. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	
მხარეთა წერილობითი შეთანხმება	95
დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან	104
დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა	135
სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც აშკარად ხელშეკრულების შეწყვეტას	153; 172

1. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

გამოსაცდელი ვადა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-130-2021

28 აპრილი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა
შემადგენლობა: ვ. კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. მიქაბერიძე,
მ. ერემაძე

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. შპს „მ. დ-ოსა“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) და ს. ვ-ს (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) შორის 2019 წლის 16 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში კომერციული დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა. ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა ერთი წლით – 2019 წლის 18 მარტიდან 2020 წლის 18 მარტამდე, საიდანაც სამი თვე გამოსაცდელ ვადად ჩაითვალა. მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება – 3125 ლარს (დარიცხული) შეადგენდა.

2. ხელშეკრულების დანართი „ბ“-ს მიხედვით, მოსარჩელის ერთ-ერთი ფუნქცია, კომპანიის ყოველწლიური ფინანსური გეგმის ყველა პარამეტრის შესრულება იყო.

3. 2019 წლის 15 ივნისს დამსაქმებელმა დასაქმებულს შეატყობინა, რომ ხელშეკრულების 3.2.2.3 პუნქტის თანახმად, თანამდებობრივი მოვალეობის, კერძოდ, კომპანიის ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობის გამო, მიიღო გადაწყვეტილება ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.

4. 2019 წლის 15 ივლისს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადანაცვითი ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

5. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. მისი მტკიცებით, შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან, რაც მისთვის დაკისრებული მოვალეობის ფარგლებში კომპანიის ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობაში გამოიხატა.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2020 წლის 4 მარტის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი გასაჩივრებული ბრძანება; მოპასუხეს კომპენსაციის – 28 125 (დარიცხული) ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

7. სააპელაციო საჩივრით დამსაქმებელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2020 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

8.1. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ, დამსაქმებლის დასკვნა, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შესახებ, რაც წლიური ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობაში გამოიხატა, ობიექტურ საფუძვლებს არ ემყარებოდა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება კარგად გამოყენებული იყო, შესაბამისად, რამდენადაც, მისი სამუშაოზე აღდგენა ვერ ხერხდებოდა, ის ხელფასი, რასაც მიიღებდა გათავისუფლებიდან ერთი წლის ამონაწერამდე, უნდა ანაზღაურებოდა.

9. განჩინება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა და მოითხოვა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

9.1. კასატორის მტკიცებით, დასაქმებული გათავისუფლდა არა სპ-ის 37-ე-38-ე მუხლების საფუძველზე, არამედ გამოსაცდელ ვადაში, დასაბუთებაც მხარესთან კეთილსინდისიერი კომუნიკაციის გამოვლინებაა.

9.2. გარდა ამისა, კასატორის მითითებით, უდავოა, რომ დასაქმებულმა გეგმის სახით დავალებული იმ რაოდენობის მოპედების გაყიდვა ვერ შეძლო, რამდენსაც დამსაქმებელი სეზონის გათვალისწინებით ელოდა. გამოსაცდელი ვადა კი, სწორედ ისაა, რომ მხარეებმა დაადგინონ, რამდენად შეესაბამება დასაქმებულის უნარები დამსაქმებლის მოლოდინს და სურს თუ არა მასთან ურთიერთობის გაგრძელება.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 8 აპრილის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის

სის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვე-
პუნქტის საფუძველზე, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშ-
ვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივ-
რებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვე-
ტილების მიღებით, სარჩელი უარყოფილ იქნეს.

11. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელა-
ციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი
გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ
ნამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია
(შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას
იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო საა-
პელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც
განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-
დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამო-
ყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მო-
პასუხემ/კასატორმა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შე-
დავება) წარმოადგინა.

12. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღ-
წევაც მოსარჩელეს სურდა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შენ-
ყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა
(უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაუ-
რება უნდა შემოწმდეს სშკ-ის 9.1 (შესასრულებელ სამუშაოსთან
პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით,
კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომი-
თი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არა უმეტეს 6 თვისა. შრო-
მითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება, დაიდოს მხო-
ლოდ წერილობითი ფორმით.), 9.3 (დამსაქმებელს უფლება აქვს გა-
მოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდი-
დატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვა-
დით დადებული შრომითი ხელშეკრულება) და 9.4 (გამოსაცდელი
ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვე-
ვაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული
მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელ-
შეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული). (სადავო ურთი-
ერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) მუხლებით გათვა-
ლისწინებული წინაპირობების არსებობა.

ამავდროულად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ
ფაქტობრივ გარემოებათა პირობებში (სსსკ-ის 407-ე მუხლი) საკა-

საციო სასამართლოს მსჯელობისა და სამართლებრივი შეფასების საგანია გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავისებურებათა სამართლებრივი კვალიფიკაცია.

13. ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია. კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი გარდაქმნა ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა. რაც გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებასა და შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე მისი დასკვნის მნიშვნელობას. 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)

14. გამოსაცდელ ვადას, ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. სპკ-ის მე-9 (17) მუხლი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) არასრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესახებ 1994წ. №175 კონვენციასა და არასრული განაკვეთის შესახებ ჩარჩოშეთანხმების შესახებ ევრო-

პის საბჭოს 97/81/EC დირექტივას. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება (სშკ-ის 9.2, (17.2) მუხლი). სშკ-ის 9.3 (17.3) მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების სახეცვლილებას 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 (48.8) მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან (სშკ-ის 9.4-17.4 მუხლი). ორგანული კანონის 38.8 (48.8) 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.

15. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულთან 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადის გათვალისწინებით გაფორმებული ხელშეკრულების დადებით, რომელიც სშკ-ის 9.1 (17.1) მუხლის თანახმად, შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს, დაიწყოს საპრობაციო პერიოდი გამოსაცდელი პირისათვის, ამ უკანასკნელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებისთვის თავის გართმევა კი, დამოკიდებული იყო საპრობაციო პერიოდის შედეგებზე, ანუ დამსაქმებლის ინიციატივაზე, შეეთავაზებინა დასაქმებულისათვის გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების გარდაქმნა შრომით ხელშეკრულებაში (რომელიც შესაძლოა, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადის ყოფილიყო).

დადგენილია, რომ 2019 წლის 15 ივნისს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შეთანხმების 3.2.2.3 პუნქტით განსაზღვრული მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო, კერძოდ, კომპანიის ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობისათვის, რაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

სშკ-ის 9.3 (17.3) მუხლში კანონმდებლის ნება – დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს

დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვეტის მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება, სწორედ იმგვარ ალტერნატივას სთავაზობს დამსაქმებელს, რომლითაც შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, როდესაც მხარეები შეთანხმდნენ ერთგვარ ექსპერიმენტზე, ერთი მხრივ, დასაქმებულმა გამოიყენოს საკუთარი შესაძლებლობები, ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარი, დაამტკიცოს კონკრეტულ სამუშაოსთან თავსებადობა; ხოლო, მეორე მხრივ, ადგენს დამსაქმებლის, შესაძლებელია ითქვას, ერთადერთ დისკრეციულ უფლებამოსილებას, დააკვირდეს გამოსაცდელი პირის შესაფერისობას დაკავებული თანამდებობისა და განსახორციელებელი სამუშაო მოთხოვნებისადმი პირის შესატყვისობის თვალსაზრისით, რათა გადაწყვიტოს გამოსაცდელი შრომითი ურთიერთობის მოდიფიცირება (ვადიან/უვადო) ხელშეკრულებაში ან გაათავისუფლოს პირი.

16. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში №ას-227-216-2017 ერთხელ უკვე იმსჯელა გამოსაცდელი ვადის დანიშნულებასა და სამართლებრივ ბუნებაზე. უზენაესი სასამართლოს განმარტების თანახმად, „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო 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 შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაზე“ (იხ. სუსგ №ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 23).

საკასაციო პალატის განმარტებით, სშკ-ის 9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულე-

ბის შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით.

17. აღნიშნული თვალსაზრისით საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158-ე კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო, სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ). (იხ. სუსგ №ას-142-134-2017 18 აპრილი, 2018 წელი)

18. საკასაციო სასამართლოს არაერთი განმარტებით: „შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (სშკ-ის 2.2 მუხლი), 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). შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია, გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება. „საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის 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 შე-

საფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

19. ამდენად, საკასაციო პალატის დასკვნით, განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია შრომის კოდექსის 9.1. (17.1) მუხლით დადგენილი გამოსაცდელი ვადის პირობით, რომელიც, ამავე ნორმის მე-3 ნაწილის თანახმად, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დამსაქმებლის ინიციატივით შეიძლება ნებისმიერ დროს მოიშალოს. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

20. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს

ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამდენად, მოპასუხის სასარგებლოდ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 2 531.25 ლარისა და სასამართლოს გარეშე ხარჯის/წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 1200 ლარის ანაზღაურება;

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-
მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 408-ე, 411-ე მუხ-
ლებით და

გ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა:

1. შპს „მ. დ-ოს“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ნოემბრის განჩინება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ს. ვ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ს. ვ-ს შპს „მ. დ-ოს“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 2 531.25 ლარის გადახდა;
5. ს. ვ-ს შპს „მ. დ-ოს“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სასამართლოს გარეშე ხარჯის/წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის 1200 ლარის ანაზღაურება;
6. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

2. სამუშაოს შესრულება

შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-1691-2019

4 ნოემბერი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2014 წლის 1 აპრილიდან დ. ბ-ძე (შემდგომში „დასაქმებული“, „მოსარჩელე“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) და-საქმებული იყო სსიპ „სამედიცინო დახმარების ცენტრის“ (შემდგომში „დამსაქმებელი“, „კომპანია“, „ორგანიზაცია“ ან „მოპასუხე“) მატერიალურ-ტექნიკური სამსახურის ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების სპეციალისტად კომპანიის დირექტორის №220 ბრძანების საფუძველზე.

2. 2014 წლის 30 დეკემბერს მოპასუხესა და შპს „ს. მ-ს“ შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე, მოსარჩელის მოვალეობას დაემატა შესყიდვებთან დაკავშირებით კონტროლის განხორციელება შპს „ს. მ-თან“ მიმართებით.

3. 2014 წლის 30 დეკემბრის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხის ამოწურვის გამო, მოპასუხესა და შპს „ს. მ-ს“ შორის ანალოგიური მომსახურების მიღების მიზნით 2015 წლის 26 ნოემბერს გაფორმდა ახალი, №02/10/107-15 ხელშეკრულება, რომლის ფარგლებში, მოსარჩელის ფუნქციები და მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესრულება დაეკისრა სხვა პირებს, ხოლო მოსარჩელეს დაევალა სასწრაფო დახმარების მანქანების დაზიანების შემთხვევაში, კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევებზე მორიგეობა ყოველ ორ დღეში ერთხელ, რაც გამოიხატებოდა ავტოსატრანსპორტო შემთხვევის დადგომისას შემთხვევის ადგილზე დაუყოვნებლივ მისვლასა და კომპანი-

ებთან მოლაპარაკებების წარმოებაში.

4. 2015 წლის 10 დეკემბერს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური.

5. 2015 წლის 30 დეკემბერს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებლობის (არაჯეროვანი შესრულების) გამო, მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – სასტიკი საყვედური.

6. 2016 წლის 18 იანვარს, მოპასუხის №20/1 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში „სპკ“) 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) საფუძველზე.

7. სასარჩელო მოთხოვნა

7.1. ყოფილმა დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

7.2. მოსარჩელის განცხადებით, იგი პირნათლად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს. 2015 წლის დეკემბრიდან მოპასუხის გადაწყვეტილებით დასაქმებულს არსებითად შეუცვალეს ხელშეკრულების პირობები და ნაცვლად შესყიდვების კონტროლისა, დაევალა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების მანქანების დაზიანების შემთხვევაში კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევის ადგილებზე გასვლა. ასევე შეეცვალა ნორმირებული სამუშაო დრო არანორმირებული სამუშაო დროით. მოსარჩელის განცხადებით, მას არ ჰქონდა მართვის მოწმობა და ვერ მოახერხებდა საგზაო შემთხვევის ადგილებზე მისვლას, განსაკუთრებით ღამის საათებში. შესაბამისად, მისი სამუშაოდან გათავისუფლება, უფლებამოსილების არაჯეროვნად შესრულების გამო, უკანონოა.

8. მოპასუხის პოზიცია

8.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ კომპანიას დასაქმებულისთვის შრომითი პირობე-

ბი არასდროს შეუცვლია. შინაგანაწესის მიხედვით, მოსარჩელე ვალდებული იყო შეესრულებინა ყველა მასზე დაკისრებული მოვალეობა პირნათლად და კეთილსინდისიერად. დამსაქმებელმა შეღავათი გაუწია დასაქმებულს იმ იმედით, რომ იგი აიღებდა მართვის მონაწილას და მოერგებოდა სამსახურს, თუმცა მოგვიანებით კომპანიას უკვე აღარ ჰქონდა შესაძლებლობა სხვა თანამშრომლებთან შედარებით უპირატეს მდგომარეობაში ჩაეყენებინა იგი, რის გამოც, დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების გამო სრულიად კანონიერად გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და შემდეგ გაათავისუფლა სამსახურიდან.

9. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

10. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი

10.1. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

11. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 ივნისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელი დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

11.2. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით, ამავე კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტით და გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის სამუშაო პირობები დამსაქმებელს არსებითად არ შეუცვლია. მოპასუხეს უფლება ჰქონდა კომპანიის თანამშრომელთა უფლებამოსილება განესაზღვრა როტაციის პრინციპით, ხოლო შრომის შინაგანაწესის საფუძველზე, დასაქმებული ვალდებული იყო შეესრულებინა კომპანიის ხელმძღვანელობის მითითებები, ბრძანებები და განკარგულებები. სწორედ მისი კომპეტენციის ფარგლებში დაევალა მოსარჩელეს გარკვეული სამუშაოს შესრულება (მორიგეობის დროს გასულიყო ავტოსაგზაო შემთხვევის ადგილზე), ხოლო ანაზღაურების წესი და სხვა არსებითი პირობები უცვლელი დარჩა. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია შრომის პირობების არსებითი ცვლილებების შესახებ.

11.3. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მხოლოდ ის ფაქ-

ტი, რომ დასაქმებულს არ გააჩნდა მართვის მოწმობა, ვერ გაამართლებდა მისთვის დაკისრებული შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობას. სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პრეტენზია იმის შესახებ, რომ საკუთარი სახსრებით (საზოგადოებრივი ტრანსპორტით თუ ღამის საათებში ტაქსის მეშვეობით) იგი ვერ შეძლებდა შემთხვევის ადგილებზე გასვლას.

11.4. სააპელაციო პალატამ დაასკვნა, რომ ვინაიდან მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ვალდებულებების არაერთგზის დარღვევას, რის გამოც მის მიმართ გამოყენებული იქნა შესაბამისი სანქციები, აღარ არსებობდა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენების საფუძველი და ისეთი უკიდურესი ზომა, როგორიც სამუშაოდან გათავისუფლებაა, დარღვევის ხასიათიდან და არაერთგზისობიდან გამომდინარე, ადეკვატური იყო.

12. მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 ივნისის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

12.2. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაასკვნა, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულისთვის არ შეუცვლია შრომის არსებითი პირობები. სინამდვილეში, კი მოპასუხის გადაწყვეტილების საფუძველზე, დამსაქმებელმა დასაქმებულს განუსაზღვრა არსებითად განსხვავებული სამუშაო ფუნქციები, სამუშაო ადგილი და გრაფიკი, რაც შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის მიხედვით, წარმოადგენს სწორედ ხელშეკრულების არსებით პირობებს. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება არ არის იურიდიულად საკმარისად დასაბუთებული.

12.3. სასამართლოს არ უმსჯელია, რამდენად შედიოდა შეცვლილი სამუშაო ფუნქციები მოსარჩელის კომპეტენციაში და შეეძლო თუ არა დასაქმებულს მისი შესრულება. შრომის შინაგანანგის სააპელაციო პალატამ ფართოდ განამარტა, რაც საფრთხის შემცველია, ვინაიდან ხელმძღვანელის მითითებების, ბრძანებებისა და განკარგულებების შეფასება არ უნდა განიმარტოს ისე, რომ გულისხმობდეს დასაქმებულის მიერ ისეთი ფუნქციების შესრულებას, რისი კომპეტენციაც მას არ აქვს. მოპასუხისთვის ცნობილი იყო, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა მართვის მოწმობა – არ იცოდა ავტომანქანის მართვა, შესაბამისად, სასამართლოს უნდა ემსჯელა, შეუქმნა თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმებულს ხელოვნურად ისეთი სამუშაო პირობები, რომ მისთვის შეუძლებელი გახდა და-

კისრებული ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება.

12.4. სასამართლომ არც იმაზე მიუთითა, რომ დასაქმებული არ ეთანხმებოდა სამუშაო პირობების არსებით ცვლილებას და ხელი არ მოუწერია შესაბამის აქტზე – მან მიმართა სამსახურის უფროსს და აუხსნა მართვის მონუმობის არქონასთან დაკავშირებული სირთულეები. ამდენად, სააპელაციო პალატას უნდა შეეფასებინა დამსაქმებლის კეთილსინდისიერების საკითხიც – ჰქონდა თუ არა მას უფლება დასაქმებულისთვის შეეცვალა სამუშაოს ფუნქციები იმ პირობებში, როდესაც წინასწარ იყო ინფორმირებული აღნიშნული სამუშაოს დასაქმებულის მიერ შესრულების შეუძლებლობის შესახებ.

13. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

13.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 5 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად, ხოლო, 2021 წლის 17 თებერვლის განჩინებით დასაშვებადაა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვის, მხარეთა მოსაზრებების მოსმენისა და მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

14. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

15. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის ძირითადი საკასაციო პრეტენზია ემყარება იმას, რომ სააპელაციო სასამართლომ (ისევე, როგორც საქალაქო სასამართლომ) მისი სამუშაოდან გათავისუფლება არასწორად დაუკავშირა დასაქმებულის მოვალეობათა

არაჯეროვან შესრულებას და არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ დასაქმებულისთვის დაკისრებული ფუნქციების შეუსრულებლობა გამოწვეული იყო დამსაქმებლის მხრიდან შრომის არსებითი პირობების ცვლილებით.

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

17. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის 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.

18. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მონესრიგებულა საქართველოს სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 37-ე და 38-ე მუხლები), რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო, მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო, ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქ-

მებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავე-ბელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის (იხ. სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

19. 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.

20. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მოვალეობათა არაჯეროვნად შესრულების მოტივით დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების – საყვედურისა და სასტიკი საყვედურის ზედიზედ გამოყენება. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან, დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ვალდებულების არაერთგზის დარღვევას, აღარ არსებობდა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენების საფუძველი და ისეთი უკიდურესი ზომა, როგორიც სამუშაოდან გათავისუფლებაა, დარღვევის ხასიათიდან და არაერთგზისობიდან გამომდინარე, ადეკვატური იყო.

21. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, გამომდინარე იქიდან, რომ სარჩელით სადავოდაა გამხდარი მოპასუხის მხრიდან შრომითი პირობების არსებითი ცვლილება და სწორედ ამ ცვლილებებზე მიუთითებს მოსარჩელეც საკასაციო საჩივარში, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, ნამდვილად ჰქონდა თუ არა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის შრომითი ფუნქციების იმგვარ ცვლილებას, რაც შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი მე-9 მუხლის მე-6 ნაწილით განსაზღვრული გარიგების არსებითი პირობების შეცვლას გულისხმობს.

22. პირველ რიგში, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (წინამდებარე განჩინებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით), შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

23. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის სახელმძღვანელო პრინციპები, რაც ამ სამართლებ-

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

24. შრომის კოდექსის ზოგადი წესის თანახმად, შრომის ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდებიან კანონით დადგენილი წესით. ამავდროულად კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილი კი, განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების ზუსტ და ამომწურავ ჩამონათვალს. ესენია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

25. აღსანიშნავია, რომ ხელშეკრულების პირობები უშუალოდ ინდივიდუალური ხელშეკრულების ტექსტის გარდა, შეიძლება ასახული იყოს შინაგანანესში, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია, და რომლის დასაქმებულისთვის გაცნობის ვალდებულებაც დამსაქმებელს ეკისრება. ამდენად, კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ შინაგანანესი ცალმხრივად ფორმულირებულ დოკუმენტს წარმოადგენს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ იგი შესაძლოა, არეგულირებდეს ისეთ მნიშვნელოვან პირობებს, როგორიცაა: სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა, დასვენების ხანგრძლივობა და სხვ. ამგვარად, ამ პირობების შინაგანანესით დადგენაზე ცალმხრივად უფლებამოსილია დამსაქმებელი, თუმცა, დასაქმებული ეცნობა შინაგანანესს ინდივიდუალური ხელშეკრულების გაფორმებამდე და უფლება აქვს, მოითხოვოს შინაგანანესში ასახული რომელიმე პირობის ინდივიდუალურად შეთანხმება და განერა ხელშეკრულებაში.

26. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ შინაგანანესში ასახული შრომითი პირობების შეცვლის მიმართ მოქმედებს საქართველოს შრო-

მის კოდექსის მე-11 მუხლის რეგულაცია ხელშეკრულების პირობების შეცვლასთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირს შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდგომ გააცნოს შრომის შინაგანანესში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება. ამ ორი დებულების ერთდროული გათვალისწინება მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც, შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის პირველი წინადადება კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლას დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად, დასაქმებულის თანხმობის გარეშე. ამგვარად, თუკი შინაგანანესში ცვლილება ეხება შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას, დასაქმებულისთვის მხოლოდ გაცნობა არ უნდა ჩაითვალოს საკმარისად და სავალდებულოა მისი თანხმობა კონკრეტული არსებითი პირობის შეცვლაზე (იხ. ბრიგიტ ფოსკიულერი, ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული III, თბილისი, 2014, გვ. 178).

27. განსახილველ შემთხვევაში, იმის დასადგენად, შეიცვალა თუ არა დასაქმებულის შრომის პირობები არსებითად, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საქმის მასალებით დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

27.1. მოსარჩელე, 2014 წლის 1 აპრილიდან, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში მატერიალურ-ტექნიკური სამსახურის ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების სპეციალისტად და მის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა კომპანიის კუთვნილი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური მომსახურების კონტროლი;

27.2. მხარეთა შორის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულა. სამუშაოზე მიღების შესახებ ბრძანებაში მიეთითა, რომ ორგანიზაციის შინაგანანესი და დებულება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის განუყოფელ ნაწილს.

27.3. 2014 წლის 30 დეკემბერს მოპასუხესა და შპს „ს. მ-ს“ შორის დაიდო ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური მომსახურების შესახებ სახელმწიფო შესყიდვის ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით, შესყიდვის ობიექტს წარმოადგენდა შემსყიდველის (მოპასუხე) სახელზე რიცხული ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური მომსახურება. მოსარჩელეს ევალებოდა ხელშეკრულების შესრულების კონტროლი.

27.4. 2015 წლის 26 ნოემბერს მოპასუხესა და შპს „მ-ს“ შორის გაფორმდა მსგავსი შინაარსის ახალი ხელშეკრულება და მიმწოდებელს შემსყიდველისთვის მომსახურების განევა დაევა 2015 წლის 26 ნოემბრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით.

27.5. აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში, 2015 წლის ნოემბრიდან მოსარჩელის ფუნქციები გადაეცა სხვა პირებს, ხოლო, მოსარჩელეს დაევა კომპანიის კუთვნილი სატრანსპორტო საშუალებების დაზიანების შემთხვევებში, კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევებზე მორიგეობა ყოველ ორ დღეში ერთხელ, რაც გულისხმობდა შემთხვევის დადგომისას, შემთხვევის ადგილზე დაუყოვნებლივ მისვლასა და კომპანიებთან მოლაპარაკებების წარმოებას.

27.6. 2015 წლის ნოემბრამდე მოსარჩელის სამუშაო ადგილად განსაზღვრული იყო ქ. თბილისში, ... კომპანიის ადმინისტრაციული შენობიდან.

27.7. 2015 წლის ნოემბრამდე მოსარჩელის სამუშაო გრაფიკი განისაზღვრებოდა ნორმირებული სამუშაო დღით, რაც გულისხმობდა ხუთდღიან სამუშაო კვირას და ყოველდღიურად სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო განისაზღვრებოდა 10:00 საათიდან 19:00 საათამდე პერიოდში, ხოლო, ნოემბრის შემდგომ მოსარჩელის სამუშაო საათები შეიცვალა არანორმირებული სამუშაო გრაფიკით და მას განესაზღვრა 24-საათიანი მორიგეობა ყოველ მეორე დღეს.

27.8. დამსაქმებელმა შეადგინა სატრანსპორტო განყოფილების მორიგეობის 2015 წლის ნოემბრის და 2016 წლის იანვრის გრაფიკი, სადაც მითითებულია ხუთი თანამშრომლის სახელი და გვარი (რომელთაც ევალეზოდან ავტოსატრანსპორტო შემთხვევის დადგომისას შემთხვევის ადგილზე გასვლა) და მათ შორისაა მოსარჩელეც, თუმცა, მას საკუთარი ხელმოწერით არ გამოუხატავს თანხმობა გრაფიკში მითითებული მორიგეობის პირობებზე. უფრო მეტიც, დასაქმებულმა 2015 წლის 26 ნოემბერს წერილობით მიმართა მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს და განმარტა, რომ მისი თანხმობის გარეშე ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსმა მოსარჩელეს შეუცვალა შრომის არსებითი პირობები და ფუნქცია-მოვალეობები, რაც ეკისრებოდა. ახალი ფუნქციების შესრულება მოითხოვდა ისეთი უნარის ფლობას, როგორიცაა ავტომანქანის ტარება, ხოლო, ვინაიდან მოსარჩელეს არ ჰქონდა მართვის მოწმობა და არ იცოდა ავტომობილის მართვა, შეუძლებელი იყო დაკისრებული ფუნქციების მის მიერ ჯეროვნად განხორციელება და მორიგეობის დროს ოპერატიულად რამდენიმე შემთხვევის ადგილზე გასვლა. ამდენად, დასაქმებულმა ითხოვა შესაბამი-

სი რეაგირება მითითებულ საკითხზე.

27.9. 2015 წლის 27 ნოემბერს დასაქმებულმა ახსნა-განმარტებით მიმართა სამსახურის უფროსს, რომლითაც განმარტა შემთხვევის ადგილზე მისი გამოუცხადებლობის მიზეზები. კერძოდ, მიუთითა, რომ იგი არ ეთანხმებოდა შედგენილ გრაფიკს, ვინაიდან არ აქვს მართვის მოწმობა და ვერ ისარგებლებდა ცენტრის კუთვნილი ავტომანქანით, ხოლო, საკუთარი სახსრებით, ტაქსის მეშვეობით შემთხვევის ადგილზე ოპერატიულად გასვლას, ვერ შეძლება, რადგან აღნიშნული დიდ ხარჯთანაა დაკავშირებული.

27.10. 2015 წლის 10 დეკემბერს სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების გამო (ავტოსატრანსპორტო შემთხვევის ადგილზე გამოუცხადებლობა) მოპასუხემ მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური.

27.11. 2015 წლის 30 დეკემბერს მოპასუხემ იმავე მოტივით მოსარჩელის მიმართ კვლავ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – სასტიკი საყვედური.

27.12. 2016 წლის 18 იანვარს, მოპასუხის №20/1 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) საფუძველზე.

28. საკასაციო სასამართლო ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებისა და საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმების (მე-6, მე-11 მუხლები) შინაარსის გათვალისწინებით, ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას იმის შესახებ, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, არ იკვეთება მოპასუხის მხრიდან შრომითი პირობების არსებითი ცვლილება. სასამართლო, კიდევ ერთხელ, ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსი იმპერატიულად ჩამოთვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს, რომელთა შორისაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე. ამასთან, კანონით დადგენილია ისიც, რომ თუ დამსაქმებელი დასაქმებულს უცვლის ხელშეკრულების რომელიმე არსებით პირობას, დასაქმებულისთვის მხოლოდ გაცნობა არ მიიჩნევა საკმა-

რისად და სავალდებულოა დასაქმებულის თანხმობა კონკრეტული არსებითი პირობის შეცვლაზე (შრომის კოდექსის 11.2 მუხლი). სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-4 ნაწილით დადგენილ გამონაკლისსაც, რომლის მიხედვით, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯს და სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დრო შეცვლილია არაუმეტეს 90 წუთით, ამ ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა უკვე მიიჩნევა ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად (შრომის კოდექსის 11.5-ე მუხლი), რაზეც, როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, სავალდებულოა თავად დასაქმებულის თანხმობა.

29. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადასტურებულია, რომ 2015 წლის ნოემბრამდე მოსარჩელეს დაკისრებული ჰქონდა ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური უზრუნველყოფის სპეციალისტის ფუნქციები და მის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა კომპანიის კუთვნილი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური მომსახურების კონტროლი, ხოლო 2015 წლის ნოემბრიდან, მას დაეკისრა განსხვავებული სამუშაოს შესრულება – დაევალა კომპანიის კუთვნილი სატრანსპორტო საშუალებების დაზიანების შემთხვევებში, კერძო სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობა და ავტოსაგზაო შემთხვევებზე მორიგეობა ყოველ მეორე დღეს, რაც გულისხმობდა შემთხვევის დადგომისას, შემთხვევის ადგილზე დაუყოვნებლივ მისვლასა და კომპანიებთან მოლაპარაკებების წარმოებას. ამასთან, დასაქმებულს შეეცვალა სამუშაო ადგილი და სამუშაო დრო – თუ 2015 წლის ნოემბრამდე მას ჰქონდა ნორმირებული სამუშაო დღის გრაფიკი (კვირაში ხუთ-დღიანი, 10:00სთ-დან 19:00 საათამდე) და სამუშაო ადგილად განისაზღვრებოდა ქ. თბილისში, ... ქუჩაზე არსებული შპს „ს. მ-ის“ შენობა, 2015 წლის ნოემბრის შემდგომ, მოსარჩელეს უნდა ემუშავა 24-საათიანი გრაფიკით ყოველ მეორე დღეს და საკუთარი ფუნქციები უნდა განეხორციელებინა ახალი მისამართიდან (ქ. თბილისში, ... ქუჩაზე მდებარე დამსაქმებელი კომპანიის ადმინისტრაციული შენობიდან). ამავე დროს, თუ 2015 წლის ნოემბრამდე, მოპასუხეს საკუთარი უფლება-მოვალეობის პირნათლად შესრულება შეეძლო ავტომანქანის მართვის მოწმობის გარეშეც, 2015 წლის ნოემბრიდან, იმისათვის, რათა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქციები, მოსარჩელისთვის სავალდებულო გახდა მართვის მოწმობა.

30. ამრიგად, საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2015 წლის ნოემბრიდან დასაქმებულს შეეცვალა როგორც სამუშაო დღის გრაფიკი, ასევე სამუშაო ფუნქციები, ამასთან, დაკისრებული ფუნქციების სრულყოფილად განსახორციელებლად სა-

ჭირო გახდა მის მიერ დამატებითი ხარჯის გაღება (ავტოსატრანსპორტო შემთხვევის ადგილზე საკუთარი ხარჯით გამოცხადება), რაც ერთობლიობაში ქმნის შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-5 ნაწილის შემადგენლობას.

31. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მხრიდან ადგილი აქვს მოსარჩელის შრომის პირობების არსებით ცვლილებას, რაზეც დასაქმებულს თანხმობა არ განუცხადებია. პირიქით, საქმეში წარდგენილი არაერთი წერილობითი განცხადებითა და ახსნა-განმარტებებით ირკვევა, რომ დაკისრებული ფუნქციების შეცვლისთანავე, მოსარჩელემ პრობლემის მოგვარების თხოვნით მიმართა შესაბამის სამსახურებს და განუმარტა, რომ ვინაიდან არ ჰქონდა მართვის მოწმობა, ვერ ისარგებლებდა ცენტრის ავტომობილით, ხოლო, ტაქსით ან სხვა საზოგადოებრივი ტრანსპორტით შემთხვევის ადგილზე დაუყოვნებლივ გამოცხადება მისთვის დაკავშირებული იყო გაზრდილ ხარჯებთან (და საკუთარი ხელფასით ვერც განვდებოდა მას).

32. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს მოპასუხის განმარტებაზე იმის შესახებ, რომ დასაქმებულის სამუშაოზე მიღებისას, დამსაქმებელმა იგი სხვა პირებთან შედარებით უპირატეს მდგომარეობაში ჩააყენა იმ იმედით, რომ აიღებდა მართვის მოწმობას.

საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს დაქირავებულის ცნების უმნიშვნელოვანეს ელემენტზე, „დაქვემდებარებულ მდგომარეობაზე“, რომელიც არსებითად განაპირობებს შრომითი ურთიერთობის შინაარსს და მიჯნავს მას სხვა ვალდებულებითი ურთიერთობებისაგან (მდრ. ლ. ადგიშვილი, დ. კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ქართული სამართლის მიმოხილვა, 6/2003-1, 16). დაქვემდებარების პრინციპი მიჩნეულია შრომითი ურთიერთობის კვალიფიკაციის პროცესში ძირითად, განმსაზღვრელ ნიშნად (მდრ. ზ. შველიძე, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, თბილისი, 2011, 87). დაქვემდებარება მოიცავს: სამუშაოს შესრულებას განსაზღვრულ დროში, რასაც აკონტროლებს დამსაქმებელი; სამუშაოს შინაარსის და შრომითი პირობების დადგენას; ზედამხედველობას და კონტროლს დასაქმებულის მიერ დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაზე (იხ. მ. დუმბაძე, ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალება, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, თბილისი, 2014, 311).

33. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ თანამდებობაზე დანიშვნის დღიდან დამსაქმებლის მიერ განსხვავებული ფუნქციების დაკისრებამდე, მოსარჩელე პირნათლად ასრულებდა საკუთარ უფლება-მოვალეობებს. სადავო არ არის ის ფაქტიც, რომ მხარეთა შორის შეთანხმებული იყო შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსი და შრომითი პირობები, რაზეც რაიმე სახის პრეტენზია არც დამსაქმებელს და არც დასაქმებულს არასდროს გამოუთქვამთ.

34. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქმის მასალებით არ ირკვევა, თუ რა სახის უპირატესობა მიანიჭა დამსაქმებელმა დასაქმებულს სამუშაოზე მიღებისას. არც ის გარემოება დასტურდება, რომ თანამდებობაზე დანიშვნის დროისათვის საკუთარი ფუნქციების შესასრულებლად მოსარჩელეს სჭირდებოდა ავტომატური მართვის მოწმობა და, ამ მხრივ, მას რაიმე შეღავათს უწევდა სამსახური. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია ზემოაღნიშნული მოტივით დასაქმებულის ფუნქციების შეუსრულებლობაზე აპელირება და აღნიშნული კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს მისი თანხმობის გარეშე დააკისრა იმგვარი მოვალეობის შესრულება, რაც მას არ შეეძლო და მის ფუნქციებშიც არ შედიოდა. ეს კი იმთავითვე გამოირიცხავს საკუთარი უფლებამოსილების განხორციელებისას (დისციპლინური სახდელების დაკისრებისას, ასევე სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემისას) დამსაქმებლის მიერ კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვას.

35. საკასაციო სასამართლო მოპასუხის ვერც იმ მოსაზრებას გაიზიარებს, რომ ვინაიდან ორგანიზაციის შინაგანანგის მიხედვით, კომპანიაში დასაქმებულ პირებს ევალებოდათ დამსაქმებლის მიერ კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოსილების ფარგლებში გამოცემული ყველა მითითების, განკარგულებისა და ბრძანების შესრულება (იხ. ორგანიზაციის შინაგანანგის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ პუნქტი), აღნიშნული მოიაზრებდა მოსარჩელისთვის შეცვლილი ფუნქციების კანონიერად დაკისრებას.

36. საკასაციო პალატა კიდევ ერთხელ მიუბრუნდება საკითხს იმის შესახებ, თუ რა მნიშვნელობას იძენს ორგანიზაციის შინაგანანგის მაშინ, როდესაც მხარეთა შორის დადებული არ არის წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება. კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ შინაგანანგის ცალმხრივად ფორმულირებულ დოკუმენტს წარმოადგენს, რომელიც შესაძლოა, არეგულირებდეს ისეთ მნიშვნელოვან პირობებს, როგორიცაა: სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა, დასვენების ხან-

გრძლივობა და სხვ. ამ პირობების შინაგანანესით დადგენაზე ცალმხრივად უფლებამოსილია დამსაქმებელი, თუმცა დასაქმებული ეცნობა შინაგანანესს და მას უფლება აქვს მოითხოვოს შინაგანანესში ასახული რომელიმე პირობის ინდივიდუალურად შეთანხმება და განერა ხელშეკრულებაში (შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი). ამასთან, აღსანიშნავია, რომ შინაგანანესში ასახული შრომითი პირობების შეცვლის მიმართ მოქმედებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის რეგულაცია ხელშეკრულების პირობების შეცვლასთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

37. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მხედველობაში მიღებით, საკასაციო სასამართლო სრულად იზიარებს კასატორის მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციის შინაგანანესში გაკეთებული ჩანაწერის – დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ყველა მითითება, განკარგულება, ბრძანება, რომლებიც გამოცემულია კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოსილების ფარგლებში – ფართოდ განმარტება რისკის შემცველია და ქმნის იმგვარი პრაქტიკის დამკვიდრების საფრთხეს, რომელიც კანონშესაბამისად მიიჩნევა დასაქმებულისთვის ისეთი ფუნქციების დაკისრებას, რისი შესრულების კომპეტენციაც მას არ აქვს. ეს კი ხელოვნურად შექმნის მდგომარეობას, როდესაც დასაქმებული ვერ შეასრულებს დაკისრებულ ფუნქციებს და დამსაქმებელსაც ექნება უფლება-მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების მოტივით მისი სამუშაოდან დათხოვნის შესაძლებლობა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს შრომის არსებითი პირობების კონკრეტულ ჩამონათვალს, ან საერთოდ არ არის იგი დადებული და დასაქმებული საკუთარ უფლება-მოვალეობებს ახორციელებს ზეპირი შეთანხმებისა და ორგანიზაციის შინაგანანესის მიხედვით, მხარეთა შორის ინდივიდუალურად შეთანხმებულ შრომის პირობებს შინაგანანესის ზოგად დათქმასთან შედარებით უნდა მიენიჭოს უპირატესობა, რაც დასაქმებულის ინტერესების უკეთ დაცვას ემსახურება და დამსაქმებელს ართმევს საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენების შესაძლებლობას. ხოლო სადავოობისას, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ მან ეკონომიკური თუ სხვა საჭიროებიდან გამომდინარე, დასაქმებულს შესთავაზა შინაგანანესით დადგენილ პირობებთან შედარებით ნაკლებად ხელსაყრელი პირობები მხოლოდ და მხოლოდ მისივე კომპეტენციის ფარგლებში.

38. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო

სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელემ (კასატორმა) სათანადო და სარწმუნო მტკიცებულებებზე მითითებით უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოსთვის იმ გარემოების დამტკიცება, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, რაც სადავო ბრძანების გაუქმების მოთხოვნის ნაწილში წარდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს ქმნის.

39. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ მოთხოვნის ამ ნაწილის საფუძველიანობას წარდგენილი საკასაციო საჩივრის ფარგლებში ვერ შეაფასებს, ვინაიდან, საქმის მასალებით არ დგინდება და გამოსაკვლევაა, არსებობს თუ არა მოპასუხე ორგანიზაციაში მატერიალურ-ტექნიკური სამსახურის ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობა. უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ საქმის ხელახლა განხილვისას, პირის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მიზნიდან გამომდინარე, უნდა იმსჯელოს, არსებობს თუ არა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის მსგავსი თანამდებობა, ხოლო ასეთის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კანონით გათვალისწინებული შესაბამისი თანამდებობით უნდა შეაფასოს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის ნაცვლად, ასეთი შეუძლებლობით გამოწვეული კომპენსაციის მიცემის საკითხი და მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება (უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. განსახილველი ნორმა ორიენტირებულია არამართლზომიერად გათავისუფლებული დასაქმებულის ინტერესებზე და იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების მართლწინააღმდეგობა დადგინდება, სასამართლომ უნდა აღადგინოს პირვანდელი მდგომარეობა. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის მიზნით კი, კანონი სამ ალტერნატივას ადგენს და ყოველ შემდგომზე გადასვლა დასაშვებია, თუკი საქმის განხილვისას დადგინდა წინა ალტერნატივის გამოყენების ობიექტური შეუძლებლობა (იხ. სუსგ საქმე №ას-1116-2019, 31 იანვარი, 2020 წელი)).

40. სსსკ-ის 412-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. ამავე კოდექსის 394-ე მუხლის „ე1“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება.

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

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს საოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 412-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. დ. ბ-ძის საკასაციო საჩივარი, დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 ივნისის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

3. შრომის ანაზღაურება

ანგარიშსწორების დაყოვნებისთვის პროცენტის დაკისრება

განჩინება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-54-2021

30 ნოემბერი, 2021 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხ-
ლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თ. ხ-მა (შემდგომ – დასაქმებული, მოსარჩელე) სარჩელი აღ-
ძრა სასამართლოში საქართველოს სახალხო დამცველის (შემდგომ
– სახალხო დამცველი, დამსაქმებელი, მოპასუხე, აპელანტი, კა-
სატორი) მიმართ სახელფასო დავალიანებისა და პირგასამტეხლოს
დაკისრების შესახებ.

სარჩელის საფუძვლები

2. მოსარჩელის განმარტებით, მხარეთა შორის 2017 წლის 25 სექ-
ტემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომელითაც განისაზ-
ღვრა ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 2000 ევროთი. მოპასუ-
ხემ 2018 წლის 3 მაისის №170 ბრძანებით (შემდგომ – სადავო ბრძა-
ნება), ამავე წლის 3 მაისიდან ცალმხრივად, კანონიერი საფუძვლის
გარეშე, შეცვალა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა და
ხელფასის ოდენობა 1200 ევრომდე შეამცირა. დაზუსტებულ სარ-
ჩელში, მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მხარეთა შორის არსებული
შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2019 წლის 18 თებერვლიდან, მო-
სარჩელის განცხადების საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, მო-
სარჩელემ მოითხოვა სადავო ბრძანების ბათილობა; შრომის ანაზ-
ღაურების დავალიანების – 7653 ევროს (საშემოსავლო გადასახა-
დის ჩათვლით) საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ გადახდის
დროისათვის დადგენილი გაცვლითი კურსით (საშემოსავლო გადა-
სახადის ჩათვლით) მოპასუხისათვის დაკისრება; 2018 წლის 21 მა-
ისიდან 2019 წლის 18 თებერვლამდე დარიცხული პირგასამტეხ-

ლოს, 704.48 ევროს, ხოლო 2019 წლის 18 თებერვლიდან 8357.48 ევროს 0.07 პროცენტის გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრება ყოველ დაყოფნებულ დღეზე, გადანყვეტილების აღსრულებამდე (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

მოპასუხის შესაგებელი

3. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით, მოსარჩელე დაინიშნა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში ევროკავშირის პროექტის – „ბრძოლა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის წინააღმდეგ საქართველოში“ ადამიანის უფლებათა უფროსი ექსპერტის თანამდებობაზე. დასახელებული პროექტი ხორციელდება საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატსა და ევროკავშირის შორის 2016 წლის 27 სექტემბრის საგრანტო ხელშეკრულებისა (შემდგომ – საგრანტო ხელშეკრულება) და პროექტის ფარგლებში დამტკიცებული ბიუჯეტის 1.1.1.4. პუნქტის თანახმად, მოსარჩელის პოზიციაზე შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1200 ევროთი. მოსარჩელის ხელფასი განისაზღვრა 2000 ევროთი. შესაბამისად, მოსარჩელის შემცირებას საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ მისი ხელფასი მნიშვნელოვნად აღემატება პროექტით გათვალისწინებულ ანაზღაურებას; ამასთან, 2018 წლის 21 თებერვალს, მოპასუხემ მიიღო ევროკავშირის საქართველოს დელეგაციის წარმომადგენლის, ვინსენტ რეის 2018 წლის 20 თებერვლის წერილი, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება – 2000 ევრო შეთანხმებული არ ყოფილა დონორთან და ეწინააღმდეგება პროექტით დამტკიცებულ ბიუჯეტს, რის გამოც სახალხო დამცველის აპარატს ზედმეტობით გადახდილი თანხები ჩაეთვალა არამიზნობრივ ხარჯად. ამასვე ადასტურებს საქართველოში ევროკავშირის ელჩის – ი. ჰ-ის 2018 წლის 30 მარტის წერილი. მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი პროექტის ბიუჯეტთან, რაზედაც ამ უკანასკნელმა უარი განაცხადა.

4. მოპასუხემ დამატებით განმარტა, რომ ხელფასის თავდაპირველი ოდენობა სახალხო დამცველმა გრანტის გამცემთან ზეპირი კომუნიკაციის შედეგად შეათანხმა. შესაბამისად, სახალხო დამცველის წარმოდგენები, რომ დონორი ორგანიზაციის წარმომადგენლებთან მიღწეულ იქნა შეთანხმება, მოსარჩელის პოზიციაზე ხელფასი განსაზღვრულიყო 2000 ევროთი, რაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძველი გახდა, აღმოჩნდა არასწორი, რაც უთანაბრდება გარემოებათა შეცვლას. შესაბამისად, გამოყენებული უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 389-მუხლი.

5. სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, შეუძლებელი იქნება მისი აღსრულება, ვინაიდან ამ თანხის გაცემა შეუძლებელია ევროკავშირის პროექტიდან და სახალხო დამცველის ბიუჯეტიდანაც, რამდენადაც საბიუჯეტო სახსრები იხარჯება წინასწარ განერილი ბიუჯეტის შესაბამისად.

**პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სა-
რეზოლუციო ნაწილი:**

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 სექტემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება; მოპასუხეს დაეკისრა შრომის ანაზღაურების სახით – 7653 ევროს გადახდა, საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ გადახდის დროისათვის დადგენილი გაცვლითი კურსით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) მოსარჩელის სასარგებლოდ. მოპასუხეს დაეკისრა 2018 წლის 21 მაისიდან 2019 წლის 18 თებერვლამდე დარიცხული პირგასამტეხლო 704 ევროს და 48 ევროცენტი, ხოლო 2019 წლის 18 თებერვლიდან 7653 ევროს 0.07 პროცენტი ყოველ დაყოვნებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით); სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

7. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

**სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნა-
წილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:**

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 ნოემბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

9. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის პირველ წინადადებაზე, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ანალოგიურ დათქმას შეიცავს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 10.1 მუხლი, რომლის შესაბამისადაც, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა შესაძლებელი იქნებოდა მხოლოდ წერილობითი ფორმითა და მხარეთა შეთანხმებით. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლაზე, დამსაქმებელმა ცალმხრივად, კონტრაჰენტის შემხვედრი ნების არარსებობის პირობებში, შეცვალა ხელშეკრულების არსებითი პირობა, რითაც, საა-

პელაციო პალატის მოსაზრებით, დაარღვია როგორც შრომის კოდექსით დადგენილი იმპერატიული დანაწესი, ასევე – ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირობა.

10. პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლის ცვლილება არ ვლინდებოდა. ის გარემოება, რომ გრანტის გამცემმა მოპასუხეს, როგორც ბენეფიციარს, მოსთხოვა საგრანტო ხელშეკრულების პირობების დაცვა, არ შეიძლება, განხილულიყო შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდგომ ფაქტობრივ გარემოებათა ცვლილებად. ამასთან, პალატის მითითებით, სსკ-ის 398-ე მუხლით, იმ გარემოებათა ცვლილების შედეგად, რომლებიც ხელშეკრულების დადების საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების მხარეს წარმოეშობა შეცვლილ გარემოებებთან ხელშეკრულების მისადაგების მოთხოვნის, ხოლო ასეთზე მეორე მხარის თანხმობის მიუღებლობის შემთხვევაში – ხელშეკრულებიდან გასვლის და არა – ხელშეკრულების ცალმხრივი შეცვლის უფლება. შესაბამისად, მოპასუხის არგუმენტი, რომ მოსარჩელისათვის შრომის ანაზღაურების ნაწილში ხელშეკრულების ცალმხრივი შეცვლის შესახებ მის მიერ გამოხატული ნება შეესაბამება ამ ნორმით გათვალისწინებულ სამართლებრივ მოწესრიგებას, პალატამ უსაფუძვლოდ მიიჩნია.

11. პალატამ მიუთითა სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც მოპასუხეს დაეკისრა ხელფასის გადახდის ვალდებულება, მას უნდა დაეკისროს სახელფასო ანაზღაურების დაყოვნებისათვის შრომის კოდექსით განსაზღვრული პირგასამტეხლო.

კასატორების მოთხოვნა და საფუძვლები:

12. ზემოაღნიშნული განჩინება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. კასატორის მტკიცებით, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, თუმცა არასწორად განმარტა იგი და განჩინება არ შეიცავს საკმარის სამართლებრივ არგუმენტაციას სადავო საკითხთან მიმართებით. ამ კონკრეტულ საქმეში მნიშვნელოვანია, განიმარტოს და სასამართლოს მხრიდან შეფასდეს, არა ზოგადად დასაქმებულის მხრიდან ცალმხრივად შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეც-

ვლის საკითხი, არამედ აუცილებელია, განიმარტოს სახელმწიფო დაწესებულებასა და საჯარო სამსახურში, დამსაქმებლის მოქმედების ფარგლები იმ შემთხვევაში, როდესაც წარმოქმნილი ობიექტური გარემოებები და მცდარი წარმოდგენები იწვევს შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლის საჭიროებას. კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობებისაგან განსხვავებით, საჯარო სამსახურში დამსაქმებელს არ აქვს თავისუფლად მოქმედების საშუალება, რის გამოც, შრომის ანაზღაურების ოდენობასთან დაკავშირებით, დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, გრანტის გამცემის უარის შემთხვევაში, ვერ უზრუნველყოფდა საგრანტო პროექტში დასაქმებული პირისათვის თავისი სურვილისამებრ დამატებითი თანხების გაცემას, ასევე, მეორე მხრივ, დამსაქმებელი ვერც შრომის ანაზღაურების გადახდას საბიუჯეტო დაფინანსებით (რომელსაც აწესრიგებს სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ კანონი) ვერ შეძლებდა. მისი ბიუჯეტი არის წინასწარ მკაცრად განერილი და იგი არ არის მენარმე ან კერძო სამართლის სხვა სუბიექტი, რომელსაც შეეძლოა, დაფინანსების სხვა წყაროც ჰქონდეს.

14. მოსარჩელისათვის შრომით ხელშეკრულებაში დაფიქსირებული ხელფასის ოდენობის განსაზღვრისას სახალხო დამცველმა გაითვალისწინა დონორთან ზეპირი კომუნიკაციით შეთანხმება ექსპერტისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე მეტის გადახდის თაობაზე, რაც საბოლოოდ გამოდგა მცდარი წარმოდგენა. ამ საკითხზე კომუნიკაციის არსებობის ფაქტი ევროკავშირის დელეგაციასთან დადასტურებულია ევროკავშირის საქართველოს დელეგაციის წარმომადგენლის ვ. რ.-ს (ურთიერთთანამშრომლობის სექციის ხელმძღვანელი) 2018 წლის 20 თებერვლისა და საქართველოში ევროკავშირის ელჩის – ი. ჰ-ის 2018 წლის 30 მარტის წერილებით. გადაწყვეტილებაში არ ჩანს, რატომ არ აქვს აღნიშნულ მტკიცებულებებს საქმის ობიექტურად გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობა, მაშინ, როდესაც მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობის ცვლილება გამოიწვია სწორედ დონორის შეტყობინებებმა, კერძოდ, ხელშეკრულების თანახმად, საანგარიშო პერიოდად ითვლება თორმეტთვიანი პერიოდი, თუ სპეციალური პირობით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. აღნიშნული დროის დაცვით, სახალხო დამცველის 2017 წლის 6 დეკემბრის №814/01 და 2017 წლის 11 დეკემბრის №924/01 წერილებით დონორს წარუდგინა პროექტის ფინანსური და პროგრამული ანგარიში. მხოლოდ ამ წერილების წარდგენის შემდეგ გახდა ცნობილი ევროკავშირის წარმომადგენლობისათვის პროექტის ბიუჯეტით გათვალისწინებული ხარჯების შესახებ, რასაც მოჰყვა მათი რეაგირება, რომ ადამიანის უფლებათა უფროსი

ექსპერტის ხელფასი არ შეესაბამებოდა პროექტის ბიუჯეტის ზუსტად გათვლილ ოდენობას და წარმოადგენდა არაკანონიერად და საგრანტო ხელშეკრულების დარღვევით გაწეულ ხარჯს. სამართლომ არ გაითვალისწინა და არ შეაფასა ეს წერილები. ამასთან, ამ გარემოების საწინააღმდეგო დამდასტურებელი რაიმე სხვა მტკიცებულება არც მოსარჩელე მხარეს არ წარმოუდგენია.

15. სასამართლომ არ შეაფასა საქმეში წარდგენილი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მტკიცებულება იმის თაობაზე, გრანტის მე-2 ტრანშის გადმორიცხვის დროს, დონორმა სახალხო დამცველის აპარატისათვის გადმოსარიცხ თანხას გამოაკლო მათ მიერ არაკანონიერად მიჩნეული ხარჯი. სასამართლოს განჩინებაში არ არის საკმარისი დასაბუთება, რატომ არ არის ზემოაღნიშნული გარემოებები გასათვალისწინებელი და რატომ არ შეიძლებოდა ამ გარემოებების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა.

16. იმ დროს მოქმედმა სახალხო დამცველმა (უჩა ნანუაშვილი) და მისმა პირველმა მოადგილემ ხელფასის გაზრდილი ოდენობა მიიჩნიეს შეთანხმებულად. რომ არა მცდარი წარმოდგენა მოცემული საკითხისადმი, ცხადია, სახალხო დამცველი არ დადებდა შრომით ხელშეკრულებას, რომლის მიხედვითაც შრომის ანაზღაურება განსხვავებული იქნებოდა გრანტის ბიუჯეტის შესაბამისი მუხლისაგან და შედეგად გამოიწვევდა საბიუჯეტო სახსრების არამიზნობრივ და უკანონო ხარჯვას. ამასთან, კასატორის მტკიცებით, სასამართლოს არ შეუძლია, განსაზღვროს რომელი კონკრეტული გარემოება შეუქმნის მხარეს წარმოდგენას, რომელიც შემდგომ შეიძლება, აღმოჩნდეს მცდარი ან ჭეშმარიტი და ცხადია, წარმოდგენების შესახებ პირდაპირი მტკიცებულება შეიძლება არც არსებობდეს. საქმის სირთულეც სწორედ ისაა, რომ კომუნიკაცია მოცემულ საკითხზე სახალხო დამცველსა და დონორს შორის ზეპირად გამართულ კომუნიკაციის შედეგად, სახალხო დამცველს შეექმნა დონორის თანხმობის თაობაზე მცდარი წარმოდგენა.

17. სასამართლოს მიერ სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლის საფუძველზე ხელშეკრულებიდან გასვლაზე მითითება, მოცემულ შემთხვევაში, ნიშნავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მაქსიმალურად დეტალურად არის გათვალისწინებული შრომის კოდექსით, ვინაიდან დამსაქმებლის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „ძლიერი მხარის“ მიერ დასაქმებულის უფლებები დაუსაბუთებლად არ შეილახოს. სასამართლო პრაქტიკაც ამისკენ არის მიმართული, რომ დაიცვას შრომითი ურთიერთობის ე.წ. „სუსტი მხარე“. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა, როგორც ამ ურთიერთობის „ძლიერმა

მხარემ“ არ გაათავისუფლა სამსახურიდან, ვინაიდან მიიჩნია, რომ ეს გარემოება არ ქმნიდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარდაუვალ აუცილებლობას. არც პირველი ინსტანციის სასამართლომ და არც სააპელაციო სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში გამოყენების თავისებურებებზე. მხოლოდ ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის კანონით დადგენილი შესაძლებლობების გათვალისწინების გარეშე მიიღო გადაწყვეტილება და დამსაქმებლის მიერ გამოხატული კეთილსინდისიერი და მიზანშეწონილი გადამწყვეტილების გამო დააკისრა იმ თანხის ანაზღაურება, რომლის გაცემის შესაძლებლობას მოკლებულია საქართველოს სახალხო დამცველი შესაბამისი საგრანტო დაფინანსების არარსებობის გამო.

18. საფუძველს მოკლებულია მოსამართლის დასკვნა იმასთან დაკავშირებით, რომ ზეპირი შეთანხმების არსებობის შემთხვევაშიც, „ასეთი ფორმით ნების გამოვლენა, საგრანტო ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად, მაინც ვერ იქნებოდა იურიდიული ძალის მქონედ და ობიექტურად ვერ შეუქმნიდა მოპასუხეს ამ მიმართებით სხვაგვარ წარმოდგენას.“ გრანტის გამცემი თავად ადგენს გრანტის გაცემის მიზანშეწონილობის, მიზნობრიობისა და ხარჯვის წესებს. თუ გრანტის გამცემი მიიჩნევდა საჭიროდ, რომ ზეპირი ფორმით შეთანხმება საკმარისი იქნებოდა ამ საკითხის შესათანხმებლად, ხოლო შემონმების ეტაპზე, განუულ ხარჯს კანონიერად ჩათვლიდა, ასეთ შემთხვევაში, ზეპირი ფორმით შეთანხმება, შესაძლებელია, იყოს იურიდიული ძალის მქონე. სასამართლოს მითითება არ ითვალისწინებს და არ ასახავს იმ მრავალწლიან, აპრობირებულ და პრაქტიკაში კარგად დამკვიდრებულ გამოცდილებას, რომელიც სახალხო დამცველის აპარატში ბევრი სხვა სახელმწიფო უწყების მსგავსად გვხვდება. შრომის კოდექსი უშვებს შრომითი ხელშეკრულების ზეპირ ფორმასაც კი (შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილი), რომლის დროსაც შეიძლება ზეპირად შეთანხმდეს შრომითი ურთიერთობის ყველა არსებითი პირობა. შესაბამისად, კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისთვის ზეპირი შეთანხმება არ არის უცხო და გამორიცხული.

სამოტივაციო ნაწილი:

19. საკასაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის საფუძველები, შეამოწმა გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთება და მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად, გასაჩივრებული განჩინება უცვლელად უნდა დარჩეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

20. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელა-

ციო 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, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა კასატორის არგუმენტების გაცნობის შემდეგ მიიჩნევს, რომ ამ კუთხით მას დასაბუთებული საკასაციო შედავება არ წარუდგენია.

21. სახელფასო დავალიანებისა და მისი გადახდის დაყოვნებისთვის პირგასამტეხლოს მოპასუხისათვის დაკისრების მოთხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია, შემდგომ – სშკ) მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის (შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), 31-ე (შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი) და 34-ე (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

22. საქმეზე დადგენილია, რომ 2017 წლის 25 სექტემბერს მოსარჩელემ და მოპასუხემ დადეს შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 2000 ევროთი განისაზღვრა. მოპასუხემ 2018 წლის 3 მაისიდან ცალმხრივად შეცვალა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა და ხელფასის ოდენობა 1200 ევრომდე შეამცირა. შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის ინიციატივით 2019 წლის 18 თებერვალს შეწყდა. შესაბამისად, მოსარჩელე მოითხოვს 2018 წლის 3 მაისიდან 2018 წლის 18 თებერვლამდე სახელფასო დავალიანების – 7653 ევროს მოპასუხისათვის დაკისრებას.

23. მოპასუხის შესაგებელი სსკ-ის 398-ე მუხლს პირველ და მეორე ნაწილებს (თუ ის გარემოებები, რომლებიც ხელშეკრულების

დადების საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ ამ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, მაშინ შეიძლება მოთხოვილ იქნეს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ცალკეულ გარემოებათა გათვალისწინებით, ხელშეკრულების მხარეს არ შეიძლება მოეთხოვოს შეუცვლელი ხელშეკრულების მკაცრად დაცვა. გარემოებათა შეცვლას უთანაბრდება, როცა წარმოდგენები, რომლებიც ხელშეკრულების საფუძველი გახდა, არასწორი აღმოჩნდა) ეფუძნება, კერძოდ, კასატორის მტკიცებით, სახალხო დამცველს შეექმნა წარმოდგენა, რომ დონორი თანახმა იყო მოსარჩელესთან 2000 აშშ დოლარის ანაზღაურებით ხელშეკრულების დადებაზე, თუმცა შემდგომ გაირკვა, რომ დონორი ამაზე თანახმა არ ყოფილა.

24. პალატა განმარტავს, რომ ნორმა განამტკიცებს შემთხვევას, როდესაც მხარეს ხელშეკრულების უცვლელი პირობებით დაცვა არ შეიძლება მოეთხოვოს, რადგან გარემოებები, რომელიც ხელშეკრულების საფუძველი გახდა, შეიცვალა ან მხარეებმა ხელშეკრულება დაუკავშირეს წარმოდგენას, რომელიც შემდგომში არასწორი აღმოჩნდა. ნორმის პირველი ნაწილის მიხედვით, „გარიგების საფუძვლის დარღვევის“ წინაპირობები შესრულებულად რომ ჩაითვალოს საჭიროა შემდეგი გარემოებების არსებობა: ხელშეკრულების დადების შემდგომ გარემოებები უნდა შეიცვალოს არსებითად; ეს გარემოებები უნდა იყოს ხელშეკრულების დადების საფუძველი; თუ ხელშეკრულების მხარეები ამ ცვლილებას გაითვალისწინებდნენ, არ დადებდნენ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ სხვა შინაარსით; ხელშეკრულების შეუცვლელად ძალაში დატოვება მიუღებელი უნდა იყოს ხელშეკრულების ერთი მხარისათვის ცალკეული შემთხვევის ყველა გარემოების გათვალისწინებით (მდრ. იხ: იან კროპჰოლერი, გსკ-ის კომენტარი, თბილისი, 2014 წ., გვ. 217).

25. პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, არ ვლინდება შედეგის განმაპირობებელი პირველივე წინაპირობა – ხელშეკრულების დადების შემდგომ გარემოებების შეცვლა. გარემოებათა ცვლილების მტკიცების ტვირთი ხელშეკრულების შეცვლილი გარემოებისადმი მისადაგებით დაინტერესებულ, ამ შემთხვევაში, მოპასუხის მხარეზეა.

26. დადგენილია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატსა და ევროკავშირის შორის 2016 წლის 27 სექტემბერს დაიდო საგრანტო ხელშეკრულება. ხელშეკრულებას ერთვის დამტკიცებული ბიუჯეტი, რომელიც ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწი-

ლია (მუხლი 6.1). დამტკიცებული ბიუჯეტის თანახმად, მოსარჩელის პოზიციაზე შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1200 ევროთი. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 25 სექტემბერს, რომლითაც დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება 2000 ევროთი განისაზღვრა. შესაბამისად, მოსარჩელის პოზიციაზე ხელფასის ანაზღაურება თავიდანვე იყო განსაზღვრული 1200 ევროთი. მიუხედავად ამისა, დასაქმებულთან მაინც შეთანხმდა ხელფასი, რომელიც აღემატება საგრანტო ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ოდენობას.

27. კასატორი აპელირებს, რომ მოსარჩელის ხელფასი – 2000 ევრო დონორთან ზეპირად შეთანხმდა. ამ საკითზე კომუნიკაციის არსებობის ფაქტს ადასტურებს ევროკავშირის საქართველოს დელეგაციის წარმომადგენლის (ურთიერთთანამშრომლობის სექციის ხელმძღვანელი) 2018 წლის 20 თებერვლისა და საქართველოში ევროკავშირის ელჩის 2018 წლის 30 მარტის წერილები. პალატა მიიჩნევს, რომ ეს წერილები საპირისპიროს ადასტურებს. ევროკავშირის საქართველოს დელეგაციის წარმომადგენლის წერილის თანახმად, „ხარჯი ნაწილობრივ არამიზნობრივია, რადგან არ გამომდინარეობს შეთანხმებული ბიუჯეტიდან, რომელიც წარმოადგენს პროექტის კონტრაქტის განუყოფელ ნაწილს. ვშიშობთ, რომ ექსპერტის ხელფასი 2,152,63 ევროს ოდენობით არ ყოფილა შეთანხმებული ჩვენთან. უფრო მეტიც, შესაბამის ექსპერტთან და თქვენს წინამორბედთან 2017 წლის იანვარსა და თებერვალში საკითხის განხილვის დროს ცალსახად აღინიშნა, რომ შესაბამის საბიუჯეტო პუნქტში მითითებული თანხის გაზრდა არ იქნებოდა გამართლებული. ჩვენამდე ასევე არ მოუღწევია არანაირ ოფიციალურ ინფორმაციას სამუშაო გეგმაში განხორციელებული ცვლილებების თაობაზე, რომელსაც, შესაძლოა, გაემართლებინა ამგვარი მნიშვნელოვანი ცვლილება“. საქართველოში ევროკავშირის ელჩის 2018 წლის 30 მარტის წერილშიც მითითებულია, რომ „ბიუჯეტის ცვლილება შეთანხმებული არ იყო დელეგაციის პროექტის მენეჯერთან“, შესაბამისად, ხელფასის გაზრდილი ოდენობა არამიზნობრივ ხარჯად იქნა მიჩნეული. ამდენად, მითითებული წერილები სწორედ იმას ადასტურებს, რომ მოსარჩელის ხელფასი გრანტის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე მეტი ოდენობით არ იყო შეთანხმებული, მათ შორის, არც ზეპირი კომუნიკაციის ფორმით. თავად კასატორიც მიუთითებს, რომ „გრანტის გამცემმა მიუთითა მიმღებს, რომ მას უკანონოდ ჰქონდა გაცემული ექსპერტისათვის შესაბამისი შრომის ანაზღაურება“.

28. რაც შეეხება კასატორის მითითებას, რომ პირის „წარმოდგენების“ შესახებ პირდაპირი მტკიცებულება შეიძლება არც არსე-

ბობდეს, პალატა მიუთითებს, რომ, მართალია, „წარმოდგენა“ სუბიექტური კატეგორიაა, მაგრამ კასატორის მიერ წარმოდგენის საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოება – ზეპირი კომუნიკაციით დონორთან გაზრდილი ხელფასის შეთანხმება დადასტურებადი კატეგორიაა. ამგვარი ფაქტის დასადასტურებლად სარწმუნო მტკიცებულება იქნებოდა თუნდაც დონორის მხრიდან იმის დადასტურება, რომ მოსარჩელის გაზრდილი ხელფასი ზეპირი ფორმით შეთანხმდა დამსაქმებელთან. მოცემულ შემთხვევაში კი, დონორი საპირისპიროს მიუთითებს და ცალსახად აღნიშნავს, რომ გაზრდილი ხელფასი შეთანხმებული არცერთი ფორმით არ ყოფილა.

29. ამასთან, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ კასატორის დონორთან ზეპირი შეთანხმების არსებობა რომც დაემტკიცებინა, მოპასუხე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლს მაინც ვერ დაეყრდნობოდა, რადგან შემდგომი დონორის უარი ზედმეტ ანაზღაურებაზე – ანუ „შეცვლილი გარემოება“ დამსაქმებლის რისკის სფეროს განეკუთვნებოდა.

30. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 398.1 მუხლის შინაარსის მიხედვით, გამოვლენილი უნდა იყოს ისეთი ობიექტური საფუძვლის მოშლა, როდესაც ხელშეკრულების დადების დროს მხარეთა ნება ეფუძნება ერთი მხარის წარმოდგენებს, რომლებიც ცნობილი იყო მეორე მხარისათვის და გაპროტესტების გარეშე იქნა მიღებული ან მხარეთა ნება ემყარება ორივე მხარის ერთობლივ წარმოდგენებს გარკვეული გარემოებების არსებობის ან მომავალში წარმოშობის შესახებ. შეცვლილი გარემოება უნდა სცდებოდეს მხარეთა გონივრულ მოლოდინს. თუ გარემოებათა ცვლა მოსალოდნელი იყო, მაშინ აღარ არსებობს იმ მხარის დაცვის აუცილებლობა, რომელსაც შეეძლო, სახელშეკრულებო რისკები განეჭვრიტა და, შესაბამისად, დაერეგულირებინა, თუმცა ეს არ გააკეთა. ერთობლივი შეცდომის შეფასებისას მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ რომელი მხარის რისკის სფეროში შედის მცდარი წარმოდგენა და მისით გამოწვეული შედეგები. ხელშეკრულების მისადაგების საფუძველი შესაძლოა, გახდეს მხოლოდ ის მცდარი წარმოდგენები, რომლებიც საერთო რისკის სფეროს მიეკუთვნება. შესაბამისად, გასათვალისწინებელია, რომ ცვლილების გამოწვევი ფაქტორები ან თავად ცვლილება მოვალის რისკის სფეროს არ უნდა მიეკუთვნებოდეს (გ. ვაშაკიძე, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, თბილისი 2019, მუხლი 398). საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 398-ე მუხლით გათვალისწინებულ გარემოებათა შეცვლას ან არასწორ წარმოდგენას ადგილი არ ექნება იმ შემთხვევაში, თუ დაზარალებულმა მხარემ გამოიჩინა დაუდევრობა ან გაუფრთხილებლობა და ხელშეკრულებ-

ბის დადების დროს მას წინასწარ შეეძლო დაბრკოლების წარმოშობა ევარაუდა (შდრ სუსგ №ას-1096-1053-2016, 24 ოქტომბერი, 2017 წელი).

31. საკასაციო საჩივრის თანახმად, გრანტის გამცემს ფინანსური ანგარიშგება წარედგინება საანგარიშო პერიოდის (12 თვე) მიხედვით. ზეპირი ფორმით შეთანხმება საკმარისი იქნებოდა ექსპერტის გაზრდილი ხელფასის შესთანხმებლად, თუ დონორი შემომწმების ეტაპზე, განუღო ხარჯს კანონიერად ჩათვლიდა. მოცემულ შემთხვევაში, თავად კასატორის მსჯელობიდან ირკვევა, რომ ზეპირი ფორმით შეთანხმების შემთხვევაშიც კი, ხარჯი ანგარიშის წარდგენის შემდგომ დონორმა, შესაძლოა, მოიწონოს და მიიჩნიოს მიზნობრივ ხარჯად ან არ მოიწონოს და არამიზნობრივ ხარჯად ჩათვალოს. ამდენად, ასეთი შეთანხმების არსებობის პირობებშიც, არსებობდა იმის მაღალი ალბათობა, რომ დასაქმებულისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე მეტი სახელფასო ანაზღაურება დონორს არამიზნობრივ ხარჯად მიეჩნია. ეს არსებითი ცვლილება წინასწარ განჭვრეტადი იყო, შესაბამისად, მან, როგორც დამსაქმებელმა, პასუხისმგებლობა აიღო გარემოების სამომავლო განვითარების რისკზე, რაც ვერ გახდება რისკის დასაქმებულისათვის გადაკისრების საფუძველი.

32. გრანტის ხელშეკრულების ცვლილების ფორმასთან დაკავშირებით პალატა, პირველ რიგში, მიუთითებს, რომ სასამართლო მსჯელობს მხარეთა შორის 2017 წლის 25 სექტემბერს დადებულ შრომით ხელშეკრულებაზე და არა – საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატსა და ევროკავშირს შორის 2016 წლის 27 სექტემბრის საგრანტო ხელშეკრულებაზე (რომელსაც, შესაძლოა, ადმინისტრაციულსამართლებრივი ბუნება ჰქონდეს), თუმცა „შეცვლილი გარემოების“ მიზნებისათვის (სსკ-ის 398-ე მუხლის კონტექსტში) განმარტავს, რომ ხელშეკრულების ფორმის დაცვას ექვემდებარება არა მარტო ძირითადი გარიგება, არამედ დამატებითი შეთანხმებები და შემდგომი ცვლილებები, მით უმეტეს, ისეთი ცვლილებები, რომელიც უკავშირდება ვალდებულების შინაარსს (თუკი მხარეებს სურთ წერილობით ხელშეკრულებაში ზეპირი ფორმით ცვლილებების შეტანა, ამაზე უნდა შეთანხმდნენ იმავე ფორმით, რა ფორმითაც ხელშეკრულებაა დადებული). ფორმის სავალდებულოობის ფარგლები („გრანტის შესახებ“ საქართველოს კანონი ხელშეკრულების ნამდვილობას წერილობით ფორმას უკავშირებს (5.1 მუხლი) ვრცელდება ხელშეკრულების ცვლილებებზეც და მისი დაუცველობა ზეპირი ცვლილებისა თუ დამატებითი შეთანხმების ბათილობის გამომწვევი სამართლებრივი საფუძველია (სსკ-ის 328.1 მუხლი, სსკ-ის 59.1 მუხლი). ამასთან, კასატორის

მსჯელობა, რომ თუკი დონორი ცვლილებას დაეთანხმებოდა, ზეპირი შეთანხმება იურიდიული ძალის იქნებოდა, სწორია, რამდენადაც ასეთ შემთხვევაში ფაქტობრივი შესრულება ფორმის დაუცველობის სამართლებრივ ხარვეზს გამოასწორებდა.

33. კასატორის პრეტენზიის მიხედვით, მას არ შეუძლია მოსარჩელეს გადაუხადოს გაზრდილი ხელფასი, რამდენადაც გრანტის გამცემმა უარი განაცხადა მის ანაზღაურებზე, დამსაქმებელი ვერც საბიუჯეტო დაფინანსებით (რომელსაც ანესრიგებს სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ კანონი) ვერ შეძლებს თანხის გადახდას, რადგან მისი ბიუჯეტი არის წინასწარ მკაცრად გაწერილი. ამ არგუმენტით კასატორი ფაქტობრივად ვალდებულების ნაწილის შესრულების შეუძლებლობაზე აპელირებს. შეუძლებლობის შემთხვევაში მოვალე შესრულების ვალდებულებისაგან თავისუფლდება ზოგადი პრინციპით (იხ. 401-ე მუხლის კომენტარი: სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, ვაშაკიძე, 2019). პალატა განმარტავს, რომ ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობა გულისხმობს ნამდვილ (ობიექტურ და სუბიექტურ) და არა ფაქტობრივ შეუძლებლობას. ფინანსური სახსრების უქონლობა არ იწვევს ვალდებულებისაგან გათავისუფლებას შესრულების შეუძლებლობის საფუძველზე („Geld muss man haben“). აღნიშნული საფუძველით ვალდებულების შესრულებისაგან, ბუნებრივია, არც საბიუჯეტო ორგანიზაციები არ თავისუფლდებიან და მათ თანხის გადახდის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების შესრულება ისევე ევალებათ როგორც – სხვა პირებს. მოპასუხის შედავება, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, შეუძლებელი იქნება მისი აღსრულება დაუსაბუთებელია იმიტომაც, რომ საბიუჯეტო ორგანიზაციის მიმართ თანხის გადახდევინების ნაწილში იძულებით აღსრულებას „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის 904-ე მუხლიც (საბიუჯეტო ორგანიზაციის მიმართ იძულებითი აღსრულება თანხის გადახდევინების ნაწილში იწყება სასამართლო გადაწყვეტილების ნებაყოფლობით შესრულების შესახებ აღსრულების ეროვნული ბიუროს მიერ ინფორმირებიდან 1 თვის გასვლის შემდეგ) ითვალისწინებს.

34. სშკ-ის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) 31.3 მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი“, ე.ი. პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს – ანუ, როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელო-

ბის დროს (მაგ: ხელფასის), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს (შდრ. სუსგ №ას-82-82-2018, 9 მარტი, 2018 წელი; №ას-285-271-2013, 30 სექტემბერი, 2013 წელი). აღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებისა და მისი დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ყოველმხრივ და ობიექტურად გამოიკვლია. შესაბამისად, გადაწყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად (შდრ. სუსგ №ას-1132-2019, 30 სექტემბერი, 2019 წელი; №ას-1274-2018, 25 დეკემბერი, 2018 წელი; №ას-370-370-2018, 2 აგვისტო, 2018 წელი; №ას-45-45-2018, 18 მაისი, 2018 წელი; №ას-138-138-2018, 17 აპრილი, 2018 წელი), რაც გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებაზე მიუთითებს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 410-ე მუხლებით

და ა დ გ ი ნ ა:

1. საქართველოს სახალხო დამცველის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-მოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 ნოემბრის განჩინება;
3. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-790-2020

20 მაისი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა
შემადგენლობა: ბ. ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ე. გასიტაშვილი,
ზ. ძლიერიშვილი

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. კ. ზ-ძემ, ვ. ს-მა, გ. გ-მა, რ. ც-მა და ი. ს-ძემ (შემდგომში – მოსარჩელები ან მოწინააღმდეგე მხარეები) სარჩელი აღძრეს სასამართლოში ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან უნივერსიტეტი) მიმართ და მოითხოვეს: ა) უნივერსიტეტის დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობა, რომლითაც: კ. ზ-ძე გათავისუფლდა ლოჯისტიკის სამსახურის მენეჯერის თანამდებობიდან; ვ. ს-ი გათავისუფლდა დაცვის სამსახურის მუშაკის თანამდებობიდან; ი. ს-ძე გათავისუფლდა ლოჯისტიკის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან; გ. გ-ი გათავისუფლდა დაცვის სამსახურის მუშაკის თანამდებობიდან; რ. ც-ი გათავისუფლდა დაცვის სამსახურის მუშაკის თანამდებობიდან; ბ) სამსახურში აღდგენა; გ) განაცდურის ანაზღაურება: კ. ზ-ძის სასარგებლოდ 2017 წლის 1 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით (დასაბეგრი); ვ. ს-ის სასარგებლოდ 2017 წლის 1 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 612.5 ლარის ოდენობით (დასაბეგრი); ი. ს-ძის სასარგებლოდ 2017 წლის 1 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 600 ლა-

რის ოდენობით (დასაბეგრი); გ. გ-ის სასარგებლოდ 2017 წლის 1 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 687.5 ლარის ოდენობით (დასაბეგრი); რ. ც-ის სასარგებლოდ 2017 წლის 1 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 612.5 ლარის ოდენობით (დასაბეგრი).

1.1.1. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2017 წლის 1 სექტემბრიდან მოპასუხემ გაათავისუფლა მოსარჩელები სამსახურიდან ისე, რომ მათთვის არ უცნობებია გათავისუფლების შესახებ და არც გათავისუფლების ბრძანებები გადაუცია. 2017 წლის სექტემბრის თვიდან ფაქტობრივად შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შორის. მოსარჩელებმა 2018 წლის 15 იანვარს განცხადებით მიმართეს მოპასუხეს და მოითხოვეს მათთვის გადაეცა: გათავისუფლების ბრძანება; რეორგანიზაციის შესახებ აქტი – ბრძანება (არსებობის შემთხვევაში); გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება; მოსარჩელების მიერ ხელმოწერილი დოკუმენტები; ცნობა შრომის ანაზღაურების უკანასკნელი ოდენობის შესახებ; ბეჭდით დამოწმებული ცნობა მოსარჩელეთა მიმართ სახელფასო ან სხვა ფულადი ვალდებულებების შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ ეს განცხადება ჩაბარდა მოპასუხეს, მოთხოვნილი მტკიცებულებები მათთვის არ გადაუცია.

1.2. მოპასუხეების პოზიცია:

1.2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებების ვადის გასვლის გამო და არ არსებობს ამის შესახებ გამოცემული დირექტორის ბრძანებები. გარდა ამისა, მოპასუხის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში არ არსებობს მითითებული შრომითი პოზიციები ან ტოლფასი სამუშაო, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელებს ექნებოდათ სრულფასოვანი შრომითი ფუნქციები. რაც შეეხება ხელშეკრულებების ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობების გაგრძელებას, მოპასუხემ აღნიშნული დაუკავშირა შრომის კოდექსის მე-40 მუხლით გათვალისწინებულ მუშაობის უნებლიე გაგრძელებას.

2. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 1 ივნისის გადაწყვეტილებით კ. ზ-ძის, ვ. ს-ის, ი. ს-ძის, გ. გ-ის, რ. ც-ის სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ „საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის“ მიმართ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება (ზეპირი ნება) მოსარჩელეთა სამსახუ-

რიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხეს კ. ზ-ძის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 8 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით); ვ. ს-ის სასარგებლოდ – 6 125 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით); ი. ს-ძის სასარგებლოდ – 6 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით); გ. გ-ის სასარგებლოდ – 6 875 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით); რ. ც-ის სასარგებლოდ – 6 125 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). მოსარჩეულების მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

3. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

4. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 20 დეკემბრის განჩინებით ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 1 ივნისის გადაწყვეტილება.

5. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სააპელაციო საჩივრის სრულად დაკმაყოფილება.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

1. გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების დასაბუთება:

1.1. საკასაციო პრეტენზიების მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები:

უპირველესად საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საკასაციო განხილვის საგანია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, მხარეებს შო-

რის არსებული შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს, შესაბამისად არ არსებობდა ვადის გასვლის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობა, ხოლო დაკისრებული კომპენსაციის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება კანონიერად იქნა გამოტანილი, რასაც კასატორი არ ეთანხმება. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შეამოწმებს. კასატორის პრეტენზიები ეხება როგორც მატერიალური, ასევე საპროცესო წესების დარღვევას, კერძოდ:

ა) სასამართლომ მხარეებს მიაკუთვნა ის, რაც მათ არ უთხოვიათ;

ბ) სასამართლომ გადაწყვეტილება მიიღო ხანდაზმულ სარჩელზე. ამ გაგებით, მოსარჩელეებმა თავიანთი უფლებების დარღვევის შესახებ შეიტყვეს საბოლოო ანგარიშსწორების თარიღისათვის (არა უგვიანეს 2017 წლის 21 აგვისტომდე), მაგრამ მათ მოპასუხისა და სასამართლოსთვის არ მიუმართავთ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტებით დადგენილი წესით;

გ) სასამართლომ არ გამოიყენა შრომის კოდექსის მე-40 მუხლი, რომლის შესაბამისადაც გაგრძელდა მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა.

1.2. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა საკასაციო პალატის წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ:

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). ხსენებული ნორმიდან გამომდინარე, დასაბუთებულ შედავებად განიხილება მხარის პრეტენზია, რომელიც შეიცავს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. მოცემულ შემთხვევაში, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ დადგენილია, რომ:

1.2.1. უნივერსიტეტის რექტორის 2015 წლის 10 ივნისის №006/02 ბრძანების ამონაწერის თანახმად, კ. ზ-ძე გათავისუფლდა სამეურნეო-ტექნიკური საქმიანობისა და მატერიალური რესურსების კოორდინატორის სამსახურის ხელმძღვანელის შრომითი პოზიციიდან და 2 (ორი) წლის ვადით დაინიშნა ლოჯისტიკის სამსახურის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე, მისი თანამდებობრივი სარგო თვეში შეადგენდა 1500 ლარს (დარიცხული)

1.2.2. უნივერსიტეტსა და ვ. ს-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა უნივერსიტეტის უსაფრთხოების პირობების/მექანიზმების კოორდინატორის შრომით პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 490 ლარით (ხელზე მისაღები), ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე.

1.2.3. უნივერსიტეტის რექტორის 2015 წლის 10 ივნისის №006/02 ბრძანების ამონაწერის თანახმად, ი. ს-ძე გათავისუფლდა სამეურნეო-ტექნიკური საქმიანობისა და მატერიალური რესურსების კოორდინატორის სამსახურის ხელმძღვანელის შრომითი პოზიციიდან და 2 (ორი) წლის ვადით დაინიშნა ლოჯისტიკის სამსახურის სპეციალისტის შრომით პოზიციაზე, მისი თანამდებობრივი სარგო თვეში შეადგენდა 600 ლარს (დარიცხული).

1.2.4. უნივერსიტეტსა და გ. გ-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა უნივერსიტეტის უსაფრთხოების პირობების/მექანიზმების კოორდინატორის შრომით პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 550 ლარით (ხელზე მისაღები), ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე.

1.2.5. უნივერსიტეტსა და რ. ც-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა უნივერსიტეტის უსაფრთხოების პირობების/მექანიზმების კოორდინატორის შრომით პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 490 ლარით (ხელზე მისაღები), ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 1 თებერვლიდან 2016 წლის 1 ივლისამდე.

1.2.6. მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა). მოპასუხის მიერ არ არის გამოცემული სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებები, ასევე არც დამსაქმებელს გადაუცია მისი ინიციატივით წერილობითი დასაბუთება და არც დასაქმებულებს

მოუთხოვიათ მისი გადაცემა.

1.2.7. მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რა აუცილებლობა არსებობდა, რა ზიანი შეიძლება დამდგარიყო ან რა საფრთხე არსებობდა მოპასუხეებთან ხელშეკრულებების ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულებების შეწყვეტის შემთხვევაში.

1.2.8. კ. ზ-ძე და ი. ს-ძე ა(ა)იპ „საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტთან“ იმყოფებოდნენ უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში. დანარჩენ მოსარჩეეებთან მიმართებაში, ვინაიდან 2016 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულება ვადის გასვლის შემდეგ უნდა დადებულიყო მინიმუმ ერთი წლით, ანუ 2017 წლის 1 ივლისამდე, ხოლო 2017 წლის სექტემბრამდე დამსაქმებელს არ შეუწყვეტია მათთან შრომითი ხელშეკრულება, ეს ურთიერთობა გაგრძელდა კიდევ ერთი წლით.

1.2.9. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებები კომპენსაციის დაკისრებისა და მისი ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში, ასევე ხანდაზმულობის თაობაზე.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

ვიდრე საკასაციო სასამართლო უპასუხებდეს საკასაციო საჩივარში ჩამოყალიბებულ პრეტენზიებს, მიზანშეწონილად მიიჩნევეს ყურადღება გაამახვილოს რამდენიმე თეორიულ და პრაქტიკულ საკითხზე:

1.3.1. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს სარჩელისაგან მოპასუხის თავდაცვის ისეთ ეფექტურ საშუალებას, როგორიცაა 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, რომელიც უზრუნველყოფს მხარეთა საპროცესო უფლებების ავტონომიურად განკარგვის შესაძლებლობას. 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.

1.3.2. ისევე, როგორც სარჩელთან მიმართებაში, ფორმალური დასაბუთებულობის (გამართულობის) მოთხოვნა ვრცელდება შესაგებელზეც, რა დროსაც მოწმდება ის, 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 უკანასკნელის 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).

1.3.3. როგორც საქმის მასალებიდან დგინდება, მოპასუხემ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი/მოთხოვნის შემაფერხებელი შესაგებელი. კერძოდ, მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელებთან დაკავშირებით სახეზეა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-40 მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ, სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება), ამასთან, სარჩელი ხანდაზმულია. მოპასუხის არსებით (მოთხოვნის გამომრიცხველ) შედავებას არ ეთანხმება მოსარჩელე, აქედან გამომდინარე საკასაციო პალატა სრულად ეთანხმება მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების იმგვარ გადაწყვეტას, რომელიც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა შემოგვთავაზეს. ამ მხრივ არ არის გასაზიარებელი და კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული შედავება იმ საკითხის თაობაზე, რომელიც უკავშირდება მუშაობის უნებლიე გაგრძელებას.

1.3.4. რაც შეეხება ხანდაზმულობას, საკასაციო პალატა გან-

მარტავს, რომ ხანდაზმულობა ფაქტის და არა სამართლის საკითხია. ეს ფაქტი მოპასუხის შესაგებელში ან მოსამზადებელ სხდომაზე უნდა იყოს წამოყენებული, რაც მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ თავისი საპროცესო უფლების რანგში გამოიყენა, ამასთან, ხანდაზმულობაზე მოპასუხე უთითებს როგორც სააპელაციო, ისე საკასაციო განხილვის ეტაპზე. 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 (აღსანიშნავია, რომ მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითებისას, უფლება თავისთავად ნამდვილია და არსებობს, ანუ ასეთი შესაგებლის არსებობისას, მოპასუხე სასარჩელო მოთხოვნას უფლების შემწყვეტი ან გამომრიცხავი პასუხით არ უპირისპირდება, მეტიც, შეიძლება პირდაპირ აღიარებდეს უფლების ნამდვილობას, უბრალოდ მისი სასამართლოს მეშვეობით განხორციელებას აფერხებდეს ხანდაზმულობაზე მითითებით). მოთხოვნის ხანდაზმულობა ფაქტის საკითხია, და განსხვავებით სამართლის საკითხისგან, რა დროსაც, მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში სასამართლო თავად მოიძიებს მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმას და შეუფარდება საქმეში არსებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, ამ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე თავადაა ვალდებული უფლების სასამართლო წესით განხორციელებისგან ასეთი მითითებით დაიცვას თავი, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლო მოთხოვნის ნამდვილობისა და განხორციელებადობის დადგენის შემთხვევაში, მიუხედავად მისი ხანდაზმულობისა, მოვალეს დააკისრებს ვალდებულების შესრულებას (იხ., სუსგ №ას-498-2020, 25 ნოემბერი, 2020, პ.38).

1.3.5. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დაკვნით, რომელსაც ეთახმება სააპელაციო სასამართლოც, – დასაქმებული არ არის ვალდებული, მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთების გადაცემა. იმ მოცემულობაში, როდესაც მოპასუხის მიერ არ არის გამოცემული სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებები, ასევე არც დასაქმებულს გადაუცია მისი ინიციატივით წერილობითი დასაბუთება და არც დასაქმებულებს მოუთხოვიათ მისი გადაცემა, იმ მიზეზის გამო, რომ სახეზე არ არის ის პირობა, რა დროსაც მოქმედებას იწყებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება უნდა გასაჩივრდეს არა 30 დღიან ვადაში, არამედ ამ დროს უნდა გავრცელდეს ხანდაზმულობის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის

129-ე მუხლის ვადა, რომლის თანახმად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს. საკასაციო პალატა არ იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს ამ დასკვნას და განმარტავს, რომ აღნიშნული წინააღმდეგობაშია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვან სასამართლო პრაქტიკასთან. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა: „საკასაციო პალატა არ იზიარებს სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან დაკავშირებულ სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთების იმ ნაწილს, რომლის მიხედვით, ვინაიდან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას), გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, არამედ ასეთ შემთხვევებზე სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა ... ნიშანდობლივია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დებულების (3-წლიანი ვადა) მიხედვით განისაზღვრებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ დროიდან სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის დებულებით ჩამოყალიბებულია სპეციალური ვადა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის, რომელიც შეადგენს 30 დღეს“ (იხ., სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი (დამატებით იხ., სუსგ №ას-1343-1263-2017, 20 დეკემბერი, 2017)). სხვა საქმეში უზენაესმა სასამართლომ ასევე შემდეგი განმარტება გააკეთა: „რაც შეეხება ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საკითხს, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებით ცალსახად არის დადგენილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, რაც ემსახურება კანონმდებლის მიზანს, მოკლევადიანი გასაჩივრების პროცედურის შემოღებით აღმოფხვრას გრძელვადიანი შრომითი დავების არსებობა. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადასთან (30-დღიანი თუ 3-წლიანი) მიმართებით სახეზე არ არის ის შემთხვევა, როდესაც შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხი არ არის მონესრიგებული ამ კოდექსით (სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი). აქედან გამომდინარე,

არ არსებობს 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით განსაზღვრული ხან-დაზმულობის სამწლიანი ვადის გამოყენების საჭიროება. ამასთან, ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გავრცელება სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალა-ში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე, არღვევს მხარეთა შორის სამართლიან ბალანსს, ვინაიდან დასაქმებულის მიერ კანონით მისთვის მინიჭებული წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების განუხორციელებლობით გაუმართლებლად იზღუდება დამსაქმებლის უფლებები და ინტერესები“ (იხ., სუსგ №ას-1418-2018, 13 დეკემბერი, 2019 წელი (დამატებით იხ., სუსგ №ას-11-11-2018, 04.03.19 წ., №ას-1335-1255-2017, 19.10.18 წ.)). ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში გამოყენებული უნდა იქნეს არა 3 წლიანი, არამედ 30 დღიანი ვადა. რაც შეეხება გასაჩივრების ვადის ათვლის დაწყების მომენტს, როგორც დაზუსტებული სარჩელის შინაარსიდან ირკვევა, – 2017 წლის 1 სექტემბრიდან მოპასუხე დაწესებულების ხელმძღვანელმა მოსარჩელები გაათავისუფლა ისე, რომ არ უცნობებია გათავისუფლების შესახებ და არც გათავისუფლების ბრძანება არ გადაუცია მათთვის. 2017 წლის სექტემბრის თვიდან ფაქტობრივად შეწყვეტილია ურთიერთობა მხარეებს შორის. 2018 წლის 18 იანვარს მიმართეს მოსარჩელებმა მოპასუხეს და მოითხოვეს მათ შორის გათავისუფლების ბრძანებისა და დასაბუთების გადაცემა.

1.3.6. სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ვინაიდან მხარეთა შორის უდავოა, რომ ობიექტურად მოსარჩელებს არ გადასცემიათ გათავისუფლების ბრძანება, ამასთან სუბიექტურად მათთვის 2017 წლის სექტემბრის თვიდან ცნობილი გახდა, რომ ფაქტობრივად შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, გასაჩივრების ვადის ათვლაც ამ დროიდან უნდა დაიწყოს. საქმის მასალების მიხედვით დგინდება, რომ სარჩელი სასამართლოში წარდგენილია 2018 წლის 26 თებერვალს, რაც უდავოდ ადასტურებს სასამართლოსათვის მიმართვის 30 დღიანი ვადის დარღვევის ფაქტს.

1.4. ახალი გადაწყვეტილების მიღების პროცესუალური დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე, აუქმებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ვინაიდან არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული

ლი წინაპირობები, ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, უფლებამოსილია თავად მიიღოს გადაწყვეტილება. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, პალატა თვლის, რომ კ. ზ-ძის, ვ. ს-ის, გ. გ-ის, რ. ც-ისა და ი. ს-ძის სარჩელი ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2. პროცესის ხარჯები:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. პალატა მიიჩნევს, რომ საქმეზე მიღებული სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, კ. ზ-ძეს (პ/№...), ვ. ს-ს (პ/№...), გ. გ-ს (...), რ. ც-სა (პ/№...) და ი. ს-ძეს (პ/№...) ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის (ს/კ №...) სასარგებლოდ უნდა დაეკისროთ ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 2 981,25 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7, 53-ე, 55-ე, 257-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს.

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 20 დეკემბრის განჩინება და მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:

2.1. კ. ზ-ძის, ვ. ს-ის, გ. გ-ის, რ. ც-ისა და ი. ს-ძის სარჩელი ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

2.2. კ. ზ-ძეს (პ/№...), ვ. ს-ს (პ/№...), გ. გ-ს (...), რ. ც-სა (პ/№...) და ი. ს-ძეს (პ/№...) ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა თამარ მეფის სახელობის უნივერსიტეტის (ს/კ №...) სასარგებლოდ დაეკისროთ 2 981,25 ლარის ანაზღაურება.

3. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-781-2021

23 თებერვალი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ა. ხ. (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე ან დასაქმებული) 2009 წლიდან სსიპ „საზოგადოებრივ მუშაობებში“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მო-

პასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) მუშაობდა.

1.1. 2017 წლის 17 ივლისიდან კი, მოსარჩელე განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოპასუხესთან ტელეპროდუქციის წარმოების ჯგუფში წამყვანის თანამდებობაზე დასაქმდა. ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო – 1129 ლარით (დასაბეგრი) განისაზღვრა.

1.2. შეთანხმების მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო დრო 5-დღიანი სამუშაო კვირით, კვირის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა – 40 საათით, ხოლო შაბათ-კვირა და საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული უქმე დღეები დასვენების დღედ განისაზღვრა. სამუშაო დღის დაწყების, დასრულებისა და შესვენების დრო შინაგანანესით დადგინდა (იხ. შეთანხმების მე-4 მუხლი).

1.3. მხარეთა უფლებები და მოვალეობები საქართველოს კანონმდებლობით, ხელშეკრულებით, შინაგანანესითა და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით წესრიგდებოდა (იხ. შეთანხმების 10.2 მუხლი).

2. მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისას, მოსარჩელე პარალელურად სს „სილქნეტში“ იყო დასაქმებული.

3. მოსარჩელე 2018 წლის 22 მაისს სამსახურში გამოცხადდა – 2 წუთი, 25 მაისს – 41 წუთი, 30 მაისს – 95 წუთი, იმავე წლის 5 ივნისს – 40 წუთი, 11 ივნისს – 71 წუთი და 2 ივლისს – 67 წუთი, ჯამურად 2018 წლის მაისს-ივლისში მოპასუხე სამსახურში დაახლოებით ხუთი საათის მანძილზე იმყოფებოდა (იხ. ამონაწერი თანამშრომელთა აღრიცხვის პროგრამიდან).

4. 2018 წლის 25 ივლისს მოსარჩელეს შეთანხმებით – გათვალისწინებულზე 903.20 ლარით ნაკლები ხელფასი ჩაერიცხა, კერძოდ, 615,82 ლარი. კორპორაციული სატელეფონო მომსახურებაც გაეთიშა.

5. 2018 წლის 1 აგვისტოს მოსარჩელემ ხელფასის დაკლებისა და კორპორაციული ტელეფონის გათიშვასთან დაკავშირებით წერილობით მიმართა დამსაქმებელს.

6. პასუხად დასაქმებულს ზეპირსიტყვიერად განემარტა, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან.

7. 2018 წლის 15 აგვისტოს დასაქმებულმა წერილობითი განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და იმავე წლის 1 აგვისტოს განცხადებაში მითითებულ საკითხებზე ინფორმაციის მიღება ითხოვა. 2018 წლის 8 ნოემბერს, მოსარჩელემ იმავე წლის 1 და 15 აგვისტოს წერილებზე პასუხის გაცემის მოთხოვნით კვლავ მიმართა მოპასუხეს.

8. დამსაქმებლის 2018 წლის 18 ივლისის №188-კ ბრძანებით (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც სადავო ბრძანება),

ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლებას სშკ-ის, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი დაედო საფუძვლად.

9. 2018 წლის 6 დეკემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

10. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა როგორც მოთხოვნის გამომრიცხველი, ისე შემაფერხებელი შესაგებელი და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა ობიექტური გარემოების შედეგად, ამასთან, სასარჩელო მოთხოვნა იყო ხანდაზმული.

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 4 მარტის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი გასაჩივრებული ბრძანება და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ტელეპროდუქციის წარმოების ჯგუფის წამყვანის თანამდებობაზე; 2018 წლის 23 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე მოპასუხეს ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის – 1129 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

12. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. **თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის იმ პუნქტის შეცვლით, რომლითაც მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ტელეპროდუქციის წარმოების ჯგუფის წამყვანის თანამდებობაზე და 2018 წლის 23 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე მოპასუხეს ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის – 1129 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ, მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნა უარყოფილ იქნა; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 20 322 ლარის გადახდა დაეკისრა; სხვა ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.**

13.1. სააპელაციო სასამართლომ მოპასუხის მითითება სარჩელის ხანდაზმულობასთან მიმართებით უარყო, ვინაიდან დამსაქმებელმა თავისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დასაქმებულისთვის გათავისუფლების ბრძანების ან გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ, შესაბამისი მტკიცებულება ვერ წარადგინა.

13.2. სააპელაციო პალატის დასკვნით, ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე სს „ს-ში“ იყო დასაქმებული, გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე მის აღდგენას შეუძლებელს ხდიდა.

14. გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ და მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა, ხოლო დასაქმებულმა შეგებებული საკასაციო საჩივარი წარადგინა.

14.1. კასატორის მტკიცებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ სარჩელი არ იყო ხანდაზმული.

14.2. გარდა ამისა, კასატორის მითითებით, არასწორად დადგინდა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება უხეშად არ დარღვეულა.

15. დასაქმებულის შეგებებული საკასაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტებზეა დამყარებული:

15.1. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ სს „ს-ი“ არის მაუწყებელი, რადგან ის სატელეკომუნიკაციო ოპერატორია, მისი მოსზრებით, ასეც რომ იყოს, ეს არ არის თანამდებობაზე აღდგენის უარის თქმის საფუძველი.

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 9 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი უარყოფილ იქნეს, ხოლო შეგებებული საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

დავება) წარმოადგინა.

18. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურდა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1 (შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), 2.2 (შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით), 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1 (მოვლის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები. თუმცა, სარჩელის წარუმატებლობას მოთხოვნის განხორციელების სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლა განაპირობებს.

19. სშკ-ს 38.4 (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) მუხლის თანახმად, 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. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მი-

ლებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მე-7 ნაწილის თანახმად კი, 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 გადანყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. ამდენად, კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა სპეციალური – 30-დღიანი ვადა, რაც ემსახურება კანონმდებლის მიზანს, მოკლევადიანი გასაჩივრების პროცედურის შემოღებით აღმოფხვრას გრძელვადიანი შრომითი დავების არსებობა (შდრ.სუსგ. №ას-11-11-2018, 04.03.2019წ; №ას-1418-2018, 13.12.2019წ).

19.1. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულმა გაუშვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, რამაც სარჩელის ხანდაზმულობა განაპირობა. პალატა განმარტავს, რომ, სსკ-ის 128-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა. აღნიშნული დანაწესით კანონმდებელმა განსაზღვრა სამოქალაქო უფლების დაცვის გარკვეული ვადებით შეზღუდვის აუცილებლობა, რომელიც მყარ სამოქალაქო ბრუნვაზეა ორიენტირებული და მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლით მხარე კარგავს იმ სამართლებრივ ბერკეტებს, რომელთა საშუალებითაც მოთხოვნის იძულებით აღსრულების შესაძლებლობა ჰქონდა. ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისათვის უმნიშვნელოვანესია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა, ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი შეესაბამება დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევისა, როდესაც მოთხოვნის წარმოშობის ვადის განსაზღვრა ზოგადი წესისაგან განსხვავებულადაა მოწესრიგებული, მისი წარმოშობა დაკავშირებულია მომენტთან, როდესაც პირმა გაიგო უფლების დარღვევის თაობაზე. სსკ-ის 130-ე მუხლი (ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ). ხანდაზმულობის ვადის ათვლის დასაწყისის სუბიექტური ფაქტორის განსაზღვრი-

სას პოზიტიურ ცოდნასთან ერთად ბრალეულ არცოდნასაც ითვალისწინებს – დრო, როდესაც უფლებამოსილი პირისათვის უფლების დარღვევის შესახებ ცნობილი გახდა ან გარემოებათა გათვალისწინებით უფლების დარღვევის ფაქტი უნდა შეეტყო. ნორმის აღწერილობითი ნაწილის მითითება – როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო, არ შეიძლება გაგებულ იქნა იმგვარად, რომ გარემოების შეტყობა რაიმე განსაკუთრებულ ფაქტს ან მოვლენას უნდა უკავშირდებოდეს, კანონის ზემოაღნიშნული დანაწესი, პრაქტიკულად, ერთმანეთთან თანხვედნილია და ორიენტირებულია კრედიტორის ობიექტურ აღქმაზე ვალდებულების დარღვევის მიმართ. შრომის კოდექსი უფლების რეალიზაციის ვადის ათვლას სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების ფაქტობრივად შეტყობის მომენტს უკავშირებს (შდრ. სუსგ. №ას-1298-1218-2015, 15.03.2016წ; №ას-905-871-2016, 02.11.2016წ; 2021 წლის 20 მაისის №ას-790-2020, 20.05.2021წ; №ას-920-2021, 27.10.2021წ).

19.2. დადგენილია, რომ უფლების ფაქტობრივად დარღვევის შესახებ დასაქმებულმა, როგორც თავად სარჩელში უთითებს, 2018 წლის 25 ივლისს შეიტყო, როდესაც შეთანხმებით გათვალისწინებულზე ნაკლები ხელფასის ჩარიცხვისა და კორპორაციული ტელეფონით სარგებლობის უფლების შეწყვეტის თაობაზე დაუკავშირდა დამსაქმებელს და რა დროსაც ზეპირსიტყვიერად ეცნობა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; ამავე პერიოდთან დაკავშირებით რეალურადაც აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობას, ამდენად, 2018 წლის 25 ივლისიდან მოსარჩელისთვის სუბიექტურად ცნობილი იყო შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტის თაობაზე და ვადის ათვლაც სწორედ ამ დროიდან უნდა დაიწყო.

შესაბამისად, სარჩელის სასამართლოში წარდგენისას გასული იყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა სპეციალური – 30-დღიანი ვადა. ამასთან, ხანდაზმულობის ვადის დენის საწყისად 2018 წლის 25 აგვისტო რომც მივიჩნიოთ, როცა დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება საერთოდ აღარ ჩაერიცხა და კიდევ ერთხელ სარწმუნოდ დადასტურდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა, ეს სამართლებრივ სურათს მაინც ვერ შეცვლის, რადგან სარჩელი სასამართლოში აღძრულია – 2018 წლის 6 დეკემბერს, ამდენად სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, რაც მისი უარყოფის საკმარისი საფუძველია.

20. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან

დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი, გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება №1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ო. ს. და ი. ხ. საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

21. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე „სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ“ განმარტავს: „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც, შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51).

22. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობების გათვალისწინებით, არ არსებობს მოსარჩელის შეგებებული საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველიც.

23. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის განეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონიერულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე. ამავე მუხლის მე-2 ნაწი-

ლის მიხედვით, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამდენად, მოპასუხის სასარგებლოდ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 1828,98 (812,88+1016,1) ლარის ანაზღაურება;

24. შეგვებულ საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 5 აპრილის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. ა. ხ-ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

4. ა. ხ-ს შეგვებული საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

5. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელს“ დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან, 1,098 ლარიდან (საგადახდო მოთხოვნა №12028, გადახდის თარიღი 01.06.2021წ), ზედმეტად გადახდილი 81,9 ლარი, შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;

6. ა. ხ-ს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 1828,98 ლარის გადახდა;

7. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-808-2021

10 ივნისი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ
ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის
შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძუ-
ლებითი განაცდურის გადასახდელად დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კო-
ლეგიის 2019 წლის 11 სექტემბრის გადაწყვეტილებით მ. გ-ის (შემ-
დეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, აპელანტი ან კასატორი) სარ-
ჩელი სსიპ თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის
(შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, საუნივერსიტეტო კლინიკა)
წინააღმდეგ არ დაკმაყოფილდა;

2. მოსარჩელეს უარი ეთქვა მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლი-
ნიკის 30.11.2017 წლის №... ბრძანების, მოსარჩელისათვის დისციპ-
ლინური სახდელის სახით საყვედურის შეფარდების შესახებ, ბა-
თილად ცნობაზე; ასევე არ დაკმაყოფილდა სარჩელი მოპასუხე სა-
უნივერსიტეტო კლინიკის 03.09.2018 წლის №... ბრძანების, მოსარ-
ჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ბათილად
ცნობის, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და მოპასუხისათვის
განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნით.

3. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წე-
სით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების
გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკ-
მაყოფილება მოითხოვა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-
მოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 19 აპრილის განჩინებით
არ დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი და უცვლელად დარჩა
გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სარჩელის უარყოფის თაობაზე.

4. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი

ინსტანციის სასამართლოს შეფასებები და დასკვნები საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით.

4.1. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე საოპერაციო ექთნის თანამდებობაზე. გათავისუფლების დროისათვის დასაქმებულის ხელფასი დასაბეგრ 1250 (ათას ორას ორმოცდაათი) ლარს შეადგენდა;

4.2. დასაქმებულმა 2017 წლის 28 სექტემბერს მოხსენებითი ბარათით მიმართა მოპასუხეს, რომელშიც მითითებული იყო კლინიკაში არსებული კონკრეტული დარღვევების თაობაზე;

4.3. მოპასუხე კლინიკის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 19 ოქტომბრის ბრძანებით №... შეიქმნა მონიტორინგის ჯგუფი დასაქმებულის მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტების შესწავლის მიზნით. მონიტორინგის ჯგუფის მიერ საკითხის განხილვისა და 2017 წლის 24 ოქტომბერს ჩატარებული სხდომის ფარგლებში, რომელსაც დასაქმებულმა ესწრებოდა, გატარდა დისციპლინური ხასიათის ღონისძიება და გენერალური დირექტორის 30.11.2017 წლის №... ბრძანებით საყვედური გამოეცხადათ როგორც მოსარჩელეს, ისე სასტერილიზაციოსა და საოპერაციოს ექთნებს, რადგან საკითხის შესწავლისას არ დადასტურდა დასაქმებულის მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტები. გამოიკვეთა დასაქმებულის მიერ სხვისი კომპეტენციის ფარგლებში შეჭრა, თვითნებური გადაწყვეტილებების მიღება ხელმძღვანელებთან შეუთანხმებლად და კონფლიქტური სიტუაციების შექმნა. ასევე, გამოიკვეთა პერსონალს შორის პირადი ხასიათის ურთიერთდაპირისპირებები, რის გამოც კონფლიქტში ჩართულ ყველა პირს გამოეცხადა საყვედური შრომის შინაგანანგის დარღვევისათვის;

4.4. მოპასუხე კლინიკის გენერალური დირექტორის 30.11.2017 წლის №... ბრძანება, რომლითაც საყვედური გამოეცხადა დასაქმებულს, ამ უკანასკნელს არ გაუსაჩივრებია კანონით დადგენილ ვადაში (სარჩელი სასამართლოში აღძრულია 04.10.2018 წელს). დასაქმებულმა 01.12.2017 წლის მოხსენებითი ბარათით წარადგინა მხოლოდ მისი პოზიცია 24.10.2017 წლის №... სხდომის ოქმთან დაკავშირებით;

4.5. საქმის მასალებშია 04.07.2018 წლით დათარიღებული განცხადება, რომლის განხილვის პროცესში დასაქმებულმა, მოპასუხე კლინიკის სხვა თანამშრომელთან – ი. ბ-ან ერთად, სახალხო დამცველს მიმართა მითითებული განცხადების ანალოგიური შინაარსის განცხადებით, რომელმაც საკითხი შემდგომი მოკვლევის მიზნით გადააგზავნა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში (შემდეგში: ჯანდაცვის სამინისტ-

ტრო), რის საფუძველზეც მოპასუხე კლინიკაში 20.09.2018 წ. შედგა შემონმების აქტი;

4.6. ინფექციების კონტროლის სისტემის ფუნქციონირების შეფასებით დადგინდა, რომ მოპასუხე კლინიკის მიერ სრულდება „საყოველთაო ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში სტაციონარულ სამედიცინო დაწესებულებაში ინფექციების კონტროლის სისტემის ფუნქციონირების შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“ ჯანდაცვის მინისტრის 07.02.18წ. №01-5/ნ ბრძანების №1 დანართის ყველა მოთხოვნა (100%-ით) და №2 დანართის 17 პუნქტის მოთხოვნა (85%-ით), არ სრულდება (15%). პუნქტი 1.1. სამედიცინო სერვისების მიწოდების გარკვეული სათავსების კედლების და იატაკის მცირედ უბნებზე აღინიშნება ვიზუალურად აღქმადი დაზიანებები (საღებავის აქერცვლა, გადაცლა), რაც არ წარმოადგენს სანიტარული მდგომარეობის მნიშვნელოვანი გაუარესების საფუძველს; პუნქტი 1.2. ერთ შემთხვევაში დაფიქსირდა ელექტროგაყვანილობის სადენი, რომლის მთლიანობა და იზოლირება ვიზუალურად იყო დარღვეული; პუნქტი 2.6. ნაცვლად წინსაფრებისა, სამედიცინო პერსონალი უზრუნველყოფილია ერთჯერადი ხალათებით;

4.7. მოპასუხე კლინიკის 03.09.2018 წლის №... ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ ან ორგანული კანონი) 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 03.09.2018 წლიდან;

4.8. მოსარჩელის მიერ გასაჩივრებულ ბრძანებაში დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია: 1) საუნივერსიტეტო კლინიკის იურისტის 08.08.2018 წლის მოხსენებითი ბარათი №...;) საოპერაციო და სასტერილიზაციო ბლოკის უფროსის 19.07.2018 წლის მოხსენებითი ბარათი №...) საოპერაციო ბლოკის თანამშრომელთა 03.08.2018 წლის განცხადება №...) საოპერაციო ბლოკის ექთნის 24.07.2018 წლის მოხსენებითი ბარათი №...) სასტერილიზაციო ბლოკის უფროსი ექთნის 24.07.2018 წლის განცხადება №...) მოსარჩელის 25.07.2018 წლის №... განცხადება. 7. სსიპ თსსუ პირველი საუნივერსიტეტო კლინიკის 30.11.2017 წლის ბრძანება №...;

4.9. ყოფილ დასაქმებულს, მისი 03.09.2018 წლის განცხადების პასუხად, სამედიცინო კლინიკამ 12.09.2018 წლის წერილით აცნობა გათავისუფლების საფუძველების თაობაზე. დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება მოხდა სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ვინაიდან მოსარჩელის მიმართ მანამდე გამოყენებული იყო კლინიკის შინაგანანგესით გათვალისწინებული ერთ-ერთი დისციპლინური ზომა, კერძოდ გენე-

რალური დირექტორის 2017 წლის 11 ნოემბრის №... ბრძანებით და-
საქმებულს გამოცხადებული ჰქონდა საყვედური, რომელიც არ გა-
საჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში; ასევე დასაქმებუ-
ლის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საოპერაციო
ბლოკის პერსონალის მიერ 2018 წლის 3 აგვისტოს წარდგენილი ერ-
თობლივი განცხადება და მასში მითითებული ფაქტები, რომელიც
ასევე დასტურდება საოპერაციოს ექთნის 24.07.2018 წლის №... და
სასტერილიზაციოს უფროსი ექთნის 24.07.2018 წლის №... მოხსე-
ნებითი ბარათებით;

4.10. ყოფილ დასაქმებულს მისი გათავისუფლების შესახებ და-
საბუთებული წერილი ორჯერ გაეგზავნა. მის პირად საქმეში არ მო-
იძებნა მისამართი, რის გამოც კანცელარიის თანამშრომელი მო-
სარჩელეს პირადად დაუკავშირდა და მისგან მიიღო ინფორმაცია,
თუ რომელ მისამართზე უნდა გაეგზავნა წერილი. წერილი გაიგ-
ზავნა შეთანხმებისამებრ ქ. თბილისში, ... ქუჩა №...-ში, თუმცა წე-
რილი უკან დაბრუნდა იმის გამო, რომ მისამართი იყო არაზუსტი.
ამის შემდეგ გათავისუფლებულ პირთან განმეორებით განხორცი-
ელდა კომუნიკაცია და კიდევ ერთხელ დაზუსტდა მისამართი, კერ-
ძოდ, მოსარჩელის განმარტებით, გარდა ... ქუჩა №...-ისა, კანცელ-
არიას უნდა მიეთითებინა „ფართი ...“, რაც ჩასწორდა კანცელა-
რიის მიერ და ამის შემდეგ დამატებით ორჯერ გაიგზავნა წერილი,
თუმცა ორჯერვე უკან დაბრუნდა არასრული მისამართის გამო.

4.11. მოსარჩელემ სადავო ბრძანებების, მათ შორის დისციპლი-
ნური სახდელის დადების შესახებ ბრძანების, ბათილად ცნობის
მოთხოვნით სასამართლოს 2018 წლის 4 ოქტომბერს მიმართა.

4.12. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამარ-
თლოს შეფასება, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები დის-
ციპლინური სახდელების დადების შესახებ ბრძანებების ბათილად
ცნობის ნაწილში ხანდაზმულია. საქმის მასალებით დადგენილია,
რომ მოსარჩელეს 2017 წლის ნოემბერში, ჩაბარებული ჰქონდა გა-
საჩივრებული ბრძანებები დისციპლინური სახდელის შეფარდების
შესახებ, შესაბამისად მოსარჩელემ სშკ-ის 38.6 მუხლით განსაზ-
ღვრული 30 დღიანი ვადის დარღვევით შეიტანა სარჩელი სასამარ-
თლოში, რის გამოც ამ ნაწილში სარჩელი ხანდაზმულად უნდა იქ-
ნეს მიჩნეული;

4.13. სააპელაციო სასამართლომ ასევე გაიზიარა საქალაქო სა-
სამართლოს განმარტება, რომ დისციპლინური სახდელის დადე-
ბის შემთხვევაში, მისი სასამართლოში გასაჩივრების სპეციალურ
ვადაზე ორგანულ კანონში მითითებული არ არის, რის გამოც, პრო-
მითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე,
ანალოგიის მიზნებისათვის არ უნდა იქნეს გამოყენებული საქარ-

თველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 129.1 მუხლით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა, არამედ ამ ურთიერთობისათვის გამოყენებულ უნდა იქნეს სშკ-ის 38.6 მუხლით დადგენილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ერთთვიანი ვადა, რადგან დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების შემთხვევაში, რომელსაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ მოჰყოლია, მოსარჩელის აღიარებითი მოთხოვნის ერთადერთი იურიდიული ინტერესი შეიძლება იკვეთებოდეს, რომ მის მიმართ დისციპლინური სახდელის შეფარდებიდან 1 წლის განმავლობაში ახალი გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში არ მოხდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით (თუ დისციპლინურ სახდელთან ერთად გამოყენებული არ არის ფულადი სანქციაც), რის გამოც სამწლიანი გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადის გამოყენების შემთხვევაში აზრი ეკარგება ორგანული კანონის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის არსებობას. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ დისციპლინური სახდელის გამოყენებისას, გარდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა, მხარეები აგრძელებენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს, რის გამოც სწრაფად უნდა მოხდეს სადავო საკითხის გადაწყვეტა, აღნიშნულის გარდა, დისციპლინური სახდელის გამოყენებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა გააჩნია, ხოლო სხვა სახდელთაგან 3-წლიანი გასაჩივრების ვადის დადგენის შემთხვევაში მოხდება არათანაბარი მიდგომა (მოპყრობა), რის გამოც დისციპლინური სახდელის შეფარდებისას მისი გასაჩივრების ვადად განსაზღვრულ უნდა იქნეს 30 დღე დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების ჩაბარების ან მისი შინაარსის შესახებ ინფორმირების მომენტიდან, რაც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელესთან მიმართებით დარღვეულია, ვინაიდან მის მიერ სახალხო დამცველის სახელზე დაწერილ საჩივრებში მითითებულია აღნიშნული ბრძანებები შინაარსობრივი თვალსაზრისით;

4.14. სააპელაციო სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე მუხლის პირველი ნაწილზე მიუთითა, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსსკ-ის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ

და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად ფაქტებს ისინი უთითებენ. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების დამტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და სამოქალაქო საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რომლის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negati, incumbit probatio“ – „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

4.15. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე და ამ მიზნით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდეგში: შსო) №158-ე კონვენციაზე „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ მიუთითა. აღნიშნული კონვენცია განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს შეიცავს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა, თავისი არსით, ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ. ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში დამსაქმებელი წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწევდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ –

„თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე სსკ-ის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად;

4.16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე №ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უთითებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთის აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში;

4.17. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, სასარჩელო მოთხოვნა ასევე უსაფუძვლოდ იქნა მიჩნეული და სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნა. საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სშკ-ის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი) საფუძველზე, რომლის თანახმადაც, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომით ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დის-

ციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. სსკ-ის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას, როგორი გონივრული მოლოდინიც დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს;

4.18. მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით ირკვევა, რომ სადავო ურთიერთობაში დასაქმებულის (მოსარჩელის, აპელანტის) მიმართ სახეზე იყო დისციპლინური ზომის გამოყენების საფუძველები, რაც გამოიწვია მისი მხრიდან შინაგანანესით დადგენილი წესების დარღვევამ და ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებამ. აღნიშნული გარემოებები დგინდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე. ამასთან, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ბრძანება დადგენილ ვადაში არ გასაჩივრებულა. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ არ არსებობს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და მოპასუხის მხრიდან განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. საქმის მასალებით უდავოდ დასტურდება, რომ მოპასუხე სამედიცინო უნივერსიტეტის კლინიკის თანამშრომლებსა და მოსარჩელეს შორის არსებობდა კონფლიქტური ურთიერთობა, რომელიც ასახულია თვით მოსარჩელის მოხსენებით ბარათებსა და საჩივრებში. აღნიშნული ზიანს აყენებდა როგორც კლინიკის ავტორიტეტს, ასევე ილაზებოდა პაციენტების უფლებებიც, რადგან მოპასუხის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე აუცილებელია უზრუნველყოფილ იქნეს გარკვეული შრომის დისციპლინა და ურთიერთპატივისცემა. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, განმეორებით ჩადენილი დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ შინაგანანესით გათვალისწინებულ ღონისძიებათაგან შერჩეული იქნა დასჯის პროპორციული საშუალება. მოსარჩელის მიმართ გამოყე-

ნებული დისციპლინური ღონისძიება წარმოადგენს თანაზომიერ, ადეკვატურ და რელევანტურ პასუხისმგებლობის ზომას ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებით. შესაბამისად, მის მიმართ არც დისკრიმინაციულ მოპყრობას არ ჰქონია ადგილი. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე შრომითი პირობების დარღვევის შესახებ, ასევე სხვა თანამშრომლების მხრიდან შრომის შინაგანაწესის დარღვევის შესახებ ხშირად ატყობინებდა დამსაქმებელს, სახალხო დამცველს, პროკურატურას და ა.შ. არ უნდა იქნეს მიჩნეულ ე.წ. „იმუნიტეტად“, რაც დასაქმებულს დაიცავს, ხოლო დამსაქმებელს შეზღუდავს ასეთ დასაქმებულთან სათანადო საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში იმსჯელოს როგორც დისციპლინური სახდელის შეფარდებაზე, ასევე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზანშეწონილობაზე;

4.19. სარჩელის მიხედვით მოსარჩელის მიმართებაზე დარღვევებთან დაკავშირებით დამსაქმებელმა მოახდინა სათანადო რეაგირება, შექმნა კომისია, რომელზეც განხილულ და შემონმეხულ იქნა სავარაუდო დარღვევები, რომლებიც არ დადასტურდა. აღნიშნულის გარდა, მოპასუხე კლინიკის სამედიცინო საქმიანობის შემოწმება მოხდა მაკონტროლებელი ორგანოს მხრიდან, რომელმაც არ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები. ასევე მოსარჩელე ე.წ. მოხსენებითი ბარათებით მიმართავდა მოპასუხე კლინიკის როგორც უშუალო ხელმძღვანელის, ასევე სხვადასხვა ხელმძღვანელების პირობებში, რის გამოც სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის მიერ მითითებულ რომელიმე დაცული ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციული არათანაბარი მოპყრობა ან შევიწროვება არ განხორციელებულა;

4.20. სააპელაციო სასამართლომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული სამართლიანი სასამართლოს უფლების რეალიზებასთან დაკავშირებით, შეჯამების სახით, აღნიშნა, რომ ამ უფლების განხორციელება უმეტესწილად დამოკიდებულია და გულისხმობს სასამართლოს მიერ დასაბუთებული, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების მიღებას. მტკიცებების ტვირთის როლი განსაკუთრებით ვლინდება სამოქალაქო სამართალწარმოებაში, სადაც მხარეთა ნების ავტონომიას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება. შესაძლებელია მხარის მოთხოვნა საფუძვლიანი იყოს, მაგრამ შეუძლებელია მხარემ მიიღოს თავისი სასარგებლო გადაწყვეტილება, თუ ვერ დაამტკიცებს მისთვის ხელსაყრელ გარემოებებს საპროცესო სამართლით დადგენილი წესით. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მო-

სარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ – მოთხოვნის საფუძველზე (სუსგ №ას-589-589-2018, 06.07.2018წ.). კონკრეტულ შემთხვევაში აპელანტმა ვერ შეძლო, გაექარწყლებინა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და სამართლებრივი შეფასებები, რის გამოც დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

5. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

5.1. მოსარჩელემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 აპრილის განჩინება, მისი გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა;

5.2. კასატორის ძირითადი პრეტენზიები უკავშირდება იმას, რომ მოპასუხე კლინიკის 2017 წლის 30 ნოემბრის №... ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში ქვემდგომი ინსტანციის ორივე სასამართლომ არასწორად დაასკვნა, რომ სარჩელი ხანდაზმულია, პირველ რიგში, იმიტომ რომ სადავო ბრძანება მოსარჩელეს სასარჩელო წარმოების დაწყებამდე არ ჩაპბარებია, თუმცა, ამის გარდა, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების გასაჩივრებისათვის სასამართლოს მიერ ერთთვიანი ვადის განსაზღვრა კანონშეუსაბამოა. სასამართლოსეული მსჯელობა, რომ ასეთ ვითარებაში გამოყენებული უნდა იქნეს სშკ-ის 38.6 მუხლის ანალოგია, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების გასაჩივრებას ეხება, არ არის გასაზიარებელი და ლახავს დასაქმებულთა უფლებებს. სასამართლოსეული განმარტება ეწინააღმდეგება როგორც ორგანული კანონის პირველი მუხლის მეორე ნაწილს „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“, ისე სსკ-ის მე-5 მუხლს „1. კანონში პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად გამოიყენება ყველაზე უფრო მსგავსი ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლის ნორმა (კანონის ანალოგია). 2. თუ კანონის ანალოგიის გამოყენება შეუძლებელია, ურთიერთობა უნდა მოწესრიგდეს სამართლის ზოგადი პრინციპების საფუძველზე, აგრეთვე სამართლიანობის, კეთილსინდისიერებისა და ზნეობის მოთხოვნების შესაბამისად (სამართლის ანალოგია). 3. სპეციალური ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმები (საგამონაკლისო ნორმები) არ შეიძლება გამოყე-

ნებულ იქნეს ანალოგიით“. ხანდაზმულობის ვადა უშუალოდ არის დაკავშირებული პირის უფლების დაცვასთან, სპეციალური ნორმა და პირის კონსტიტუციური უფლებების რეალიზაციას უკავშირდება, შესაბამისად, მის მიმართ ანალოგიის გამოყენება გამოირიცხულია, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც სსკ-ის 129.1 მუხლით დადგენილია სახელშეკრულებო მოთხოვნათა სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ხოლო 128.3 მუხლით ხანდაზმულობის საერთო ვადა 10 წელს შეადგენს. კასატორის მტკიცებით, ამ შემთხვევაში სასამართლომ უკანონოდ გამოიყენა კანონის ანალოგია და თანაც – დასაქმებულის საუარესოდ. კასატორი არ ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომლითაც გაზიარებულია პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.13, 4.18 და 4.19 ქვეპუნქტები);

5.3. კასატორი უთითებს ორგანულ კანონში 29.08.2020 წელს შეტანილ ცვლილებაზე და მოიხმობს სსკ-ის 74-ე მუხლს, რომლის თანახმად, „პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ“. ამ შემთხვევაში კანონმდებელმა სსკ-ის 129-ე მუხლით გათვალისწინებული სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის შეამცირა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებისათვის და 1 წლით განსაზღვრა. კასატორს მიაჩნია, რომ სწორედ ამ ფარგლებში უნდა მოექცეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის გასაჩივრების ვადა და სწორედ ეს მიდგომაა ლოგიკური, რადგან სხვაგვარი განმარტება პირის უფლებებს ზიანს აყენებს;

5.4. კასატორს მიაჩნია, რომ მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა სწორედ იმით ვლინდება, რომ ის მოპასუხე სამედიცინო კლინიკის ხელმძღვანელობას მუდმივად აყენებდა საქმის კურსში იმ დარღვევებთან დაკავშირებით, რაც სამუშაო ადგილზე ვლინდებოდა და ეს დარღვევები არა მხოლოდ მოსარჩელის უფლებას, არამედ კლინიკის პაციენტთა ჯანმრთელობას და სიცოცხლეს ეხება. სასამართლოს არ გამოუკვლევია დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების თაობაზე სამედიცინო კლინიკის 2017 წლის 30 ნოემბრის №... ბრძანების საფუძვლად რა გარემოებები არსებობდა, ისევე როგორც არ შეუფასებია, თუ კონკრეტულად რა დარღვევები ჩაიდინა დასაქმებულმა პირმა, როდესაც 2018 წლის სექტემბერში, მას შემდეგ, რაც პროკურატურას მიმართა, ის სამსახურიდან გაათავისუფლეს; გასაჩივრებული განჩინებით ასევე არ არის დადგენილი, თეორიულად დარღვევების არსებობის შემთხვე-

ვაშიც კი, რამდენად არსებობდა იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა, რადგან სასამართლოს არ დაუდგენია მოსარჩელის (კასატორის) მიერ ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი (იხ. საკასაციო საჩივარი).

5.5. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 5 მაისის განჩინებით დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მხარეთა მიერ წარდგენილი სარჩელისა და შესაგებლის, მათზე თანდართული მტკიცებულებების და საკასაციო საჩივრის პრეტენზიების არსებითად განხილვის გზით მივიდა დასკვნამდე, რომ 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. მოცემულ შემთხვევაში, უპირველეს ყოვლისა, უნდა შემოწმდეს საკასაციო საჩივრის დასაბუთებულობა იმ ნაწილში, რომლითაც მოთხოვნილია სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმება მოპასუხე სამედიცინო კლინიკის მიერ 2017 წლის 11 ნოემბრის №... ბრძანების (საყვედურის გამოცხადების თაობაზე) ბათილად ცნობის, როგორც ხანდაზმული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, რადგან ამ ნაწილში სარჩელის დასაბუთებულობას უკავშირდება დასაქმებულის (კასატორის) გათავისუფლების დროს მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით (მოქმედი ორგანული კანონის 47.1 მუხლის „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 შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა“ დადგენილი წინაპირობის განხორციელების შეფასება. „მოთხოვნის დროში შეზღუდვა სამოქალაქო ბრუნვასა და კერძოსამართლებრივ ურთიერთობათა სტაბილურობას ემსახურება“ (იხ. ნუნუ კვანტალიანი, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი I, ჭანტურია (რედ.), 2017,

მუხლი 128, ველი 26).

7. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2015 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №3/1/531, ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) განმარტებულია, რომ „სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა, ანუ კრედიტორს შეუძლია დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სასამართლოსათვის მიმართვის გზით. ამ ვადის გასვლა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას...“ სხვა საქმეში საკონსტიტუციო სასამართლო განმარტავს, რომ „ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის გადაწყვეტილება №1/3/534 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე ტ. მ-ი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 3.).

8. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში საქმეზე სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, განმარტავს: „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (Stubbings and Others v The United Kingdom, განაცხადის ნომერი №22083/93; №220095/93, პ.51; 22 ოქტომბერი, 1996) – შეად. სუსგ-ებს: №ას-493-2021, 05.05.2022წ; №ას-692-2021, 04.05.2022წ;

9. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება. ხანდაზმულობის ვადა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას მატერიალური და არა პროცესუალური თვალსაზრისით. სასარჩელო ხანდაზმულობის ინსტიტუტი წარმოადგენს უფლების დაცვის მატერიალურ-სამართლებრივ სა-

შუალებას, რადგან სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნა მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არსებობს, თუმცა სასამართლო წესით ამ მოთხოვნის იძულებითი განხორციელება კონკრეტული წინაპირობის არსებობისას, არ ხდება. ხანდაზმულობის ვადების გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში. მაგალითად, მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებლების შემონმება მიმდინარეობს მოპასუხის შედავების შემონმების ეტაპზე (იხ. ჰაინ ბოელინგი, ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდთა, მეორე გამოცემა, თბ., 2004, გვ. 170; მოსამართლის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესი სამოქალაქო სამართალში მოკლე შესავალი რელაციის მეთოდში სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით შემუშავებული პრაქტიკული მაგალითებით, შტეფან შმიტი, ჰარალდ რიჰტერი, GIZ, 2013, გვ. 20).

10. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასარჩელო ხანდაზმულობა არ არის აბსტრაქტული სამართლებრივი კატეგორია. კანონმდებლობა ითვალისწინებს მისი დაწყებისა და დასრულების მომენტს. მოთხოვნის შემონმებისას აუცილებელია განისაზღვროს ხანდაზმულობის კონკრეტული ვადის გამოყენებისა და მისი ათვლის საკითხი. ერთმანეთისაგან განასხვავებენ ხანდაზმულობის ვადის ათვლის ობიექტურ და სუბიექტურ მომენტებს. ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან ანუ იმ მომენტთან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. სანინალმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს. ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყების საფუძველია უფლების დარღვევა, რომელიც შესაძლოა კანონიდან გამომდინარეობდეს ან ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოიშვას (შეად: ნ. კვანტალიანი, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, მუხლი 130-ე, ველი 2. თბილისი, 2017 წელი; ლადო ჭანტურია, საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბილისი, 2011 წელი, გვერდი 123) – იხ. სუსგ-ები: №ას-1352-2021, 18.03.2022წ; №ას-679-2021 18.01.2022წ; №ას-1454-2018, 30.07.2021წ; №ას-1319-2018, 21.05.2021წ; №ას-1601-2018, 11.03.2021წ; №ას-1361-2020, 11.03.2021წ; №ას-1288-2019, 04.03.2021წ.

11. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის სწორი გამოთვლისათვის არსებითია, ზუსტად დადგინდეს მოთხოვნის წარმოშობის დრო. „ხანდაზმულობის დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნის უფლება ობიექტურად არსებობს, თუმცა, იგი იძულებით ვერ გან-

ხორციელდება, ანუ ამ უფლების რეალიზება სრული მოცულობით დამოკიდებულია მოთხოვნის ადრესატის ნება-სურვილზე (სსკ-ის 144.1 მუხლი). სსკ-ის 130-ე მუხლი ხანდაზმულობის დაწყებას მოთხოვნის წარმოშობის მომენტს უკავშირებს, ხოლო მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად მიიჩნევა დრო, როდესაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამდენად, ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისათვის უმნიშვნელოვანესია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი შეესაბამება დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება, გარდა კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული შემთხვევებისა, როდესაც მოთხოვნის წარმოშობის ვადის განსაზღვრა ზოგადი წესისაგან განსხვავებულია რეგულირებული, მისი წარმოშობა დაკავშირებულია მომენტთან, როდესაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო უფლების დარღვევის თაობაზე (შეად: სუსგ-ას: №ას-1937-2018, 15.03.2019 წ.).

12. სსკ-ის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის დენის დასაწყისი დაკავშირებულია ობიექტურ მომენტთან – უფლების დარღვევის ფაქტთან და სუბიექტურ მომენტთან – დრო, როდესაც უფლებამოსილი პირისათვის უფლების დარღვევის შესახებ გახდა ცნობილი ან გარემოებათა გათვალისწინებით უფლების დარღვევის ფაქტი უნდა შეეტყო. როგორც ნესი, ივარაუდება, რომ პირი უფლების დარღვევის ფაქტს მისი დადგომისთანავე შეიტყობს ან საშუალო გულისხმიერების გამოჩენის შემთხვევაში შეეძლო შეეტყო ამ ფაქტის თაობაზე. აღნიშნულის საწინააღმდეგოს, ანუ უფლების დარღვევის დაგვიანებით შეტყობის მტკიცების ტვირთი კი უფლებადარღვეულ პირს ეკისრება. თუ დადგინდება, რომ პირმა თავისი დაუდევრობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით, პირს უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ (შეად: ნ. კვანტალიანი, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, მუხლი 130-ე, ველი 5. თბილისი, 2017 წელი). ვინაიდან სასამართლო მოთხოვნის ხანდაზმულობას მხოლოდ მოპასუხის მითითების საფუძველზე იკვლევს, მოთხოვნის ვადაში წარდგენა მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს. „თუ ხანდაზმულობის წარმოშობის მომენტის დადგენა ობიექტურად შეუძლებელია, ყურადღება უნდა მიექცეს სუბიექტურ მომენტს. ამასთან, იგულისხმება, რომ ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტები თანმხვედრია, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ ეთანხმება ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტების თანხვედრას, მაშინ მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრება იმის გასარკვე-

ვად, თუ როდიდან უნდა დაიწყოს ხანდაზმულობის ვადის დენა“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007 წელი, გვ.64; <[„https://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/rekomend.pdf“](https://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/rekomend.pdf)>).

13. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობის დაწყებისათვის, როგორც წესი, არ არის სავალდებულო, რომ კრედიტორმა მისთვის ცნობილ ფაქტებს სამართლებრივი შეფასება მისცეს. თუ კრედიტორი მცდარ დასკვნებს გამოიტანს, ფაქტებს მცდარად შეაფასებს, ხანდაზმულობის ვადის დინება მაინც იწყება. ხანდაზმულობის ვადების დაწყებისათვის მიზანშეწონილად უნდა იქნეს მიჩნეული ხანდაზმულობის საფუძვლად არსებული ფაქტობრივი გარემოებების ცოდნა მისი სამართლებრივი შეფასების გარეშე, რადგან რთულია შესაბამისი განათლების არმქონე პირს მოეთხოვოს ნორმის ქმედების შემადგენლობის კომპონენტების შეფასება. სსკ-ის 130-ე მუხლი ხანდაზმულობის ვადის ათვლის სუბიექტური ფაქტორის განსაზღვრისას, პოზიტიურ ცოდნასთან ერთად ითვალისწინებს ბრალეულ არცოდნასაც. თუ დადგინდება, რომ პირმა თავისი დაუდევრობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის თაობაზე, ხანდაზმულობის ვადის ათვლა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე პირს უნდა შეეცყო უფლების დარღვევის შესახებ (იხ. დამატებით: ზურაბ ახვლედიანი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი კომენტარი, წიგნი პირველი, თბილისი, 1999 წელი, მუხლი 130, გვერდი 320) – შეად. სუსგ-ები: №ას-1352-2021, 18.03.2022წ; №ას-679-2021 18.01.2022წ; №ას-1319-2018, 21.05.2021წ; №ას-1601-2018, 11.03.2021წ; №ას-1361-2020, 11.03.2021წ.

14. საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობის იმ ნაწილს, რომ მოსარჩელისათვის მოპასუხე კლინიკის მიერ 2017 წლის 30 ნოემბერს №... ბრძანების ბათილად ცნობის დროს მოქმედი ორგანული კანონი არ ითვალისწინებდა ხანდაზმულობის სპეციალურ ვადას შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გამოცხადებული დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების კუთხით და სშკ-ის 37-ე მუხლით (მოქმედი 47-ე მუხლით) დადგენილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას უკავშირდება გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის გამოყენება, რაც მკაფიოდ არის რეგლამენტირებული დასაქმებულის გათავისუფლების დროს მოქმედი 38.6 მუხლით (რაც მოქმედი ორგანული კანონის 48.6 მუხლია), კერძოდ, დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასა-

ჩივროს დამსაქმებლის გადანაცვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (სხვა მრავალთა შორის იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი). საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კანონმდებელმა გასაჩივრების 30-დღიანი კალენდარული ვადის გამოყენება დაუკავშირა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევას და არა შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის გამო გამოყენებული დისციპლინური სახდელის გასაჩივრებას.

15. იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა გამოიყენოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად სშკ-ის 47.1 (აღრიხდელი რედაქციით 37.1) მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი, განხორციელებული უნდა იყოს კანონით გათვალისწინებული წინაპირობა, კერძოდ, ამ საფუძვლის გამოყენებამდე დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული უნდა იყოს ინდივიდუალური ან კოლექტიური ხელშეკრულებით და/ან შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. ეს მოწესრიგება კი იმის მაუწყებელია, რომ დამსაქმებელმა სშკ-ის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენებამდე უნდა შეამოწმოს, ხომ არ იყო დასაქმებულის წინააღმდეგ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, თავის მხრივ, დასაქმებულს არ შეიძლება წაერთვას უფლება, მის მიმართ დასახელებული ნორმის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, სადავო გახადოს დამსაქმებლის მიერ ამ საფუძვლის მისადაგებამდე უფრო ადრე, უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული დისციპლინური სახდელის მართლზომიერება, ანუ დამსაქმებელს უფლება აქვს, შეედავოს, რომ არ არსებობს სშკ-ის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენების წინაპირობა, რადგან მანამდე ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებულ სახდელს სადავოდ ხდის, როგორც დაუსაბუთებელს და უკანონოს. უფრო მეტიც, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „შრომითსამართლებრივ დავებში დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების (მაგ. შენიშვნის, საყვედურის გამოცხადების თაობაზე) ბათილად ცნობა დამოუკიდებელ მოთხოვნადაც კი შეიძლება იქნეს აღძრული, რადგან ამ დროს მოსარჩელის იურიდიული ინტერესია არამართლზომიერად დაკისრებული ზემოქმედების ღონისძიებისა თუ სახდელის გაბათილება, რომელიც, ერთი მხრივ, თუკი არამართლზომიერია (ამის მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს და მის მიერ მითითებული ფაქტებიდან გამომდინარე შეუბრუნდება მტკიცება დამსაქმებელს – მოპასუხეს) უნდა გაბათილდეს, ამასთან, შესაძლოა იურიდიული ინტერესი იმაშიც მდგომარეობდეს, რომ დამსაქმებლის მიერ გა-

მოყენებული რომელიმე დისციპლინური ღონისძიების გაბათილებამდე შესაძლოა სხვა დარღვევის შემთხვევაში შეიქმნას დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების წინაპირობა, დამსაქმებელი ორგანიზაციის შრომითი ხელშეკრულების ან შინაგანაწესის მიხედვით“ (იხ. სუსგ №ას-1418-2019, 13.12.2019წ.).

16. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის (რაც დასაქმებულის გათავისუფლების დროს მოქმედი ორგანული კანონის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტს შეესაბამება) მიხედვით შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერების საკითხის შეფასებისას, დასაქმებულს უფლება აქვს სწორედ ამ საფუძვლის გამოყენების კანონიერება გახადოს სადავო იმაზე მითითებით, რომ მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა უკანონო და დაუსაბუთებელი იყო და რადგან კანონმდებელი დასაქმებულის გათავისუფლებამდე ბოლო ერთწლიან პერიოდს უკავშირებს 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის ამოქმედებას, შეუძლებელია დასაქმებულის გასაჩივრების უფლების ხელყოფა იმგვარად, რომ შრომითი ურთიერთობის „თ“ ქვეპუნქტით შეწყვეტამდე ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულისათვის დაკისრებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის კანონიერების გასაჩივრებას დაუკავშირდეს 30 დღიანი ვადა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთთვიანი გასაჩივრების ვადაში დასაქმებულს უფლება აქვს, სადავო გახადოს ამ საფუძვლის გამოყენების წინაპირობად კანონით განსაზღვრული ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დადებული დისციპლინური სახდელიც (პასუხისმგებლობის ზომაც), რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში, შეუძლებელი იქნება „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენების მართლზომიერების კვლევა.

17. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ არ შეიძლება დასაქმებულის საუარესოდ იმ ვადის განმარტება, რომელიც, მართალია, მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ სადავო ბრძანების გამოცემისას არ იყო ცალკე რეგლამენტირებული, თუმცა, 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი სწორედ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებულ სახდელზე ამახვილებს ყურადღებას და ამ პერიოდში გამოცხადებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის გასაჩივრებაც დასაშვებია (იხ. მე-16 პუნქტი). ორგანულ კანონში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული №7177 ცვლილებით (რაც 05.10.2020 წელს ამოქმედდა) 74-ე მუხლის სახით მკაფიოდ ჩამოყალიბდა, რომ პირს უფლება აქვს, ორგანული კანონის 48-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრუ-

ლების შეწყვეტის წესი) გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ამდენად, ამ ნაწილში გაზიარებულია საკასაციო საჩივრის ავტორის პრეტენზია.

18. საქმის ხელახლა განხილვის ეტაპზე, სააპელაციო სასამართლომ უნდა შეამოწმოს და დაადგინოს დასაქმებულის მიმართ იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენების კანონიერება, მანამდე ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის მართლზომიერების შესწავლის გზით, ანუ უნდა შეამოწმოს მოპასუხე სამედიცინო კლინიკის მიერ 2017 წლის 11 ნოემბრის №... ბრძანების (საფუძვლის გამოცხადების თაობაზე) დასაბუთებულობა. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ საქმის ხელახლა შემოწმების ეტაპზე უნდა გაითვალისწინოს, რომ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ განჩინება/გადანყვეტილებაში განმარტა, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (მოქმედი ორგანული კანონის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი) საფუძველზე დასაქმებულისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების მართლზომიერების შეფასების მიზნებისთვის, განმსაზღვრელია დასაქმებულის მიერ ვალდებულების განმეორებით დარღვევის ფაქტის გამოვლენა, რადგან მოქმედი მუხლის ფარგლებში პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს, მხოლოდ იმავე დარღვევების განმეორებითობა. დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებით არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება (იხ. სუსგ-ები: №ას-1072-2020, 25.02.2022; №ას-1350-2019, 29.11.2019 წ.; №ას-368-2019, 31.07.2019 წ.; №ას-416-399-2016, 29.06.2016 წ.) მხოლოდ ამგვარი დამატებითი კვლევის შემდეგ იქნება შესაძლებელი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოცემული მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლინიკის 03.09.2018 წლის №... ბრძანების დასაბუთებულობის შემოწმება. „საკასაციო სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება, მაშასადამე, არასათანადო მოქმედებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება, გახდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი, როცა მნიშვნელოვან დონეს მიაღწევს. სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, მათ შორის, სშკ-ის

47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით (მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი) ხელშეკრულების შეწყვეტისას, გათავისუფლების გონივრული საფუძველი უნდა არსებობდეს“ (იხ. სუსგ №ას-1071-2020, 25.02.2022წ; შეად. სუსგ-ას №ას-221-2021, 28.05.2021წ.). სშკ-ის ზემოხსენებული მუხლის ფარგლებში პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს, მხოლოდ იმავე დარღვევების განმეორებითობა. დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებით არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება. სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იგივე არაარსებითი დარღვევების არსებობისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის, დარღვევის კანონით დადგენილ ვადაში შეუსრულებლობასთან ერთად, საჭიროა მისი ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშვნელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დას-

ჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის“ (იხ. სუსგ-ები: №ას-1350-2019, 27.11.2019წ; №ას-368-2019, 31.07. 2019წ; №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.).

19. იმ შემთხვევაში, თუ სააპელაციო სასამართლო დაადგენს, რომ 2017 წლის 11 ნოემბრის №... ბრძანების გამოცემა კანონიერად მოხდა, უნდა შემოწმდეს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ საუნივერსიტეტო კლინიკის 03.09.2018 წლის №... ბრძანების გამოცემის მართლზომიერება წინამდებარე განჩინების მე-18 პუნქტში დასახელებული სამართლებრივი მითითების ფარგლებში, რათა დადგინდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება. სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის ხელახალი განხილვის დროს თუ დადგინდება, რომ 2017 წლის 11 ნოემბრის №... ბრძანებით საყვედურის გამოცხადება უკანონოდ მოხდა, მაშინ სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენებას გამოეცლება სამართლებრივი საფუძველი, რასაც უნდა მოჰყვეს დასაქმებულის უფლების სრული/ნაწილობრივი რესტიტუცია (აღდგენა და იძულებითი განაცდური ან, აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაცია), რაც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით არაერთხელ განიმარტა ორგანული კანონის შესაბამისად /იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები: №ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე – №ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი; №ას-1329-2018, 22.02.2019წ; №ას-1627-2019, 07.02.2020წ; №ას-1440-2020, 28.04.2021წ./).

20. შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებელი ძლიერ მხარედ იმიტომ გამოდის, რომ თავად არის ხელშეკრულების ძირითადი პირობების დამთქმელი და შემთავაზებელი დასაქმებულისათვის, ეს უკანასკნელი კი საკუთარ უფლება-მოვალეობათა წონასწორობას ამგვარ არაკლასიკურ (დაქვემდებარებულ) ურთიერთობაში სწორედ სამართლიანობის პირობებში შეინარჩუნებს (სუსგ №ას-24-22-2017, 31.03.2017წ.). საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმა და საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა სწორედ დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის /favour prestatories/ პრინციპის გამოყენებას ეფუძნება, რა დროსაც დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში უნდა შეფასდეს (შეად. სუსგ-ებს: №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ. პ-48; №ას-1295-2020. 05.02.2021წ; №ას-1291-2020, 09.02.2021წ; №ას-102-2020. 17.02.2021წ; №ას-5112-2020, 18.02.2021წ; №ას-792-2019,

18.02.2021წ; №ას-952-2020, 05.03.2021წ; №ას-1172-2020, 12.03.2021წ; №ას-1440-2020, 28.04.2021წ.).

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

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. მ. გ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 აპრილის განჩინება და საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

5. პასუხისმგებლობა

მიყენებული ზიანისთვის მატარიალური პასუხისმგებლობა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1284-2021

3 ივნისი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა
შემადგენლობა: ა. წულაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. მიქაბერიძე,
გ. მიქაუტაძე

დავის საგანი: იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თ. კ-ემ სარჩელით მიმართა ხაშურის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხის – სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს მიმართ, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

2. ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებით თ. კ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი „თ. კ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 2020 წლის 27 თებერვლის №... სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კი, სააგენტოს მოსარჩელის სასარგებლოდ 5400 ლარის გადახდა დაეკისრა. აღნიშნული გადაწყვეტილება მხარეებმა სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრეს.

3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილებით სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო თ. კ-ის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება გაუქმდა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც თ. კ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმა-

ყოფილდა; თ. კ-ძე აღდგენილ იქნა სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა ქართლის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე; სააგენტოს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2020 წლის 27 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 1400 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით, რომელსაც უნდა გამოაკლდეს 5741,02 ლარი; სხვა ნაწილში ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელი.

4. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

4.1. თ. კ-ძე 2006 წლის 30 იანვრიდან 2007 წლის 15 თებერვლამდე დასაქმებული იყო სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ხაშურის სამსახურში სპეციალისტის თანამდებობაზე; 2007 წლის 15 თებერვლიდან 2012 წლის 16 ივლისამდე – მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე; 2012 წლის 16 ივლისიდან 2020 წლის 27 თებერვლამდე – სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ხაშურის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე;

4.2. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 2019 წლის 29 ნოემბრის №... ბრძანებით დაიწყო სააგენტოს რეორგანიზაცია, რომლის შედეგადაც გაერთიანდა ხაშურის, გორის, კასპის, ქარელისა და ახალგორის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურები და ჩამოყალიბდა შიდა ქართლის სამოქალაქო რეესტრის სამსახური. ამასთან, რეორგანიზაციამდე ხუთივე სამსახურში ჯამში 16 მთავარი სპეციალისტი იყო დასაქმებული, ხოლო შიდა ქართლის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის საშტატო პოზიცია 21 ერთეულით განისაზღვრა;

4.3. რეორგანიზაციის შედეგად სააგენტოს სტრუქტურულ ერთეულებსა და ტერიტორიულ სამსახურებში გადასაყვანი და გასათავისუფლებელი თანამშრომლების გამოსავლენად ჩატარდა კონკურსი;

4.4. კონკურსის ფარგლებში თ. კ-ემ ზოგადი უნარების გამოცდაზე მიიღო 62 ქულა (საერთო მაჩვენებლით იყო მე-5 შედეგი, ხოლო ხაშურის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის თანამშრომელთა შორის – პირველი), ქართული ენის გამოცდაზე – 65 ქულა (საერთო მაჩვენებლით იყო მესამე შედეგი, ხოლო ხაშურის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის თანამშრომელთა შორის – მეორე), პროფესიულ გამოცდაზე – 49 ქულა (საერთო მაჩვენებლით – მესამე შედეგი, ხაშურის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის თანამშრომელთა შორის – პირველი);

4.5. თ. კ-ეს, ასევე, ჩაუტარდა გასაუბრება, რომლის მიმდინა-

რეობის შესახებაც მხოლოდ წერილობითი ოქმია წარმოდგენილი. ოქმი არ შეიცავს დეტალურ ინფორმაციას კანდიდატის მიერ გაცემული პასუხების თაობაზე, თუმცა აღნიშნულია, რომ დასაქმებულთა ნაწილს გაუჭირდა შეკითხვებზე პასუხის გაცემა და ამიტომ დაესვათ დამატებითი შეკითხვები, მათ შორის, თ. კ-აც, რომელმაც სამსახურებრივი საქმიანობის სპეციფიკის თაობაზე დასამუშავე შეკითხვას ბუნდოვანი პასუხი გასცა და აღნიშნა, რომ არ არის დატვირთული; შეკითხვაზე, დამატებით რა საქმის შესრულება შეუძლია იმავე სამსახურში, კანდიდატს პასუხი არ ჰქონდა. ოქმის თანახმად, თ. კ-ძე, გასაუბრებაზე ჩამოყალიბებული შთაბეჭდილების გათვალისწინებით, ვერ გაართმევდა თავს დაკისრებულ ამოცანას და მისი შემდგომი დასაქმება სააგენტოში არ იყო მიზანშეწონილი;

4.6. სწორედ რეორგანიზაციის საფუძველით, გასაუბრების შედეგებზე მითითებით, სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 2020 წლის 27 თებერვლის სადავო ბრძანებით თ. კ-თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა;

4.7. დამსაქმებელმა თ. კ-ეს ერთი თვის კომპენსაცია გადაუხადა;

4.8. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა ქართლის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში შტატით გათვალისწინებული მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე დასაქმებულთა ანაზღაურება არის – 1400 ლარი (4 თანამშრომელი), 1300 ლარი (1 თანამშრომელი); 1200 ლარი (3 თანამშრომელი), 1100 ლარი (10 თანამშრომელი) და 1000 ლარი (3 თანამშრომელი);

4.9. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოდან გათავისუფლების შემდეგ თ. კ-ძე დასაქმდა და მისმა შემოსავალმა 2020 წლის 10 აპრილიდან 2020 წლის 28 აგვისტოს ჩათვლით შეადგინა ჯამში 5741,02 ლარი.

5. სააპელაციო სასამართლომ, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისას, მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლდა, ვინაიდან უშუალოდ თ. კ-ის მიერ დაკავებული პოზიციის – მთავარი სპეციალისტის შტატების ოდენობა გაიზარდა 5 ერთეულით. ამასთან, მთავარი სპეციალისტის ფუნქციები არ შეცვლილა. ამრიგად, კონკრეტულ შემთხვევაში რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირებისა და მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობის საკითხი არ წამოჭრილა. გარდა ამისა, სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა თ. კ-ის საკონკურსო შედეგებზე და აღნიშნა, რომ არც მათი გათვალისწინებით იკვეთებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართებულობა. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ გა-

საჩივრებული ბრძანება უკანონოდ მიიჩნია. ამასთან, ვინაიდან მოპასუხემ სადავო თანამდებობის არავაკანტურობა სათანადო წესით ვერ დაადასტურა, სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელე სამუშაოზე აღადგინა.

6. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნასთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას თანსდევს. ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიჩნეულ იქნა ბათილად და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე, გამოიკვეთა მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი. ამასთან, სააპელაციო სასამართლომ გაითვალისწინა, რომ სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოდან გათავისუფლების შემდეგ თ. კ.-მ დასაქმდა და მისმა შემოსავალმა 2020 წლის 10 აპრილიდან 2020 წლის 28 აგვისტოს ჩათვლით შეადგინა ჯამში 5741,02 ლარი, რის გამოც სააგენტოს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 2020 წლის 27 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 1400 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით, რომელსაც გამოაკლდება 5741,02 ლარი.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით მხოლოდ სააგენტომ გააასაჩივრა. ამრიგად, იძულებითი განაცდურის სრულად ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილება შევიდა კანონიერ ძალაში.

8. კასატორმა სადავოდ გახადა სასამართლოს მიერ იძულებითი განაცდურის გაანგარიშების სისწორე. საკასაციო საჩივრის თანახმად, სასამართლოს განაცდური უნდა განესაზღვრა არა 1400 ლარის ოდენობით, არამედ 900 ლარის (გათავისუფლებამდე მოსარჩელის ხელფასი) ოდენობით. გარდა ამისა, სასამართლოს მოსარჩელის მიერ სხვა დამსაქმებლისგან მიღებული ხელფასი იძულებითი განაცდურის საერთო ოდენობისთვის უნდა გამოეკლო არა 5 თვის განმავლობაში მიღებული ხელფასის ოდენობით, არამედ 6 თვის განმავლობაში მიღებული ანაზღაურების მოცულობით. ასე-

ვე, კასატორის მოსაზრებით, სასამართლომ განაცდურის გამოთვლისას არასწორად არ გაითვალისწინა სააგენტოს მიერ მოსარჩელისთვის გათავისუფლების შემდეგ გაცემული ერთი თვის კომპენსაცია.

9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 24 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 5 აპრილის განჩინებით სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების მოთხოვნის შესახებ მიჩნეულ იქნა დაუშვებლად და ამ ნაწილში უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილება; ხოლო იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმების შესახებ სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად. მხარეებს ეცნობათ, რომ არსებითად განსახილველად დაშვებულ ნაწილში საკასაციო საჩივარი მათი დასწრების გარეშე განიხილებოდა.

სამოტივაციო ნაწილი:

11. საკასაციო სასამართლო, საქმის მასალებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის შედეგად, მიიჩნევს, რომ იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმების შესახებ სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

12. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველ საქმეში მთავარ სადავო საკითხს წარმოადგენს მოპასუხისთვის დაკისრებული იძულებითი განაცდურის ოდენობის განსაზღვრის მართებულობა.

13. საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 44-ე მუხლზე (მოქმედი რედაქციის 58-ე მუხლი), რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი

ნესით.

14. საკასაციო სასამართლო, ასევე, მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. იმავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება; ხოლო 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. მაშასადამე, პირის მიერ ბრალეულად (რაც შეიძლება გამოხატულ იქნეს როგორც განზრახვაში, ისე გაუფრთხილებლობაში) მართლსაწინააღმდეგო ქმედების ჩადენა წარმოშობს შედეგად სხვა პირისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების საფუძველს.

15. განსახილველ შემთხვევაში კი, მოცემულ საქმეზე მიღებული, სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესული ნაწილით დადასტურებულია თ. კ-თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა, რის გამოც მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა ქართლის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. ამრიგად, არსებობს მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების წინაპირობა.

16. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ოდენობას, მისი განგარიშებისას გაითვალისწინება პირის სამსახურიდან გათავისუფლების პერიოდიდან სამსახურში აღდგენამდე მისაღები ხელფასის მოცულობა. სადავო შემთხვევაში კი, კასატორს რომ მოსარჩელე სამსახურიდან უკანონოდ არ გაეთავისუფლებინა, თ. კ-მე, როგორც მთავარი სპეციალისტი, 2020 წლის 27 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე აიღებდა ხელფასს 1400 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით. ამდენად, იძულებითი განაცდურის სახით მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ ყოველთვიურად 1400 ლარის (დასაბეგრი) ანაზღაურება თანამდებობაზე აღდგენამდე (იდენტურ სამართლებრივ საკითხთან დაკავშირებით იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 ივნისის №ას-235-2021 განჩინება).

17. ამასთანავე, ვინაიდან დამსაქმებელს თ. კ-თვის სამსახურიდან გათავისუფლებისას გადახდილი აქვს ერთი თვის კომპენსა-

ცია, რომელსაც მოსარჩელე მუშაობის გაგრძელების შემთხვევაში ხელფასის პარალელურად ვერ მიიღებდა, გადახდილი ერთი თვის კომპენსაციის ოდენობა უნდა გამოაკლდეს იძულებითი განაცდურის ასანაზღაურებელ ოდენობას. ამდენად, კასატორის არგუმენტი, რომ სააპელაციო პალატას უნდა გაეთვალისწინებინა მოსარჩელისთვის გადახდილი ერთი თვის კომპენსაციის ოდენობა, საფუძვლიანია.

18. მოსარჩელის მიერ სხვა დამსაქმებლისგან მიღებული ხელფასის იძულებითი განაცდურის საერთო ოდენობიდან გამოკლებული მოცულობის სიმცირის თაობაზე კასატორის არგუმენტთან დაკავშირებით კი, საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სააპელაციო სასამართლომ იძულებითი განაცდურის ოდენობას გამოაკლო მოსარჩელის მიერ მიღებული ხელფასის ის ოდენობა (5741,02 ლარი), რომელიც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდებოდა. ამდენად, კასატორის მოსაზრება უსაფუძვლოა და მისი გაზიარება მოსარჩელის უფლებების უკანონო და დაუსაბუთებელ შელახვას გამოიწვევს.

19. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტისა და 411-ე მუხლის გათვალისწინებით, საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოპასუხისთვის დაკისრებული იძულებითი განაცდურის ოდენობას უნდა გამოაკლდეს სააგენტოს მიერ თ. კ-თვის გადახდილი ერთი თვის კომპენსაციის ოდენობა.

20. რაც შეეხება საპროცესო ხარჯის განაწილებას, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადანაცვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადანაცვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმავე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით კი, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადანაცვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადანაცვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამასთან, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში პირს და-

უბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან საკასაციო საჩივარი 2022 წლის 5 აპრილის განჩინებით ნაწილობრივ დაუშვებლად იქნა ცნობილი, ხოლო წინამდებარე განჩინებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 902,94 ლარის ნახევრის (451,47 ლარის) 70% – 316 ლარი; ამასთან, საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად, მეორე ნახევრიდან (451,47 ლარიდან) 5%-ის – 22,57 ლარის ანაზღაურება კასატორის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოწინააღმდეგე მხარეს, ხოლო დარჩენილი ნაწილი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად (საკასაციო პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მხარისთვის დაკისრებული, გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობისა და გაანგარიშების წესის გათვალისწინებით, ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მიერ დაკისრებული ბაჟის ოდენობის შეცვლის (შემცირების) წინაპირობა არ არსებობს).

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს საოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 394-ე, 401-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი (არსებითად განსახილველად დაშვებულ ნაწილში) ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილება არსებითად განსახილველად დაშვებულ ნაწილში (გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 2.4 პუნქტი) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. თ. კ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

4. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2020 წლის 27 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 1400 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით, რომელსაც უნდა გამოაკლდეს 5741,02 ლარი და სააგენტოს მიერ თ. კ-თვის გადახდილი ერთი თვის კომპენსაცია;

5. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-

მოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 3 ივნისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;

6. სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს (ს/ნ ...) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 902,94 ლარის (საგადახდო მოთხოვნა №..., გადახდის თარიღი – 15.12.2021წ.) ნახევრის (451,47 ლარის) 70% – 316 ლარი, შემდეგი ანგარიშიდან: თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი ..., მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;

7. თ. კ-ეს (პ/ნ ...) სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს (ს/ნ ...) სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხიდან (902,94 ლარიდან) 22,57 ლარის ანაზღაურება;

8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

6. პრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

მხარეთა წერილობითი შეთანხმება

განჩინება

საქართველოს სახელმწიფო

№ას-52-2020

25 თებერვალი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. თ. ბ-მა (შემდგომ – მოსარჩელე, დასაქმებული, აპელანტი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ს.გ.წ.კ-ის“ (შემდგომ – დამსაქმებელი, მოპასუხე, კასატორი) მიმართ და მოითხოვა მოპასუხე კომპანიის 2016 წლის 30 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის – ყოველთვიურად 4800 ლარის ანაზღაურება 2016 წლის 1 ივნისიდან გადანეყვითლების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელე 2012 წლის 21 დეკემბერს დაინიშნა მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მოადგილედ ტექნიკურ დარგში, 2014 წლის აპრილში თავისივე თანხმობით დამსაქმებელმა ტოლფას თანამდებობაზე ადმინისტრაციულ საკითხებში დირექტორის მოადგილედ გადაიყვანა განუსაზღვრელი ვადით. 2016 წლის 30 მაისის მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელე 2016 წლის 1 ივნისიდან უკანონოდ გადაიყვანეს დაბალ, ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე. მოსარჩელე არ იყო თანახმა აღნიშნულ თანამდებობაზე გადასულიყო, ამიტომ აიღო კუთვნილი შვებულება, ხოლო 2016 წლის 4 ივლისს იძულებული გახდა, განცხადება დაეწერა ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხის ბრძანება მისი სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. ამასთან, მოსარჩელის მი-

ერ დაწერილი განცხადებიდან დგინდება, რომ მისი დაწერა განაპირობებული იყო დასაქმებულის უკანონო დაქვეითებით და არა – ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე. შესაბამისად, მოსარჩელე უნდა აღდგეს პირვანდელი სამუშაოს ტოლფას თანამდებობაზე.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ 2016 წლის 30 მაისს მოსარჩელეს გაეგზავნა სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ შეტყობინება, რომელსაც გაეცნო 2016 წლის 31 მაისს, თუმცა მას არ მიუმართავს კომპანიის დირექტორისათვის და არ გამოუხატავს საკუთარი პოზიცია ცვლილებასთან დაკავშირებით. მოსარჩელის ქმედება გამოსატყვევებლად ბრძანებაში ცვლილებასთან დაკავშირებით, რადგან მას არ წამოუწყია შრომითი დავა კომპანიის წინააღმდეგ. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ შეუწყვეტია შრომითი ხელშეკრულება, არამედ მოსარჩელემ თავად საკუთარი ნებით დატოვა თანამდებობა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხეს მიაჩნია, რომ სარჩელი უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების საჩივრო ლუციო ნაწილი:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დასაქმებულის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე მოპასუხის 2016 წლის 30 მაისის №3/821 ბრძანება; მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის – 1000 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

5. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების საჩივრო ლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 21 ივლისის გადაწყვეტილებით – სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილების მე-3 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის – 28 800 ლარის (6 თვის ხელფასის) გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ; გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში დარჩა ძალაში.

7. პალატის მითითებით, უდავოდ დადგენილი იყო, რომ დამსაქ-

მებლის მიერ დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლამ განაპირობა დასაქმებულის თანამდებობისა და შესასრულებელი სამუშაოს სახის, ასევე შრომითი ანაზღაურების ცვლილება. ვინაიდან მოსარჩელემ შეცვლილ პირობებზე არ განაცხადა თანხმობა და მყარად გამოხატა ცვლილებების მიმართ უარყოფითი პოზიცია, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე უკანონო იყო. ცვლილებები არ იყო შეთანხმებული დასაქმებულთან, შესაბამისად, ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე. ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა და კანონიერ ძალაში შევიდა.

8. საქმის მასალებით დგინდებოდა ისიც, მოსარჩელის სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის შემდეგ, მან დაწერა განცხადება თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მიუთითა, რომ იძულებული იყო, დაეწერა ეს განცხადება, ვინაიდან უკანონოდ იქნა გადაყვანილი ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე. მიუხედავად ამისა, სასამართლოში სარჩელის შეტანის დროს მას არ გაუსაჩივრებია და არ მოუთხოვია სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, დაუსაბუთებელი იყო. პალატის მითითებით, საქართველოს ორგანული კანონის – შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი არ ითვალისწინებს სამსახურში აღდგენას დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონოდ მიჩნევისა და მისი ბათილად ცნობის გარეშე.

კასატორის მოთხოვნა:

9. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება მოითხოვა.

10. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მართალია, მოსარჩელე გათავისუფლების შესახებ განცხადებაში აღნიშნავს, რომ იძულებულია, დაწეროს განცხადება, მაგრამ რაკი მას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა სარჩელით არ მოუთხოვია, თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნა დაუსაბუთებელი იყო. ამის მიუხედავად, სააპელაციო სასამართლომ საბოლოოდ მოპასუხეს დააკისრა მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით დირექტორის მოადგილის თანამდებობისათვის დადგენილი 6 თვის თანამდებობრივი სარგოს – 4 800 ლარის გადახდა. ამასთან, პალატა მიუ-

თითებს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლზე, რომლის მიხედვითაც მხოლოდ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაშია სასამართლო უფლებამოსილი, დააკისროს დამსაქმებელს კომპენსაცია. რამდენადაც მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ არის შედავებული და ბათილი, სასამართლოს მიერ ამ ნორმაზე მითითება, დაუსაბუთებელია.

11. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელე იძულებული გახდა, დაეტოვებინა სამსახური, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს. არცერთ სასამართლოში იძულების ფაქტი მსჯელობის საგანი არ გამხდარა, არ გამოკვლეულა მტკიცებულებები, შესაბამისად, არც მოპასუხეს არ წარმოუდგენია საწინააღმდეგო მტკიცებულებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

13. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება – დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. მითითებული ნორმა ადგენს უზენაესი სასამართლოს მხრიდან დავის ფაქტობრივი ნაწილის შეფასების ფარგლებს, კერძოდ, საკასაციო სასამართლო მსჯელობს საპროცესო წესების დაცვით მოპოვებული მტკიცებულებებისა და მხარეთა მიერ მიცემული ახსნა-განმარტებების შეფასების კანონიერებაზე იმგვარად, რომ თავად ვერც ახალ ფაქტებს დაადგენს და ვერც ახალ განმარტებებს მიიღებს მხარეებისგან.

14. ვიდრე მოთხოვნის დამფუძნებელ ნორმებზე მიუთითებდეს, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, განმარტოს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსის განმსაზღვრელია სარჩელში მითითებული

ფაქტები და გარემოებები. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქმის განმხილველი სასამართლო შეზღუდულია მხოლოდ მხარის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებით, რაც შეეხება სამართლის ნორმების გამოყენებას, სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეთა შორის და ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს. მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის შეფასება სასამართლოს კომპეტენციაა, თუმცა საქმეზე გადაწყვეტილება მიღებულ უნდა იქნეს შეჯიბრებითობის პრინციპის სრულად რეალიზაციის პირობებში. ამასთან, სადავო ურთიერთობის შეფასებისას, ზემდგომი ინსტანციის სასამართლო არაა შეზღუდული ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი შეფასებებით, შესაბამისად, თუ ზემდგომი ინსტანციის სასამართლო გამოარკვევს, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება არ გამომდინარეობს საქმის ფაქტობრივი გარემოებიდან, იგი ვალდებულია, ეს გარემოებები თავად შეაფასოს სამართლებრივად სწორად და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება. იმ შემთხვევაში კი, თუ არასწორი სამართლებრივი შეფასების შედეგად, ანუ კანონის (სსსკ-ის 393.2 მუხლის) დარღვევით მიღებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება შესაძლებელია სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, თავისი განჩინებით ძალაში დატოვოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ან ამ გადაწყვეტილების შეცვლით მიიღოს ახალი გადაწყვეტილება (სსსკ-ის 386-ე მუხლი). ასეთივე შესაძლებლობითაა აღჭურვილი საკასაციო სასამართლოც, კერძოდ, მას შეუძლია, არ გააუქმოს გადაწყვეტილება და ძალაში დატოვოს იგი (სსსკ-ის 410-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) ან ახალი გადაწყვეტილებით დაადგინოს სხვა სამართლებრივი შედეგი (სსსკ-ის 411-ე მუხლი), (იხ. სუსგ №ას-680-2021; 26 იანვარი, 2022 წელი).

15. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომ – სშკ, განჩინებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლებისას მოქმედი რედაქციით), 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს

გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) მუხლი, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომ – სსკ) 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

16. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში, სასამართლო ამონმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19 აპრილი 2016 წელი; №ას-145-2019, 5 ივლისი, 2019 წელი). დამსაქმებლის 2016 წლის 5 ივლისის ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება) საფუძველზე. ნორმის თანახმად, ამ საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორმხრივი ნების გამოვლენის შედეგია. ამასთან, შეთანხმება უნდა დაიდოს წერილობით. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ არის წარმოდგენილი მხარეთა წერილობითი შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

17. კასატორი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად დასაქმებულის პირად განცხადებაზე მიუთითებს, რასაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის არა „ე“, არამედ „დ“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება) ითვალისწინებს.

18. პალატა განმარტავს, რომ, შრომითი ხელშეკრულების როგორც მხარეთა შეთანხმებით, ისე – დასაქმებულის ინიციატივით პირადი განცხადების საფუძველზე შეწყვეტისას, სასამართლო აფასებს ნების ნამდვილობას, მისი თავისუფალი გამოვლენის საკითხს, დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერი ქცევის ზემოქმედე-

ბისაგან დაცვის კონტექსტით, რათა ამ უკანასკნელის მხრიდან არ იკვეთებოდეს ზეწოლა.

19. სააპელაციო სასამართლომ დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობასთან დაკავშირებით მიუთითა, რომ, მართალია, მოსარჩელის გაცხადებული ნება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე ამ უკანასკნელის ნამდვილ ნებას არ შეესაბამებოდა, მაგრამ მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა არ მოუთხოვია, ამიტომ, არ არსებობდა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები. პალატა ამ მსჯელობას არ იზიარებს და, პირველ რიგში, მიუთითებს, რომ, მართალია, სასარჩელო მოთხოვნის გრაფაში მოსარჩელეს 2016 წლის 5 ივლისის ბრძანების ბათილობა არ ჰქონდა მითითებული, თუმცა, როგორც სარჩელის შინაარსიდან, ისე შესაგებლის პასუხად მოსამზადებელ სხდომამდე წარდგენილ ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერებაზეც დავობდა. პალატა, კიდევ ერთხელ, განმარტავს, რომ სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გარემოებები განსაზღვრავს სარჩელის მოთხოვნის შინაარსს. საქმის გარემოებათა ანალიზის საფუძველზე მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსის დადგენა და მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის მოძიება კი, სასამართლოს ვალდებულებაა.

20. ამასთან, იგი სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას მოითხოვდა, შესაბამისად, აღძრულია მიკუთვნებითი (აღსრულებითი) სარჩელი. ამ სახის სარჩელის წარდგენისას კი, მოთხოვნის საფუძვლების დადგენისა და შემოწმების შემდეგ, გარიგების ბათილობა ფაქტობრივ წინაპირობად უნდა იქნეს მიჩნეული და არა – დამოუკიდებელ მოთხოვნად. შესაბამისად, გადანყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში სწორედ აღსრულებითი სარჩელის განხილვის შედეგი და არა – კონკრეტულ გარიგებათა ბათილად ცნობა მიეთითება, რადგან თავისთავად გარიგების ბათილად ცნობა არ იწვევს რაიმე იურიდიულ შედეგს, თუკი წმინდა სამართლებრივი თვალსაზრისით აღიარებითი სარჩელი არ იხილება. ამდენად, სასამართლოს მიერ კანონის ნორმის მოძიება, რომელიც განსაზღვრული შემადგენლობის ნიშნების არსებობისას ერთ მხარეს ანიჭებს უფლებას, მეორე მხარისაგან მოითხოვოს შესრულება, მოქმედება ან თავის შეკავება, არ საჭიროებს ამ მოთხოვნის იურიდიული შედეგის მიღწევის თვალსაზრისით, კონკრეტული გარიგებისა თუ აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის დამოუკიდებლად დაყენებას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადანყვეტილება №ას-664-635-2016; იგივე პრინციპი მოქმედებს შრომითსამართლებრივ და-

ვებში – შდრ. სუსგ №ას-1330-1250-2017, 12 ნოემბერი, 2018 წელი).

21. ამასთან, როგორც აღინიშნა, მართალია, სააპელაციო სასამართლომ ბრძანების კანონიერებაზე არ იმსჯელა, თუმცა დაადგინა, რომ მოსარჩელის გაცხადებული ნება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე ამ უკანასკნელის ნამდვილ ნებას არ შეესაბამებოდა და იგი იძულებული გახდა, დაენერა განცხადება სხვა უფრო დაბალ თანამდებობაზე უკანონოდ გადაყვანის გამო.

22. აღნიშნულთან დაკავშირებით კასატორის პრეტენზია ისაა, რომ მოსარჩელეს ნების გამოვლენის ნაკლზე თავიდანვე არ მიუთითებია და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში გახდა სადავო, რის გამოც მოპასუხეს წაერთვა შესაძლებლობა, ამ ფაქტის საწინააღმდეგო მტკიცებულებები წარედგინა. საკასაციო პალატა ამ შედავებს არ იზიარებს და მიუთითებს მოსარჩელის მიერ შესაგებლის პასუხად წარდგენილ ახსნა-განმარტებაზე, სადაც მოსარჩელე აღნიშნავს, „მოსამსახურის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა, ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისაგან დაცული. ამდენად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარება.“ ამის შემდგომ მოსარჩელე მიუთითებს სსკ-ის 52-ე, ასევე 54-ე მუხლსა და 115-ე მუხლზე და დასკვნის სახით აღნიშნავს „ამდენად, მოპასუხის დასკვნები, რომ მოსარჩელის გადაყვანა დაბალ თანამდებობაზე და შემდგომ განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ნების ნამდვილი გამოვლენის შედეგია, ვერ ასახავს სადავო სამართალურთიერთობის ქეშმარიტ არსს“. ამრიგად, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ამ ფაქტობრივი გარემოების წინააღმდეგ კასატორს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

23. პალატის განსჯით, თავად განცხადებიდანვე ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, რომ მისი დაწერა განაპირობებული იყო უკანონო დაქვეითებით, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს, „იძულებული ვარ დავეწერო განცხადება ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რომელზედაც დამაქვეითეთ უკანონოდ 2016 წლის პირველი ივნისიდან“. ამდენად, მან დაწერა განცხადება სწორედ უფრო დაბალი – ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობიდან წასვლის შესახებ. საქმეში არ მოიპოვება საპირისპირო მტკიცებულება, რომელიც მიუთითებდა, რომ დასაქმებულს მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულებით შეთანხმებული, კანონიერად დაკავებული თანამდებობის (ადმინისტრაციულ საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობის) დატოვება სურდა.

24. ამასთან, რაკი უდავოდაა დადგენილი, რომ დასაქმებულის მიერ განცხადების დაწერა უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანამ განაპირობა (ამ ფაქტს არ ედავება არც კასატორი), ასევე, უდავოდაა დადგენილი, რომ დაქვეითება იყო უკანონო (დამსაქმებელი არც ამ ფაქტს შესდევნია, ამ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა და კანონიერ ძალაში შევიდა), პრეზუმირებულია, რომ ნების გამოვლენა არ იყო ნამდვილი და მას საფუძვლად ედო უკანონო გარემოება, რაც სხვა შემთხვევაში დასაქმებულის სხვაგვარ ქცევას გამოიწვევდა. რომ არა უკანონო დაქვეითება, დასაქმებული სამსახურის დატოვების შესახებ განცხადებას არ დაწერდა. ამ პრეზუმირებული ფაქტის წინააღმდეგ კი, კასატორს შეედავება არ წარმოუდგენია.

25. ამდენად, პალატა ასკვნის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის დასრულება, რეალურად, დამსაქმებლის მხრიდან იყო გამოწვეული და „შეფუთული იყო“ მხარეთა ორმხრივი შეთანხმებით. ამ წინაპირობებზე, როგორც აღინიშნა, მოსარჩელე მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძვლადაც მიუთითებდა. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ, საბოლოოდ, სააპელაციო სასამართლომ სწორად განსაზღვრა დამსაქმებლის ვალდებულება დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდის თაობაზე და არ არსებობს კასატორის საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი მისი დაუსაბუთებლობის გამო.

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

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს.გ.წ.კ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატის 2020 წლის 21 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;

3. კასატორის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

4. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-808-2021

10 ივნისი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის გადასახდელად დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 11 სექტემბრის გადაწყვეტილებით ი. ბ-ის სარჩელი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი) სსიპ თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, საუნივერსიტეტო კლინიკა, აპელანტი ან კასატორი) წინააღმდეგ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა:

1.1. ბათილად იქნა ცნობილი სამედიცინო უნივერსიტეტის პირველი საუნივერსიტეტო კლინიკის 12.09.2018 წლის №... ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე სამედიცინო უნივერსიტეტს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 20 625 (ოცი ათას ექვსას ოცდახუთი) ლარის გადახდა;

1.3. მოსარჩელეს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმა-

ყოფილებაზე, მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლინიკის 17.08.2018 წლის №... ბრძანების დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის სახით საყვედურის შეფარდების შესახებ ბათილად ცნობაზე.

2. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლინიკამ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების გზით, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა მოითხოვა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

2.1. მცდარია სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნა, რომ მოსარჩელე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში თავიდანვე არ იყო ინფორმირებული, რომ მისი საქმიანობა წარმოადგენდა ისეთ მნიშვნელოვან ცოდნასა და სიახლეებზე ორიენტირებულ საქმიანობას, რომ გამოცდების ჩაუბარებლობას, შესაძლოა მოჰყოლოდა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება. საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლინიკაში ატესტაციის ჩატარების წესის შესახებ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცებული წესი, რომლის 7.6 პუნქტის თანახმად, ატესტაციის შედეგების მიხედვით კომისიას გამოაქვს ერთ-ერთი შემდეგი გადაწყვეტილება: ა) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და ექვემდებარება დანიშნულებას; ბ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას ან დასაკავებელ თანამდებობას; გ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას); დ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას. ამდენად, ატესტაციას დაქვემდებარებული პირებისათვის ცნობილი იყო რომ ატესტაციის შედეგად შესაძლებელი იყო მიღებული ყოფილიყო ზემოთ მითითებული ერთ-ერთი გადაწყვეტილება. გარდა ამისა, მოსარჩელე დასაქმებული იყო სამედიცინო დაწესებულების საოპერაციო ბლოკის ექთნის პოზიციაზე და მისი საქმიანობა პირდაპირ კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობასთან. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე არ იყო ინფორმირებული, რომ მისი საქმიანობა წარმოადგენდა მნიშვნელოვან, ცოდნასა და სიახლეებზე ორიენტირებულ საქმიანობას, დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლოა. საექთნო საქმიანობა პირდაპირ არის დაკავშირებული ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობასთან, ამიტომაც ორიენტირებულია სიახლეებზე, რადგან ჯანდაცვის საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ მუდმივად ხდება ახალი საერთაშორისო გაიდლაინებისა და პროტოკოლების შემუშავება და მათი დანერგვა

როგორც საექიმო, ასევე საექთნო საქმიანობაში. სასამართლომ ასევე არასწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულის პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან შრომითი უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისათვის არ ეწეოდა საქმიანობას. აპელანტმა აღინიშნა, რომ საქმეში მტკიცებულების სახით წარმოდგენილია №... ბრძანება სამედიცინო პერსონალის სწავლებისა და ტრენინგების სარეგისტრაციო ფორმების დამტკიცების შესახებ, რაც ადასტურებს, რომ კლინიკაში გარკვეული პერიოდულობით მიმდინარეობდა სწავლება/ ტრენინგი და ასევე წარმოდგენილია სარეგისტრაციო ფორმები, სადაც ნათლად ჩანს, ექთნების დასწრების დონე და პერიოდულობა;

2.2. გასაჩივრებული განჩინების სამართლებრივ უსწორობასთან მიმართებით, აპელანტმა განმარტა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ ან ორგანული კანონი) 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც განსაზღვრავს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/მესასრულებელ სამუშაოსთან. ამდენად კლინიკაში გენერალური დირექტორის 2018 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცებული ატესტაციის ჩატარების წესის მიხედვით ჩატარდა გამოცდა, რომელიც მოსარჩელემ ვერ გადალახა, რაც, ორგანული კანონის ზემოხსენებული მუხლით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა. ასევე, ატესტაციის წესის 8.4 მუხლით ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირს უფლება აქვს, გაასაჩივროს საქართველოს კანონდებლობით დადგენილი წესით სასამართლოში ატესტაციის შედეგები, თუმცა, საქალაქო სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულს ატესტაციის წესის მითითებული პუნქტის მიხედვით არ გაუსაჩივრებია ატესტაციის შედეგები; მიუხედავად იმისა, რომ დადგინდა მოსარჩელის შეუთავსებლობა დაკავებულ თანამდებობასთან, არ გასაჩივრებულა ატესტაციის შედეგები, სასამართლომ მაინც არამართლზომიერად მიიჩნია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულთან, ვინაიდან არ არსებობს მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელეს კვალიფიკაციის ამაღლება შესთავაზა;

2.3. აპელანტმა სადავო გახადა მითითებული მსჯელობა და განმარტა, რომ სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს და არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, უზრუნველყოს იმ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება და ფინანსური ხარჯის გაწევა, რომლის კვალიფიკაციაც არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს

ჰქონდა კვალიფიკაციის ამაღლების კურსები; დამსაქმებელმა ისე შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რომ არ შეუთავაზებია საკვალიფიკაციო კურსის გავლა. აპელანტმა სადავოდ გახადა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ეს მსჯელობა და მიუთითა, რომ მოპასუხეს არ გააჩნია კურსები, რომელიც საექტონო საქმეს შეასწავლიდა დასაქმებულს, გარდა ამისა, საექტონო საქმე მოითხოვს მნიშვნელოვან ცოდნას და ექტონის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები დადგენილია „დიპლომის შემდგომი პროფესიული მზადების შედეგად მიღებული და მომიჯნავე საექტონო სპეციალობების ნუსხათა დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით №80/ნ. ამდენად, სასამართლოს მითითება იმაზე, რომ დამსაქმებელს არ შეუთავაზებია მოსარჩელისათვის გარკვეული სახის საკვალიფიკაციო კურსების გავლა, რაც აამაღლებდა მის უნარ-ჩვევებს, დაუსაბუთებელია. საექტონო საქმიანობა რეგულირდება ჯანდაცვის მინისტრის მიერ მიღებული ნორმატიული აქტებით და სპეციალურად დადგენილი პროგრამებით, რისი შესწავლაც ძალიან დიდ ფინანსურ ხარჯებთან არის დაკავშირებული და ამ ხარჯების გაწევის ვალდებულება დამსაქმებელს არ გააჩნია;

2.4. აპელანტი უთითებს იმაზე, რომ საატესტაციო გამოცდის შედეგად, მოსარჩელის გარდა, დაახლოებით 20-მდე ექტანი არის გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან და მათი გადამზადება დასაქმებულისათვის დაკავშირებული იქნებოდა დიდ ფინანსურ ხარჯებთან, რისი ვალდებულებაც საუნივერსიტეტო კლინიკას კანონმდებლობით არ გააჩნდა. ამდენად, სასამართლოს გადაწყვეტილება ამ ნაწილში დაუსაბუთებელია და არ შეესაბამება ორგანული კანონის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით დადგენილ პირობას.

3. მოსარჩელემ (დასაქმებულმა) შეგვებულები სააპელაციო საჩივარი წარადგინა და შემდეგ გარემოებებზე მიუთითა:

3.1. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია ხანდაზმულად მოთხოვნა საყვედურის გამოცხადების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ. აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით კანონით განსაზღვრული ვადა 3 წელია. ბრძანების ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი აქვს მოსარჩელეს, რადგან სადავო ბრძანება დასაქმებულის პირადი საქმის ნაწილია და მისი უკანონოდ ცნობა მნიშვნელოვანია მოსარჩელისათვის. გარდა ამისა, არ შეფასდა ამავე ბრძანების შინაარსი, მათ შორის არც დისკრიმინაციული მიდგომის კონტექსტში;

3.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ ტესტირების შედეგები მოსარჩელეს (დასაქმებულს) სასამართლოში არ გაუსაჩივრებია. მოცემული დავა – გათავისუფლების საფუძვლის ბათილად

ცნობა, სწორედ იმ შედეგის გასაჩივრებაა, რაც ჩატარებული „ატესტაციის“ შედეგად არის მიღებული;

3.3. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ თითქოს 17.08.18 წლის №... ოქმის შესაბამისად, ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირს გამოცდა ჩაბარებულად ჩათვლებოდა 30 კითხვიდან 21 სწორი პასუხის გაცემის შემთხვევაში. არავისთვის ყოფილა ცნობილი ის გარემოება, თუ როდის ითვლებოდა გამოცდა ჩაბარებულად. აღნიშნული არც ბრძანებაში ყოფილა მითითებული. სასამართლომ ასევე არასწორად დაადგინა ის გარემოება, რომ გასაუბრებაზე მოსარჩელემ ვერ გასცა პასუხი დასმულ შეკითხვებს, ამ მიმართებით საქმეში არც ერთი მტკიცებულება არაა წარდგენილი;

3.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი უსწორობის თვალსაზრისით აპელანტის პრეტენზია იმას ეხება, რომ არასწორია სასამართლოსეული შეფასება 2018 წლის 17 აგვისტოს №... ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის თაობაზე. სასამართლოს დასკვნა, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისას გამოყენებულ უნდა იქნეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის ანალოგია, რომელიც ეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებას, კანონსაწინააღმდეგოა და ლახავს დასაქმებულის უფლებებს. ასეთი მიდგომა იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ბრძანების გასაჩივრების შემთხვევაში, დასაქმებულმა, რომელსაც არც კი ეცნობა გასაჩივრების წესი და ფორმა, თვითონ უნდა განსაზღვროს ანალოგიის გამოყენება, რაც წარმოუდგენელია. ასეთი განმარტება ეწინააღმდეგება სშკ-ის პირველი მუხლის მეორე ნაწილს და საქარველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) მე-5 მუხლს (კანონისა და სამართლის ანალოგია). სსკ-ის 129-ე პირველი ნაწილის შესაბამისად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს, ხოლო უძრავ ნივთებთან დაკავშირებული სახელშეკრულებო მოთხოვნებისა – ექვს წელს. უფრო მეტიც, სსკ-ის 128-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ხანდაზმულობის საერთო ვადა შეადგენს სამ წელს. ამ პირობებში, მაშინ, როდესაც კანონი განსაზღვრავს ხანდაზმულობის სამწლიან ვადას, დაუსაბუთებელია სასამართლოს მიერ კანონის ანალოგიის გამოყენება, თანაც დასაქმებულთა საუარესოდ. დასაქმებული, როგორც ხელშეკრულების სუსტი მხარე, ხშირ შემთხვევაში მოკლებულია შესაძლებლობას, გაასაჩივროს ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის თაობაზე შრომითი ურთიერთობის პირობებში, შემდგომი ურთიერთობის გამწვავების თავიდან აცილების მიზნით. შესაბამისად, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოცხადების

ბრძანებას შედეგად მოჰყვება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა – 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით (ორგანული კანონის ახალი რედაქციით 47.1 მუხლი) გათვალისწინებული შედეგი, დასაქმებულს აქვს შესაძლებლობა, რომ ბრძანება სასამართლოში გაასაჩივროს. ამ თვალსაზრისით აპელანტმა მიუთითა ორგანულ კანონში 2020 წლის 29 სექტემბერს შეტანილი ცვლილებების შემდეგ 48-ე მუხლით განსაზღვრულ გასაჩივრების ერთწლიან ვადაზე;

3.5. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორის პრეტენზია უკავშირდება სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობასა და მოპასუხისათვის დაკისრებულ კომპენსაციას. აპელანტს მიაჩნია, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით უსამართლო შედეგი დადგა დასაქმებულის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში, რადგან მისი მიზანია გააგრძელოს სამედიცინო დაწესებულებაში მუშაობა ყოველგვარი დაპირისპირების გარეშე, ამასთან, სადავო არ არის ის გარემოება, რომ შესაბამისი ვაკანტური სამტატო ერთეული არსებობს. სასამართლოს არგუმენტი, რის გამოც მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამუშაოზე აღდგენაზე, ის არის, რომ დასაქმებულის მუშაობის გაგრძელება შეუძლებელია მხარეთა შორის არსებული დამოკიდებულების გათვალისწინებით. იმ შემთხვევაში თუ სააპელაციო სასამართლო მაინც მიიჩნევს, რომ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, მაშინ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა უნდა შეიცვალოს და გაიზარდოს, კერძოდ, დასაქმებულის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, იძულებით განაცდურის ოდენობით. ამ მიმართებით საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა, რომლის მიხედვითაც კომპენსაციის განსაზღვრისას კომპენსაციის ოდენობა უნდა იყოს მინიმუმ სამსახურში პირის აღდგენის პირობებში მისაღები იძულებითი განაცდურის ოდენობის. პირის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, მას აქვს მუშაობის გაგრძელებისა და მოპასუხე ორგანიზაციიდან ხელფასის მიღების შესაძლებლობა, ეს სიკეთე სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, კომპენსაციის განსაზღვრისას უკანონოდ სამსახურიდან გათავისუფლებულ პირს არ გააჩნია. ამ მიმართებით კასატორი უთითებს ორგანულ კანონში 2020 წლის 29 სექტემბერს შეტანილ ცვლილებაზე, რომელიც კომპენსაციის განსაზღვრას შეეხება და რეგლამენტირებულია 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილით, რომლის შესაბამისადაც, დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში.

ყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მეორე პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მიცემული კომპენსაცია.

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 აპრილის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი და დასაქმებულის შეგვებულის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება უცვლელად დარჩა.

4.1. სააპელაციო სასამართლომ მოცემულ საქმეზე გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ქვემოთ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასება.

4.2. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე საოპერაციო ექთნის თანამდებობაზე. გათავისუფლების დროისათვის მისი საშუალო ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1875 ლარს;

4.3. საოპერაციოს თანამშრომლების ერთობლივი განცხადებით და კლინიკის იურისტის თ. ხ-ის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური, თანამშრომლებთან შექმნილი კონფლიქტური სიტუაციების და საოპერაციოში თვითნებური გადანყვეტილებების მიღების გამო, რომელიც არ ყოფილა შეთანხმებული ხელმძღვანელებთან;

4.4. დასაქმებულს მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლინიკის 17.08.2018 წლის №... ბრძანება საყვედურის გამოცხადების შესახებ არ გაუსაჩივრებია კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში (სარჩელი სასამართლოში აღძრული იქნა 04.10.2018 წელს) და შესაბამისად შესულია ძალაში;

4.5. მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლინიკის 12.09.2018 წლის №... ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სშ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, 2018 წლის 12 სექტემბრიდან. გათავისუფლების ბრძანების შესაბამისად დასაქმებულს მიეცა სახელფასო სარგო ნამუშევარი დღეების შესაბამისად, ერთი თვის კომპენსაცია, ასევე – გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია;

4.6. მოპასუხე საუნივერსიტეტო კლინიკაში მოქმედი ატესტაციის ჩატარების წესის შესაბამისად, ატესტაციის მიზანი არის ატეს-

ტაციას დაქვემდებარებული პირის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების შესაბამისობის განსაზღვრა დაკავებული ან დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებთან; სამსახურებრივი საქმიანობის პერიოდში შესრულებული სამუშაოსა და დასაქმებულის პროფესიული შეფასება; დასაქმებულის პროფესიული დონის გამოყენების პერსპექტივების განსაზღვრა; კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადების ან გადამზადების საჭიროების დადგენა; თანამდებობრივად უფრო მაღალი პოზიციის მინიჭებასთან დაკავშირებული საკითხის გადაწყვეტა. ატესტაციის ჩატარების პროცედურის შესაბამისად, კლინიკაში ატესტაცია შესაძლებელია ჩატარდეს როგორც წერილობით (ტესტირება, წერიითი დავალება) ან ზეპირად გასაუბრების გზით. კომისიის გადაწყვეტილება ფორმდება ოქმით, რომელსაც ხელს აწერენ სხდომის თავმჯდომარე და კომისიის დამსწრე წევრები. ატესტაციის შედეგების მიხედვით, კომისიას გამოაქვს ერთ-ერთი შემდეგი გადაწყვეტილება: ა) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და ექვემდებარება დანიშნულებას; ბ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას; გ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი ნაწილობრივ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას (საჭიროებს კვალიფიკაციის ამაღლებას); დ) ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი არ შეესაბამება დაკავებულ ან დასაკავებელ თანამდებობას;

4.7. ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირს უფლება აქვს, ატესტაციის შედეგები გაასაჩივროს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად სასამართლოში. ატესტაციის შედეგები მოსარჩელეს სასამართლოში არ გაუსაჩივრებია.

4.8. საატესტაციო/საკონკურსო კომისიის 07.09.2018 წლის №... სხდომის ოქმიდან ირკვევა, რომ საატესტაციო გამოცდაზე 2018 წლის 7 სექტემბერს გამოცხადდა ატესტაციას დაქვემდებარებული 22 პირი, მათ შორის საოპერაციოს ექთანი – მოსარჩელე (შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი). საატესტაციო კომისიის 17.08.18 წლის №... ოქმის შესაბამისად, ატესტაციას დაქვემდებარებულ პირს გამოცდა ჩაბარებულად ჩაეთვლებოდა 30 კითხვიდან 21 სწორი პასუხის გაცემის შემთხვევაში, ხოლო ტესტის წარმატებით გავლის შემთხვევაში, ატესტაციას დაქვემდებარებული პირი გაივლიდა გასაუბრების ეტაპს. საქმის მასალებში წარდგენილ ოქმში აღნიშნულია, რომ საოპერაციო ბლოკის ექთანმა მოსარჩელემ ტესტირება ვერ გაიარა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან 30-დან 21 შეკითხვას ვერ უპასუხა;

4.9. გასაუბრების მსვლელობისას კომისიას თხოვნით მიმართა

საოპერაციოს ექთანმა – მოსარჩელემ, რომელმაც 30 შეკითხვიდან სწორად უპასუხა 20 შეკითხვას და მოითხოვა, კომისიას მოესმინა მისთვის გასაუბრებაზე და ჩაეტარებინა ზეპირი გამოცდა, თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ კომისიამ დასაქმებული დაუშვა გასაუბრებაზე, მან მაინც ვერ უპასუხა დასმულ შეკითხვებს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომისიამ გადაწყვიტა, რომ ატესტაციას დაქვემდებარებული პირები, რომლებმაც ვერ გაიარეს ტესტირება, გასაუბრების გარეშე გათავისუფლებულიყვნენ დაკავებული თანამდებობიდან.

4.10. მოსარჩელემ სადავო ბრძანებების, მათ შორის დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ბრძანების, ბათილად ცნობის მოთხოვნით სასამართლოს მიმართა 04.10.2018 წელს.

4.11. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს შეფასება იმის თაობაზე, რომ ყოფილი დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში ხანდაზმულია. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2018 წლის 17 აგვისტოსთვის ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანება დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ, შესაბამისად მოსარჩელემ სპე-ის 38.6 პუნქტში მითითებული 30-დღიანი ვადის დარღვევით შეიტანა სარჩელი სასამართლოში, რის გამოც ამ ნაწილში სარჩელი ხანდაზმულად უნდა მიჩნეულიყო. ამის გარდა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელის შეფარდების ბრძანების ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი არც ჰქონდა, ვინაიდან გასული იყო სახდელის გაქარწყლების 1-წლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ხოლო ამ სახდელს მისი გათავისუფლების საფუძველზე გავლენა არ მოუხდენია;

4.12. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს განმარტება იმის შესახებ, რომ დისციპლინური სახდელის დადების შემთხვევაში მისი სასამართლოში გასაჩივრების სპეციალური ვადა ორგანულ კანონში მითითებული არ არის, რის გამოც შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ანალოგიის სახით, არ უნდა იქნეს გამოყენებული სსკ-ის 129.1 მუხლით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 3-წლიანი ვადა, არამედ ამ ურთიერთობისათვის გამოყენებულ უნდა იქნეს ორგანული კანონის 38.6 მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებლის გადანაცვლების გასაჩივრების 1-თვიანი ვადა, რადგან დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების შემთხვევაში, რომელსაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ მოჰყოლია, მოსარჩელის აღიარებითი მოთხოვნის ერთადერთი იურიდიული ინტერესი შეიძლება იკვეთებოდეს, რომ მის მიმართ დისციპლინური სახდელის შეფარდები-

დან 1 წლის განმავლობაში ახალი გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში არ მოხდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სშკ-ის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით, რის გამოც 3-წლიანი გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადის გამოყენების შემთხვევაში აზრი ეკარგება ორგანული კანონის ზემოხსნებული ნორმის არსებობას. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ დისციპლინური სახდელის გამოყენებისას, გარდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა, მხარეები აგრძელებენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებს, რის გამოც სწრაფად უნდა მოხდეს სადავო საკითხის გადაწყვეტა, აღნიშნულის გარდა დისციპლინური სახდელის გამოყენებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა გააჩნია, ხოლო სხვა სახდელებისათვის 3-წლიანი გასაჩივრების ვადის დადგენის შემთხვევაში მოხდება არათანაბარი მიდგომა (მოპყრობა), რის გამოც დისციპლინურ სახდელის შეფარდებისას მისი გასაჩივრების ვადად განსაზღვრულ უნდა იქნეს 30 დღე დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების ჩაბარების ან მისი შინაარსის შესახებ ინფორმირების მომენტიდან, რაც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელესთან მიმართებით დარღვეულია, ვინაიდან მის მიერ სახალხო დამცველის სახელზე დაწერილ საჩივარში მითითებულია აღნიშნული ბრძანების შინაარსი, რაც მიუთითებს, რომ დასაქმებულმა ინფორმირებული იყო მის მიმართ გამოცემული ბრძანების შინაარსის შესახებ;

4.13. სააპელაციო სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერია. როგორც უკვე აღინიშნა, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

4.14. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს

მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი უთითებენ ფაქტებზე. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negati, incumbit probatio“ - „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს;

4.15. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ ნესზე და ამ მიმართებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდეგში: შსო) № 158-ე კონვენციაზე „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ მიუთითა. კონვენცია განსაზღვრავს სამართალურთიერთობისათვის საინტერესო და მნიშვნელოვან დანაწესს შეიცავს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა, თავისი არსით, ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ცალსახად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმული ერთ-ერთის მიმართ. ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში დამსაქმებელი წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს, მისთვის ხელმისაწვდომია ყველა ის საჭირო მექანიზმი და მონაცემი, რომლის მეშვეობითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და ნლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრო-

მითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ – „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე სსკ-ის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად;

4.16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე №ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უთითებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების დამტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებშიც;

4.17. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ როდესაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი აცხადებს კონკურსს, მისი შედეგები შეიძლება იმგვარი იყოს, რომ დასაქმებული გათავისუფლდეს თანამდებობიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე, შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, თავიდანვე იყო ინფორმირებული, რომ მისი საქმიანობა წარმოადგენდა ისეთ მნიშვნელოვან, ცოდნასა და სიახლეებზე ორიენტირებულ საქმიანობას, რომ გამოცდების ჩაუბარებლობას შესაძლოა მოჰყოლოდა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება. საქმის გარემოებებით ასევე არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელი, მიიჩნევდა რა მნიშვნელოვნად დასაქმებულების მაღალ კვალიფიკაციას, მათი პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლე-

ბის ან შრომითი უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისათვის რაიმე სახის საგანმანათლებლო ან პრაქტიკულ საქმიანობას ეწეოდა. არ დადასტურდა, რომ დასაქმებულებს საშუალება ჰქონდათ, დამსაქმებლის ინიციატივით და მისივე ხარჯით, გაეწყოთ რაიმე სახის შრომითი კურსები ან კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის სწავლება;

4.18. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს განმარტება, რომ ტექნოლოგიური პროგრესის კვალობაზე, კერძო საწარმოებს შორის არსებული კონკურენციის პირობებში, ხშირად აუცილებელი ხდება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, მისი შრომითი უნარ-ჩვევების დახვეწა და ახალ, გააზრებულ და დასაბუთებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანა. თუ არა მეწარმის ყოველდღიური მონდომება, რომ კონკურენტულ გარემოში მიაღწიოს თავისი მომსახურების ან პროდუქციის ეფექტურ რეალიზებას, მაშინ, როდესაც გახსნილი და თავისუფალი ბაზარი ყოველდღიურად ზრდის კონკურენტების ოდენობას, ტექნოლოგიების განვითარება, სახელმწიფო რეგულაციების სიმკაცრე, შესაძლოა გადაულახავ წინააღმდეგობად გადაიქცეს. კონკურენტუნარიანობის გაზრდის ერთ-ერთ საშუალებას დასაქმებულთა უნარ-ჩვევების მაქსიმალური დახვეწა წარმოადგენს, მომსახურების დონით სხვა საწარმოსთან უპირატესობის მოპოვება და სასაბოლოო სერვისის შეთავაზება მომხმარებლისათვის. სწორედ ამგვარად უნდა იქნეს გააზრებული თავისუფალი და კონკურენტული ბაზრის პრინციპები. ამასთან ერთად, მეწარმეს მოეთხოვება, რომ კარგად დაასაბუთოს, ერთი მხრივ, დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების დინამიური საჭიროება და, მეორე მხრივ, შექმნას თავისი ხარჯითა და ინიციატივით პირობები, რაც დასაქმებულებს მისცემს საშუალებას, მომზადებული შეხვდნენ ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შეფასებას. სასამართლომ დაასკვნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში გამოიკვეთა დასაქმებულებისათვის მხოლოდ მოვალეობების დაკისრება, იმგვარი პირობების შექმნა, რომ ისინი ყოველგვარი განგრძობადი წვრთნის გარეშე შეხვდნენ საკვალიფიკაციო გამოცდებს, რაც შრომის კოდექსის სულისკვეთებას ეწინააღმდეგება. დამსაქმებელმა ხელოვნურად შექმნა ისეთი პირობები, რომ მუშაკთა გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძველი „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან“ (იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი) წარმოეჩინა. შრომითი ხელშეკრულების ვადის ფარგლებში, ნებისმიერი ხელოვნური მიზეზის შემოტანა, რაც მუშაკის გათავისუფლების საფუძველი გახდება და ეწინააღმდეგება შრომის კო-

დექსის სულისკვეთებას, უკანონო და დაუშვებელია;

4.19. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ საერთაშორისო აქტებით დადგენილია შრომითი კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების ამაღლების შესაძლებლობა, თუმცა, იქვე მითითებულია, რომ სახელმწიფოს ვალია, შექმნას სათანადო პირობები დასაქმებულთა პროფესიული პროგრესისათვის. სახელმწიფოს ვალდებულება არ უნდა იქნეს გაგებული იმდაგვარად, რომ ყოველი მუშაკის გადამზადება დაევალოს სახელმწიფო სტრუქტურებს. პირიქით, სახელმწიფომ უნდა შეუქმნას დამსაქმებელს საშელავათო პირობები, რომ სწორედ ეს უკანასკნელი იყოს დაინტერესებული და მოტივირებული თავისი შეხედულებით და საჭიროებიდან გამომდინარე განახორციელოს სათანადო სწავლებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესწავლა-გაღრმავების სისტემები, რაც უზრუნველყოფს მეორე და უმნიშვნელოვანესი ღირებულების – მუშაკის სტაბილური დასაქმების უფლების რეალიზებას. აუცილებელია გათვალისწინებული იქნეს დამსაქმებლის კანონიერი უფლება – მოითხოვოს და სამსახურში იყოლიოს ის პროფესიონალები, რომლებიც შეძლებენ მასზე დაკისრებული მოთხოვნების განხორციელებას, თუმცა უდავოა, რომ სამსახურში უკვე მიღებული თანამშრომლის გათავისუფლება ისეთი მიზეზით, რომელიც შრომითი ხელშეკრულებით არაა გამჭვირვალედ და ცხადად გათვალისწინებული, დაუშვებელია;

4.20. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა, რომ დამატებით კვლევასა და შეფასებას საჭიროებს გარკვეული საკითხები, კერძოდ, უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება. ევროპის სოციალური ქარტიით (ESC, / შესწორებული/, სტრასბურგი 3.05.1996წ., საქართველოს პარლამენტის 01.07.2005წ. 1876-რს დადგენილებით (გამოქვეყნებულია სსმ, 82, 13/07/2005) სავალდებულოდ არის აღიარებული მისი კონკრეტული მუხლები, თუმცა, ამ ეტაპზე, საქართველოს არ აქვს აღებული ვალდებულება ქარტიის 24-ე მუხლზე – უფლება დაცვაზე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში), პირველი მუხლით დადგენილია შრომის უფლება, რომელიც მხარეებს, შრომის ეფექტური განხორციელების მიზნით, კონკრეტულ ვალდებულებებს აკისრებს, ხოლო მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტით აღიარებულია თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების მიღების უფლება;

4.21. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სა-

მართალი 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 დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა;

4.22. საკონკურსო პროცესის მართლზომიერებისა და კანონიერებაზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია გამოკვლეული და შეფასებული იყოს, თუ რა ქმედებები განახორციელა დამსაქმებელმა კონკურსის გამოცხადებამდე, იცნობდა თუ არა დასაქმებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, საკონკურსო პირობებს. აღნიშნული საკითხის შესწავლა და შეფასება მნიშვნელოვანია, ვინაიდან საკონკურსო პროცესისა და მისი შედეგების შეფასება ერთიანი პროცესია, რომელიც მოიცავს შესაბამისი აქტით დამსაქმებლის მიერ კონკურსის გამოცხადებას, საკონკურსო-საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ჩამოყალიბებასა და გაცნობას პრეტენდენტთათვის, ყველა მოსამზადებელ სამუშაოს კონკურსის მომზადებიდან დაწყებული, მისი ჩატარების პროცედურისა და შედეგების დადგენის, გასაჩივრების უფლების ჩათვლით. დასაქმებულს უფლება აქვს იცოდეს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთებული საფუძველი. უნდა იქნეს გამოკვლეული დამსაქმებლის მენეჯმენტის გადაწყვეტილების – განსახილველ შემთხვევაში ჩატარებული საკვალიფიკაციო ატესტაციის თაობაზე დასაქმებულის ინფორმირების საკითხი, რათა შემდეგ დადგინდეს, რა მოთხოვნები იყო წაყენებული დასაქმებულისადმი, რამდენად მოულოდნელი იყო მისთვის დამსაქმებლის გადაწყვეტილება საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და საკონკურსო პირობების შესახებ;

4.23. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ დასაქმებულს (მოსარჩელეს) ატესტაციის შედეგები არ გაუსაჩივრებია და ატესტაციის შედეგად დადგინდა მისი დაკავებულ თანამდებობასთან შეუთავსებლობა. საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ მოპასუხე კლინიკას საპრეტენზიო კომისია არ ჰქონდა და ატესტაციის შედეგების გასა-

ჩივრება უნდა მომხდარიყო სასამართლოში. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს ატესტაციის შედეგები არ გაუსაჩივრებია, საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ აღნიშნული მაინც არ წარმოადგენდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს, ვინაიდან დამსაქმებელს არ წარუდგენია მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა, რომ, ატესტაციის შედეგების გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შესთავაზა და უზრუნველყო მისი დასაქმებულისათვის კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობა, რომლის გაუვლელობის ან კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობის მიცემის მიუხედავად განმეორებითი ატესტაციის შედეგი ვერ იქნა მიღწეული (ხარვეზი ვერ გამოსწორდა). ამ შემთხვევაში კი მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს ჰქონდა კვალიფიკაციის ამაღლების შესაბამისი კურსები, მან ისე შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რომ დასაქმებულისათვის არც კი შეუთავაზებია (ხარვეზის გამოსწორება) კვალიფიკაციის ამაღლება;

4.24. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ. სუსგ №ას-210-199-2017, 07.04.2017წ.). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო ნესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.);

4.25. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში

იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადანყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ სანაწილებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.). შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის სანაწილზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ. „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნეს შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის. საქალაქო სასამართლომ მართებულად მოიხმო ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი, რომელიც ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელთა შორისაა საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთა-

შორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა;

4.26. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის განეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში – I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის – მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ „პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლება საქმეებში – OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

4.27. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე აუცილებელი უნდა იყოს დემოკრატიულ საზოგადოებაში, რაც საყოველთაოდ ცნობილია. საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით – მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყოფა ადამიანის ამ

უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი – სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა;

4.28. გასაზიარებელია საქალაქო სასამართლოს მითითება, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი, ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებული არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია, აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები, ან სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში შეამციროს ესა თუ ის დასაქმებული. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა სანინალმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით – მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში;

4.29. სააპელაციო სასამართლომ ასევე გაიზიარა საქალაქო სასა-

მართლოს შეფასება დისციპლინური სახდელის დაკისრების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან მიმართებით, რის გამოც არ არსებობს დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები;

4.30. სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, მართებულად შეაფასა საქალაქო სასამართლომ და გასაზიარებელია დასკვნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია, რის გამოც იგი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. სშკ-ის 47.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი) თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ გამოირიცხოს უფლების ბოროტად გამოყენება. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას მიზანშეუწონელს ხდის. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ გამოცემული ბრძა-

ნება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო. სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი და გონივრული წინაპირობით. სშკ-ის 37-ე მუხლიც ამ პრინციპს ეფუძნება და გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე;

4.31. სშკ-ის 48.8 მუხლის (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კოდექსის 38.8 მუხლი) შესაბამისად, 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. შრომის კოდექსის მითითებული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება – როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს შეფასება, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე. რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის საკითხს, სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ ორგანული კანონი ითვალისწინებს ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდეგ შედეგს და აძლევს სასამართლოს შესაძლებლობას აირჩიოს და გამოიყენოს უფრო მიზანშეწონილი ღონისძიება, ამ შემთხვევა-

ში სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ დასაქმებულს მიაკუთვნოს ალტერნატიული დაკმაყოფილება – ერთჯერადი კომპენსაცია. სასამართლოს ასეთი დასკვნა იმ ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ მოპასუხე წარმოადგენს სამედიცინო დანესებულებას, რომლის საქმიანობის სფერო მეტად მნიშვნელოვანი და საყურადღებოა. საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხე დანესებულებაში დასაქმებულ სხვა პერსონალს შორის ურთიერთობა კრიტიკულად დაძაბულია, ამ პირობებში ასევე გასათვალისწინებელია პაციენტების უფლებებიც, რომლებიც სარგებლობენ ზემოაღნიშნული კლინიკის მომსახურებით და აქვთ მოლოდინი რომ კლინიკაში დახვდებათ სასიამოვნო გარემო და კეთილგანწყობილი და არა ურთიერთანგარიშსწორების მიზანდასახული მომსახურე პერსონალი, რომელიც ორიენტირებულია მხოლოდ რაც შეიძლება მეტი ანაზღაურება მიიღოს ნებისმიერი ხერხით. ფაქტობრივი მოცემულობის გათვალისწინებით უდავოა, რომ მოპასუხემ როგორც მენარმემ დაკარგა ნდობა მოსარჩელის პიროვნებასთან მიმართებით, მხარეთა შორის არის დაძაბული ურთიერთობა. ამდენად, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის გათვალისწინებით სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა იმავე პოზიციაზე და მუშაობის გაგრძელება ფაქტობრივად შეუძლებელია და მხარეებისათვის და პაციენტების ინტერესებისათვის საზიანო იქნება;

4.32. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის. იმავდროულად მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. ყველა გარემოებისა და იმის გათვალისწინებით, რომ გათავისუფლებისას მოსარჩელეს მიეცა 1 თვის კომპენსაცია დასაბეგრი 1875 ლარის ოდენობით, სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციად უნდა იქნეს მიჩნეული კომპენსაცია 12 თვის ხელფასის ოდენობით, რომელსაც უნდა გამოაკლდეს 1 თვის გაცემული კომპენსაცია. გონიერი ადამიანის სტანდარტიდან გამომდინარე მოსარჩელე უნდა უშვებდეს შესაძლებლობას, რომ სასამართლოში მიმართვის შემთხვევაში სარჩელი შეიძლება ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ან არ დაკმაყოფილდეს, რის გამოც მან ყველა ზომას უნდა

მიმართოს, რათა მინიმუმამდე შემცირდეს ის ზიანი, რაც შეიძლება დამსაქმებელს დაეკისროს მისი ნების არამართლზომიერად ცნობის შემთხვევაში. შეჯამების სახით უნდა განიმარტოს, რომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლით გათვალისწინებული სამართლიანი სასამართლოს უფლების რეალიზება უმეტესწილად დამოკიდებულია და გულისხმობს სასამართლოს მიერ დასაბუთებული, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილების მიღებას. მტკიცების ტვირთის როლი განსაკუთრებით ვლინდება სამოქალაქო სამართალწარმოებაში, სადაც მხარეთა ნების ავტონომიას გადაწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება. შესაძლებელია მხარის მოთხოვნა საფუძვლიანი იყოს, მაგრამ შეუძლებელია მხარემ მიიღოს თავისი სასარგებლო გადაწყვეტილება, თუ ვერ დაამტკიცებს თავის სასარგებლო გარემოებებს საპროცესო სამართლით დადგენილი წესით. 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 დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე (იხ. სუსგ №ას-589-589-2018, 06.07.20186.).

4.33. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტებმა ვერ შეძლეს გაექარწყლებინათ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და სამართლებრივი შეფასებები, რის გამოც სააპელაციო საჩივრის ავტორებს უარი ეთქვათ წარმოდგენილი საჩივრების დაკმაყოფილებაზე და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა.

5. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

5.1. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გასაჩივრა დამსაქმებელმა საუნივერსიტეტო კლინიკამ, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღების გზით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა მოითხოვა სააპელაციო პრეტენზიის იდენტურ საკასაციო გარემოებებზე მითითებით (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1-2.4 ქვეპუნქტები; ასევე, საკასაციო).

5.2. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 5 მაისის განჩინებით დასაშვებად იქნა ცნობილი მოპასუხის საკასაციო საჩივარი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მხარეთა მიერ წარ-

დგენილი სარჩელისა და შესაგებლის, მათზე თანდართული მტკიცებულებების და საკასაციო საჩივრის პრეტენზიების არსებითად განხილვის გზით მივიდა დასკვნამდე, რომ 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. მოცემულ შემთხვევაში, უპირველეს ყოვლისა, უნდა შემოწმდეს საკასაციო საჩივრის დასაბუთებლობა ყოფილი დასაქმებულის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების სამართლებრივი დასაბუთებულობის თვალსაზრისით. საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს განხილვის საგანია მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლის მართლზომიერების შეფასება იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის (რაც მოქმედი სშკ-ის 47.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის შესატყვისია) დანაწესის შესაბამისად. კასატორის მტკიცებით გათავისუფლება კანონიერად მოხდა.

7. საკასაციო სასამართლო არსებითად ვერ იმსჯელებს მოსარჩელის შეგებებული სააპელაციო საჩივრის დასაბუთებულობაზე, რადგან მოცემულ დავაში მოსარჩელე არ მონაწილეობს კასატორის სტატუსით, თუმცა, მიზანშეწონილად მიაჩნია მოკლედ განმარტოს, რომ სშკ-ის 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის (რაც წინა რედაქციის ორგანული კანონის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტს შეესაბამება) დანაწესი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ამ კონკრეტული საფუძვლის მისადაგებას დასაშვებად მიიჩნევს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, შესაბამისად, როდესაც „თ“ ქვეპუნქტის მიხედვით შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერების საკითხია შედავებული, დასაქმებულს უფლება აქვს სწორედ ამ საფუძვლის მართლზომიერად გამოყენება გახადოს სადავო იმაზე მითითებით, რომ მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა უკანონო და დაუსაბუთებელი იყო და რადგან კანონმდებელი დასაქმებულის გათავისუფლებამდე ბოლო ერთწლიან პერიოდს უკავშირებს 47.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის ამოქმედებას, ამ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთგვანი გასაჩივრების ვადაში დასაქმებულს უფლება აქვს, სადავო გახადოს ამ საფუძვლის გამოყენების წინაპირობად კანონით განსაზღვრული ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დადებული დისციპლინური სახდელიც (პასუხისმგებლობის ზომა). წინააღმდეგ შემთხვევაში, შეუძლებელი იქნება „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენების მართლზომიერების კვლევა. სა-

კასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ არ შეიძლება დასაქმებულის საუარესოდ იმ ვადის განმარტება, რომელიც, მართალია, მოცემულ შემთხვევაში არ იყო ცალკე რეგლამენტირებული, თუმცა, 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტი სწორედ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებულ სახდელზე ამახვილებს ყურადღებას. ერთწლიანი პერიოდის განმავლობაში გასაჩივრება ორგანულ კანონში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული №7177 ცვლილებით (რაც 05.10.2020 წელს ამოქმედდა) 74-ე მუხლის სახით მკაფიოდ ჩამოყალიბდა. პირს უფლება აქვს, ორგანული კანონის 48-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის შემდეგ, რაც მან შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ (შეად. წინამდებარე განჩინების 4.12 ქვეპუნქტში და გასაჩივრებული განჩინების 4.23, 4.48 ქვეპუნქტებში ასახული სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნა, რომ დისციპლინური სახდელის შეფარდებისას მისი გასაჩივრების ვადად განსაზღვრულ უნდა იქნეს 30 დღე დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების ჩაბარების ან მისი შინაარსის შესახებ ინფორმირების მომენტიდან, რასაც კატეგორიულად არ იზიარებს საკასაციო სასამართლო).

8. სმკ-ის 47.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ დამოუკიდებელ საფუძვლად ასახელებს „დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობას“. საკასაციო სასამართლო სავსებით იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.22 ქვეპუნქტი), რაც შეესაბამება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; 50-ე-54-ე პუნქტები), ისევე როგორც დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებამოვალეობათა დაბალანსების თაობაზე მოხმობილ საერთაშორისო აქტების რეგლამენტაციასა და საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს. სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებაში მითითებულია, რომ „მოპასუხის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე, შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, თავიდანვე იყო ინფორმირებული, რომ მისი საქმიანობა წარმოადგენდა ისეთ მნიშვნელოვან, ცოდნასა და სიახლეებზე ორიენტირებულ საქმიანობას, რომ გამოცდების ჩაუბარებლობას შესაძლოა მოჰყოლოდა დაკავებულის თანამდებობიდან გათავისუფლება. საქმის გარემოებებით ასევე არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელი, მიიჩნ-

ნევდა რა მნიშვნელოვნად დასაქმებულების მაღალ კვალიფიკაციას, მათი პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან შრომითი უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისათვის რაიმე სახის საგანმანათლებლო ან პრაქტიკულ საქმიანობას ეწეოდა. არ დადასტურდა, რომ დასაქმებულებს საშუალება ჰქონდათ, დამსაქმებლის ინიციატივით და მისივე ხარჯით, გაეწყოთ რაიმე სახის შრომითი კურსები ან კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის სწავლება“ (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.17 ქვეპუნქტი), ასევე, გასაჩივრებული განიხილა იმაზეც უთითებს, რომ მოპასუხე სამედიცინო დაწესებულების საქმიანობის სფერო მეტად მნიშვნელოვანი და საყურადღებოა, რადგან პაციენტის უფლებებს უკავშირდება (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.31 ქვეპუნქტი), რაც წინააღმდეგობრივ მსჯელობად მიაჩნია საკასაციო სასამართლოს ქვემოთ მითითებული ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთებით.

9. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელისათვის უცნობი იყო მისი საქმიანობის მნიშვნელობა. „ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „ც1“ ქვეპუნქტის მიხედვით ჯანმრთელობის დაცვის პერსონალს ექიმთან ერთად განეკუთვნება ექთანი, ფარმაცევტი და სხვა პირები, რომელთა საქმიანობაც დაკავშირებულია დაავადებათა პროფილაქტიკასთან, დიაგნოსტიკასთან, მკურნალობასთან, პაციენტის რეაბილიტაციასთან, პალიატიურ მზრუნველობასთან, სასამართლო-სამედიცინო ექსპერტიზასთან, ასევე საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის დაცვის სპეციალისტები, სამედიცინო და ჯანმრთელობის სერვისების მენეჯერები; ამავე კანონის 27-ე მუხლის თანახმად, ჯანმრთელობის დაცვის პერსონალი, რომელთა შორისაა ექთანი, მოწოდებულია ინდივიდის, ოჯახის და მთლიანად საზოგადოების ჯანმრთელობის დასაცავად. სამედიცინო საქმიანობის მიზანია ადამიანის ჯანმრთელობის დაცვა, შენარჩუნება და აღდგენა, მისთვის ტანჯვის შემსუბუქება. 30-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სამედიცინო საქმიანობის აღსრულებისას ჯანმრთელობის დაცვის პერსონალმა უნდა იხელმძღვანელოს ეთიკური ფასეულობებით – ადამიანის პატივისა და ღირსების აღიარების, სამართლიანობის, თანაგრძნობის პრინციპებით, აგრეთვე პროფესიული ეთიკის შემდეგი ნორმებით: ა) იმოქმედოს მხოლოდ პაციენტის ინტერესების შესაბამისად; ბ) არ გამოიყენოს თავისი პროფესიული ცოდნა და გამოცდილება ჰუმანიზმის პრინციპების საწინააღმდეგოდ; გ) პაციენტის ინტერესებთან დაკავშირებული პროფესიული გადაწყვეტილებების მიღებისას იყოს თავისუფალი და დამოუკიდებელი, არ იმოქმედოს ანგარებით; დ) იზრუნოს პროფესიული საქმიანობის პრესტიჟის ამაღლებაზე, პატივისცემით მოეპ-

ყრას კოლეგებს. ამავე კანონის 96-ე მუხლის მიხედვით საამისოდ უფლებამოსილ სამედიცინო სასწავლო დაწესებულებებში საექიმო, ფარმაცევტულ, საექთნო და სხვა სამედიცინო სპეციალობებზე სწავლება მიმდინარეობს უმაღლესი და საშუალო პროფესიული განათლების ფორმით, სახელმწიფო საგანმანათლებლო სტანდარტების შესაბამისად; 48-ე მუხლის თანახმად კი სახელმწიფო ქმნის პირობებს სამედიცინო პერსონალის პროფესიული ცოდნის გაღრმავებისა და, შესაბამისად, პროფესიული სტატუსის ამაღლების უზრუნველსაყოფად (აღსანიშნავია, რომ სწორედ ამ ნორმის საფუძველზე საქართველოს მთავრობამ 2019 წლის 16 ივლისს №334-ე დადგენილებით დაამტკიცა საექთნო საქმიანობის შესახებ სტრატეგია, რაც მიუთითებს ექთნის, როგორც სამედიცინო პერსონალის, მნიშვნელობასა და ფუნქციაზე. სტრატეგია ეფუძნება ისეთ ფუნდამენტურ ფასეულობებს, პრინციპებსა და არგუმენტებს, როგორიცაა უნივერსალური ჯანდაცვისა და მდგრადი განვითარების მიზნების მისაღწევად საექთნო ადამიანური რესურსის სფეროში მტკიცებულებებზე დამყარებული პოლიტიკის გატარება, კვალიფიციური და მოტივირებული საექთნო პერსონალით საქართველოს მოსახლეობის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა, საუკეთესო კლინიკური გამოსავლების მისაღწევად ეფექტური და მაღალი ხარისხის განათლების (დიპლომამდელი, დიპლომისშემდგომი და უწყვეტი პროფესიული განვითარება) მიწოდება, ევროკავშირის ქვეყნებში საქართველოში მიღებული განათლების აღიარება, საექთნო ადამიანური რესურსის განვითარების მიმართულებით უწყებათაშორისი თანამშრომლობის გაძლიერება). სპეციალური კანონის მე-18 მუხლის საფუძველზე, ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებას უზრუნველყოფს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (შემდგომ – სამინისტრო), რომელიც მისი კომპეტენციისათვის მიკუთვნებულ საკითხებზე შეიმუშავებს და გამოსცემს შესაბამის სამართლებრივ აქტებს, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი. კანონის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამინისტრო განსაზღვრავს მომიჯნავე საექთნო სპეციალობების ნუსხას. კასატორმა საუნივერსიტეტო კლინიკამ სარჩელის პასუხად წარდგენილი შესაგებელით (ასევე სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებით) სადავო გახადა მოსარჩელის მტკიცება და მიუთითა, რომ კლინიკაში 2017 წლის 19 ოქტომბრის №... ბრძანებით მოქმედებს საშუალო სამედიცინო პერსონალის სწავლების პროგრამა, რომლის ფარგლებში მიწოდებული ცოდნისა და საკითხების გარშემო ჩატარდა ტესტირება. სწორედ ამ ტესტირების შედეგი – სამსახურიდან

გათავისუფლება სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად – გახადა მოსარჩელემ სადავოდ. მოპასუხემ მიუთითა, რომ კლინიკაში არაერთხელ ჩატარდა ტრენინგი, რომელსაც არ ესწრებოდა ექთანი, ხოლო წერიტი გამოცდის დასრულების შემდეგ, დადგენილი ბარიერის გადაულახაობის შემდეგ, გამონაკლისის სახით გასაუბრება ჩატარდა მოსარჩელესთან, რა დროსაც მან ასევე ვერ დააკმაყოფილა მოთხოვნები (იხ. შესაგებელი). მოპასუხემ შესაგებელს დაურთო კლინიკის გენერალური დირექტორის მიერ დამტკიცებული ატესტაციის ჩატარების წესი, საუნივერსიტეტო კლინიკის 2018 წლის 16 აგვისტოს ბრძანება №... კლინიკაში საატესტაციო/საკონკურსო კომისიის შექმნის შესახებ. ამ წესის მიხედვით განსაზღვრულია საკონკურსო კომისიის შემადგენლობა; ატესტაციის ჩატარების ტესტირებისა და გასაუბრების ეტაპები; ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ მიწოდებული სიების შესაბამისად კომისიას დაევალა თანამშრომელთა ინფორმირება ტესტირების ჩატარების დროისა და ადგილის შესახებ ტესტირების ჩატარებამდე 2 კვირით ადრე და სხვ.; საქმის მასალებშია ასევე საუნივერსიტეტო კლინიკის №... ბრძანება, რომლითაც დამტკიცდა პერსონალის სწავლების პროგრამა და ტრენინგის სარეგისტრაციო ფორმა; მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია ასევე საატესტაციო/საკონკურსო კომისიის 2018 წლის 7 სექტემბრის სხდომის ოქმი №... და მოსარჩელის მიერ შესრულებული ტესტური დავალება, რომლის მიხედვითაც მან ვერ გააღალახა დადგენილი ზღვარი.

10. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასახელებული მტკიცებულებები ერთობლივად და ურთიერთშეჯერებით ხელახლა უნდა გამოიკვლიოს სააპელაციო სასამართლომ, რადგან საოპერაციო ექთნის გათავისუფლების საფუძველია იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი (ამდენად საყვედურის გამოცხადების თაობაზე დასაქმებულის პრეტენზია უსაფუძვლოა არა მისი სადავოდ ქცევის ხანდაზმულობის გამო, არამედ იმის გამო, რომ საყვედურის გამოცხადება არ არის დაკავშირებული დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერებასთან, რაც ამ ნაწილში სწორად აღნიშნა სააპელაციო სასამართლომ). აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელე სარჩელში არსად უთითებს, რომ მისთვის უცნობი იყო, თუ რამდენად მნიშვნელოვან საქმეს ემსახურებოდა და რომ ატესტაციის შესაძლო შედეგი გათავისუფლებაც შეიძლებოდა ყოფილიყო, როგორც ამას სააპელაციო სასამართლო უთითებს. დასაქმებული თვითონვე უთითებს სარჩელში, რომ კლინიკაში არსებულ დარღვევებთან დაკავშირებით ხელმძღვანელობას აყენებდა საქმის კურსში, რათა პრობლემები აღმოფხვრილიყო, რადგან ნებისმიერ ექიმს და ექთანს აქვს ასეთი ვალდებულება, ვინაიდან სა-

კითხი ეხება პაციენტის ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეს (იხ. სარჩელი). საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორად არის დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცების ტვირთი უმართებულოდ არის გადანაწილებული მხარეთა შორის, რასაც არასწორი დასკვნა მოჰყვა, რომ დამსაქმებელმა ხელოვნურად შექმნა ისეთი პირობები, რომ მუშაკთა გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძველი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი წარმოეჩინა (იხ. გასაჩივრებული განჩინების 4.30 ქვეპუნქტი) ასევე დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული განჩინების მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას მიზანშეუწონელს ხდის (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.30 ქვეპუნქტი; ასევე სააპელაციო სასამართლოს განჩინების 4.53 ქვეპუნქტი). მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულმა სადავო გახადა არა მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის გამო გამოყენებული გათავისუფლების არაპროპორციულობა, არამედ ის, რომ ატესტაციის შედეგად არასწორად მოხდა მისი გათავისუფლება. სწორედ ეს არის შემოწმების საგანი, ანუ გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი და არა „ზ“ ქვეპუნქტი, როდესაც სასამართლო იკვლევს გადაცდომის არსს, რამდენად არის შესაძლებელი მისი კვალიფიკაცია უხეშ დარღვევად და რამდენად შეეძლო დამსაქმებელს სხვა სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენება და არა უკიდურესი ღონისძიების – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მისაღებად დარღვევის სიმძიმისა და ხასიათიდან გამომდინარე.

11. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში უთითებს, რომ შრომით დავებზე, საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს, რასაც მართებულად აღნიშნავს სააპელაციო სასამართლო, ისევე, როგორც ამ კატეგორიის საქმეებზე გამოსაყენებელ მტკიცების ტვირთის თავისებურებებზე საკვებით სწორად უთითებს (სხვა მრავალთა შორის შეად. სუსგ-ებს: №ას-941-891-2016, 29.01.2016წ; №ას-607-2020, 18.11.2020წ; №ას-1172-2020, 11.12.2020წ;).

12. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებელს, რომელიც სამედიცინო დაწესებულებაა და მისი საქმიანობა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვას უკავშირდება, მოცემულ დავაზე იმაზე მეტი მტკიცებითი ტვირთი დაეკისრა, ვიდრე ეს ობიექტურად შესაძლებელია, რომ მხარემ აღძრული სარჩელისაგან თავდასაცავად იტვირთოს. სასამართლოსათვის ამოსავალია ის კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გარემოებები განსაზღვრავენ მისი მოთხოვნის შინაარსს. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსის განმსაზღვრელია სარჩელში მითითებული ფაქტები და გარემოებები. სარჩელის ინდივიდუალიზაცია სარჩელის ელემენტების მეშვეობითაა შესაძლებელი. სსსკ-ის მე-3, მე-4, 83-ე და 178-ე მუხლების ანალიზით შესაძლებელია, დავასკვნათ, რომ სარჩელი შედგება ორი ელემენტისგან: სარჩელის საგნისა და სარჩელის საფუძვლისგან. სარჩელის საგანია მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისადმი (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი), ხოლო სარჩელის საფუძველი – კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტი). მოსარჩელის სტადიის შემდეგ, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს მოპასუხის სტადია, რაც მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების პასუხად შესაგებელში შედევებული გარემოებების კვალიფიციურობაზეა დამოკიდებული. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის დიდი პალატის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე №ას-664-635-2016; პუნქტი 201) მითითებულია: „2007 წლის 28 დეკემბერს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით, მოპასუხის მიერ პასუხის (შესაგებლის) წარდგენა სავალდებულო ხასიათს ატარებს (საქართველოს 28.12.2007წ.-ის კანონი №5669-სსმ), რაც იმაში გამოიხატება, რომ აღნიშნული საპროცესო ვალდებულების შეუსრულებლობა მხარისათვის უარყოფით საპროცესოსამართლებრივ შედეგებს იწვევს. კერძოდ, სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ითვლება შეუდავებლად და, შესაბამისად, დამტკიცებულად. სსსკ-ის 201-ე მუხლის მე-7 ნაწილით გათვალისწინებული შესაგებლის წარუდგენლობის ფაქტი თავისთავად განსაზღვრავს მტკიცების საგანს, რადგანაც მოსარჩელე თავისუფლდება სარჩელში მითითებული ფაქტების მტკიცებისაგან. აღნიშნული გარემოება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გამოტანის წინაპირობაცაა. საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილია მოპასუხის მიერ კონკრეტული შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება, კერძოდ, სსსკ-ის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომ-

დინარე, დგინდება, რომ მოპასუხე უნდა შეედავოს მოსარჩელის გამართულ, დასაბუთებულ მოთხოვნას ანუ დავის გადანაცველისათვის სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტორივ გარემოებებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები (და არა მისი სამართლებრივი შეხედულებები) დამტკიცებულად ითვლება“.

13. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადანაცვეტილებაში/განჩინებაში უთითებს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადანაცველა 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 გადანაცვეტილების მიღება. მოსარჩელისა და შესაგებლის სტადიები სამოქალაქო სამართალწარმოებაში განსაზღვრავს იმ საპროცესო ეტაპებს, რომელთა ეფექტიანად გამოყენებით მხარემ უნდა მიუთითოს საქმის გადანაცველად მნიშვნელოვანი თითოეული ფაქტორივი გარემოება, რომელსაც მისი სარჩელი თუ შესაგებელი ემყარება და წარადგინოს შესატყვისი მტკიცებულებები.

14. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე შემადგამებელი გადანაცვეტილების მისაღებად მტკიცებულებათა ხელახლა გამოკვლევის, მტკიცების ტვირთის მართებულად განაწილებით და მოდავე მხარეთა მტკიცების სამართლებრივი წონადობის შეჯერებით უნდა დადგინდეს სპკ-ის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის (რაც მოქმედი ორგანული კანონის 47.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტია) გამოყენების მართლზომიერება დამსაქმებლის მხრიდან. საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების გზით, გაუქმდა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად უნდა დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

15. სსკ-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 სა-

მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა :

1. სსიპ თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 აპრილის განჩინება და საქმე დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს ხელახლა განსახილველად;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

დასაქმებულის მიერ პრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა

გადანყვებითლება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-240-2019

28 დეკემბერი, 2021 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

**შემადგენლობა: თ. ზამბახიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. ქორიაშვილი,
რ. ნადარაია**

დავის საგანი: გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა პირველი სარჩელით:

ფ. ხ-შმა (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „დასაქმებული“ ან „კასატორი“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „დამსაქმებელი“ ან „დამსაქმებელი ორგანიზაცია“) მიმართ და მოითხოვა: დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 18.09.2017 წლის №01-04/152 ბრძანების (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „გათავისუფლების შესახებ ბრძანება“ ან „სადავო ბრძანება“) ბათილად ცნობა; სამსა-

ხურში აღდგენა; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 18.09.2017 წლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასის – 350 ლარის გათვალისწინებით; გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურება 350 ლარის ოდენობით.

2. პირველი სარჩელის საფუძვლები:

2.1. დასაქმებული 05.01.2011 წლიდან მუშაობდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. დაწესებულების დირექტორის 18.09.2017 წლის ბრძანებით, იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.2. დასაქმებულმა 02.10.2017 წელს განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების მოთხოვნით. დამსაქმებლის №01-25/177 წერილითა და თანდართული დოკუმენტებით ირკვევა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი გახდა შემოსავლების სამსახურისთვის დეკლარაციების დაგვიანებით გადაგზავნა, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლის დაჯარიმება, რაც წარმოადგენდა დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების რიგით მეორე გაცდომას ბოლო ერთი წლის განმავლობაში.

2.3. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და ის უნდა გაუქმდეს, რადგან დეკლარაციების დაგვიანებით წარდგენა გამოწვეული იყო საოფისე კომპიუტერის გაუმართაობით, ხოლო მისი შეკეთების ან ახლით ჩანაცვლების შესახებ დასაქმებულმა არაერთგზის მიმართა დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორს. ასევე არაერთხელ სთხოვა მას, მწირი ადამიანური რესურსების გათვალისწინებით, დაემატებინა რამდენიმე ბუღალტერი, თუმცა უშედეგოდ. ამასთან, შემოსავლების სამსახურის №23081 ბრძანებით გაუქმდა საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმი. ამრიგად, არ არსებობდა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

2.4. რაც შეეხება წინა, 05.04.2017 წლის დისციპლინურ გადაცდომას, არასწორი ტრანზაქციის გამო ფიზიკური პირისგან თანხის დაბრუნება შეუძლებელი გახდა თავად დამსაქმებელი ორგანიზაციის არასწორმა ტაქტიკამ, კერძოდ, ნაცვლად იმისა, რომ სარჩელით მიემართათ სასამართლოსათვის და მოეთხოვათ უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმების საფუძველზე ფიზიკური პირისგან ფულადი ვალდებულების შესრულება, დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორმა მიმართა პოლიციის სამმართველოს, რის გამოც მნიშვნელოვნად გახანგრძლივდა პროცესი. გარდა ამისა, მოპასუხის წესდების მე-7 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დირექტორი და მისი მოადგილე ისევე იყვნენ პასუხისმგებელი დამსაქმებელ

ორგანიზაციაში მიმდინარე ფინანსური პროცესის ეფექტურობაზე, როგორც დასაქმებული, თუმცა მათ მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის არცერთი ზომა გამოყენებული არ ყოფილა, რის გამოც დაირღვა კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი.

3. პირველი სარჩელის მოპასუხის პოზიცია:

3.1. დამსაქმებელმა მის მიერ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის წინაპირობა.

3.2. დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულებები არაერთხელ შესრულდა არაჯეროვნად, კერძოდ, მან თავისი უფლებამოსილების შესრულებისას დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან სხვა პირს გადაურიცხა ფულადი თანხა – 6663,59 ლარი, რაც ამ დროისათვის ვალდებული პირისაგან სრულად ანაზღაურებული არ არის. 05.04.2017წ. №01-06/50 ბრძანებით დასაქმებულს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. აღნიშნულის შემდეგ, დასაქმებულმა შემოსავლების სამსახურში დაგვიანებით წარადგინა ყოველთვიური დეკლარაცია, რის გამოც დამსაქმებელი ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად და დაეკისრა ჯარიმა, რომლისგანაც იგი, როგორც კეთილსინდისიერი გადასახადის გადამხდელი, გაათავისუფლა საგადასახადო ორგანომ. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიღებულ იქნა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება.

3.3. დამსაქმებლის კომპიუტერები გამართულად მუშაობს. ისინი არ გამოსულა მწყობრიდან.

4. სასარჩელო მოთხოვნა მეორე სარჩელით:

დამსაქმებელმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დასაქმებულის მიმართ და მოითხოვა მისთვის 5663,59 ლარის გადახდის დაკისრება.

5. მეორე სარჩელის საფუძვლები:

5.1. 10.03.2017 წელს, დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარ ბუღალტერს, დასაქმებულს შპს „რ. ს-თვის“ უნდა გადაერიცხა შესყიდული სანვავის ღირებულება – 6663,59 ლარი. მან სხენებული თანხა გადარიცხა სხვა ანგარიშზე, კერძოდ, ფიზიკური პირის – ა. ძ-ძის ანგარიშზე. ამ ქმედებისა და სამსახურებრივი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების გამო დასაქმებულს დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.04.2017 წლის №01-06/50 ბრძანებით დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა. ფაქტის გამოძიებისა და შესაბამისი ქმედითი ღონისძიებების მიზნით დამსაქმებელმა მიმართა შსს ხელვაჩაურის სამმართველოს.

5.2. დასაქმებულის ქმედებით ბიუჯეტს მიაღდა ზიანი. არსებობს

მიზეზობრივი კავშირი დასაქმებულის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. დასაქმებულმა პასუხი უნდა აგოს საკუთარი ბრალეული მოქმედებისთვის და აანაზღაუროს მიყენებული ზიანი.

6. მეორე სარჩელით მოპასუხის პოზიცია:

6.1. დასაქმებულმა მის მიერ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა შემდეგი: დამსაქმებელი ორგანიზაცია ხაზინის ერთიანი ელექტრონული პროგრამის საშუალებით აწარმოებს გადარიცხვებს. დაშვების უფლება აქვთ ორგანიზაციის დირექტორსა და ბუღალტერს.

6.2. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორმა, ა. ძ-ძის მიმართ თავიდანვე სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვისა და მისი საბანკო ანგარიშის დაყადაღების ნაცვლად, განცხადება შეიტანა პოლიციის განყოფილებაში.

7. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 22.01.2018 წლის განჩინებით დასაქმებულისა და დამსაქმებლის სარჩელების გამო მიმდინარე სამოქალაქო საქმეები გაერთიანდა ერთ წარმოებად.

**პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სა-
რეზოლუციო ნაწილი და საფუძვლები:**

8. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 06.06.2018 წლის გადაწყვეტილებით – დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება; დასაქმებული აღდგენილ იქნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე; დამსაქმებელს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახით დასაქმებულის სასარგებლოდ თვეში 350 ლარის გადახდა გათავისუფლებიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე; დასაქმებულის მოთხოვნა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის – 350 ლარის დამსაქმებლისთვის დაკისრების შესახებ არ დაკმაყოფილდა; დამსაქმებლის სარჩელი დაკმაყოფილდა; დასაქმებულს დამსაქმებელი ორგანიზაციის (სახელმწიფო ბიუჯეტის) სასარგებლოდ დაეკისრა 5663,59 ლარის გადახდა; დასაქმებულს დამსაქმებელი ორგანიზაციის სასარგებლოდ დაეკისრა იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ნაწილის – 200 ლარის ანაზღაურება. გადაწყვეტილება ეფუძნება შემდეგს:

8.1. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.01.2011 წ. №1 ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 400 ლარით.

8.2. 10.03.2017 წ. დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარმა ბუღალტერმა, დასაქმებულმა მოწოდებული ნავთობროდუქტებისათვის შპს „რ. ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი გადარიცხა

ფიზიკური პირის – ა. დ-ძის ანგარიშზე, საიდანაც ა. დ-ძემ დააბრუნა 1000 ლარი. ამ საფუძველით დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.04.2017წ. №01-06/50 ბრძანებით დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი – ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება.

8.3. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 18.09.2017 წლის №01-04/152 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველად დამსაქმებელმა მიიჩნია შემოსავლების სამსახურისათვის დეკლარაციების დაგვიანებით გადაგზავნა, რამაც გამოიწვია მისი დაჯარიმება, ასევე – დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის რიგით მეორე გადაცდომა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში.

8.4. საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებელი ორგანიზაციის შრომის შინაგანანგისით მისი მთავარი ბუღალტრის უფლება-მოვალეობანი კონკრეტულად განსაზღვრული არ არის და არც დამსაქმებელი ორგანიზაციის წესდებით არ წესრიგდება. მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ დეკლარაციის შევსება არ წარმოადგენდა დასაქმებულის უშუალო ვალდებულებას. დადგენილია, რომ დარღვევა აღმოიფხვრა და დამსაქმებელი აღარ დაჯარიმებულა. შესაბამისად, არ არსებობდა დამსაქმებლის მხრიდან დისციპლინარული ღონისძიების ყველაზე მკაცრი სახის – სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენების საფუძველი. აღნიშნულის გამო, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანება ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი და დამსაქმებელს უნდა დაჰკისრებოდა დასაქმებულისთვის 18.09.2017 წლიდან ხელფასის, თვეში 350 ლარის გადახდა.

8.5. 10.03.2017 წელს დასაქმებულმა შპს „რ. ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი, გადარიცხა ფიზიკური პირის – ა. დ-ძის ანგარიშზე, რისთვისაც დასაქმებულს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი, რაც მას სადავოდ არ გაუხდია და ფაქტობრივად აღიარა დამსაქმებლისთვის ზიანის დაუდევრობით მიყენება. დასახელებული თანხიდან ამჟამად ა. დ-ძის მიერ დაბრუნებულია 1000 ლარი. დამსაქმებლისთვის მიყენებული ზიანი შეადგენს 5663.59 ლარს, რისი ანაზღაურებაც უნდა დაეკისროს დასაქმებულს.

9. გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივრები წარადგინა ორივე მხარემ. დასაქმებულმა გადაწყვეტილება გაასაჩივრა იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა დამსაქმებლის სარჩელი, ხოლო დამსაქმებელმა დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

10. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილებით – დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 06.06.2018 წლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

10.1. ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 23.04.2015 წლის №63-05-4-201504231418 ბრძანებით დამტკიცებულია დამსაქმებელი ორგანიზაციის წესდება, რომლის მე-9 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის საფინანსო საქმიანობას წარმართავს (ბუღალტრულ აღრიცხვა-ანგარიშგებას აწარმოებს) ბუღალტერი, რომელიც ანგარიშვალდებულია (უშუალოდ ემორჩილება) დირექტორის წინაშე.

10.2. დამსაქმებელი ორგანიზაციის ადმინისტრაციის შრომის შინაგანაწესის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, თანამშრომლების მიმართ შეიძლება გამოყენებული ყოფილიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) გაფრთხილება; ბ) არაუშეშეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; გ) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა – არა უშეტეს ერთი წლისა; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა). ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით, ერთი დისციპლინური გადაცდომისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი ზომა. დირექტორი უფლებამოსილია, თავად შეარჩიოს პასუხისმგებლობის ზომა გადაცდომის სიმძიმის პროპორციულად.

10.3. სადავო ბრძანებით დასაქმებულის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შემოსავლების სამსახურისათვის დეკლარაციების დაგვიანებით გადაგზავნის ფაქტი, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლის დაჯარიმება, ეს კი დასაქმებულისათვის ბოლო ერთი წლის განმავლობაში სამსახურებრივი მოვალეობის რიგით მეორე გადაცდომა იყო, ხოლო პირველ გადაცდომად ჩაითვალა, 5 თვით ადრე, ორგანიზაციის ანგარიშიდან შეცდომით ფიზიკური პირის – ა. ძ-ძის ანგარიშზე 6663.59 ლარის გადარიცხვა, რაც ამ დრომდე დაბრუნებული არ არის.

10.4. დამსაქმებელი ორგანიზაციის ადმინისტრაციის შრომის შინაგანაწესითა და წესდებით დასტურდება, რომ საბუღალტრო საქმიანობის წარმოებაზე პასუხისმგებელი იყო დასაქმებული, როგორც მთავარი ბუღალტერი, რომლის სამსახურებრივმა გადაცდომამ ორგანიზაციას ბოლო 5 თვის განმავლობაში მიაყენა 5663,59

ლარის მატერიალური ზიანი და განაპირობა საგადასახადო სანქციის დაკისრებაც. დასაქმებულის საქმიანობის პრინციპიდან გამომდინარე, აღნიშნული მოქმედებები ადასტურებს მის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას, მიუხედავად იმისა, რომ საგადასახადო ორგანოს მიერ შემდეგში გაუქმდა ადმინისტრაციული სანქცია იმ მიზეზით, რომ სანარმო წარმოადგენდა კეთილსინდისიერ გადამხდელს. ამდენად, ნდობის პრინციპიდან გამომდინარე, შრომის შინაგანანგის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტითა და მე-2 პუნქტის მიხედვით, ასევე, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად და დასაქმებულის სარჩელს უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე.

10.5. რაც შეეხება დასაქმებულის სააპელაციო მოთხოვნას, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა დასაქმებულის მითითება, რომ ფიზიკური პირის ანგარიშზე შეცდომით გადარიცხული თანხის დაბრუნებაზე იგი არ არის ვალდებული პირი. სააპელაციო პალატის მითითებით, დადგენილია, რომ დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა საბუღალტრო საქმეების წარმოება, სწორედ მან შეადგინა საგადახდო დოკუმენტი, რასაც მოჰყვა თანხის არასწორი გადარიცხვა, ამრიგად, იგი ვალდებულია, შრომითი ხელშეკრულების არაჯეროვანი შესრულებით გამოწვეული ზიანისათვის, სშკ-ის 44-ე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში სსკ) 394.1 და 408.1 მუხლების საფუძველზე გადაუხადოს დამსაქმებელს გადარიცხული 6663.59 ლარიდან დაუბრუნებელი თანხა – 5663.59 ლარი. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა დამსაქმებლის სარჩელი, დასაბუთებულია და არ არსებობს ამ ნაწილში მისი გაუქმების საფუძველი.

საკასაციო საჩივარი აგებულია შემდეგ მოსაზრებებსა და სავარაუდო დარღვევებზე:

11. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე დასაქმებულმა შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში პირველი სარჩელის დაკმაყოფილება და მეორე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძველებით:

11.1. დასაქმებულს აქვს მრავალწლიანი გამოცდილება. საქმეში წარმოდგენილია მისი რეზიუმე, რომლითაც დგინდება, რომ ის არის კვალიფიციური კადრი. კასატორი დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მუშაობდა 2011 წლიდან.

11.2. დამსაქმებელ ორგანიზაციაში გაერთიანებულია 19 დანე-

სებულება, ხოლო კასატორი იყო ერთადერთი ბუღალტერი, რომელიც ასრულებდა თითოეული მათგანის ფინანსურ ამოცანებსა და ფუნქციებს. კასატორის მოვალეობაში არ შედიოდა დეკლარაციების მართვა, თუმცა ორგანიზაციას, დასაქმებულის გარდა, არ ჰყავდა სხვა კომპეტენტური პირი, ვინც შეძლებდა ასეთი საპასუხისმგებლო ვალდებულების შესრულებას, რაც საკადრო პოლიტიკის გაუმართაობაზე მიუთითებს. დამსაქმებელი ორგანიზაციის მითითებით, წლის განმავლობაში მას 2 000 000 ლარამდე ბრუნვა ჰქონდა. ყოველ ტრანზაქციაზე პასუხისმგებელი იყო ერთადერთი პირი – კასატორი.

11.3. მართალია, დასაქმებულმა დეკლარაცია წარადგინა რამდენიმე საათის დაგვიანებით, თუმცა დამსაქმებელს ამ შეცდომის გამოსწორებისთვის რესურსი არ დაუხარჯავს. აღნიშნული საკითხის გადაჭრაში ჩართული არ ყოფილან არც ხელმძღვანელი თანამდებობის პირები და არც სხვა თანამშრომლები. დასაქმებულმა ყოველგვარი დამატებითი რესურსის გარეშე შეძლო შეცდომის აღმოფხვრა. ერთადერთი დეკლარაციის დაგვიანებით წარდგენა, მაშინ, როდესაც საგადასახადო ორგანოს წლის განმავლობაში წარედგინება ასობით დეკლარაცია, არ უნდა გამხდარიყო პირის შრომითი უფლების შეზღუდვის საფუძველი, მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს არავითარი ზიანი არ მისდგომია.

11.4. დასაქმებულს ზიანის ანაზღაურების სახით არასწორად დაეკისრა 5663.59 ლარი. ა. ძ-ძისთვის თანხის შეცდომით გადარიცხვა იყო სამსახურებრივი დაუდევრობა, რომლის გამოც დასაქმებულს დაეკისრა შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობა, 10 დღის სახელფასო ანაზღაურების დაქვითვა. ა. ძ-ძის მიმართ თავიდანვე სამოქალაქო წესით დავის დაწყების ნაცვლად, დამსაქმებელმა უსაფუძვლოდ გააჭიანურა დრო საგამოძიებო ორგანოსთვის მიმართვით.

11.5. სასამართლომ გამოიყენა ნორმა, რომელიც არ არეგულირებს აღნიშნულ საკითხს, კერძოდ, სასამართლოს მითითებით, დასაქმებულს ეკისრება ზიანის ანაზღაურება სშკ-ის 44-ე მუხლის საფუძველზე, რომელიც აწესრიგებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ ურთიერთობას. კასატორი 18.09.2017 წლიდან გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან, შესაბამისად, შეუძლებელია, მას დაეკისროს ზიანის ანაზღაურება, როგორც დასაქმებულს.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში სსსკ) 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

13. ამავე სასამართლოს 14.12.2021 წლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სასამართლოს განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას).

სამოტივაციო ნაწილი:

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

14. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედაცემა). 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.

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

15.1. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.01.2011 წლის №1 ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 400 ლარით.

15.2. 10.03.2017 წელს დასაქმებულმა შპს „რ. ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი გადარიცხა ა. ძ-ძის ანგარიშზე. ამ საფუძველზე დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.04.2017 წლის №01-06/50 ბრძანებით დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი – ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. არასწორად გადარიცხული თანხიდან დაბრუნებულია მხოლოდ 1000 ლარი.

15.3. დასაქმებულმა შემოსავლების სამსახურს რამდენიმე საათის დაგვიანებით წარუდგინა 2017 წლის ივლისის თვის განაცემებისა და დაკავებული გადასახადების შესახებ დეკლარაცია, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლისთვის ჯარიმის დაკისრება.

15.4. შემოსავლების სამსახურის 31.08.2017 წლის ბრძანებით დამსაქმებელი გათავისუფლდა ჯარიმის გადახდის ვალდებულებით.

ბისგან.

15.5. დამსაქმებელის დირექტორის 18.09.2017 წლის №01-04/152 ბრძანებით, სშკ-ის (წინამდებარე გადაწყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქციით) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

16. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს: 1) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, კერძოდ, გამოვლენილი გადაცდომა/გადაცდომები ქმნიდა თუ არა იმის საფუძველს, რომ დამსაქმებელს მოეშალა ხელშეკრულება და, უარყოფით შემთხვევაში, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის წინაპირობა; 2) დასაქმებულისთვის დამსაქმებლის სასარგებლოდ ზიანის ანაზღაურების სახით 5663.59 ლარის დაკისრების მართლზომიერება.

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

18. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებული სამუშაოდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) საფუძველზე. აღნიშნული ნორმის გამოყენება განაპირობა დასაქმებულის მიერ შემოსავლების სამსახურისთვის დეკლარაციის დაგვიანებით წარდგენამ, რასაც ბოლო ერთი წლის განმავლობაში წინ უძღოდა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის – ათი

სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების – შეფარდება დასაქმებულის მიერ ა. ძ-ძის ანგარიშზე თანხის არასწორად გადარიცხვის გამო.

19. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იმავე არაარსებითი დარღვევისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის საჭიროა დარღვევის ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშვნელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს, რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება. საქართველოს უზენაესმა სამართალმ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში პრინციპი – „Ultima Ratio“, ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო ნინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (სუსგ №ას-1350-2019, 27.11.2019წ; №ას-368-2019, 31.07.2019წ., პ.23; №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.).

20. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). საკაცო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა და ამ შემთხვევაშიც ამახვი-

ლებს ყურადღებას, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, მოპასუხეა ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის ფაქტები, რაც მითითებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ წინაპირობად იქნება მიჩნეული (სუსგ №ას-1483-2019, 19.12.2019წ.).

21. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან გონივრულ და პროპორციულ ღონისძიებას წარმოადგენდა. მართალია, დასაქმებულის მიერ შემოსავლების სამსახურისთვის 2017 წლის ივლისის თვის განაცემებისა და დაკავებული გადასახადების შესახებ დეკლარაციის დაგვიანებით გადაგზავნა წარმოადგენდა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მის მიერ ჩადენილ რიგით მეორე სამსახურებრივ გადაცდომას, თუმცა აღნიშნული გარემოება, დარღვევის სიმძიმის, მნიშვნელობისა და შედეგების გათვალისწინების გარეშე, ავტომატურად ვერ განაპირობებს, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კანონიერად მიჩნევას.

22. დადგენილია, რომ საგადასახადო ორგანოსთვის დეკლარაციის დაგვიანებით წარდგენის გამო დამსაქმებელს დაეკისრა ჯარიმა, რაც დამსაქმებელი ორგანიზაციის სახელით გასაჩივრდა. საჩივარი ეფუძნებოდა გარემოებას მასზე, რომ 08 საათის დაგვიანებით დოკუმენტაციის გადაგზავნა გამოწვეული იყო ტექნიკური ხარვეზით. შემოსავლების სამსახურის 31.08.2017 წლის ბრძანებით დამსაქმებელი დაკისრებული ჯარიმის გადახდის ვალდებულებისგან გათავისუფლდა. შემოსავლების სამსახურმა ყურადღება გაამახვილა მასზე, რომ გადამხდელს დეკლარირებული თანხები გადახდილი ჰქონდა ვადაში. ამდენად, ფინანსური ვალდებულება შეს-

რულებული იყო ჯეროვნად, მხოლოდ რამოდენიმე საათის დაგვიანებით აიტვირთა მონაცემები. აღნიშნული გამოწვეული იყო შეცდომით/არცოდნით და საჩივრის ავტორი მიჩნეულ იქნა კეთილსინდისიერ გადასახადის გადამხდელად. დამსაქმებელი მის მიერ წარდგენილ სააპელაციო საჩივარში თავადვე უარყოფს მსგავსი დარღვევის იქამდე არსებობას (ისეთ პირობებში, როცა დასაქმებული 05.01.2011 წლიდან მუშაობდა დამსაქმებლის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე) და აღნიშნავს, რომ „... მსგავსი ჯარიმა არასდროს არ ფიქსირდებოდა...“. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაცია არაერთ დაწესებულებას აერთიანებს და ყველა მათგანის საბუღალტრო მომსახურებას სწორედ მოსარჩელე ახორციელებდა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულმა დაუშვა ტექნიკური სახის შეცდომა, რომელსაც არ ჰქონდა სისტემატური ხასიათი და, ამავდროულად, დამსაქმებელს ფინანსური ზიანი არ განუცდია, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომა არ წარმოადგენს იმგვარ არსებითი ხასიათის დარღვევას, რომელთან მიმართებითაც ისეთი უკიდურესი სახის ღონისძიების გამოყენება, როგორიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაა, დისციპლინური პასუხისმგებლობის გონივრულ და პროპორციულ ზომად შეფასდებოდა. ამასთან, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ჰქონდა დაკარგული. რაც შეეხება წინა დარღვევას (თანხის არასწორად გადარიცხვა), საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულს ამ დარღვევისთვის დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით მასვე დაეკისრა დამსაქმებლისთვის მიყენებული მატერიალური ზიანის, 5663,59 ლარის ანაზღაურება (აღნიშნულ ნაწილში პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების გადაწყვეტილებები უზენაესი სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით რჩება ძალაში). ამრიგად, დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის სამსახურებრივი გადაცდომით მიყენებული უარყოფითი შედეგი აღმოფხვრილია.

23. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამოწვევის 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 სასამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებას-

თან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

24. ყოველივე ზემოაღნიშნულზე დაყრდნობით საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დამაჯერებლად ვერ დაასაბუთა დასაქმებულის განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, დასაქმებულის მიერ ჩადენილ დარღვევებთან მიმართებით მისი აუცილებლობა და პროპორციულობა, ანუ ვერ დაადასტურა იმ კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლის კანონიერება, რომელიც მიუთითა სადავო ბრძანებაში. შესაბამისად, არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობა.

25. სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, სსკ დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (სუსგ №ას-1135-2018, 31.05.2019წ; სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

26. ორივე მხარე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულის იმავე თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია (პოზიციაზე დასაქმებულია სხვა პირი). აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებელმა მიუთითა საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის დროსაც. რაც შეეხება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფას, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი

სასამართლო პრაქტიკით, სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე, მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებულის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (სუსგ №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ; სუსგ №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ; №ას-1208-2018, 18.02.2021წ., პუნ. 103). განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულს არ მიუთითებია რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს ამ საკითხზე მსჯელობის წინაპირობა.

27. ამრიგად, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დააკისროს კომპენსაციის გადახდა. პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, როდესაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოქმედამდე განიცდის, ასევე – იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავედროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური სტაბილურობა, გადახდისუნარიანობა და ა.შ. (სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.). კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (მდრ. სუსგ №ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ; სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.). საკასაციო პალატა მხედველობაში იღებს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს (დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის არამართლზომიერი გათავისუფლება); დასაქმებულის გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვლილ ხანგრძლივ პერიოდს; იმ გარემოებას, რომ მხარეებს მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და ამ კონტექსტით, დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს – და, რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა, მი-

იჩნევს, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა უნდა განისაზღვროს 10500 ლარით.

28. რაც შეეხება ზიანის ანაზღაურების თაობაზე დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის სასარჩელო მოთხოვნას, მისი საფუძვლიანობა სშკ-ის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლების დანაწესიდან გამომდინარეობს.

29. პალატა მიუთითებს, რომ ზიანის დაკისრებისთვის ვალდებულების დამრღვევი უნდა მოქმედებდეს მართლსაწინააღმდეგოდ და ბრალეულად, ხოლო ზიანი ამგვარი ქმედების უშუალო შედეგს უნდა წარმოადგენდეს. მართლსაწინააღმდეგო მოქმედება არამართლზომიერი მოქმედებაა. მართლსაწინააღმდეგოდ მოქმედებს ის, ვინც არღვევს სამართლებრივ დანაწესებს, სამართლის ნორმათა მოთხოვნებს. როცა პირი არ ასრულებს ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას, იგი მართლსაწინააღმდეგოდ მოქმედებს. რაც შეეხება ზიანის მიმყენებლის ქმედების ბრალეულობას, ზემოხსენებული ნორმით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისას, ბრალი ივარაუდება, ამ ვარაუდის გაქარწყლების მტკიცების ტვირთი მოვალეს ეკისრება (სუსგ №ას-791-758-2016, 29.12.2016წ.).

30. სადავო არ არის, რომ კასატორმა, რომელიც დამსაქმებელ ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე და რომლის ვალდებულებას შეადგენდა საბუღალტრო საქმეების წარმოება, 10.03.2017 წელს, თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, შპს „რ. ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი, გადარიცხა ა. ძ-ძის ანგარიშზე, რისთვისაც მის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი – ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. პალატა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა დაკისრებული ვალდებულება (იხ. დამსაქმებლის ადმინისტრაციის შრომის შინაგანაწესი, მუხლი 6; დამსაქმებლის წესდება, მუხლი 9.4), რაც მოცემული სადავო ურთიერთობის შეფასების მიზნებისათვის ნიშნავს იმას, რომ იგი მოქმედებდა მართლსაწინააღმდეგოდ. ზიანის ანაზღაურების ვალდებულების წარმოშობის სხვა წინაპირობები: ზიანი – გადარიცხული თანხიდან დამსაქმებელს 5663.59 ლარი არ დაპზრუნებია (დაპზრუნებულია მხოლოდ 1000 ლარი), მიზეზობრივი კავშირი ზიანსა და

დასაქმებულის ქმედებას შორის და მისი ბრალეული ქმედება საქმის გარემოებათა შესწავლისას ასევე გამოიკვეთა. შესაბამისად, მართებულია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ დასაქმებული წარმოდგენს მის მიერ თანხის არასწორად გადარიცხვის შედეგად დამსაქმებლისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე პასუხისმგებელ პირს.

31. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ, ვინაიდან დასაქმებული გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან, მას ზიანის ანაზღაურება სშკ-ის 44-ე მუხლის (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) საფუძველზე არ შეიძლება დაეკისროს. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნული ნორმის გამოყენების მიზნებისათვის განმსაზღვრელია ზიანის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მიყენების ფაქტი, რაც მოცემულ შემთხვევაში დადასტურებულია.

32. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საქირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილება დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნება ცნობილი სადავო ბრძანება და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრება კომპენსაციის – 10500 ლარის (დაბეგრილი) გადახდა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაქმებულის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში კი უნდა დარჩეს უცვლელად.

33. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, უნდა შეიცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილება. ამასთან, ვინაიდან წინამდებარე გადაწყვეტილებით არ კმაყოფილდება დამსაქმებლის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ

კასატორის მოთხოვნა, არ არსებობს ამ ნაწილში კასატორის მიერ გაღებული ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების წინაპირობები და აღნიშნული ხარჯი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში. სახელმწიფო ბაჟი გადაანგარიშდება მხოლოდ დასაქმებულის სარჩელთან მიმართებით: დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარი (დასაქმებულს სარჩელზე ბაჟი არ გადაუხდია, სააპელაციო საჩივარი კი მხოლოდ დამსაქმებლის სარჩელთან მიმართებით წარადგინა). რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების/კომპენსაციის მოთხოვნას, ამ ნაწილში დასაქმებული სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან. ამრიგად, სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 10500 ლარის 3% და 5%, რასაც სსსკ-ის 41.2 მუხლის თანახმად, გამოაკლდება დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით დაკისრებული 300 ლარი (ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილი), ასევე, დამსაქმებლის მიერ სააპელაციო საჩივარზე ზედმეტად გადახდილი 160 ლარი და, საბოლოოდ, დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრება 380 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა:

1. ფ. ხ-შის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილება ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ფ. ხ-შის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
4. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ დირექტორის 18.09.2017 წლის №01-04/152 ბრძანება ფ. ხ-შის ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ მთავარი ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლე-

ბის შესახებ.

5. ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანებას“ ფ. ხ-შის სასარგებლოდ დაეკისროს 10500 ლარის ანაზღაურება (დაბეგ-რილი).

6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილება ფ. ხ-შის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში დარჩეს უც-ვლელად.

7. ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანებას“ ფ. ხ-შის სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის – 300 ლარის ანაზღაურება.

8. ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანებას“ სა-ხელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბა-ჟის 380 ლარის გადახდა.

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

სსკპ ოპიქტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას

განჩინება

საქართველოს სახელმწიფო

№ას-413-2020

17 თებერვალი, 2020 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის

შემადგენლობა: მ. ერემაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),

ვ. კაკაბაძე,

ლ. მიქაბერიძე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგე-
ნა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ი. კ-ქემ (შემდგომში „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) სარ-ჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ა-ის“ (შემდგომში „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“, „კომპანია“, „მოპასუხე კომპანია“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) მიმართ და მოითხოვა სამუშაოდან

გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადან-
ყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულები-
თი განაცდურის ანაზღაურება.

1.2. მოსარჩელის განცხადებით, 2017 წლის 6 ოქტომბერს მასსა
და დამსაქმებელს შორის დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება
და იმავე წლის 3 ნოემბრამდე იგი დასაქმებული იყო კომპანიის ლან-
დშაფტის დიზაინერის პოზიციაზე. 2017 წლის 3 ნოემბერს დამსაქ-
მებელმა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით აცნობა დასაქმე-
ბულს, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ურ-
თიერთშეთანხმების საფუძველზე, მოსარჩელის განცხადებით, მას
არასდროს გამოუხატავს სამუშაოდან წასვლის ნება, შესაბამისად,
უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება ხელშეკრულების ურთიერთშე-
თანხმებით შეწყვეტის შესახებ. გათავისუფლების საფუძვლის გან-
მარტების მოთხოვნით წარდგენილი წერილის პასუხიდან არ ირ-
კვევა, თუ კონკრეტულად რა მიზეზით გათავისუფლდა დასაქმე-
ბული სამუშაოდან. მასში, ერთი მხრივ, მითითებულია ხელშეკრუ-
ლების მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტაზე და, მეორე
მხრივ, დამსაქმებელი იშველიებს გამოსაცდელი ვადის წარმატე-
ბით გაუვლელობას.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელზე წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი
არ ცნო და განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძ-
ვლის მოთხოვნით წარდგენილი წერილის პასუხად მოსარჩელეს
გარკვევით განემარტა შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა ურთი-
ერთშეთანხმებით შეწყვეტის თაობაზე. გარდა ამისა, დამსაქმე-
ბელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული იყო ზეპირი სახის
შრომითი ურთიერთობა ერთი თვის ვადით, ხოლო მას შემდეგ, რაც
მიიღწეოდა შეთანხმება ხელშეკრულების არსებით პირობებზე,
მათ შორის ურთიერთობა გაფორმდებოდა წერილობით, 6-თვიანი
გამოსაცდელი ვადით. აღნიშნული ხელშეკრულების პროექტზე
მხარეებს საბოლოოდ ხელი არ მოუწერიათ, რაც ასევე საფუძვლი-
ანს ხდის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას;

2.2. მოპასუხემ მიუთითა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულო-
ბაზეც.

3. რაიონული სასამართლოს გადანყვეტილება

3.1. სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 8 მაისის გა-
დანყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი

4.1. რაიონული სასამართლოს გადანყვეტილება სააპელაციო წე-
სით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადან-
ყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილების მიღებით სარ-

ჩელის დაკმაყოფილება.

5. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

5.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 8 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2017 წლის 3 ნოემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა მოპასუხე კომპანიის ლანდშაფტის დიზაინერის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა გათავისუფლების დღიდან მის სამუშაოზე აღდგენამდე განვლილი პერიოდის განაცდურის ანაზღაურება.

5.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები;

5.2.1. 2017 წლის 6 ოქტომბერს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება და მოსარჩელე შეუდგა კომპანიის ლანდშაფტის დიზაინერის ფუნქციების განხორციელებას.

5.2.2. მხარეები დაინტერესებულნი იყვნენ წერილობითი ფორმით დაერეგულირებინათ მათ შორის არსებული ურთიერთობა, თუმცა ხელშეკრულება წერილობით არ დადებულა.

5.2.3. 2017 წლის 3 ნოემბერს დამსაქმებელმა დასაქმებულს ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით აცნობა შრომითი ურთიერთობის ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტის თაობაზე. მიზეზად კი მიუთითა, რომ როგორც თავად დასაქმებული აღნიშნავდა, მოპასუხე კომპანიაში საქმიანობის პარალელურად მას ჰქონდა სხვა მიმდინარე პროექტები და არ შეეძლო მათი ძირითად სამუშაოსთან შეთავსება;

5.2.4. 2017 წლის 9 ნოემბერს მოსარჩელემ წერილით მიმართ მოპასუხეს სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის დასაბუთების მოთხოვნით;

5.2.5. აღნიშნული წერილის პასუხად, 2017 წლის 14 ნოემბერს მოპასუხემ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილება მიღებული იქნა ურთიერთშეთანხმებით. ამასთან, დამსაქმებელმა მიუთითა, რომ 2017 წლის 30 ნოემბერს დასაქმებულს გაეგზავნა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელ პერიოდზე, რომელში მითითებულ პირობებსაც იგი დაეთანხმა, ხოლო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილისა და გამო-

საცდელ პერიოდზე შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

5.3. სასამართლომ სადავო საკითხის შეფასებისას მნიშვნელოვნად მიიჩნია მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადისა და მისი შეწყვეტის სათანადო სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის დადგენა.

5.4. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა მოპასუხის აპელირება, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ურთიერთშეთანხმებით. სასამართლომ მიუთითა კომპანიის 2017 წლის 3 ნოემბრის ელექტრონული წერილის შინაარსზე და აღნიშნა, რომ იგი ვერ ადასტურებს დასაქმებულის ნების გამოვლენას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით, პირიქით, მითითებული წერილის პასუხით ირკვევა, რომ მოსარჩელე უარს არ აცხადებდა დაკავებულ პოზიციაზე. რაც შეეხება უკმაყოფილებას ზეგანაკვეთურ შრომასთან მიმართებით, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული ვერ განიმარტება იმგვარად, რომ დასაქმებულს აღარ სურდა სამუშაოს გაგრძელება.

5.5. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია საქმეში არსებულ 2017 წლის 10 ოქტომბრის ხელშეკრულების პროექტს გამოსაცდელ პერიოდზე და აღნიშნა, რომ ვინაიდან მითითებული ხელშეკრულება მხარეთა მიერ ხელმოწერილი არ არის, შეუძლებელია ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობების გავრცელება სადავო შემთხვევაზე. შესაბამისად, წერილობითი ფორმით ხელშეკრულების დადებამდე მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ვერ დაექვემდებარება შრომის კოდექსის მე-9 მუხლით განსაზღვრულ გამოსაცდელი ვადის პირობებს და, ამ მხრივ, ვერ გამართლდება დამსაქმებლის ცალმხრივი ინიციატივა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან მიმართებით.

5.6. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის მითითება შრომითი ხელშეკრულების ერთი თვით გაფორმებასთან მიმართებით და მიუთითა გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების პროექტზე, რომელიც გაფორმდა 6 თვის ვადით და რომლის გაფორმების თარიღიც (2017 წლის 6 ოქტომბერი) თანხვედრაშია მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობასთან. შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ წინააღმდეგობრივია მოპასუხის განმარტება თავდაპირველად ზეპირი სახით ერთი თვის ვადით ხელშეკრულების გაფორმებისა და შემდგომ 6 თვის გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმების თაობაზე.

5.7. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ ფაქტსაც, რომ შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის წარმოიშვა 2017 წლის 6 ოქტომბერს, ხოლო შეწყდა ერთი თვის გასვლამდე, იმავე წლის 3 ნოემბერს, რაც დამატებით უსაფუძვლოს ხდის მოპასუხის მითითებას ერთი თვის გასვლის მოტივით ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

5.8. სააპელაციო სასამართლომ ასევე იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 11, 12 ნაწილებით და მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მტკიცება ხელშეკრულების ერთი თვის ვადით დადებასთან მიმართებით ეწინააღმდეგება ზემოთ მითითებულ ნორმაში მითითებულ დანაწესს, რომლის მიხედვით 6 თვეზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადება გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, თუ ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამაართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. ამრიგად, პალატამ დაასკვნა, რომ სახეზე იყო განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ვინაიდან საქმეზე წარდგენილი მტკიცებულებები ვერ ამართლებდა სამუშაოდან დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერებას, არსებობდა გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენისა და მისთვის გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდზე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობა.

5.9. სასამართლომ ასევე შეაფასა მოპასუხის პრეტენზია მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე, იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, 38-ე მუხლის მე-4, მე-7 ნაწილებით, სამოქალაქო კოდექსის 138-ე-141-ე მუხლებით და დაასკვნა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად არ მიიჩნია სარჩელი ხანდაზმულად.

5.10. სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ თავდაპირველი სარჩელი, რომელიც მოსარჩელემ წარადგინა 2017 წლის 5 დეკემბერს, 2017 წლის 7 დეკემბრის განჩინებით არ იქნა მიღებული წარმოებაში. აღნიშნული განჩინება გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 30 აპრილის განჩინებით და საქმე სარჩელის დასაშვებობის შესამოწმებლად ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა საქალაქო სასამართლოს. თბილისის საქალაქო სასამარ-

თლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით კი, მოსარჩელეს კვლავ ეთქვა უარი სარჩელის მიღებაზე. აღნიშნული განჩინება კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ ჩაბარდა მოსარჩელეს 2018 წლის 31 ოქტომბერს, ხოლო წინამდებარე სარჩელით მან სასამართლოს 2018 წლის 7 ნოემბერს მიმართა.

5.11. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, მოსარჩელის მიერ თავდაპირველი და შემდგომი სარჩელის აღძვრის ქრონოლოგია და დროის შუალედი სარჩელთა წარდგენას შორის, ქმნის დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, რომ, სსკ-ის 140-ე მუხლის მოწესრიგების ფარგლებში, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა 2017 წლის 5 დეკემბერს, თავდაპირველი სარჩელის წარდგენისას, ხოლო ხანდაზმულობის ხელახალი ვადის ათვლა დაიწყო სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის დღიდან, ხოლო, ვინაიდან სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის შემდგომ მოსარჩელემ კანონით დადგენილ ვადაში ხელახლა მიმართა სასამართლოს, გაუმართლებელია სარჩელის ხანდაზმულობაზე მსჯელობა.

6. მოპასუხის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

6.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

6.2. კასატორის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად შეაფასა მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხი და არასწორად განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 138-ე-141-ე მუხლები. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან თავდაპირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლიდან 6 თვის ვადაში მოსარჩელემ კვლავ აღძრა სარჩელი (წინამდებარე სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული), აღნიშნული გამორიცხავს ამ სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევას (სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად). კასატორის მისაზრებით, ახალი სარჩელის შეტანამ გამოიწვია მხოლოდ ის, რომ სსკ 139-ე, 140-ე, 141-ე მუხლების დანაწესიდან გამომდინარე, მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის დინება დაიწყო სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტიდან. ამდენად, ხანდაზმულობის საკითხის გასარკვევად არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის ხელახალი დინების დაწყების თარიღს, ანუ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის

შესახებ 2018 წლის 15 ივნისის განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის თარიღის დადგენას. სასამართლოს მის ხელთ არსებული მტკიცებულებებისა და საქმის სამართლებრივი გარემოებების გამოკვლევის გზით შეედლო სწორად დაედგინა 2018 წლის 15 ივნისის განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის თარიღი და ამდენად, განესაზღვრა 2018 წლის 7 ნოემბერს, ანუ წინამდებარე სარჩელის შეტანის დროს, გასული იყო თუ არა კანონით დადგენილი ხანდაზმულობის 30-დღიანი ვადა. ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლიდან 6 თვის ვადაში ახალი სარჩელით მიმართ სასამართლოს, სრულებითაც არ ნიშნავს იმას, რომ მას არ დაურღვევია ხანდაზმულობის ვადა. ახალი სარჩელის შეტანამ გამოიწვია მხოლოდ ის, რომ მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა 2017 წლის 5 დეკემბრიდან (პირველი სარჩელის შეტანის დღიდან) და ამ ვადის ხელახლა დინება დაიწყო სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტიდან. სასამართლომ კი განმეორებით სარჩელით სასამართლოსთვის მიმართვის 6-თვიანი ვადა გააიგივა მოთხოვნის ხანდაზმულობის 30 დღიან ვადასთან, რაც არასწორია.

6.3. სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად ის გარემოებაც, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო ზეპირი სახის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ერთი თვით მანამ, სანამ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმდებოდა ხელშეკრულების არსებითი პირობები. ხელშეკრულების პირობების შეთანხმებამდე, მოსარჩელე დროებით ასრულებდა სამუშაოს, რასაც ადასტურებს მხარეთა შორის გამართული მიმოწერის შინაარსიც, საიდანაც ჩანს, რომ მოსარჩელეს დამსაქმებელმა გაუგზავნა 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით დასაბუთებული ხელშეკრულების პროექტი შესათანხმებლად, რომელზეც მოსარჩელეს შენიშვნები არ გამოუთქვამს. აღნიშნული კი მიუთითებს, რომ ერთი თვით ზეპირი ხელშეკრულების დადებისთვის არსებობდა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრული ობიექტური გარემოება (სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 6.1 მუხლის 12 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი), რაც ამართლებდა ხელშეკრულების მოკლე ვადით დადებას. სასამართლომ ასევე არასწორად დაასკვნა, რომ ნაცვლად 2017 წლის 4 ოქტომბრისა, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2017 წლის 6 ოქტომბერს, სინამდვილეში, კი მხარეთა შორის არსებული მიმოწერით ირკვევა, რომ ზეპირი ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის 4 ოქტომბერს, ხოლო შეწყდა იმავე წლის 3 ნოემბერს. ამასთან, ხელშეკრულების

ერთი თვით დადებაზე მოპასუხებ შესაგებელშივე მიუთითა, თუმცა პირველი ინსტანციის სასამართლოში მოსარჩელეს აღნიშნული გარემოება არ უარუყვია, მან მხოლოდ სააპელაციო საჩივრით გახადა სადავოდ ეს ფაქტი. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელე სადავოდ არ ხდის მასსა და მოპასუხეს შორის გამოსაცდელი ვადით გასაფორმებელი ხელშეკრულების პროექტის არსებობას და მისი მომზადების პროცესში მის ჩართულობას. ამდენად, ურთიერთსაინიზალმდეგოა თავად მოსარჩელის პოზიცია იმის შესახებ, რომ თუ მას დამსაქმებელთან დადებული ჰქონდა ზეპირი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, მაშინ რატომ აწარმოებდა მოლაპარაკებას ნ-თვინი გამოსაცდელი ვადით დასადები ხელშეკრულების პირობებზე.

7. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

7.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 29 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად, ხოლო, 2020 წლის 11 ნოემბრის განჩინებით დასაშვებადაა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვის, მხარეთა მოსაზრებების მოსმენისა და მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

8. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). კასატორის პრეტენზიები ნაწილობრივ საფუძვლიანია, რის გამოც საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სა-

აპელაციო სასამართლოს.

9. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის ძირითადი საკასაციო პრეტენზია ემყარება იმას, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად გამოიყენა და განმარტა სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის დანაწესი და მასში მითითებული 6-თვიანი ვადა არასწორად გააიგივა მოთხოვნის ხანდაზმულობის 30-დღიან ვადასთან, რის გამოც წარდგენილი სარჩელი არ მიიჩნია ხანდაზმულად; კასატორი ასევე სადავოდ ხდის მხარეთა შორის გაფორმებული ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების სასამართლოს მიერ უვადო ხელშეკრულებად მიჩნევის ფაქტს და თვლის, რომ სააპელაციო პალატამ არასწორად განმარტა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 6.1 მუხლის 11-12 პუნქტები.

10. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორის პირველი პრეტენზიის ფარგლებში წამოყენებული საკითხის სამართლებრივი ანალიზისთვის, უპირველეს ყოვლისა, უნდა განიმარტოს, ერთი მხრივ, სსკ-ის 140-ე მუხლში მითითებული სარჩელის განუხილველად დატოვებისა და, მეორე მხრივ, სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საპროცესო ინსტიტუტების პროცესუალური მნიშვნელობა და მხოლოდ ამ ნორმათა ფუნქციური დანიშნულების გაანალიზების საფუძველზე შეფასდეს ამ ნორმის დათქმა, ვინროდ უნდა განიმარტოს და მხოლოდ სარჩელის განუხილველად დატოვების საპროცესო შედეგზე გავრცელდეს, თუ ნორმა ამ უფლებით იმ მოსარჩელესაც აღჭურავს, რომლის სარჩელიც სასამართლომ წარმოებაში არ მიიღო.

11. საკასაციო სასამართლო ამ საკითხის გამორკვევის მიზნით ყურადღებას საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე, 186-ე, 187-ე და 275-ე მუხლებზე შეაჩერებს. შესაბამის ნორმათა ფუნქციური დანიშნულების შედარებით სამართლებრივი ანალიზის ფარგლებში საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვებისა და სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის პროცესუალური ინსტიტუტები ფუნქციურად თანაბარი/ერთნაირი მნიშვნელობისაა. ამას მოწმობს სსკ-ის 187-ე მუხლის მეორე ნაწილის დანაწესიც, რომელიც ადგენს, რომ, თუ არსებობს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის წინაპირობა, მაგრამ, ამის მიუხედავად, სარჩელი სამართალწარმოების პროცესშია, სასამართლომ ასეთი სარჩელი განუხილველად უნდა დატოვოს. ნორმის ეს დათქმა სწორედ იმაზე მიანიშნებს, რომ სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმისა და სარჩელის განუხილველად დატოვების სამართლებრივი საფუძველი ერთგვაროვანია, უფრო კონკრეტულად, სარჩელი არ აკმაყოფილებს იმ წინაპირობებს, რაც სამართალწარმოების დაწყებასა თუ შემდგომ გაგრძელებას გაა-

მართლებს. ნორმის ფუნქციური დანიშნულების შეფასებისას, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ, როგორც სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის, ისე სარჩელის განუხილველად დატოვების დროს, მოსარჩელე არ კარგავს უფლებას, შესაბამისი გარემოების აღმოფხვრის შემთხვევაში, ხელახლა მიმართოს სასამართლოს.

12. სსკ-ის 140-ე მუხლის კონტექსტით, სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმისა და განუხილველად დატოვების საპროცესო ინტიტუტების გამიჯვნის თაობაზე, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: „მართალია, სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლში მითითებულია სარჩელის განუხილველად დატოვების და არა საქმის განხილვის შეწყვეტის თაობაზე, მაგრამ საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნორმა განმარტებულ უნდა იქნეს მისი დანიშნულების გათვალისწინებით და არა გამოყენებული ტერმინების სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობიდან გამომდინარე. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია, ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან“ (იხ. სუსგ საქმე №ას-1586-1489-2012, 22 აპრილი, 2013 წელი).

13. კანონმდებლის მიზნისა და სასამართლო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მოქმედება არ შეიძლება განეავრცოთ მხოლოდ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაზე, უფრო მეტიც, ნორმის მიზანი სწორედ ისაა, რომ, თუ ხანდაზმულობის ვადის დაცვით წარდგენილი სარჩელი არ აკმაყოფილებს ფორმალურად ან/და შინაარსობრივად სამართალწარმოების განხორციელების წინაპირობებს, სუბიექტს ჰქონდეს შესაძლებლობა 6-თვიანი დროის მონაკვეთში აღმოფხვრას არსებული ნაკლოვანება/ხარვეზი და სასამართლოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანილი სარჩელით ხელახლა მიმართოს. ამ დათქმით კანონმდებელი აძლიერებს პირის დარღვეული უფლების დაცვის სტანდარტს

და დარღვეული უფლების აღსადგენად მოტივირებულ სუბიექტს, რომელმაც ფორმალურად, დავის მიმართ ინტერესი სარჩელის წარდგენით გამოავლინა, არ წაერთვას საკუთარი უფლების სასამართლო წესით დაცვის საშუალება. ნიშანდობლივია, რომ სსკ-ის 140-ე მუხლი ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტის სპეციალურ წესს მხოლოდ ორ შემთხვევაში განსაზღვრავს და ასეთად სარჩელის განუხილველად დატოვებასთან ერთად მოსარჩელის მიერ სარჩელის გამომხმობის ვითარებასაც განიხილავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ კანონმდებელი უკიდურესი დაცვითი ღონისძიების სახით, დავის მიმართ იურიდიული ინტერესის მქონე პირს აძლევს დროს, მიიღოს დავის წამოწყების თაობაზე გააზრებული გადაწყვეტილება, სარჩელის აღძვრის უფლების საბოლოო გაქარწყლებამდე (იხ. სუსგ საქმე №ას-103-2019, 31 ოქტომბერი, 2019 წელი; საქმე №ას-652-2019, 27 დეკემბერი, 2019 წელი).

14. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სარჩელით თავდაპირველად მოსარჩელემ სასამართლოს მიმართა კანონით დადგენილ 30-დღიან ვადაში, 2017 წლის 5 დეკემბერს, თუმცა 2017 წლის 7 დეკემბრის განჩინებით სასამართლომ ეს სარჩელი სსკ-ის 178-ე, 186-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებთან შეუსაბამობის გამო არ მიიღო წარმოებაში. აღნიშნული განჩინება გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 აპრილის განჩინებით და საქმე სარჩელის დასაშვებობის შესამოწმებლად ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს, ხოლო საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 15 ივნისის განჩინებით მოსარჩელეს კვლავ უარი ეთქვა სარჩელის განსახილველად მიღებაზე. ამდენად, დადგენილია, რომ საბოლოო განჩინება თავდაპირველად აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ თარიღდება 2018 წლის 15 ივნისით, ხოლო წინამდებარე სარჩელი, რომელიც სასამართლომ მიიღო წარმოებაში და განიხილა, წარდგენილია 2018 წლის 7 ნოემბერს.

15. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, მოსარჩელის მიერ თავდაპირველი და შემდგომი სარჩელის აღძვრის ქრონოლოგია და დროის შუალედი სარჩელთა წარდგენას შორის, ქმნის დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, რომ, სსკ-ის 140-ე მუხლის მოწესრიგების ფარგლებში, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა 2017 წლის 5 დეკემბერს (თავდაპირველი სარჩელის აღძვრისას), ხოლო, ვინაიდან თავდაპირველი სარჩელის წარმოებაში

მიღებაზე უარის თქმის შესახებ საბოლოო განჩინების გამოტანიდან (2018 წლის 15 ივნისი) 6 თვის ვადაში (2018 წლის 7 ნოემბერი) მოსარჩელემ აღმოფხვრა არსებული ნაკლოვანებები და სასამართლოს ხელახლა მიმართა კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანილი სარჩელით (რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული), არ არსებობს მისი ხანდაზმულად მიჩნევისა და ამ მოტივით სარჩელის უარყოფის საფუძველი. ამდენად, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ხანდაზმულობის საკითხის შეფასების ნაწილში დასაბუთებულია, ხოლო, კასატორის ზემოთმითითებული პრეტენზია უსაფუძვლო.

16. რაც შეეხება საკასაციო საჩივრის ავტორის მორიგ პრეტენზიას სადავო ხელშეკრულების ვადიან შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევასთან მიმართებით, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ ამ ნაწილში კასატორის შედავება დასაბუთებულია და არსებობს მისი გაზიარების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი.

17. აღნიშნული პრეტენზიის შემონმების მიზნით, საკასაციო სასამართლო, პირველ რიგში, მიუთითებს საქმის მასალებით დადგენილ და მხარეთა მიერ შეუდავებელ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

1) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია წერილობითი სახით;

2) მოპასუხესთან ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე მოსარჩელე შეუდგა საკუთარი ფუნქციების (კომპანიის ლანდშაფტის დიზაინერის მოვალეობების) განხორციელებას;

3) მოპასუხე კომპანიის იურისტსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარეობდა ელექტრონული სახის მიმონერა სამომავლოდ 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით დასადეგი წერილობითი ხელშეკრულების არსებით პირობებზე. 2017 წლის 4 ოქტომბრის წერილით ირკვევა, რომ მოპასუხე დასაქმებულისგან, როგორც სპეციალისტისგან, ითხოვდა შრომის ხელშეკრულებაში შესატანი ინფორმაციის – ლანდშაფტის დიზაინერის ძირითადი მოვალეობებისა და ფუნქციების – აღწერას, რაზეც სათანადო წერილით უპასუხა დასაქმებულმა 2017 წლის 18 ოქტომბერს.

4) 2017 წლის 30 ოქტომბერს დასაქმებულს გაეგზავნა მასთან 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით დასადეგი შრომითი ხელშეკრულების პროექტი, თუმცა, მხარეებს მასზე ხელი არ მოუწერიათ;

5) 2017 წლის 3 ნოემბერს დამსაქმებელმა ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით აცნობა დასაქმებულს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ხოლო, ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მხარეთა ურთიერთშეთანხმებაზე მიუთითა;

6) მოსარჩელემ სადავო გახადა შრომითი ურთიერთობის შენ-

ყვეტის ზემოთმიოთებული საფუძველი და მიიჩნია, რომ ვინაიდან დასაქმებულს არასდროს გამოუხატავს სამუშაოდან წასვლის ნება, მოპასუხემ უკანონოდ შეწყვიტა მასთან შრომის ხელშეკრულება აღნიშნული საფუძველით.

18. საკასაციო სასამართლოს არაერთ განჩინებაშია განმარტებული, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავების განხილვისას, სასამართლო, პირველ რიგში ამონებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამოორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ.).

19. ამასთან, როდესაც ვსაუბრობთ, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის ჯეროვნად (სათანადო მტკიცებულებებზე დაყრდნობით) დასაბუთებაზე, აღსანიშნავია შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებური წესი, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ეს იმითაა გამოწვეული, რომ მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები გააჩნიათ, დამსაქმებელს მტკიცებითი უპირატესობა აქვს, სასამართლოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები წარუდგინოს. ამდენად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს დამსაქმებლის მხარეს აბრუნებს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (შდრ. იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ.; №ას-483-457-2015, 7.10.2015წ.; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.).

20. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის პრეტენზიას სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ მოპასუხე უპირისპირებს განმარტებას, რომლის მიხედვითაც, მხარეთა შორის არსებობდა ზეპირი სახის ერთთვიანი შრომითი ხელშეკრულება და მისი გაგრძელება დამოკიდებული იყო ხელშეკრულების არსებითი პირობების (დასაქმებულის სამუშაოს შესრულების სპეციფიკის, მისი შრომითი უფლებებისა და მოვალეობების განსაზღვრა) მხარეთა შორის წერილობითი სახით შეთანხმებასთან, შესაბამისად, არსებული ზეპირი ურთიერთობა მხოლოდ მას შემდეგ გაგრძელდებოდა (და ისიც 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით) თუ წერილობით

გაფორმებული ხელშეკრულების პროექტში მითითებული პირობები ორივე მხარისთვის მისაღები იქნებოდა. მოპასუხისვე განცხადებით, ვინაიდან აღნიშნული სახის ხელშეკრულება მხარეთა მიერ ხელმოწერილი არ არის, არ არსებობდა დასაქმებულთან ურთიერთობის გაგრძელების საფუძველიც.

21. აღსანიშნავია, რომ მითითებულ პრეტენზიას მოპასუხე ავითარებს როგორც მის მიერ სარჩელზე წარდგენილ შესაგებელში, ასევე, პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოებში გამართულ სასამართლო სხდომებზე. ანალოგიურ საფუძველზე აპელირებს დამსაქმებელი საკასაციო საჩივარშიც.

22. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას იმის შესახებ, რომ საქმეში არსებული მასალების შესაბამისად, არ იკვეთებოდა მოსარჩელესთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი, რაც ამ ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევისა და წარდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების წინაპირობებს ქმნიდა.

23. საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, უპირველესად, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები უნდა შეფასდეს, რის შემდეგაც სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლიანობა დადგინდება.

24. კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა.

25. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. ამდენად, შრომის კოდექსი ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე – განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. ორგანული კანონით ორი ტიპის ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობაა განხილული: ა) ხელშეკრულება ფორმდება კონკრეტული კალენდარული ვადით; ბ) ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უკავშირდება გარკვეულ მიზანს.

26. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხთან დაკავშირებით ნიშანდობლივია სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილების საკანონმდებლო მიზანი,

რომლის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ერთ-ერთ საქმეში საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „შრომის კოდექსის მიხედვით, ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადება მხოლოდ ვადის განსაზღვრით, მიზნის მითითების გარეშე, დაუშვებელია, თუმცა ეს არ გულისხმობს, რომ კონკრეტული მიზნით განპირობებული ვადიანი ხელშეკრულების საერთო ხანგრძლივობა არ უნდა აჭარბებდეს ერთ წელს. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა ამ შემთხვევაში უკავშირდება კონკრეტულ მიზანს და არა – კალენდარულ ვადას“ (იხ., სუსგ №ას-118-118-2018, 27 თებერვალი, 2018 წელი).

27. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს.

28. კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების აღნიშნული სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელს შეზღუდული აქვს შესაძლებლობა, გააფორმოს დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება, როდესაც არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი. თავად შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. ამდენად, რომ არ მოხდეს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელი შეზღუდვა შრომის კოდექსი განსაზღვრავს იმ შემთხვევებს, როდესაც გამართლებულია შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება, სახელდობრ, კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი მე-6 მუხლის 12 ნაწილის მიხედვით (ამჟამად მოქმედი შრომის კოდექსის 12.3 მუხლი), გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადე-

ბას.

29. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის საკანონმდებლო საფუძვალს. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი). ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ჩანანერი „სხვა ობიექტური გარემოება“, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემაჯავლი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა (იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი; საქმე №ას-1330-1250-2017, 12 ნოემბერი, 2018 წელი; საქმე №ას-1990-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი)

30. ერთ-ერთ საქმეში, საკასაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია კასატორის მოსაზრება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონობასთან დაკავშირებით და აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა დროებითი ხასიათის იყო და ის გრძელდებოდა უხელფასო შვებულებაში მყოფი თანამშრომლის სამსახურში დაბრუნებამდე. მოსარჩელე სამსახურიდან მას შემდეგ გაათავისუფლეს, რაც მეორე დასაქმებული გამოცხადდა სამსახურში, შესაბამისად, დადგა ის პირობა, რომელიც იწვევდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას (იხ. სუსგ საქმე №ას-118-118-2018, 27 თებერვალი, 2018 წელი).

31. ამდენად, პალატა განმარტავს, რომ კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამოკიდებულია სამომავლო მოვლენის დადგომაზე. ასეთი ვადიანი ხელშეკრულება სახეზეა, როდესაც ხელშეკრულების ხანგრძლივობა უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანსა და სამუშაოს შინა-

არსს. ის გარემოება, რომელსაც ერთ-ერთი მხარე უკავშირებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას, არის განსაზღვრადი და დამახასიათებელი ამ ურთიერთობისთვის, მაგრამ ხელშეკრულების შეწყვეტის ზუსტი დრო უცნობია (იხ. სუსგ საქმე №ას-1990-2018,15 თებერვალი, 2019 წელი).

32. საკასაციო სასამართლო ზემოაღნიშნული განმარტებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე მიუთითებს შემდეგს: გამომდინარე იქიდან, რომ განსახილველ დავაში დამსაქმებელი დასაქმებულთან მოკლევადიანი (ერთთვიანი) ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების ფაქტზე აპელირებს, სწორედ მას ევალება ამ სახის ხელშეკრულების დადების შრომის კოდექსით განსაზღვრული მიზნის (საფუძვლის) მტკიცება (შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი მე-6 მუხლის 12 ნაწილის (ამჟამად მოქმედი 12.3 მუხლის) საფუძველზე), ასევე იმ გარემოების დადასტურება, რომ ხელშეკრულების მოკლე ვადით დადების საფუძველი დასაქმებულისთვისაც თავიდანვე იყო ცნობილი.

33. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში, მართალია, სააპელაციო სასამართლო ასახელებს შრომის კოდექსით დადგენილ მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების გამამართლებელ საფუძველს, თუმცა შეფასების მიღმა რჩება საკითხი, შეიძლება თუ არა სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის ფარგლებში მოწესრიგდეს ვითარება, როდესაც კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამოკიდებულია სამომავლო მოვლენის დადგომაზე, მოცემულ შემთხვევაში, 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების პროექტის ორივე მხარის მიერ მოწონებაზე.

34. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, თუ მხარეები არ უარყოფენ (პირიქით, თავადვე ადასტურებენ) ზეპირი ხელშეკრულების დადების ფაქტს და ხელშეკრულების დადების დღიდანვე მოლაპარაკებების გამართვას სამომავლოდ წერილობით დასაადები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე, შეიძლება თუ არა ხელშეკრულების პირობებზე სამომავლო შეთანხმება მიჩნეულ იქნეს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ მოკლე ვადით დადების გამამართლებელ ობიექტურ გარემოებად, და პირიქით, თუ მხარეები ვერ შეთანხმდებოდნენ წერილობითი სახით დასაადები ხელშეკრულების არსებით პირობებზე, ამით იქმნებოდა თუ არა მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაუქმების საფუძველი. აღსანიშნავია, რომ თავად მოსარჩელე ადასტურებს 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადით დასაადებ წერილობითი ხელშეკრულების პროექტზე მხარეთა ხელმოწერის არარსებობის ფაქტს.

35. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნებისას სააპელაციო პალატამ უნდა გამოიკვლიოს და შეაფასოს მითითებული საკითხები (სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის ფარგლებში) და მხოლოდ ამის შემდეგ იმსჯელოს მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერებაზე.

36. ამასთან, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს პირველი ინსტანციის სასამართლოში გამართულ საქმის მოსამზადებელ სხდომაზე მოპასუხის მიერ წარდგენილ მტკიცებულებას – კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 1 სექტემბრის წერილის შინაარსს, რომლითაც ირკვევა, რომ კომპანიამ 2018 წლის 30 სექტემბრიდან თავის თანამშრომლებთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა საქართველოში საქმიანობის დასრულების გამო.

37. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითსამართლებრივ დავებში, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციფიკურობის მიუხედავად, დასაქმებულსაც გააჩნია ვალდებულება, დაამტკიცოს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მის გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის ან ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, რაც განსახილველ შემთხვევაში სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელემ, ხოლო, მოპასუხემ წარადგინა წერილობითი ინფორმაცია, რომლის მიხედვითაც არათუ დასაქმებულის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობს მოპასუხე კომპანიაში, არამედ თავად კომპანიას შეწყვეტილი აქვს საქმიანობა.

38. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის ხელახლა განხილვისას, თუ სააპელაციო სასამართლო კვლავ დაადგენს მოსარჩელის სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტს, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენამდე, ზემოთმითითებული შუამდგომლობისა და მტკიცებულების არსებობის პირობებში, უნდა გამოიკვლიოს საერთოდ არსებობს თუ არა დამსაქმებელი ორგანიზაცია ან/და ორგანიზაციაში არსებობს თუ არა იგივე თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული გათავისუფლებამდე მუშაობდა. შესაძლებელია თუ არა დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუცია სხვა, ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენით, ხოლო ასეთის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კანონით გათვალისწინებული შესაბამისი თანმიმდევრობით უნდა შეფასდეს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის ნაცვლად, ასეთი შეუძლებლობით გამოწვეული კომპენსაციის მიცემის საკითხი და შესაბამისი გადაწყვეტილება იქნეს მიღებული (უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვა-

ნი პრაქტიკის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. განსახილველი ნორმა ორიენტირებულია არამართლზომიერად გათავისუფლებული დასაქმებულის ინტერესებზე და იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების მართლწინააღმდეგობა დადგინდება, სასამართლომ უნდა აღადგინოს პირვანდელი მდგომარეობა. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის მიზნით კი, კანონი სამ ალტერნატივას ადგენს და ყოველ შემდგომზე გადასვლა დასაშვებია, თუკი საქმის განხილვისას დადგინდა წინა ალტერნატივის გამოყენების ობიექტური შეუძლებლობა (იხ. სუსგ საქმე №ას-1116-2019, 31 იანვარი, 2020 წელი)).

39. სსკ-ის 412-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებისა. ამავე კოდექსის 394-ე მუხლის „ე1“ ქვეპუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას, შეამოწმოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება.

40. სსკ-ის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც გაწეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას,

სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 412-ე მუხლებით და

დ ა ა ღ ბ ი ნ ა:

1. შპს „ა-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 29 ნოემბრის გადაწყვეტილება და საქმე, ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**ს ს ვ ა ო ბ ი ა ქ ტ უ რ ი ბ ა რ ა მ ო ბ ა ბ ა , რ ო მ ა ლ ი ც ა მ ა რ თ ლ ა ბ ს
ხ ე ლ შ ა კ რ უ ლ ა ბ ი ს შ ე ნ ყ ვ ი ტ ა ს**

**გ ა ნ ჩ ი ნ ა ბ ა
ს ა ქ ა რ თ ვ ე ლ ო ს ს ა ხ ე ლ ი ტ**

№ას-660-2020

11 მარტი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ვ-სა (შემდგომში – „მოსარჩელე“ ან „დასაქმებული“) და სს „კ-ს“ (შემდგომში – „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“, „კომპანია“, „აპელანტი“ ან „კასატორი“) შორის 2014 წლის 01 ივლისს დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება და მოსარჩელე დაინიშნა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურ-

რება შეადგენდა 800 ლარს.

2. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს 2015 წლის 01 ოქტომბრის №... გადაწყვეტილებით კომპანიის რეგისტრირებულ მონაცემებში მოხდა ცვლილების შეტანა და კომპანიის დირექტორად მ. ვ-ს ნაცვლად, დარეგისტრირდა თ. ხ-ი (შემდგომში – „დირექტორი“ ან „კომპანიის დირექტორი“).

3. მხარეთა შორის 2015 წლის 09 ოქტომბერს კვლავ დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება და მოსარჩელე დაინიშნა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება (დარიცხული) შეადგენდა 1000 ლარს.

4. მხარეთა შორის 2015 წლის 09 ოქტომბერს დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში იმავე დღეს შევიდა ცვლილებები და დამატებები დასაქმებულის ვალდებულებების ნაწილში.

5. მოსარჩელემ მოპასუხისგან 2016 წლის 23 მაისს მიიღო შეტყობინება, რომლითაც ეცნობა, რომ ეს უკანასკნელი 2016 წლის 01 ივნისიდან ცალმხრივად წყვეტდა მასთან 2015 წლის 09 ოქტომბერს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

6. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების (დარიცხული 1000 ლარი) გათვალისწინებით.

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

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის 2016 წლის 23 მაისის №43-16 გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა კომპანიის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1000 ლარის (დარიცხული, დაუბეგრავი) ოდენობით, 2016 წლის 01 ივნისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

9. მოპასუხემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვე-

ტილებზე წარადგინა სააპელაციო საჩივარი. მან მოითხოვა გადან-
ყვეტილების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილების მიღებით სარ-
ჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმე-
თა პალატის 2020 წლის 03 თებერვლის განჩინებით სააპელაციო
საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადანყვეტილება
დარჩა უცვლელად.

11. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე
განჩინების 1-5 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოე-
ბები.

12. სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს შრო-
მის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით,
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე მუხლებით და
განმარტა, რომ დასაქმებულის ნათესავის მიერ კონკურენტი სა-
წარმოს შექმნა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ისეთ „ობიექტურ გა-
რემოებად“, რომელიც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ურ-
თიერთობის შეწყვეტას.

13. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოპასუხეს არ წა-
რუდგენია იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მოსარ-
ჩელეს მისი ძმის, კომპანიის ყოფილი დირექტორის სასარგებლოდ
კომპანიიდან ინფორმაცია გაჰქონდა, რამაც საბოლოო ჯამში კლი-
ენტების გადაბირება გამოიწვია; მტკიცებულებებით დასტურდე-
ბა, რომ მოსარჩელის ძმა 1999 წლიდან ჩართული იყო აქციების რე-
გისტრაციის ბიზნესში, იგი არის მოპასუხე კომპანიის დამფუძნე-
ბელი, წილის მესაკუთრე და წლების განმავლობაში იყო კომპანიის
დირექტორი, შესაბამისად, მისთვის კომპანიის კლიენტების შესა-
ხებ ინფორმაცია ისედაც ცნობილი იყო და მისი დის დახმარების
გარეშეც შეეძლო კლიენტების მოზიდვა და გადაბირება.

14. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამარ-
თლომ მართებულად მიიჩნია საქალაქო სასამართლოს გადანყვე-
ტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ
კომპანიის 2016 წლის 23 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობის თაო-
ბაზე.

15. სააპელაციო სასამართლომ საქართველოს შრომის კოდექ-
სის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-3 პუნ-
ქტის შესაბამისად, დასაბუთებულად მიიჩნია ასევე პირველი ინ-
სტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება მოსარჩელის პირვან-
დელ სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და მოპასუხისათვის იძულები-
თი განაცდურის გადახდის დაკისრების შესახებ.

16. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ წარად-
გინა საკასაციო საჩივარი. მან მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინე-

ბის გაუქმება და ახალი გადანაცვლებების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

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

17.1. სააპელაციო სასამართლომ საფუძვლიანად არ შეამოწმა მოპასუხის არგუმენტები, საქმეში არსებული დოკუმენტები, არ გაითვალისწინა აპელანტის ახსნა-განმარტებები და მოწმეთა ჩვენებები;

17.2. საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან იკვეთება ის ობიექტური გარემოებები, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელის გათავისუფლებას დაედო საფუძვლად. ესენია: დასაქმებულის მოქმედებით/უმოქმედობით მის მიმართ სრული უნდობლობის გამოცხადების საფუძვლები; შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა იმ ნაწილში, რომელიც ავალდებულებს დასაქმებულს გაამჟღავნოს ნებისმიერი ინფორმაცია, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ინტერესებს; დასაბუთებული ვარაუდის არსებობა, რომ მომსახურების შეწყვეტის მოთხოვნით კომპანიის კლიენტების განცხადებები, რომლებიც გამოწვეული იყო კონკურენტ კომპანიაში მათი გადასვლით, იცოდა მოსარჩელემ, რაც მან განგებ დამალა. რეალურად, დადგინდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი;

17.3. სასამართლომ უგულებელყო დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა იმ ნაწილში, რომელიც ავალდებულებს მას გაამჟღავნოს ნებისმიერი ინფორმაცია, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ინტერესს (ხელშეკრულების 2.2.5. პუნქტი). მოსარჩელე ვალდებული იყო კომპანიისათვის გაემჟღავნებინა ისეთი მნიშვნელოვანი ინფორმაცია, როგორიც არის ბაზარზე კონკურენტის დაფუძნება, მით უფრო, კომპანიის ყოფილი მენეჯერის მიერ. მოსარჩელე საკუთარი თვალით ხედავდა, როგორ დაიწყო გადინება კომპანიიდან არსებულმა კლიენტებმა მისი ძმის მიერ დაფუძნებულ კონკურენტ კომპანიაში, თუმცა იგი მიზანმიმართულად არ ამჟღავნებდა ამ ინფორმაციას;

17.4. სასამართლომ, ასევე, ობიექტურად არ შეაფასა ის გარემოებები, რომლებიც მიუთითებდნენ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვაზე და დასაქმებულის მიერ ფაქტების დამალვის გამო კომპანიისათვის მიყენებულ ზიანზე (კერძოდ, კონკურენტ კომპანიაში გადასული კლიენტების სია);

17.5. მოპასუხემ სასამართლოს მკაფიოდ ჩამოუყალიბა იმ ქმედებების ჩამონათვალი, რომლებიც დასაქმებულის მხრიდან ეთიკის ნორმების დარღვევას წარმოადგენს და დამსაქმებელმა მისი

გათავისუფლების ობიექტურ გარემოებებზე მიიჩნია. კერძოდ: მოწმეები ადასტურებენ, რომ მოსარჩელემ მენეჯმენტის ცვლილების პირველივე დღეს აგრესია გამოხატა ახალი მენეჯმენტის მიმართ და შეურაცხყოფილი სიტყვებითა და ჩხუბით შეხვდა მათ მისვლას; ახალი მენეჯმენტის მისვლის დღეს, კონფლიქტურ სიტუაციაში, მოსარჩელეს მისი ძმა მოუწოდებდა დაეტოვებინა სამსახური, თუმცა მიუხედავად ამისა, სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარემ მოსარჩელეს განუმარტა, რომ მისი ძმის გამო მის მიმართ პრეტენზია არავის ჰქონდა. მოსარჩელეს თავი დისკრიმინაციის მსხვერპლად რომ არ ეგრძნო, ახალმა მენეჯმენტმა მას ხელფასი მოუმატა და სამსახური შეუნარჩუნა. მას დაუწესდა მხოლოდ შეზღუდვები ელექტრონულად და ციფრულად ინფორმაციის გატანის პრევენციის მიზნით, რადგან ახალ მენეჯმენტს კარგად ახსოვდა, როგორი აგრესია გამოხატა მოსარჩელემ მისი ძმის სამსახურიდან გათავისუფლების გამო; მოსარჩელის ძმა კომპანიიდან წასვლის შემდგომ მტრულად იყო განწყობილი კომპანიის ახალი მენეჯმენტის მიმართ; მოსარჩელე მიკერძოებულია და მისი ძმის კომპანიას აყენებს მოპასუხის ინტერესებზე წინ, რაც მოპასუხისთვის საფრთხის შემცველია; მოსარჩელემ განაცხადა, რომ მან კონკურენტი კომპანიის დაფუძნების შესახებ ინფორმაცია არ ჩათვალი მნიშვნელოვანად და საჭიროდ არ მიიჩნია მენეჯმენტისათვის შეტყობინება;

17.6. გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: ყოფილმა მენეჯერმა, რომელიც აღსრულების ძალით, სკანდალითა და შელაპარაკებით წავიდა კომპანიიდან და დაუყოვნებლივ სარჩელით მიმართა სასამართლოს ახალი მენეჯმენტის წინააღმდეგ, დააფუძნა ახალი კომპანია, რომელიც არის მოპასუხის კონკურენტი და დაიწყო ზუსტად ანალოგიური საქმიანობა, კერძოდ, გახდა ფასიანი ქაღალდების რიგით მე-4 რეგისტრატორი საქართველოში. ანალოგიურ საქმიანობას მანამდე ბაზარზე სამი კომპანია ახორციელებდა და, შესაბამისად, ახალი კონკურენტის გამოჩენა ამ სფეროსთვის საკმაოდ მნიშვნელოვან მოვლენად ითვლება, ვინაიდან ამ სექტორში კონკურენტის გამოჩენა ავტომატურად წარმოქმნის კლიენტების დაკარგვის რეალურ საფრთხეს. უფრო მეტიც, ვინაიდან კონკურენტი კომპანიის მმართველი ორგანო წარსულში მოპასუხის მენეჯმენტს წარმოადგენდა, ძნელი მისახვედრი არ უნდა ყოფილიყო, რომ კონკურენტის შექმნა პირველ რიგში დარტყმას მოპასუხეს მიაყენებდა. ასეც მოხდა. ერთბაშად დაიწყო კლიენტების გადინება კომპანიიდან. მოპასუხეს კომპანიის მენეჯმენტისთვის თავის დროზე რომ ეცნობებინა ზემოაღნიშნული ფაქტის თაობაზე,

კომპანია დროულად მიიღებდა პრევენციულ ზომებს, მოელაპარაკებოდა არსებულ კლიენტებს და დანაკარგს გადაურჩებოდა;

17.7. მოსარჩელის ასეთი დამოკიდებულებით მის მიმართ უნდობლობის ხარისხი გაიზარდა და მენეჯმენტი მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მისი სახით კომპანიას ჰყავდა თანამშრომელი, რომლისთვისაც არათუ კომპანიის ინტერესების დაცვა იყო უმთავრესი, არამედ პირიქით, კომპანიის კონკურენტის ინტერესების მხარდაჭერას ჰქონდა ადგილი, რის გამოც მასთან წარმოუდგენელი იქნებოდა თანამშრომლობის გაგრძელება, იგი კომპანიისათვის პოტენციურ საფრთხედ იქნა მიჩნეული;

17.8. მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, მის პოზიციაზე სხვა პირი დასაქმდა. კომპანიის ორგანიზაციული სტრუქტურის თანახმად, საოპერაციო სამსახურში სპეციალისტისათვის/მოლარისათვის (რეესტრის წარმომადგენელს პასუხისმგებელი პირისათვის) გამოყოფილია მხოლოდ 2 სამშტატო ერთეული. მოსარჩელის გათავისუფლებამდე ერთი სამშტატო ერთეული დაკავებული იყო, ხოლო მეორე სამშტატო ერთეული მოსარჩელის გათავისუფლების შემდგომ სხვა პირმა დაიკავა, შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შემთხვევაში, კომპანიას მოუწევს ამ პირის სამსახურიდან გათავისუფლება, რადგან კომპანიაში არსებული ფინანსური და ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, შეუძლებელია ამ პოზიციაზე დამატებითი შტატის გამოყოფა, ეს კი დასაქმებულის უფლებებს შელახავს. კომპანიაში არც ტოლფასი პოზიცია არსებობს.

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

სამოტივაციო ნაწილი:

19. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძველების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 03 თებერვლის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

20. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში – „სშკ“) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამი-

სად დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერება.

21. სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად (დავის წარმოშობის დროს მოქმედი რედაქცია), შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“.

22. საკასაციო სასამართლოს განმარტების შესაბამისად, იმისათვის, რომ დადგინდეს „სხვა ობიექტური გარემოების“ არსებობა, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძველსაგან; 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 (იხ. სუსგ საქმე №ას-715-2019, 04 ივლისი, 2019 წელი).

23. წინამდებარე საქმეში საკასაციო სასამართლოს განმარტების საგანია დასაქმებულის ოჯახის წევრის (ძმის) მიერ დამსაქმებლის კონკურენტი კომპანიის დაფუძნება შესაძლებელია თუ არა იყოს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ასეთი „ობიექტური გარემოება“.

24. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული დამოკიდებულია საწარმოში/ორგანიზაციაში დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე და მის მიერ შესასრულებელ ფუნქციებზე, რაც თითოეულ საქმეში დამოუკიდებლად, კონკრეტული ფაქტების შეფასების შედეგად (ე.წ. case-by-case) უნდა დადგინდეს. კერძოდ, თითოეულ შემთხვევაში სასამართლომ ინდივიდუალურად უნდა შეაფასოს არის თუ არა დასაქმებული მისი თანამდებობით და, აქედან გამომდინარე, უფლება-მოვალეობებით ისეთი პირი, რომელსაც ეკისრება იმგვარი გადაწყვეტილებების მიღება ან/და წვდომა აქვს ისეთ ინფორმაციაზე, რამაც შესაძლებელია დამსაქმებელს ზიანი მიაყენოს.

25. შრომით ურთიერთობაზე ვრცელდება კერძო სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეთა ქცევის ზოგადი პრინციპი, რომლის მიხედვითაც ამ ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და

მოვალეობები. აღნიშნული თავისი არსით გულისხმობს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მოვალეობას, კეთილსინდისიერად ისარგებლონ მათთვის მინიჭებული უფლებებით და არ იმოქმედონ ერთმანეთის საზიანოდ [საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 და 115-ე მუხლები]. აღნიშნული, ასევე, გულისხმობს დასაქმებულის მხრიდან მინიმალური ერთგულების გამოჩენას, რათა მან საკუთარი შრომითი მოვალეობები განახორციელოს საწარმოს/ორგანიზაციის ინტერესების შესაბამისად, რაც შესაძლებელია კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს ინტერესთა კონფლიქტის წარმოშობისას.

26. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ინტერესთა კონფლიქტის არსებობისას დასაქმებულს, უპირველეს ყოვლისა, წარმოეშობა მოვალეობა აცნობოს აღნიშნულის შესახებ დამსაქმებელს, რაც ამ უკანასკნელს უჩენს უფლებას გააგრძელოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მიუხედავად ინტერესთა კონფლიქტისა ან შეწყვიტოს მასთან შრომითი ხელშეკრულება, თუ დაადასტურებს, რომ დასაქმებული წარმოადგენს ისეთი თანამდებობრივი ფუნქციით აღჭურვილ პირს, რომელსაც შეუძლია არსებითი გავლენა მოახდინოს საწარმოს/ორგანიზაციის საქმიანობაზე, რაც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს საქმიანობისა და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების შეფასებით უნდა მოხდეს.

27. შესაბამისად, როდესაც პირი სამსახურიდან გათავისუფლებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის (ამჟამად მოქმედი შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი) საფუძველზე, სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს რამდენად დაასაბუთა დამსაქმებელმა, რომ დასაქმებული წარმოადგენს ისეთი თანამდებობისა და ფუნქციების მქონე პირს, რომელსაც ინტერესთა კონფლიქტის გამო შეუძლია საწარმოს/ორგანიზაციის პოტენციურად ზიანი მიაყენოს (აქ შეიძლება შეფასდეს, მაგალითად, დასაქმებულის გავლენა საწარმოში/ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე ან/და წვდომა საწარმოს/ორგანიზაციისათვის მატერიალური მნიშვნელობის მქონე ინფორმაციაზე. ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის).

28. ინტერესთა კონფლიქტის დროს გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას, ასევე, მნიშვნელოვანია იმის გამოკვლევა, შეიძლებოდა თუ არა ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენება (მაგალითად, დასაქმებულისათვის ინფორმაციაზე წვდომის შეზღუდვა ისე, რომ მან შეძლოს საკუთარი საქმიანობის გაგრძელება, დასაქმებულის სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა და ა.შ.).

29. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთი-

ერთობის შენარჩუნებას ყოველთვის აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში და მყარი საფუძვლის არსებობისას. თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოიყენება ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს (შედ. იხ. სუსგ საქმე №ას-941-891-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი).

30. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს ზემოაღნიშნული გარემოებები არ გამოუკვლევიან.

31. სააპელაციო სასამართლო შემოიფარგლა მხოლოდ იმ ფაქტის გამოკვლევით, მოხდა თუ არა მოსარჩელის მხრიდან კომპანიის კლიენტების შესახებ კონფიდენციალური ინფორმაციის კონკურენტი კომპანიისათვის მიწოდება. სააპელაციო სასამართლომ მართებულად დაადგინა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მხრიდან ასეთი რამ არ მომხდარა, თუმცა ეს არ იყო საკმარისი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევისათვის, რადგან აღნიშნული ფაქტი, მისი დადგენის შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით, არამედ „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველს წარმოადგენს.

32. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევის საგანი იყო არა შრომითი ხელშეკრულების „უხეში დარღვევის“, არამედ ისეთი „სხვა ობიექტური გარემოების არსებობა, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა არ დადგინდა, მნიშვნელოვანია პასუხი გაეცეს კითხვას, წარმოადგენს თუ არა მოლარე-ოპერატორი ამ კონკრეტულ საწარმოში/ორგანიზაციაში ისეთი თანამდებობისა და ფუნქციების მქონე პირს, რომელსაც ინტერესთა კონფლიქტის გამო შეუძლია საწარმოს/ორგანიზაციის პოტენციურად ზიანი მიაყენოს. აღნიშნულის შეფასებისას მნიშვნელობა აქვს იმ ფაქტსაც, რომ მოსარჩელის ძმის მიერ კონკურენტი კომპანიის დაფუძნება მოსარჩელის გათავისუფლებამდე რამდენიმე თვით ადრე მოხდა (მოსარჩელის ძმამ 17.03.2016წ. დააფუძნა კონკურენტი კომპანია; 05.05.2016წ. მიიღო ლიცენზია; 23.05.2016წ. მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან), რაც წარმოშობს ვარაუდის საფუძველს მოსარჩელის მხრიდან ამ ფაქტის ცოდნისა და დამსაქმებლისათვის მისი დამალვის შესახებ.

33. მოსარჩელეს ყველაზე გვიან აღნიშნული კომპანიის მიერ ლიცენზიის მიღების დროისათვის წარმოეშვა საკუთარი ინტერეს-

თა კონფლიქტის არსებობის ფაქტის გამჟღავნების ვალდებულება, რათა დამსაქმებელს მიეღო გადაწყვეტილება მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თაობაზე.

34. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების შეფასებისას მნიშვნელობა აქვს აგრეთვე იმ გარემოებას, შეიძლებოდა თუ არა ინტერესთა კონფლიქტის გამო კომპანიისთვის პოტენციური ზიანის თავიდან აცილება ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენებით (მაგ., დასაქმებულისათვის ინფორმაციაზე წვდომის შეზღუდვით, დასაქმებულის სხვა თანამდებობაზე გადაყვანით) და ჰქონდა თუ არა ამის მცდელობა დამსაქმებელს.

35. ზემოაღნიშნული გარემოებები სასამართლოს მიერ გამოკვლეული არ არის, რის გამოც სახეზეა საქმის ხელახლა განსახილველად იმავე სასამართლოსათვის დაბრუნების საფუძველი.

36. მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის თაობაზე კასატორის მითითებასთან დაკავშირებით, რომ ამჟამად მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე სხვა პირი არის დასაქმებული, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული წარმოდგენს ახალ გარემოებას, რომელზეც არ ყოფილა მსჯელობა ქვედა ინსტანციის სასამართლოებში. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს მხრიდან ის ვერ იქნება მხედველობაში მიღებული (სსსკ-ის 407-ე მუხლი). საკასაციო სასამართლო არ წარმოადგენს ფაქტების დამდგენ სასამართლოს. მისი მსჯელობის საგანია მხოლოდ საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების სწორი სამართლებრივი შეფასება.

37. მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის სხვა ფაქტებთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველის კვლევისას დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხის შეფასება შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება (იხ. სუსგ №ას-1391-1312-2012, 10 იანვარი, 2014 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი). ამდენად, გათავისუფლების ბრძანების მართლობიერების შეფასებისას, სასამართლო იკვლევს მხოლოდ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ საფუძველებს, თუნდაც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სხვა საფუძველები იკვეთებოდეს. მოცემულ შემთხვევაში კი ეს საფუძველია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული „სხვა ობიექტური გა-

რემოვებები“ და არა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვე-
პუნქტით გათვალისწინებული „უხეში დარღვევა“.

38. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქ-
მებს გადაწყვეტილებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბ-
რუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ: ა) საქმის გარემოებები
საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ
დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა
გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკ-
ვლევა; ბ) არსებობს ამ კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინე-
ბული საფუძვლები, გარდა აღნიშნული მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნ-
ქტებისა. იმავე კოდექსის 394-ე მუხლის „ე1“ ქვეპუნქტის თანახ-
მად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვე-
ვით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად
არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწ-
მება შეუძლებელია.

39. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინე-
ბაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასა-
ციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას თავად მიიღოს გადაწყ-
ვეტილება დავაზე, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყ-
ვეტისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება, რაც
საქმის იმავე სასამართლოსათვის დაბრუნების საფუძველია. კერ-
ძოდ, მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ უნდა
დადგინოს მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის (მოლა-
რე-ოპერატორი) სპეციფიკიდან გამომდინარე, რა უფლება-მოვალე-
ობები გააჩნია მას კომპანიაში და მიუწვდებოდა თუ არა ხელი
ისეთ ინფორმაციაზე, რაც არსებული ინტერესთა კონფლიქტის პი-
რობებში შეიძლება გამხდარიყო დამსაქმებლისათვის კლიენტების
დაკარგვის ან/და სხვა სახის ზიანს გამომწვევი. ასევე, რამდენად
იყო მოსარჩელის გათავისუფლება აუცილებელი ინტერესთა კონ-
ფლიქტის პრობლემის გადასაწყვეტად და ხომ არ არსებობდა ნაკ-
ლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

40. კასატორმა საკასაციო სასამართლოში წარმოდგინა მტკი-
ცებულებები. საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამო-
ქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის პირველ ნაწილზე [სა-
კასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-გან-
მარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილე-
ბებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველო-
ბაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწი-
ლის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები] და განმარტავს, რომ
აღნიშნული ნორმა ადგენს საკასაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობ-

რივი გარემოებების შეფასების პროცესულურ ფარგლებს და მისი შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ საკასაციო სასამართლოში ახალ ფაქტებზე მითითება და ახალი მტკიცებულებების წარმოდგენა არ დაიშვება. იმავე კოდექსის 104-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არა აქვთ. დასახელებული სამართლებრივი ნორმებიდან გამომდინარე, კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები (სს „კ-ის“ დირექტორის 24.05.2016წ. №5/2016 და 12.09.2016წ. №16/2016 ბრძანებები, სს „კ-ის“ ორგანიზაციული სტრუქტურა და საშტატო განრიგი) მთლიანობაში „03“ ფურცლად.

41. 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 განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით.

42. 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. სს „კ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 03 თებერვლის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს;
3. სს „კ-ს“ დაუბრუნდეს საკასაციო სასამართლოში მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები (სს „კ-ის“ დირექტორის 24.05.2016წ. №5/2016 და 12.09.2016წ. №16/2016 ბრძანებები, სს „კ-ის“ ორგანიზაციული სტრუქტურა და საშტატო განრიგი) მთლიანობაში „03“ ფურცლად;
4. საკასაციო პალატის განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

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