

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, №9

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

2023, №9

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

2023, №9

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

2023, №9

გადაწყვეტილებების შერჩევასა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი
ქეთევან შენგელია

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

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

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

საქიჯელი

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორგანიზაციული ცვლილების საფუძველით	4
დასაქმებულის მიერ სამუშაოს წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება	18
ბანკის თანამშრომლის აზარტულ თამაშობებში მონაწილეობის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერება	26
შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა	45

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა	57
კომპენსაციის განსაზღვრა უვადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას	65; 107; 119
კომპენსაციისა და იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის საფუძველი	131

3. პასუხისმგებლობა

მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა	160
შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვები	183

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორგანიზაციული ცვლილების საფუძველზე

ბანჩინაბა საქართველოს სახელით

№ას-797-2021

26 დეკემბერი, 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

ანერილობითი ნაწილი: სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ნ. შ.-მ (შემდგომ – მოსარჩელე, დასაქმებული, მოწინააღმდეგე მხარე) სარჩელი აღძრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის (შემდგომ – მოპასუხე, არქიტექტურის სამსახური, დამსაქმებელი, აპელანტი, კასატორი) წინააღმდეგ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელის განმარტებით, 2010 წლიდან სტაჟიორად, 2011 წლიდან კი ჯერ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ხოლო შემდეგ 2013 წლიდან კონკურსის წესით გამოსაცდელი ვადით ინფორმაციული უზრუნველყოფის საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე დაინიშნა (2015 წლის 9 იანვრის №13 ბრძანებით ცვლილება შევიდა ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის 2014 წლის 25 მარტის №53 ბრძანებაში, რომლის მიხედვით, არქიტექტურის სამსახურის ინფორმაციული უზრუნველყოფის დეპარტამენტის საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების ნაცვლად დაფიქსირდა არქიტექტუ-

რის სამსახურის კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილება). გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ, 2014 წლის 25 მარტიდან იმავე თანამდებობაზე დასაქმდა.

3. მოსარჩელე სამსახურში მიღების დღიდან გათავისუფლებამდე კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, მის მიმართ არასდროს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არცერთი ზომა.

4. 2017 წლის 12 დეკემბრის ბრძანების შესაბამისად, სამსახურში დასაქმებულ პირებს, მათ შორის, მოსარჩელეს ეცნობა სამსახურში დაწყებული რეორგანიზაციისა და შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე, ხოლო 2018 წლის 7 მარტს მოსარჩელეს ჩაჰბარდა არქიტექტურის სამსახურის კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანება.

5. მოსარჩელის მითითებით, არქიტექტურის სამსახურში მართლაც განხორციელდა რეორგანიზაცია, შემცირდა და გაერთიანდა გარკვეული განყოფილებები, ამასთან, ზოგიერთს შეეცვალა სახელწოდება, მათ შორის, იმ განყოფილებას, სადაც მოსარჩელე გათავისუფლებამდე მუშაობდა, თუმცა რეორგანიზაციის შემდგომ საქმისწარმოების განყოფილება სწორედ იმ უფლებამოსილებას ასრულებს, რასაც – კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილება, სადაც მოსარჩელე იყო დასაქმებული, შესაბამისად, არქიტექტურის სამსახურში დღემდე არსებობს იმავე უფლება-მოვალეობებით ის განყოფილება, სადაც მოსარჩელე გათავისუფლებამდე მუშაობდა.

6. მოსარჩელის განმარტებით, განყოფილების მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების რაოდენობა 26 საშტატო ერთეულიდან, 6 საშტატო ერთეულამდე შემცირდა. რეორგანიზაციის შედეგად ახლად ჩამოყალიბებულ საქმისწარმოების განყოფილებას, გამოეყო ერთადერთი უფლება-მოვალეობა, კერძოდ, „სამსახურის, კომპეტენციას მიკუთვნებულ საკითხებთან დაკავშირებით, მოქალაქეებისათვის კონსულტაციის გაწევა“, რასაც ამჟამად ასრულებს ა(ა)იპ „მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტო“, სწორედ, ზემოაღნიშნულ ა(ა)იპ-ში იქნენ გადაყვანილი ამ განყოფილების 17 მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი. ამასთან, 5 ამავე განყოფილების უფროსი სპეციალისტი უცვლელად აგრძელებს მუშაობას საქმისწარმოების განყოფილებაში, ხოლო მე-6 ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშნულ იქნა სრულიად სხვა განყოფილების თანამშრომელი, რომლის თანამდებობაც რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა.

7. მოსარჩელის განმარტებით, მისი გათავისუფლება არ შეესაბამება მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნებს, ვინაიდან დღემდე არსებობს განყოფილება და საშტატო ერთეული, სადაც მოსარჩელე იყო გათავისუფლებამდე დასაქმებული, შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება დაუსაბუთებელი და უკანონოა.

მოპასუხის პოზიცია:

8. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილება, სამსახურს გამოეყო საკონსულტაციო მიმართულება, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურულად დაექვემდებარა ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს, ხოლო, ხსენებული განყოფილების სახელწოდებად, სამსახურის დებულების თანახმად, განისაზღვრა საქმისწარმოების განყოფილება.

9. არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 26 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის თანახმად, კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 31 საშტატო ერთეული, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად, არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის თანახმად, საქმისწარმოების განყოფილებაში განისაზღვრა 8 საშტატო ერთეული.

10. მოპასუხის მითითებით, ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტომ მოქალაქეებისთვის კონსულტაციების გაწევის მიმართულებით შეითავსა სამსახურის ფუნქციები, რომლის განსახორციელებლად კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილებიდან 18 საშტატო ერთეული გამოაკლდა არქიტექტურის სამსახურს და გადაეცა ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს.

11. მოპასუხის განმარტებით, ეფექტური მმართველობის განხორციელებისთვის საქმისწარმოების განყოფილებაში 8 საშტატო ერთეულის არსებობით თავიდან არის აცილებული შტატების ხელოვნურად გაზრდა და აღნიშნული რაოდენობა არის ოპტიმალური, რაც შედეგობრივად აისახება განყოფილების საქმიანობაში.

12. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება დამსაქმებლის მიერ მიღებულ იქნა „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის დაცვით. ამ მიზნით სამსახურში გაიმართა გასაუბრება, რომლის ფარგლებშიც თანამშრომლებს დაესვათ შეკითხვები დაკისრებული ფუნქციებიდან გამომდინარე.

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

13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 17 დეკემბრის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ არქიტექტურის სამსახურის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ60.011805420 ბრძანება; დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაციის – 6000 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდა დაეკისრა; სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდა.

14. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:

15. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2021 წლის 17 მაისის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

16. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მართებულია საქალაქო სასამართლოს განმარტება მასზე, რომ მხოლოდ რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ცვლილებები არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების, როგორც უკიდურესი ღონისძიების გამოყენების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შტატების შემცირება. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთი ასეთი მართლზომიერი საფუძველი შეიძლება იყოს ფუნქციების მატება და, შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიძულებით, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

17. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში არ დგინდება, რა აუცილებლობით არის გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება, ხომ არ შეექმნა ფორმალური საფუძველი რეორგანიზაციას. აღნიშნულ კითხვებზე მოპასუხის მიერ წარმოდ-

გენილი მტკიცებულებები პასუხს ვერ სცემს. გარდა აღნიშნული-
სა, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაცი-
ული ცვლილებების შემთხვევაში, უნდა დასტურდებოდეს კონკრე-
ტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობაც, როდესაც მხედ-
ველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის კვალიფიკაცია,
სამუშაო გამოცდილება და სხვა გარემოებები, ვინაიდან დამსაქ-
მებელი ვალდებულია, ინდივიდუალურად შეაფასოს დასაქმებუ-
ლისთვის სასარგებლო გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებ-
თაც უნდა მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება თითოეული და-
საქმებულის მიმართ.

18. სასამართლოს განმარტებით, შტატების შემცირების პირო-
ბებში მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების განმაპი-
რობებელ გარემოებად და თანამშრომელთა შერჩევის კრიტერიუ-
მადაც, შესაგებელში მოპასუხემ მიუთითა მოსარჩელის კვალიფი-
კაციაზე, თუმცა იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებუ-
ლება, რომ მოსარჩელეს მისივე კატეგორიის სპეციალისტებთან შე-
დარებით ჰქონდა ნაკლები კვალიფიკაცია და სამუშაო გამოცდი-
ლება, მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია. მოცემულ
შემთხვევაში, არც სამუშაო სტაჟის მიხედვით გათავისუფლება,
როგორც შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარის ინტერესების გათ-
ვალისწინებით, ისე წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მი-
ხედვით დასაქმებულთა შერჩევა არ დასტურდება. საყურადღე-
ბოა ის გარემოებაც, რომ დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინური
ლონისძიების გამოყენების ფაქტი არ დასტურდება. არ იკვეთება
მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შესრულების შეუძლე-
ლობის ან/და არაჯეროვნად შესრულების ფაქტიც.

19. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამარ-
თლოს მითითებით, მართებულია საქალაქო სასამართლოს შეფა-
სება, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ორგანიზაციული, ეკონო-
მიკური თუ ტექნოლოგიური გარემოებებით განპირობებული სა-
მუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობით მოსარჩელის გათავი-
სუფლების კანონიერება, ვერ დაასაბუთა კონკრეტულად მოსარ-
ჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების განმაპირობებელი ისე-
თი გარემოებების არსებობა, რომელთა საფუძველზეც სხვა თა-
ნამშრომლებს მიენიჭათ სამუშაოზე დარჩენის უპირატესობა.

20. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, ვინაიდან, მოსარ-
ჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია (ვაკანტური თანამდე-
ბობის არარსებობის გამო), მას უნდა მიეცეს შრომითი ხელშეკრუ-
ლების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 48.8 მუხლით გათ-
ვალისწინებული კომპენსაცია. სასამართლოს მითითებით, კომპენ-
საციის გონივრული ოდენობის განსაზღვრის მიზნით, საქალაქო სა-

სამართლომ მართებულად გაითვალისწინა მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა (უვადო), ხელფასის ოდენობა, ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს 1 თვის კომპენსაცია. ამასთან, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, 2018 წლის 2 აპრილიდან, მოსარჩელე დასაქმდა ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოში დისტანციური მომსახურების სამსახურის ოფიცრის თანამდებობაზე, სადაც მუშაობდა 2018 წლის 18 ივნისამდე (მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1300 ლარს). 2018 წლის 18 ივნისიდან კი დასაქმებულია სსიპ სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოს კორესპონდენციის მართვის სამსახურის შტატგარეშე მოსამსახურედ.

21. ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღების შედეგად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ასანაზღაურებელი კომპენსაციის ოდენობა სწორად განისაზღვრა 6000 (ხელზე მისაღები თანხა) ლარით. ამასთან, არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების წინაპირობები.

კასატორის მოთხოვნა:

22. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) შეიტანა საკასაციო საჩივარი, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

23. კასატორის მითითებით, სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძვლებიდან გამომდინარე, ცალსახად დგინდება, რომ სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით აუცილებელ ღონისძიებას წარმოადგენდა რეორგანიზაციის დაწყება და შესაბამისი ცვლილებები. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობისა და საკრებულოს მიერ შესაბამისი განკარგულებების საფუძველზე.

24. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 26 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის თანახმად, კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 31 საშტატო ერთეული, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, საქმისწარმოების განყოფილებაში განისაზღვრა 8 საშტატო ერთეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახად დგინდება მიზეზშედეგობრივი კავშირი ორგანიზაციული ცვლილებების თაობაზე მი-

ღებულ გადაწყვეტილებასა და მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შორის. ამასთან, ცალსახად დასტურდება, არქიტექტურის სამსახურის ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს კანონმდებლობის შესაბამისად გამოცემული თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს ნორმატიული და თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის ინდივიდუალური აქტებიდან, რომლებიც სადავოდ არ ყოფილა გამხდარი.

25. კასატორის მითითებით, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე სამსახურში გამართული გასაუბრება ცალსახად დაადასტურა მოსარჩელემ პროცესის მიმდინარეობისას. გასაუბრების ფარგლებში თანამშრომლებს დაესვათ შეკითხვები დაკისრებული ფუნქციებიდან გამომდინარე. სწორედ გასაუბრების შედეგების, თანამშრომლების სტაჟის, კვალიფიკაციისა და დაკისრებული უფლება-მოვალეობებიდან გამომდინარე, მიღებულ იქნა მონიშნულმდეგე მხარის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. თუმცა გაურკვეველია რატომ არ იქნა აღნიშნული სასამართლოს მიერ გაზიარებული, ამის შესახებ გასაჩივრებულ განჩინებაში არაფერია ნათქვამი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს მის არასაკმარისად დასაბუთებაზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

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

28. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნ-

ნის 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 გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) მუხლი, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგ – 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.

29. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში, სასამართლო ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადანაცვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-235-2021, 18 ივნისი, 2021 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი). მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებლის 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა რეორგანიზაციის საფუძვლით. ამ საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) ითვალისწინებს.

30. მოპასუხის მითითებით, რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილება, სადაც მოსარჩელე იყო დასაქმებული. ახალი განყოფილების სახელწოდებად, სამსახურის დებულების თანახმად, განისაზღვრა საქმისწარმოების განყოფილება, ხოლო მისი საშტატო ნუსხა დადგინდა 8 ერთეულით. გათავისუფლების შესახებ გადანაცვეტილების მიღებამდე სამსახურში გამართული გასაუბრების ფარგლებში თანამშრომლებს

დაესვათ შეკითხვები დაკისრებული ფუნქციებიდან გამომდინარე. სწორედ გასაუბრების შედეგების საფუძველზე გათავისუფლდა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან.

31. საკასაციო პალატის განმარტებით, დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანების ბათილობის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით, უნდა შეფასდეს რეორგანიზაციის გამართვისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლზომიერება, კერძოდ, რეორგანიზაციის მოტივით მართლზომიერად გათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან, დამსაქმებელმა უფლება ბოროტად ხომ არ გამოიყენა, რაც ეწინააღმდეგება სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, სსკ-ის 115-ე, მე-8 მუხლებსა და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად (შდრ. სუსგ №ას-931-2022, 30 სექტემბერი, 2022 წელი; №ას-466-2021, 27 სექტემბერი, 2022 წელი; №ას-115-111-2016, 8 აპრილი, 2016 წელი).

32. ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში საკასაციო პალატამ განმარტა: „ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიღუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. შესაბამისად, დამსაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის, საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის

შრომით უფლებებს“ (სუსგ. №ას-1334-2021, 2 მარტი, 2022 წელი; №ას-224-224-2018, 18 მაისი, 2018 წელი).

33. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთის აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (შრომითსამართლებრივ დავაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის მტკიცების სტანდარტზე იხ., ი. გაგუა, „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე“, რედ: ზ. ძლიერიშვილი, ნ. კვანტალიანი, 2020 წ., გვ. 255-261). ამდენად, ფაქტების მითითების ტვირთი მოსარჩელეს ეკისრება, ხოლო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების კანონიერების დადგენა დამოკიდებულია მოპასუხის მტკიცების ტვირთის რეალიზებაზე, კერძოდ, მისი მხრიდან დამაჯერებელი საფუძვლები და მტკიცებულებების წარდგენაზე (იხ. სუსგ №ას-1483-2019, 19 დეკემბერი, 2019 წელი; №ას-223-223-2018, 20 აპრილი, 2018 წელი; №ას-103-2019, 31 ოქტომბერი, 2019 წელი).

34. დამსაქმებელმა რეორგანიზაციის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს კუმულაციურად უნდა დაასაბუთოს და დაამტკიცოს შემდეგი წინაპირობები: სანარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისათვის და შტატების რეალურად და კანონთან შესაბამისად შემცირების ფაქტი – კერძოდ, რეორგანიზაციის ფაქტობრივად განხორციელება კანონის შესაბამისად ისე, რომ პროცესში არ მოხდეს თვალთმაქცურად არასასურველი მუშაკების განთავისუფლება (შდრ. სუსგ №ას-1440-2020, 28 აპრილი, 2021 წელი). დამსაქმებელმა უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული სურათი, რომელიც გონიერ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში.

35. საკასაციო პალატის მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარმოადგინა სათანადო არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა ამ გადაწყვეტილების მიღე-

ბისას. საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილება.

36. საქმის მასალების თანახმად, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 20 ნოემბრის №43.03.841 განკარგულებით განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულების, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის რაიონის გამგეობებისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ზოგიერთი საჯარო და კერძო სამართლის იურიდიული პირების სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით მისაღები ღონისძიებები. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 29 ნოემბრის №44.15.865 განკარგულებით, თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წინადადება წარედგინა თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის რეორგანიზაციაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 5 დეკემბრის №52 განკარგულებით საკრებულომ გადაწყვიტა არქიტექტურის სამსახურში რეორგანიზაციის დაწყება და კანონმდებლობით გათვალისწინებული შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება. ამასთან, თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის არქიტექტურის სამსახურის 2018 წლის 26 იანვრის №260.01180261 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, არქიტექტურის სამსახურის 147 საშტატო ერთეული ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ60.01180548 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით შემცირდა 93 საშტატო ერთეულამდე, 54 ერთეულით, ხოლო თანამდებობრივი სარგო 260 450 ლარიდან 172 600 ლარამდე.

37. 2018 წლის 26 იანვრის №260.01180261 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 31 საშტატო ერთეული, მათ შორის, უფროსი სპეციალისტის 26 შტატი, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად, არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ60.01180548 ბრძანებით დამტკიცებული ახალი საშტატო ნუსხით, შეიქმნა საქმისწარმოების განყოფილება, რომლითაც განისაზღვრა 8 საშტატო ერთეული, საიდანაც, მესამე კატეგორიის სპეციალისტთა რაოდენობა შეადგენს 6 ერთეულს. ამასთან, უდავოა, რომ კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილების უფლებამოსილებას მიკუთვნებული მოქალაქეებისთვის კონსულტაციების გაწევის მიმართულებით სამსახურის

ფუნქციები გამოეყო და გადაეცა ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს, რომლის განსახორციელებლად კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილებიდან 19 შტატი გამოაკლდა არქიტექტურის სამსახურს და გადაეცა ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს.

38. საკასაციო პალატის განმარტებით, სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით უდავოა, რომ არქიტექტურის სამსახურში რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილება და ამის ნაცვლად, მისთვისვე განსაზღვრული ფუნქციებით (გარდა, ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოსათვის გადაცემული მოქალაქეებისთვის კონსულტაციების განევის მიმართულებისა), შეიქმნა საქმისწარმოების განყოფილება. უფროსი სპეციალისტის 26 შტატიდან 19 ერთეული გადაეცა ა(ა)იპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს, მოქალაქეებისთვის კონსულტაციების განევის ფუნქციით, ხოლო დარჩენილი 7 შტატი შემცირდა ერთით და განისაზღვრა 6 ერთეულით. სწორედ ამ 6 ერთეულ სამშატო თანამდებობაზე ჩატარდა გასაუბრება, რომლის შედეგების საფუძველზე, მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა.

39. საკასაციო პალატის მითითებით, ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოხატვაა, რომელსაც დასაქმებულთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსდევს. მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ დამსაქმებელს უნდა ედასტურებინა, კონკრეტულად რა კრიტერიუმი ვერ დააკმაყოფილა დასაქმებულმა გასაუბრებისას (შდრ: სუსგ №ას-325-2020, 28 სექტემბერი, 2021 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი). არც ქვემდგომი წესით საქმის განხილვისას და არც საკასაციო საჩივარში არ არის მითითებული მტკიცებულებებზე და არ არის მოყვანილი წონადი არგუმენტები, რომლებიც, დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერებას დაადასტურებდა და სასამართლოს მისცემდა შესაძლებლობას, შეეფასებინა მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე მომუშავე სხვა პირებთან შედარებით რატომ იყო გამართლებული კონკრეტულად მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლა და დაცული იყო თუ არა ამ პროცესში დასაქმებულის ინტერესები, მით უფრო, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ როგორც სარჩელშია აღნიშნული 5 ამავე განყოფილების უფროსი სპეციალისტი უცვლელად აგრძელებს მუშაობას საქმისწარმოების განყოფილებაში, ხოლო მე-6 ვაკანტურ თანამდებობაზე (შტატი გათვალისწინებულია 6 უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა) დანიშნულ იქნა სრულიად სხვა

განყოფილების თანამშრომელი, რომლის თანამდებობაც რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა (აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულებები დამსაქმებელს სასამართლოში არ წარმოუდგენია).

40. პალატა მიუთითებს, რომ, ვინაიდან ტესტირებისაგან (წერილობითი გამოცდისაგან) განსხვავებით, გასაუბრება ზეპირია, დამსაქმებელმა უნდა შექმნას ისეთი მტკიცებულება, რომელიც სადავოობისას, კონკურსანტს აძლევდეს თავისი პოზიციის დაცვისა და კანონიერი უფლებების სრულად რეალიზების საშუალებას, ხოლო კონკურსის შედეგის წინააღმდეგ შეტანილი საჩივრის განხილვისას, სასამართლოს გასაუბრების კანონიერების შეფასება შეეძლოს.

41. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულება, კანდიდატთა გასაუბრების თაობაზე და ინფორმაცია მათ მიერ გაცემული პასუხების შესახებ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან საქმის მასალები არ იძლევა გასაუბრებასთან შედარებისა და შეჯერების შესაძლებლობას, დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის სუბიექტურად შეფასების შესაძლებლობა ვერ გამოირიცხება, რისი გათვალისწინებითაც, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას რეორგანიზაციის პროცესში ჩატარებული გასაუბრება შეაფასოს როგორც ობიექტური და გამჭვირვალე. ამასთან, საყურადღებოა ის გარემოება, რომ დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების ფაქტი არ დასტურდება, ისევე როგორც არ იკვეთება მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის ან/და არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი. ამასთან, არ გამოვლენილა დასაქმებულის არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ისევე როგორც – საქმისწარმოების დეპარტამენტის ფუნქციების განახლება ან ზრდა, რის გამოც, მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებდა დაწესებულ მოთხოვნებს.

42. განსახილველ შემთხვევაში კასატორმა ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა რეორგანიზაციის განხორციელების საფუძველზე მოსარჩელის გათავისუფლების გარდაუვალობა. მხოლოდ მიუთითება რეორგანიზაციის გზით ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობაზე და გასაუბრების შედეგებზე, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ვერ მიიჩნევა საკმარისი საფუძველად უშუალოდ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის.

43. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის საფუძველით გასაუბრების შედეგად მოსარჩელის განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა. აღნიშნული კი, გამოირიცხავს რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის გათავისუფლების კა-

ნონიერების შესახებ მოპასუხის პოზიციის გაზიარების შესაძლებლობას. ამ პირობებში კი, თავად სადავო ნება ეწინააღმდეგება მის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულ კანონის მოთხოვნას და, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია, შესაბამისად, აშკარაა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით განსაზღვრული უფლებრივი რესტიტუცია. ამ მხრივ საკასაციო საჩივარი არ შეიცავს შედავებს, შესაბამისად, საკასაციო პალატა დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობაზე დამატებით აღარ იმსჯელებს.

44. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 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 საჩივრებს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 17 მაისის განჩინება;

3. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**დასაქმებულის მიერ სამუშაოს წარიღობითი
განცხადების საფუძველზე დატოვება**

**განჩინება
საქართველოს სახელით**

№ას-224-2020

23 თებერვალი, 2022 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:
სასარჩელო მოთხოვნა:

1. კ. მ-ძემ (შემდგომ – მოსარჩელე, დასაქმებული, აპელანტი, კატორი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „თ. ბ-ის“ (შემდგომ – ბანკი, დამსაქმებელი, მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე) მიმართ და მოითხოვა მოპასუხე კომპანიის 2016 წლის 13 სექტემბრის №347.00, 2016 წლის 14 სექტემბრის №348.00 და 2016 წლის 14 სექტემბრის №353 განკარგულებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის გათავისუფლებიდან გადან-ყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 900 ლარის ანაზღა-ურება.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელე მხარეთა შორის 2016 წლის 1 თებერვალს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა ბანკში დისტანციური გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. 2016 წლის 13 სექტემბრის განკარგულების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომ – სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვე-პუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მასთან შრო-მითი ურთერთობა შეწყდა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა და მოქმედი კანონმდებლობის დარღვევით, რაც აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

3. ამის შემდგომ, მოპასუხემ 2016 წლის 14 სექტემბერს დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რის საფუძ-ველზეც მოპასუხე კვლავ გათავისუფლდა სამსახურიდან. აღნიშ-

ნული მიუთითებს, რომ მოსარჩელის განცხადებას, რომლითაც ის ითხოვდა სამსახურიდან გათავისუფლებას, სამართლებრივი ძალა არ ჰქონდა. მან განცხადება დაწერა მოპასუხის მხრიდან მოტყუებისა და გაუმართლებელი ფსიქოლოგიური ზემოქმედების შედეგად.

მოპასუხის პოზიცია:

4. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან 2016 წლის 14 სექტემბრის №353 განკარგულების საფუძველზე გათავისუფლდა, რომელსაც საფუძვლად დაედო თავად დასაქმებულის პირადი განცხადება. 2016 წლის 13 სექტემბრის №347.00 განკარგულება კი, რომლითაც მოსარჩელე არა 13 სექტემბრიდან, არამედ 14 სექტემბრიდან გათავისუფლდა, გაუქმდა.

5. მოპასუხის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე გაეცნო საბოლოო გაფრთხილებისა და დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბანკის 2016 წლის 13 სექტემბრის განკარგულებას, რამდენიმე საათის შემდეგ, 2016 წლის 14 სექტემბერს გააზრებულად და შეგნებულად მიმართა დამსაქმებელს და პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლება ითხოვა. ბანკმა მის მიმართ ლოიალური დამოკიდებულება გამოიჩინა, შრომით ბაზარზე ამჟამად არსებული დასაქმების სირთულე გაითვალისწინა და 2016 წლის 14 სექტემბერს გამოსცა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ახალი განკარგულება.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების საარეზოლუციო ნაწილი:

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 10 აგვისტოს გადაწყვეტილებით – დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

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

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების საარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 5 ივლისის განჩინებით – აპელანტის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 10 აგვისტოს გადაწყვეტილება.

9. პალატამ მიუთითა, რომ 2016 წლის 13 სექტემბერს, მომზადდა №347.00 განკარგულება მოსარჩელის საბოლოო გაფრთხილებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო. მოპასუხემ 2016 წლის 14 სექ-

ტემბერის №348.00 განკარგულებით თავად გააუქმა მოსარჩელის მიმართ გამოცემული №347 განკარგულება და გამოსცა 2016 წლის 14 სექტემბრის №353.00 განკარგულება მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე, რომლის საფუძველი გახდა მოსარჩელის 2016 წლის 14 სექტემბრის განცხადება საკუთარი ნებით თანამდებობის დატოვების თაობაზე. შესაბამისად, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა არა დამსაქმებლის ინიციატივით, არამედ პირადი განცხადების საფუძველზე. ასეთი შემთხვევისათვის კი არც მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და არც საქართველოს შრომის კანონმდებლობა დამსაქმებლის მიერ სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის გადახდის ვადებულებას არ ითვალისწინებს.

10. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის 2016 წლის 14 სექტემბრის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, არ იყო დაწერილი მის მიმართ იძულების, ზეწოლისა და მუქარის შედეგად, რის გამოც ნამდვილად მიიჩნია. შესაბამისად, დაასკვნა, რომ მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერი იყო და არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

კასატორის მოთხოვნა:

11. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოსარჩელემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

12. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებმა მოსარჩელის ნების გამოვლენა არ შეაფასეს შრომითი ურთიერთობის კონტექსტით და განიხილეს მისგან განყენებულად. თანამედროვე პირობებში იშვიათია ნების გამოვლენის იძულების აშკარა და ცხადი ფორმები. ფაქტია, რომ შრომით ბაზარზე არსებული უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლის ფონზე, რთულია სამუშაოს დანყება. მოსარჩელეს არ გააჩნდა ალტერნატიული სამსახური ანდა შემოთავაზება დასაქმებაზე, მისი არსებობა დამოკიდებული იყო ყოველთვიურ შემოსავალზე და ნებისმიერი გონიერი ადამიანის ინტერესი იქნებოდა მუშაობის გაგრძელება, თუმცა მოსარჩელე იძულებული იყო, დაენერა განცხადება, რადგან აღელვებულ და მძიმე ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაში ყოფნის პირობებში მიუთითეს, თავად დაენერა განცხადება, რადგან სხვა შემთხვევაში ახალი სამსახურის დანყებას ვეღარ შეძლებდა. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელეს თავისუფალი ნება არ გამოუვლენია.

13. კასატორის მითითებით, ბანკის მხრიდან ძველი ბრძანების

გაუქმება და დასაქმებულის თავისი ნებით გაშვება სამსახურიდან იყო არა დადებითი ნაბიჯი მოსარჩელის მიმართ, არამედ მომავალი სასამართლო დავის თავიდან არიდების გარანტიის მიღების მცდელობა.

14. იმ დროს, როდესაც დასაქმებულმა გათავისუფლების თაობაზე, განცხადება დაწერა მხარეები აღარ იყვნენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში. შესაბამისად, ბანკის ბრძანებას ძალა აღარ ჰქონდა.

15. კასატორი ასაჩივრებს სააპელაციო სასამართლოს საოქმო გაჩინებას, რომლითაც უარი ეთქვა მტკიცებულებათა დართვაზე. მტკიცებულებები ადასტურებს, რომ დამსაქმებლის 2016 წლის 13 სექტემბრის ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე გათავისუფდა თანამდებობიდან შინაგანანესის დარღვევის საფუძველით, უკანონოა.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

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

18. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების (განკარგულების) ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის (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 გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილ-

ზე 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.

19. 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, 19.04.2016წ.; №ას-145-2019, 05.07.2019წ.). დამსაქმებლის სადავო ბრძანების მიხედვით, 2016 წლის 14 სექტემბრიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის პირადი განცხადების საფუძველზე, რასაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება) ითვალისწინებს. ნორმის თანახმად, დასაქმებულის ნებით განპირობებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენს ამ სამართალურთიერთობის დასრულების ლეგიტიმურ საფუძველს.

20. განსახილველ შემთხვევაში, სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნების ნამდვილობა. მოსარჩელის მტკიცებით, მან სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადება დამსაქმებლის ფსიქოლოგიური ზეწოლის, იძულების შედეგად დაწერა.

21. პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების მოშლის მიმართ ვრცელდება ბათილობისა და შეცდომების ზოგადი საფუძვლები. შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გადაწყვეტილება შეცდომის, მოტყუების ან იძულების შედეგია, ის დასაქმებულის მიერ ნამდვილი შეცდომების შედეგად ბათილი იქნება. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ფსიქიკურ იძულებაზე აპელირებს. პალატა მითითებული სა-

კითხის კვლევისას მტკიცების სტანდარტზე გაამახვილებს ყურადღებას. მხარემ, რომელიც აპელირებს ნების გამოხატვის იძულების საფუძველზე, უნდა ამტკიცოს კიდევ მისი წინაპირობები. როდესაც მოსარჩელე დაამტკიცებს, რომ იძულების ხასიათი საკმარისია „ნების მოდრეკისათვის“, მეორე მხარემ უნდა ამტკიცოს, რომ, კონკრეტულ შემთხვევაში, ნების გამოხატვა იძულების შედეგი არ იყო და, გამონაკლისის სახით, გამომხატველის თავისუფალ გადაწყვეტილებას ემყარებოდა.

22. პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორის მიერ ნების გამოვლენის ხელყოფის საფუძველად მითითებული გარემოებები (დამსაქმებელმა ის ფაქტის წინაშე დააყენა, კერძოდ, გამოსცა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, რაც დასაქმებულისათვის იყო წინეხი და, შესაბამისად, მან განცხადება გაუაზრებლად დაწერა, დამსაქმებლის მხრიდან ფსიქიკურ იძულებას არ ადასტურებს. პალატა განმარტავს, რომ მუქარა (ფსიქიკური იძულება) სამომავლო საფრთხის შესახებ შეტყობინებაა. მითითება ობიექტურად არსებულ გარემოებაზე, რომელზეც დამმუქრებელს არანაირი ზეგავლენის მოხდენა არ შეუძლია, ვერ ჩაითვლება მუქარად, ისევე, როგორც რეალიზებული საფრთხე. უფრო მეტიც, უკვე არსებული არახელსაყრელი მდგომარეობა, რომელიც არ შექმნილა ნების გამოძალვის მიზნით, არ წარმოადგენს მუქარას (შდრ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, თბილისი, 2017, მუხლი 85, გვ. 496).

23. პალატა მიიჩნევს, რომ არ დგინდება მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის ნების თავისუფლების ხელყოფა, რადგანაც ის გამოვლენილი არ იყო სამსახურისგან გაშვების შიშით. უდავოდ დადგენილი გარემოებაა, მოპასუხემ განკარგულება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, შრომის შინაგანანგის უხეში დარღვევის გამო 2016 წლის 13 სექტემბერს გამოსცა, ხოლო მოსარჩელემ განცხადება 2016 წლის 14 სექტემბერს დაწერა. შესაბამისად, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შიში ვერ იქნებდა ის ფსიქოლოგიური ფაქტორი, რომელიც აიძულებდა დასაქმებულს დაეწერა სამსახურიდან გათავისუფლების განცხადება. დასაქმებულის ქმედება ფსიქიკურ იძულებად შესაძლოა, შეფასებულიყო იმ შემთხვევაში, თუ მიმართული იქნებოდა დასაქმებულის ნების გამოძალვისაკენ იმდაგვარად, რომ დაეყოლიებინა, განცხადება თავად დაეწერა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელი გამოსცემდა ბრძანებას მისი გათავისუფლების თაობაზე. მოცემულ შემთხვევაში კი, მოსარჩელე მიუთითებს მისთვის არახელსაყრელ მოცემულობაზე, რასაც შემდეგ მოჰყვა განცხადების დაწერა.

24. დამსაქმებლის მიერ 2016 წლის 13 სექტემბრის ბრძანების გამოცემა დასაქმებულზე არამართლზომიერ ზეწოლად ვერ შეფასდება იმიტომაც, რომ მოსარჩელე არ მიუთითებს, გათავისუფლების თაობაზე პირადი განცხადების დაწერა ინიცირებული იყო დამსაქმებლის მხრიდან და მან ბრძანება იმიტომ გამოსცა, რომ შემდგომ დასაქმებულს თავისი განცხადების საფუძველზე დაეტოვებინა სამსახური. მოსარჩელის მითითებით დასაქმებულს თავისმა თანამშრომელმა ურჩია დაეწერა განცხადება საკუთარი ნებით სასამხურიდან წასვლის შესახებ, რაც მოსარჩელემ გაითვალისწინა. ამასთან, დადგენილია, რომ თანამშრომელს, თანამდებობიდან გამომდინარე, თანამშრომლების სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხებთან დაკავშირებით არანაირი შემხებლეობა არ ჰქონდა და არც რაიმე ზეწოლა არ შეეძლო მოსარჩელეზე. ასეთზე არც თავად მოსარჩელე არ მიუთითებს.

25. ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, მოცემული შემთხვევა არ შეიძლება განვიხილოთ იმ ვითარებად, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ფორმალურად დასაქმებულის ინიციატივით იყოს განპირობებული, შეფარულად კი, ინიცირებული იყო დამსაქმებლის მხრიდან. შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან არც უფლების ბოროტად გამოყენება არ დგინდება, რაც შეენიშნა დედგება სპკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტს, სსკ-ის 115-ე, მე-8 მუხლს და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას. პალატა განმარტავს, რომ, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის ინიციატივით, მისი პირადი განცხადების საფუძველზე წყდება, სასამართლო აფასებს ნების ნამდვილობას, მისი თავისუფალი გამოვლენის საკითხს, დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერი ქცევის ზემოქმედებისაგან დაცვის კონტექსტითაც, რათა ამ უკანასკნელის მხრიდან ზეწოლას არ ჰქონდეს ადგილი.

26. ამდენად, პალატის დასკვნით, დამსაქმებლის 2016 წლის 13 სექტემბრის ბრძანებამ, შესაძლოა, ზეგავლენა მოახდინა დასაქმებულის ნების ფორმირებაში, რაც დასაქმებული ნების გამოვლენას იმთავითვე არანამდვილს არ ხდის. მას არჩევანის თავისუფლება არ წარმოუვია. დასაქმებული თუ მიიჩნევდა, რომ ბრძანება იყო უკანონო, შეეძლო მის კანონიერებაზე სამართლებრივი გზებით ედავა, თუმცა მან არჩია, პირადი განცხადების საფუძველზე შეეწყვიტა შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულება. შესაბამისად, პალატა იზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ ბანკმა დასაქმებულის მიმართ ლოიალური დამოკიდებულება გამოიჩინა და ამიტომ გამოსცა 2016 წლის 14 სექტემბერს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ახალი ბრძანება. ამდენად, თუნ-

დაც 2016 წლის 13 სექტემბრის ბრძანებას გავლენა მოეხდინა დასაქმებულის გადაწყვეტილებაზე, დაენერა განცხადება, ბრძანების გამოცემა დასაქმებულის თავისუფალ ნებაზე დაუშვებელ ზემოქმედებად, ბუნებრივია, ვერ შეფასდება.

27. რაც შეეხება 2016 წლის 13 სექტემბრის ბრძანების მართლობიერებას, პალატა მასზე ვერ იმსჯელებს, რამდენადაც დამსაქმებელმა ის თავადვე გააუქმა მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე. პალატა, კიდევ ერთხელ, აღნიშნავს, რომ, თუკი მოსარჩელე მიიჩნევდა, რომ 2016 წლის 13 სექტემბრის ბრძანება არამართლობიერად გამოიცა, მას სწორედ ამ ბრძანების კანონიერებაზე უნდა ედავა და არა დაენერა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადება. რაკი სასამართლო გაუქმებულ ბრძანებაზე არ მსჯელობს, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს სწორედ ეთქვა უარი იმ მტკიცებულების დართვაზე, რომლითაც იგი 2016 წლის 13 სექტემბრის ბრძანების უკანონობის დადასტურებას ცდილობდა. შესაბამისად, არ არსებობს საოქმო განჩინების გაუქმების საფუძველი.

28. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ვერ მიუთითა და არც საქმის მასალებიდან არ გამომდინარეობს ფაქტი, რომ დასაქმებულის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ნების გამოვლენა მის თავისუფალ ნებაზე მოპასუხის დაუშვებელმა ზემოქმედებამ განაპირობა. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს სამსახურის დაკარგვა არ სურდა, სამართლებრივად მისი ნების გამოვლენას არანამდვილად არ აქცევს. პალატა ასკვნის, რომ ნების გამოხატვა იძულების შედეგი არ იყო და გამომხატველის თავისუფალ გადაწყვეტილებას ემყარებოდა (შდრ. სუსგ №ას-560-2021, 14 ივლისი, 2021 წელი; №ას-1221-2018, 8 თებერვალი, 2019 წელი).

29. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 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 სა-

მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 410-ე მუხლებით

დ ა ა ღ ბ ი ნ ა:

1. კ. მ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სა-
მოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 5 ივლისის განჩინება;
3. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

ბანკის თანამშრომლის აზარტულ თამაშოვებში მონაწილეობის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შენწყვეტის მართლზომიერება

განჩინება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1280-2019

23 ივლისი, 2020 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. ბ-ძე (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული ან მოლარე-ოპე-
რატორი) 2015 წლის 1 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების საფუძ-
ველზე დასაქმებული იყო სს „ლ. ბ-ის“ აჭარის რეგიონალური ფი-
ლიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში (შემდეგში: მოპასუხე,
დამსაქმებელი, ბანკი, აპელანტი ან კასატორი) მოლარე-ოპერატო-
რის პოზიციაზე. მისი დარიცხული სახელფასო ანაზღაურება თვე-
ში 497 ლარს შეადგენდა (ხელზე ასაღები 397.6 ლარი);

2. დამსაქმებლის 2018 წლის 2 მაისის №75 ბრძანების საფუძ-
ველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებო-
ბიდან. გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ
ის არაერთგზის აზარტულ და მომგებიან (ტოტალიზატორი) თამა-
შობებში მონაწილეობდა, რაც დამსაქმებლის მიერ შეფასდა რო-

გორც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა. ბრძანების გამოცემის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად გათავისუფლების საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

3. დასაქმებული სადავოდ არ ხდიდა იმ ფაქტს, რომ მართლაც ღებულობდა მონაწილეობას აზარტულ და მომგებიან თამაშებში, რაც დადასტურებული იქნა საქმეში წარმოდგენილი საბანკო გადარიცხვების ამონაწერით;

4. სადავო ბრძანება გამოიცა უსაფრთხოების და ინკასაციის ორგანიზების დეპარტამენტის 2018 წლის 1 მაისის შეტყობინების და დასაქმებულის 2018 წლის 30 აპრილის წერილობითი ახსნა-განმარტების საფუძველზე, რომლითაც დარღვევა გამოვლენილი იქნა 2018 წლის 30 აპრილს აუდიტისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის მიერ. ამავე შეტყობინებით აჭარის ფილიალის მოლარე-ოპერატორი თავისი სახელფასე ანგარიშიდან რიცხავდა თანხებს აჭარათის ტოტალიზატორის ანგარიშზე და თამაშობდა;

5. დადგენილი იქნა, რომ 2016 წლის მარტიდან 2018 წლის აპრილის ჩათვლით დასაქმებული საკუთარი ანგარიშიდან პერიოდულად ფულს ტოტალიზატორში რიცხავდა;

6. დადგენილი იქნა, რომ არც შრომითი ხელშეკრულება და არც კორპორატიული სახელმძღვანელო არ შეიცავდა მითითებას დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის პირად ანგარიშებზე წვდომის შესაძლებლობის შესახებ;

7. დადგენილი იქნა, რომ შრომითი ურთიერთობის მანძილზე დასაქმებული მოლარე-ოპერატორის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა. მისი მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულების რაიმე ფაქტზე დამსაქმებელს მხარეს არ მიუთითებია;

8. დადგენილი იქნა, რომ რაიმე სახის ფინანსური ზიანი დასაქმებულის ქმედებას ბანკისათვის არ მიუყენებია.

9. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

9.1. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებით დასაქმებული მოლარე-ოპერატორის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელი ბანკის 2018 წლის 2 მაისის №75

ბრძანება მოსარჩელის მოლარე-ოპერატორის პოზიციიდან გათავისუფლების შესახებ;

9.2. დასაქმებული აღდგენილი იქნა ბანკის აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე; მის სასარგებლოდ ბანკს იძულებითი განაცდური 397 ლარი (ხელზე ასაღები) დაეკისრა 2018 წლის 3 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე;

9.3. მოსარჩელეს უარი ეთქვა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე;

9.4. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მიქცეული იქნა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში;

9.5. მოსარჩელის სამუშაოზე დაუყოვნებლივ აღდგენის ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსასრულებლად გადაცემაზე მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

9.6. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ მისი კვლევისა და სამართლებრივი შეფასების საგანს წარმოადგენდა შეესაბამებოდა თუ არა დასაქმებულის ქმედება 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობას. საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა არასწორად შეაფასა მიეცა დასაქმებულის ქმედება, როდესაც იგი დააკვალიფიცირა უხემ დარღვევად. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების ბრძანება უნდა შეიცავდეს მყარ და არგუმენტირებულ დასაბუთებას, თუ რატომ ვერ გამოიღებდა შედეგს უფრო მსუბუქი სანქცია, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის მიმართ ადრე არც ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გამოყენებული არ ყოფილა, არ გამოვლენილა მატერიალური ან სხვა სახის ზიანი. ვალდებულების დარღვევის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა მოხდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დარღვევას იმდენად მძიმე შედეგი მოჰყვა, რომ მისი გამოსწორება ვერ მოხდება ან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება შეუძლებელია ობიექტური საფუძვლებიდან გამომდინარე. ობიექტური ვერ იქნება საფუძველი, რომელიც დამყარებულია მხოლოდ ვარაუდებზე საზოგადოებაში გაბატონებულ აზარტულ თამაშებში ჩართულ პირებთან დაკავშირებით და სტერეოტიპებზე;

9.7. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის ვალდებულებას წარმოადგენდა არა მხოლოდ იმის დადასტურება, რომ პირმა დაარღვია შიდაკორპორატიული რეგულირების დოკუმენტით განსაზღვრული ვალდებულება, არამედ მისი მტკიცების საგანს განეკუთვნებოდა მოცემულ ვითარებაში დისციპლინირების უფრო

მსუბუქი ფორმის გამოყენების შეუძლებლობა, მით უფრო იმ პირობებში, როცა შიდა კორპორაციული სახელმძღვანელოს თანახმად, აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას სამსახურიდან გათავისუფლება რეკომენდირებული ღონისძიებაა და არა – სავალდებულო და უპირობო;

9.8. საქალაქო სასამართლომ დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის მე-20, 26-ე მუხლებზე; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის მე-8 მუხლზე; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლზე; ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლზე; სშკ-ის მე-13, 37-ე (1 „ზ“) მუხლებზე.

10. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

10.1. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა ბანკმა, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

10.2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

10.3. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები (იხ. წინამდებარე განჩინების 1-8 პუნქტები) და დამატებით დაადგინა შემდეგი გარემოებები:

10.3.1. დადგენილია, რომ დამსაქმებელი ბანკის დირექტორთა საბჭოს მიერ დამტკიცებული იქნა კორპორატიული სახელმძღვანელო, რომელშიც განერილი წესების დაცვა წარმოადგენდა იქ მომუშავე თანამშრომლების ვალდებულებას. ამ სახელმძღვანელოს თანახმად: კორპორატიული სახელმძღვანელო განსაზღვრავს ბანკის და მისი დასაქმებულის ქცევის სტანდარტს, რომელიც მიმართულია: ა) ბანკის ეფექტურობის, ფინანსური მომგებიანობის გაზრდაზე, ბ) ბანკის კორპორატიული კულტურის ჩამოყალიბებაზე (1.2 პუნქტი); დასაქმებულს, რომლის სამუშაო უკავშირდება ბანკში ან/და მის აფილირებულ პირებთან განთავსებული მატერიალური ფასეულობების (ნაღდი ფული, ძვირფასი ლითონები, ძვირფასი ლითონებისაგან დამზადებული ნაწარმი, მკაცრი აღრიცხვის ბლანკები, ბანკის საკუთრებაში სარგებლობაში არსებული ნებისმიერი უძრავი და მოძრავი ქონება და ა.შ.) მოვლა-პატრონობას, ასევე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს, რომელმაც თავისი ქმედებით

შეიძლება ზიანი მიაყენოს ბანკს, ეკრძალება მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრულ აზარტულ (მათ შორის აზარტული ტურნირი, სათამაშო აპარატები) და მომგებიან (ტოტალიზატორი) თამაშობებში მონაწილეობა, ან/და ასეთი თამაშობების ორგანიზება. თუ ბანკისათვის ცნობილი გახდება მსგავს თამაშობებში დასაქმებულის მონაწილეობის შესახებ, ბანკი უფლებამოსილი იქნება ბანკის ან/და მისი საქმიანი რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნით გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით (7.27 პუნქტი);

10.3.2. ბანკში დადგენილი იყო შემდეგი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები: სიტყვიერი საყვედური; წერილობითი საყვედური; სასტიკი საყვედური (დასაქმებულს რეკომენდირებულია მიეცეს ხელშეკრულების, კორპორატიული სახელმძღვანელოს, ბანკის მიერ განსაზღვრული პროცედურების/ინსტრუქციების, ხელმძღვანელის მითითებების განმეორებით ან უხეში დარღვევის შემთხვევაში, რომლის შემდეგაც შესაძლებელია განხილულ იქნას დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხი); სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა; ფულადი სანქცია; სამსახურიდან გათავისუფლება (12.7 პუნქტი);

10.3.3. სამსახურიდან გათავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმაა, რომელიც გამოიყენება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების უხეში დარღვევისას. სამსახურიდან გათავისუფლება რეკომენდირებულია დასაქმებულის აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას (12.7.8 პუნქტი).

10.4. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ წინამდებარე სამოქალაქო დავაში სადავო არ არის ფაქტობრივი გარემოებები, არამედ სადავოა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასება. მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა შრომითი დავა. შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებს საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომლის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. შრომითი დავა, როცა საქმე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ეხება, მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შეს-

წავლასა და შეფასებას. ამ დროს უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა ინტერესებს შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა;

10.5. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც სშპ-ის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი. გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს სახელმწიფოს შიდა-სახელმწიფოებრივ რეგულაციების დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში; შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 3 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 4 ნოემბერის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. დასახელებულ საერთაშორისო აქტებზე ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის არის საქართველო და შესაბამისად, ქვეყანას ალბეული აქვს პასუხისმგებლობა მათში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, სანარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით...

10.6. სშპ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შრომის კოდექსის ჩანაწერზე, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა;

10.7. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ 2016 წლის მარტიდან 2018 წლის აპრილის ჩათვლით დასაქმებული მოლარე-ოპერატორი პერიოდულად საკუთარი ანგარიშიდან ფულს რიცხავდა ტოტალიზატორში და თამაშობდა მომგებიან/აზარტულ თამაშებს, რითაც დაარღვია დამსაქმებელი ბანკის დირექტორთა საბჭოს მიერ დამტკიცებული კორპორატიულ სახელმძღვანელოში განერილი წესები. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ გათავისუფლებამდე ამ ფაქტის გამო მის მიმართ არანაირის სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა. აღნიშნული დარღვევის გამო, კომპანიაში მოქმედი დადგენილი წესების თანახმად, ბანკი უფლებამოსილი იყო ბანკის ან/და მისი საქმიანი რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნით გამოეყენებინა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით. ამავდროულად, ბანკში ერთ-ერთ დისციპლინური ზომის სახით გათვალისწინებული იყო სასტიკი საყვიდური, რომელიც რეკომენდირებული იყო დასაქმებულს მისცემოდა ხელშეკრულების, კორპორატიული სახელმძღვანელოს, ბანკის მიერ განსაზღვრული პროცედურების/ინსტრუქციების, ხელმძღვანელის მითითებების განმეორებით ან უხეში დარღვევის შემთხვევაში, რომლის შემდეგაც შესაძლებელი იყო განხილულიყო დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხი. ამასთან, სამსახურიდან გათავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურეს ფორმას წარმოადგენს, რომელიც გამოიყენება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების უხეში დარღვევისას. დასაქმებულის აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას, რეკომენდირებული იყო (რეკომენდირებული და არა სავალდებულოდ მისაღები) სამსახურიდან გათავისუფლება;

10.8. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელის მხრიდან გამოვლინდა კორპორატიულ სახელმძღვანელოში დადგენილი წესების დარღვევის ფაქტი. მხარეთა შორის სადავოა ამ გადაცდომების გათვალისწინებით, სამუშაოდან გათავისუფლების სანქციის გამოყენების მიზანშეწონილობა;

10.9. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი დავის განხილვისას უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. გონივრული საფუძვლის პრინციპს საერთაშორისო სამართალში უწო-

დებენ – Ultima Ratio-ს. გერმანულ სამართალში იგი განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რადგან მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებულ უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი ამის საშუალებას, ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე, დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი იძლევა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკიდურეს და ძალიან მწვავე მსუსხავი ეფექტის მქონე დისციპლინურ ღონისძიებას წარმოადგენს, რომელიც შესაძლოა დამსაქმებელმა გამოიყენოს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში. შესაბამისად, იმ შემთხვევებში, როდესაც კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს განსაზღვრული თავისუფლების შესაძლებლობას, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს, არამართლზომიერი ქცევის-ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა;

10.10. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია დამსაქმებლის უფლების დაცვისათვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, არასათანადო მოქმედებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს. შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი მოითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. აქედან გამომდინარე, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს, არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის;

10.11. იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სან-

ქციის გამოყენებას სრულიად გამორიცხავს. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით კონკრეტულ შემთხვევაში დასაქმებულის (მოსარჩელის) მიმართ უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება იქნებოდა არა თუ შესაძლებელი, არამედ – სამართლიანი მიდგომა საკითხის მიმართ. იმ პირობებში, როცა მოსარჩელის მიმართ გათავისუფლებამდე არანაირი დისციპლინური ღონისძიება არ ყოფილა გამოყენებული, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული იყო სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებულ მოღარეოპერატორს მუშაობის პერიოდში არ მიუღია არც ერთი შენიშვნა. პირიქით, იგი საჭიროების შემთხვევაში მენეჯერის ფუნქციებსაც ითავსებდა, ამასთან, არც ის გარემოებაა უმნიშვნელო, რომ დასაქმებულის ქმედებას ბანკისათვის რაიმე სახის ფინანსური ზიანი არ მიუყენებია. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით მოპასუხის (აპელანტის) მიერ გამოყენებული სანქცია მეტისმეტად მკაცრია. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებასაც, რომ როგორც მონიტორინგის შედეგებმა გამოავლინეს, დასაქმებულს აზარტული თამაშები არ დაუწყია ერთი ან ორი დღის ან თვის უკან, არამედ იგი წლებია ამ თამაშების მონაწილეა (მომხმარებელია). მიუხედავად ამისა, დასაქმებული არც ერთხელ არ მოქცეულა ისე, რომ თუნდაც შენიშვნა ან საყვედური დაემსახურებინა, ან მინიმალური სახით მატერიალური ზიანი მიეყენებინა მოპასუხისათვის, პირიქით, როგორც ჩანს, მისი ქცევა სამსახურში სანიმუშო იყო, რადგან საჭიროების შემთხვევაში სწორედ მას ანდობდნენ მენეჯერის ფუნქციების შესრულებას;

10.12. ზემოხსენებულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ სარწმუნოდ მიიჩნია მოსარჩელი მითითება იმის თაობაზე, რომ მსგავსი თამაშები მისთვის წარმოადგენდა ეპიზოდურ გართობას და არა – პათოლოგიურ დამოკიდებულებას. ცხადია, სასამართლო ვერ ნაახალისებს მოსარჩელის დამოკიდებულებას, თუნდაც გართობის მიზნით, აზარტული თამაშებისადმი, მაგრამ ერთმნიშვნელოვნად მივიდა დასკვნამდე, რომ სანქცია, რომელიც შექმნილი რეალობის პირობებში შეეფარდა მოსარჩელე მხარეს არასამართლიანი არის;

10.13. როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, დამსაქმებელი ბანკის კორპორაციული სახელმძღვანელოს დათქმებში თავად მოპასუხესაც აზარტული თამაშები იმ სახის დარღვევად მიაჩნია, რომლისთვისაც შესაძლებელი და არა-უალტერნატივოდ აუცილებელი იყო პირის სამსახურიდან დათხოვნა.

10.14. საქმეზე დადგენილი გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მიუხედავად

იმისა, რომ დამსაქმებელი საფინანსო ორგანიზაციას წარმოადგენს, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მოსარჩელის მიმართ ძალიან მძიმეა, უსამართლოდ მკაცრია, არაადეკვატურია, რადგან მოსარჩელეს არ ჩაუდენია კანონით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის, ვიდრე სამსახურიდან დათხოვნაა, გამოიცხადებოდა. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ შეეძლო გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის თუნდაც მკაცრი ზომა, მაგრამ არა – უკიდურესი, სამსახურიდან გათავისუფლების სახით. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით არ არსებობს დასაქმებულთან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკმარისი საფუძველი, რის გამოც დამსაქმებელი ბანკის სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

11. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

11.1. დამსაქმებელმა ბანკმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 ივლისის განჩინება, მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

11.2. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით დამსაქმებელი ბანკის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების შემოწმებისა და მოპასუხის საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებელი ბანკის საკასაციო განაცხადი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

12. 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-განმარ-

ტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებსა 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). საკასაციო სასამართლოს შეფასებით კასატორს ასეთი დასაბუთებული საკასაციო შედავება არ აქვთ წარმოდგენილი.

13. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, № 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81). საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, რაც საკასაციო პრეტენზიის არსებითად განხილვის ეტაპზე, საკასაციო საჩივრის უარყოფისა და გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

14. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და სწორედ ამ ფარგლებში არსებითად განიხილავს და ამოწმებს საკასაციო პრეტენზიის დასაბუთებულობას (სსსკ-ის 407-ე მუხლი), ამასთან, მიაჩნია, რომ საქმეზე გადაწყვეტილების მისაღებად არ ვლინდება სააპელაციო სასამართლოსათვის საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი (სსსკ-ის 412-ე მუხლი).

15. სააპელაციო სასამართლომ მართებულად მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში სადავო არაა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, არამედ სამართლებრივად შესაფასებელია დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზემოქმედების ღონიძიების – სამუშაოდან გათავისუფლების პროპორციულობა და გონივრულობა იმ პირობებში, როდესაც, სამუშაოს შესრულებას არ უკავშირდება დასაქმებულის მიერ აზარტულ თამაშებში მონაწილეობა და დადგენილია, რომ დასაქმების მთელი პერიოდის მანძილზე მოლარე-ოპერატორს არათუ რაიმე სახის შენიშვნა არ მიუღია დამსაქმებლისაგან, არამედ, საჭიროების შემთხვევაში, იგი მენეჯერის ფუნქციას ასრულებდა და არასოდეს გამოვლენილა მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოსადმი უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება.

16. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კასატორის ძირი-

თადი პრეტენზია იმას ეფუძნება, რომ ის საფინანსო ორგანიზაცი-
აა, შემუშავებული აქვს კორპორაციული სახელმძღვანელო დასაქ-
მებულებისათვის, რაც ბანკის საქმიანობის პოლიტიკისა და სპე-
ციფიკის ნაწილია; ამასთან, დასაქმებული გაეცნო და სადავოდ არ
გაუხდია ეს გარემოება, დამსაქმებლის კორპორატიულ სახელ-
მძღვანელოს, კერძოდ 7.26 პუნქტს აზარტულ და მომგებიან თამა-
შობებთან დაკავშირებით, რაც მხარისათვის მარტივად აღსაქმე-
ლი სახითაა ფორმულირებული, შესაბამისად, დასაქმებულისათ-
ვის ცნობილი იყო ხელშეკრულების ყველა არსებითი პირობა; კასა-
ტორი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში საუბა-
რია იმ პირზე, რომელსაც კონკრეტულად ფულად თანხასთან აქვს
ხელმისაწვდომობა, არაერთი შემთხვევა არსებობს, როდესაც ბან-
კის კუთვნილი თანხები გამოიყენება აზარტულ თამაშობებში მო-
ნაწილეობის მისაღებად; მხარემ იცოდა მასთან გაფორმებული
ხელშეკრულების პირობები, თუმცა, განზრახ და სისტემატურად
არღვევდა მას; მართოდენ ის ფაქტი, რომ დასაქმებულის ქმედე-
ბას რაიმე სახის მატერიალური ზიანი არ მიუყენებია დამსაქმებ-
ლისათვის, არ წარმოადგენს დასაბუთებულ არგუმენტს ბანკის (კა-
სატორის) წინააღმდეგ, რომელსაც სპეციალური ჩანაწერი აქვს
კორპორაციულ სახელმძღვანელოში, რომელიც არა მხოლოდ კონ-
კრეტული შემთხვევების პრევენციას ისახავს მიზნად, არამედ ბან-
კისათვის რეპუტაციული ზიანის მიყენების არიდებასაც ემსახუ-
რება.

17. სასამართლოსათვის ამოსავალია ის კონკრეტული ფაქტები
და გარემოებები, რომლებზედაც მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთ-
ხოვნას. სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გა-
რემოებები განსაზღვრავენ მისი მოთხოვნის შინაარსს. საკასაციო
სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარ-
სის განმსაზღვრელია სარჩელში მითითებული ფაქტები და გარე-
მოებები. სარჩელის ინდივიდუალიზაცია სარჩელის ელემენტების
მეშვეობითაა შესაძლებელი. სსსკ-ის მე-3, მე-4, 83-ე და 178-ე მუხ-
ლების ანალიზით შესაძლებელია, დავასკვნათ, რომ სარჩელი შედ-
გება ორი ელემენტისგან: სარჩელის საგნისა და სარჩელის საფუძ-
ვლისგან. სარჩელის საგანია მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისად-
მი (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი), ხოლო სარჩელის საფუძ-
ველი – კონკრეტული ფაქტები და გარემოებები, რომლებზედაც
მოსარჩელე ამყარებს თავის მოთხოვნას (სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ე“
ქვეპუნქტი).

18. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადანყვეტილებაში/გან-
ჩინებაში უთითებს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქ-
მის გადანყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული

ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობილია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზე დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება.

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

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

21. მტკიცების ტვირთს აწესრიგებს სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთ-

ხოვნებსა და შესაგებელს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადანყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადანყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მონინალმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მტკიცების ტვირთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ფაქტების მითითების ტვირთი, როგორც მხარის ფაქულტატური მოვალეობა. მხარეები სსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად სრულიად თავისუფალი არიან მიუთითონ ნებისმიერ ფაქტზე. ეს მათი უფლებაა, მაგრამ მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, ე.ი. იმის დადგენა და გარკვევა, თუ რამდენად ასაბუთებენ ეს ფაქტები იურიდიულად მხარეთა მოთხოვნებს და შესაგებელს – ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა. ამასთან, საკმარისი არ არის, რომ მხარემ ზოგადად გამოთქვას მოსაზრება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებაზე, მაგალითად, განაცხადოს, რომ იგი მთლიანად უარყოფს მეორე მხარის მიერ მოხსენებულ საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. მხარის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები კონკრეტულად და დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს და ეხებოდეს საქმის გადანყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს (იხ. ჰაინ ბიოლინგი, ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო საქ-

მეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდთა, თბ., 2003, გვ.64) – იხ. შეად. სუსგ-ებს №ას-1298-2018; 22.03.2019წ; №ას-1329-2018, 22.02.2019წ; №ას-1610-2019, 07.02.2020წ.

22. საკასაციო სასამართლოს შეფასებით იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ...) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს. საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებლის ფარგლებში უზრუნველჰყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

23. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი საწესდების შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (შეად.

სუსგ №ას-787-336-2017, 10.11.2017წ.) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ – მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კასატორს არ წარუდგენია დასაბუთებული შედაგება სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სანინააღმდეგოდ, რომლითაც დაადასტურებდა, თუ რატომ იყო შეუძლებელი არა უკიდურესი ღონისძიების – თანამდებობიდან გათავისუფლების, არამედ კორპორაციული სახელმძღვანელოთი გათვალისწინებული სხვა ღონისძიების გამოყენება. იმ არგუმენტების გათვალისწინებით, რასაც საკასაციო პრეტენზიაში უთითებს დამსაქმებელი ბანკი, ამ უკანასკნელისავე კორპორაციული სახელმძღვანელო განსაზღვრავს, რომ დადგენილი წესების თანახმად, ბანკი უფლებამოსილი იყო ბანკის ან/და მისი საქმიანი რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნით გამოეყენებინა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით. ამავე წესების თანახმად, ბანკში ერთ-ერთ დისციპლინური ზომის სახით გათვალისწინებული იყო სასტიკი საყვედური, რომელიც რეკომენდირებული იყო დასაქმებულს მისცემოდა ხელშეკრულების, კორპორაციული სახელმძღვანელოს, ბანკის მიერ განსაზღვრული პროცედურების/ინსტრუქციების, ხელმძღვანელის მითითებების განმეორებით ან უხეში დარღვევის შემთხვევაში, რომლის შემდეგაც შესაძლებელი იყო განხილულიყო დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხი.

24. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და დასკვნას იმის თაობაზე, რომ მონიტორინგის შედეგებმა გამოავლინეს, დასაქმებულს აზარტული თამაშები არ დაუწყია ერთი ან ორი დღის ან თვის უკან, არამედ იგი წლებია ამ თამაშების მონაწილეა (მომხმარებელია). მიუხედავად ამისა, დასაქმებული არც ერთხელ არ მოქცეულა ისე, რომ თუნდაც შენიშვნა ან საყვედური დაემსახურებინა, ან მინიმალური სახით მატერიალური ზიანი მიეყენებინა მოპასუხისათვის, პირიქით, როგორც ჩანს, მისი ქცევა სამსახურში სანიშნო იყო, რადგან საჭიროების შემთხვევაში სწორედ მას ანდობდნენ მენეჯერის ფუნქციების შესრულებას.

25. საკასაციო სასამართლო ხაზგასმით განმარტავს, რომ ფინანსური ინსტიტუტის პასუხისმგებლობისა და შესაძლო რეპუტაციული ზიანის ასარიდებლად, სავსებით მართებულად არის დასაქმებულისათვის ინფორმაცია მიწოდებული იმ ვალდებულებათა შესახებ, რაც უკავშირდება ფულად თანხასთან ხელმისაწვდომ პო-

ზიციაზე მომუშავე პირისათვის შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესრულებას, თუმცა, განსახილველ საქმეზე დადგენილი ფაქტების საფუძველზე და სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოკვლეული გარემოებების მიხედვით, სრულიად ცალსახად დგინდება, რომ დასაქმებულ მოლარე-ოპერატორს მისი დასაქმების პერიოდში არც ერთი შენიშვნა ან საყვედური არ მიუღია დამსაქმებლისაგან. რაც შეეხება პერიოდულად მისი აზარტული თამაშობებით დაკავებას, აღნიშნული პირადი ცხოვრების უფლების ნაწილია, რასაც, მოცემულ შემთხვევაში, არ ჰქონია ისეთი ხასიათი და შინაარსი, რომელიც უკავშირდება სამუშაო დროის გამოყენებას პირადი ინტერესებისათვის, სამუშაო დროის არამიზნობრივად განკარგვას, შრომითი რესურსების არამართებულად დახარჯვას, უკანონო და დაუშვებელ ტრანზაქციებს, ბანკის ფინანსების გამოყენებას, მისთვის მატერიალური ან რეპუტაციული ზიანის მიყენებას. საკასაციო სასამართლო კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ მოცემული მსჯელობა და დასკვნები ამ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტებს უკავშირდება და არამც და არამც არ წარმოადგენს საბანკო საქმიანობის სფეროში მოქმედი რეგულაციების, თუნდაც, შიდა კორპორაციული სახელმძღვანელო დებულებების გადახედვის მცდელობას, მით უფრო, აზარტული თამაშობებისადმი რაიმე სახით ნაქეზებას; საერთო სასამართლოებისათვის სრულიად ცხადია ფინანსურ სფეროში მოქმედი საბანკო დანების რეგულაციებისადმი. განსახილველი შემთხვევა უკავშირდება დასაქმებული მოლარე-ოპერატორის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის მართლზომიერების კვლევას, თანაც იმ პირობებში, როდესაც მისი დასაქმების პერიოდში 2015 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 2 მაისამდე, მას არც ერთი დარღვევა არ ჰქონია, ასევე, დადგენილია, რომ არც შრომითი ხელშეკრულება და არც კორპორაციული სახელმძღვანელო არ შეიცავდა მითითებას დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის პირად ანგარიშებზე წვდომის შესაძლებლობის შესახებ; საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია დასაქმებულის სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების დასაბუთებულობის კვლევა, რადგან დამსაქმებელმა დასაქმებულის პირად ანგარიშზე არამართლზომიერი წვდომით, მის პირად უფლებაში, იყოს ამა თუ იმ თამაშობის მომხმარებელი, ჩარევით მოიპოვა ინფორმაცია, რომ დასაქმებული არაერთგზის მონაწილეობდა აზარტულ თამაშობებში. აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელმა უკიდურესი ღონისძიება გამოიყენა და გაათავისუფლა დასაქმებული, როდესაც მას შეეძლო ეხელმძღვა-

ნელა კორპორაციული სახელმძღვანელოთი და გათავისუფლებასთან შედარებით უფრო მსუბუქი დისციპლინური ღონისძიება გამოეყენებინა, რაც სამართლიანი, დასაბუთებული, დარღვევის ხასიათისა და სიმძიმის პროპორციული იქნებოდა, იმავდროულად შეასრულებდა პრევენციულ ფუნქციასაც, რომლის ინტერესი, ცხადია, გააჩნია საბანკო დაწესებულებას. საკასაციო სასამართლო სავსებით იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველთან დაკავშირებით, ამასთან, განმარტავს, რომ შიდა კორპორაციული სახელმძღვანელო, მისი 7.26-7.27 პუნქტების თანახმად, ბანკს უფლებამოსილებას ანიჭებს მსგავს თამაშობებში დასაქმებულის მონაწილეობის შემთხვევაში ბანკის ან/და მისი საქმიანი რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნით გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით.

26. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმგვარი დაშვებით, რომ დასაქმებულმა აზარტულ თამაშობებში მიიღო მონაწილეობა, საამისოდ გამოიყენა სამუშაო დრო და რესურსი, გამოიყენა საბანკო დაწესებულების თანხები, მაღალი ალბათობით, დადგება მისი გათავისუფლების საკითხი სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხოლო მოცემულ შემთხვევაში, როდესაც დადგენილია, რომ დასაქმებული პერიოდულად მონაწილეობდა აზარტულ თამაშობებში, თუმცა, მას საამისოდ არ გამოუყენებია სამუშაო დრო და რესურსი, საბანკო დაწესებულების ფინანსური სახსრები და სხვა, უნდა იყოს შესაძლებლობა ამ ორი მოცემულობის ერთმანეთისაგან განსხვავებისა და პასუხისმგებლობის ინდივიდუალიზაციისათვის, დარღვევის შინაარსის და სიმძიმის გათვალისწინებით. საბანკო დაწესებულების კორპორაციული სახელმძღვანელო სწორედ ამიტომ არ ადგენს აზარტული თამაშობის მონაწილე დასაქმებულის უპირობოდ გათავისუფლებას და შესაძლებლობას იძლევა, თითოეული შემთხვევა ინდივიდუალური გარემოებების შესწავლისა და დადგენის გზით იქნეს შეფასებული.

27. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით. რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნ-

და შეედლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომითი ურთიერთობის მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის (შეად. სუსგ-ებს: №ას-1531-2019, 16.12.2019წ; №ას-732-732-2018, 14.02.2019წ; №ას-90-2020, 20.05.2020წ.).

28. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შეად. საქმე №1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).

29. კასატორმა ვერ შეძლო დასაბუთებული საკასაციო შედაგების წარდგენა, რაც მისი მტკიცების გაზიარების შესაძლებლობას მისცემდა სასამართლოს. საქმის არსებითი განხილვის შედეგად უარყოფილია მოპასუხე ბანკის საკასაციო საჩივრის დასაბუთებლობა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რაც სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. სს „ლ. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 ივლისის განჩინება;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-169-2020

13 ოქტომბერი, 2021 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ვ. ჩ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, კასატორი), 2015 წლის 24 ივლისის ბრძანებით დაინიშნა სს „ს. რ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, კომპანია, მოწინააღმდეგე მხარე) ინფრასტრუქტურის ფილიალის ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის, დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს აპარატის საწარმოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტის თანამდებობაზე.

2. დამსაქმებლის 2019 წლის 20 მარტის ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული, ორ პირთან ერთად, მასალების მისაღებად მივლინებით თბილისში გაემგზავრა (2019 წლის წლის 20 მარტიდან 22 მარტამდე).

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით, მოსარჩელეს მსჯავრი დაედო საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 260.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვისათვის.

4. 2019 წლის 16 მაისის ოპერატიულ თათბირზე, დამსაქმებელმა განიხილა დასაქმებულის მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები. აღნიშნულ თათბირზე მიღებული გადაწყვეტილებით, მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სმკ) 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოპასუხის შრომის შინაგანაწესისა და ქცევის კოდექსის დარღვევის გამო.

5. დამსაქმებლის 2019 წლის 20 მაისის ბრძანებით (შემდეგში –

სადავო ბრძანება ან გასაჩივრებული ბრძანება), მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, რის საფუძვლადაც მიეთითა ოპერატიული თათბირის ზემოხსენებულ ოქმზე.

6. იმ თანამდებობის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, რომელზეც მოსარჩელე მუშაობდა, კონკრეტულად განვიხილოთ ფუნქციებთან ერთად, მითითებულია შემდეგი: „მოვალეა შეასრულოს ხელმძღვანელის სხვა დავალებები ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე...“ (4.4. პუნქტი), „დაიცვას შრომის შინაგანანესი და დისციპლინა“ (4.6. პუნქტი).

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენის მიხედვით, 2019 წლის 21 მარტს, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომლებმა, ქ. თბილისში, ...-ის მიმდებარე ტერიტორიაზე, მოსარჩელის პირადი ავტომანქანისა და საცხოვრებელი ბინის ჩხრეკისას ამოიღეს 0.077563 გრამი დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება (ბუპრენორფინის შემცველი 8 ცალი თეთრი ფერის ექვსკუთხა ფორმის ტაბლეტი; 3 ცალი ერთ მხარეს წახნაგობრივი ფორმის ტაბლეტის ნატეხი და მცირე ზომის ტაბლეტის ნატეხები ფხვიერ ნივთიერებასთან ერთად; თეთრი ფერის ფხვნილი და 2 ცალი ერთჯერადი მოხმარების შპრიცში არსებული გამჭვირვალე სითხე).

8. დამსაქმებლის დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 27 აპრილის დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანანესის შესაბამისად: შრომის შინაგანანესი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, რომელიც მათ შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს აწესრიგებს (1.2. პუნქტი);

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობები, რაც შრომითი შინაგანანესით არაა გათვალისწინებული, წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, შრომის კოდექსით და სხვა აქტებით, რომელიც კომპანიაში დადგენილი წესის შესაბამისად, მიღებულია კომპანიის შესაბამისი ორგანოების მიერ (1.4. პუნქტი);

კომპანიის უფლებამოსილი ორგანოების/პირების მიერ მიღებული აქტები (წესი, ინსტრუქცია, სამუშაოს აღწერილობა და სხვა), რომლებიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობას აწესრიგებს, შრომის ხელშეკრულების (ბრძანების) განუყოფელი ნაწილია (1.5. პუნქტი);

მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე (6.1. პუნქტი); დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის მივლინე-

ბაში გაგზავნა არ მიიჩნევა ხელშეკრულების პირობების შეცვლად... (6.2. პუნქტი).

9. კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილებით დამტკიცებული, დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების თანახმად: წინამდებარე დოკუმენტი აღწერს კომპანიის დასაქმებულთა ქცევის ზოგად პრინციპებს (1.1 პუნქტი); კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების დაცვა სავალდებულოა კომპანიის თითოეული დასაქმებულისათვის, განურჩევლად დაკავებული თანამდებობისა.

კოდექსის დაუცველობა გამოიწვევს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის გამოყენებას, მათ შორის, სამსახურიდან გათავისუფლებას (1.3 პუნქტი);

კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია იმოქმედოს იმ სტანდარტებით და პიროვნული ქცევის წესებით, რაც პასუხობს კომპანიის აღიარებულ ვალდებულებებს და ტრადიციებს (2.1 პუნქტი);

პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები დასაქმებულისგან მოითხოვს პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და პატივისცემას საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოების თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე, განურჩევლად მდგომარეობისა (2.2. პუნქტი);

კომპანიის დასაქმებულს უნდა ახსოვდეს, რომ იგი წარმოადგენს კომპანიის სახეს და კომპანიის სახელით წარმოებულ გარემოსთან ნებისმიერ ურთიერთქმედებაში უნდა მოუფრთხილდეს კომპანიის რეპუტაციას (2.7. პუნქტი); კომპანიას აქვს საკუთარი დასაქმებულების პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერების რწმენა და მოელის, რომ თითოეული მათგანი განუხრელად დაიცავს გათვალისწინებულ პრინციპებს და წესებს (14.1 პუნქტი);

წინამდებარე წესები წარმოადგენს კომპანიისა და მასში დასაქმებულების შრომითი ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს, შესაბამისად, გათვალისწინებული ვალდებულებების/პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევად (14.4. პუნქტი).

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

11. სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა.

12. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, რომელმაც ამ გადან-

ყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილებით: მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა; ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

13.1. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-9 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება, ამ უკანასკნელის მიერ ჩადენილი დარღვევის (გადაცდომა) ადეკვატური იყო.

13.2. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, გასათვალისწინებელია, პროპორციულობისა (იგივე თანაზომიერების) და გონივრულობის საფუძვლის პრინციპები.

პროპორციულობის პრინციპი იმას გულისხმობს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მხოლოდ მაშინ ჩაითვლება, როდესაც არსებული მძიმე დარღვევა არამიზანშეწონილს ხდის სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას.

გონივრულობის პრინციპის არსი ისაა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, დამსაქმებელმა უფრო მსუბუქი ზომა უნდა გამოიყენოს, თუკი დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი ამის საშუალებას (ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე) იძლევა. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკიდურესი დისციპლინური ღონისძიებაა და დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს, ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, ხომ არ არსებობს სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

13.3. სადავო ბრძანების კანონიერების შეფასებამდე, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა მთავარ სხდომაზე დასაქმებულის მიერ გაკეთებულ შემდეგ განმარტებაზე: გარდა შრომითი ხელშეკრულებით კონკრეტულად გაწერილი თანამდებობრივი ფუნქციებისა, ხელმძღვანელის დავალებით, ის ახდენდა თბილისიდან პროდუქციის ჩამოტანის მიზნით სამსახურებრივი ავტომანქანის მართვას, ვინაიდან, თბილისში ცხოვრობდა, თბილისის ქუჩებში კარგად ერკვეოდა და იქ მოძრაობის წესები იცოდა.

13.4. სააპელაციო სასამართლოს განსჯით, დასაქმებულის მიერ, მივლინებისას, მძიმე დანაშაულის ჩადენა, როდესაც, სამსა-

ხურებრივი ავტომატურიდანაც ამოიღეს დანაშაულის საგანი – მის მიერ უკანონოდ შეძენილი და შენახული დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება, ეწინააღმდეგებოდა არა მხოლოდ კომპანიაში, არამედ საზოგადოებაში დამკვიდრებული პიროვნული ქცევის უმაღლეს სტანდარტებს: პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას, საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციისა თუ განურჩევლად მდგომარეობისა, ფართო საზოგადოების ცალკეული წევრის წინაშე პატივისცემას, რაც სამსახურში მოქმედი რეგულაციების (შრომის შინაგანაწესი; თანამშრომელთა ქცევის კოდექსი) უხეში დარღვევაა და საკმარისია იმისათვის, რომ კომპანიას დაუუკარგოს საკუთარი დასაქმებულის პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერების რწმენა (ნდობა).

აქედან გამომდინარე, მართლზომიერი იყო დამსაქმებლის მოქმედება – სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით, დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის 115-ე მუხლი).

საქმეზე გამოიკვეთა ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდიდა. შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო და ვერ მიიჩნეოდა საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე, თავად შრომის კოდექსით დადგენილი პრინციპების დარღვევად.

13.5. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გააუქმა და ახალი გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი არ დააკმაყოფილა.

14. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი შემოიტანა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

საკასაციო საჩივარი შემდეგნაირადაა დასაბუთებული:

14.1. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება არ უნდა შეფასდეს, შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად, ვინაიდან, აღნიშნული ქმედება არ უკავშირდება მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას, მით უმეტეს, როცა ამით სამსახურის ფუნქციონირება არ შეფერხებულა. სამსახურებრივი ავტომატურიდან ნარკოტიკული საშუალების ამოღება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი ვერ გახდება, რამდენადაც იგი დამსაქმებლის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებით

ბის უხეშ დარღვევაზე არ მიუთითებს.

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 20 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში – სსსკ) 391-ე მუხლის მიხედვით, მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში დასაშვებობის შესამოწმებლად.

2020 წლის 8 ივლისის განჩინებით, სსსკ-ის 391.5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო პალატამ საკასაციო საჩივარი დასაშვებად ცნო და დაადგინა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

16. მოცემული დავის საკვანძო საკითხია, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების კანონიერების განსაზღვრა, ე.ი. შესამოწმებელია, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

17. ზემოაღნიშნული საკითხის დადგენა, შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ყოველ კონკრეტულ ბრძანებას თავისი საფუძველი გააჩნია, რაც ამართლებს ან არ ამართლებს მის გამოცემას. ასეთ დროს, სასამართლოს როლი სწორედ ბრძანების საფუძვლის მართლზომიერების საკითხის გამორკვევაა, რაც დასაქმებულის სარჩელის იურიდიული ბედის განმსაზღვრელია (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-1304-2020, 11.06.2021; №ას-151-147-2016, 1 9.04.2016).

18. სანამ სადავო ბრძანების საფუძვლის კანონიერების შემოწმებაზე გადავალთ, რამდენიმე საკითხს უნდა მიექცეს ყურადღება:

1). არსებობს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და დარღვევით გამოწვეული შედეგის თვალსაზრისით. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გაა-

უმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტურ შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად ჩაითვალოს, აუცილებელია, ვლინდებოდეს ისეთი დარღვევა, როდესაც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება მიზანშეუწონელია (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-267-2021, 11.06.2021; №ას-997-2020, 10.02.2021; №ას-658-2020, 4.12.2020).

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

19. რაც შეეხება განსახილველ შემთხვევას, სადავო ბრძანების სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი (ნორმის ამჟამინდელი რედაქციით 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 5.10.2020წ.). ამ მუხლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის მინაგანანისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამავე ბრძანებაში, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის ფაქტობრივ საფუძვლად დასახელებულია კომპანიის დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოში 2019 წლის 16 მაისს ჩატარებული №16 ოქმი, სადაც აღნიშნულია შემდეგი:

2019 წლის 16 მაისს, კომპანიის დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოში ჩატარებულ ოპერატიულ თათბირზე განიხილეს მოსარჩელის მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები, კერძოდ, დასაქმებულის მხრიდან კომპანიის შრომის შინაგანანგისა და ქცევის კოდექსის უხეშად დარღვევის ფაქტი.

2019 წლის 20-22 მარტს, დამსაქმებლის ბრძანებით, დასაქმებული, ორ პირთად ერთად, მასალების მისაღებად მივლინებით თბილისში გაემგზავრა; თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით, მოსარჩელეს მსჯავრი დაედო საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 260.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვისათვის.

20. ხსენებული განაჩენით, რომელიც სადავო ბრძანების ფაქტობრივ საფუძვლად დასახელებული დოკუმენტის – კომპანიის დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს 2019 წლის 16 მაისს №16 ოქმის ძირითადი საფუძველია, ირკვევა შემდეგი:

2019 წლის 21 მარტს, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომლებმა, ქ. თბილისში, ...-ის მიმდებარე ტერიტორიაზე, მოსარჩელის პირადი ავტომანქანისა და საცხოვრებელი ბინის ჩხრეკისას ამოიღეს 0.077563 გრამი დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება (ბუპრენორფინის შემცველი 8 ცალი თეთრი ფერის ექვსკუთხა ფორმის ტაბლეტი; 3 ცალი ერთ მხარეს წახნაგობრივი ფორმის ტაბლეტის ნატეხი და მცირე ზომის ტაბლეტის ნატეხები ფხვიერ ნივთიერებასთან ერთად; თეთრი ფერის ფხვნილი და 2 ცალი ერთჯერადი მოხმარების შპრიცში არსებული გამჭვირვალე სითხე).

21. ზემოთითებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე სააპელაციო სასამართლომ დამტკიცებულად ცნო, ხოლო კასატორს მათ მიმართ დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) არ წარმოუდგენია, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოსათვის ისინი სავალდებულოა (სსსკ-ის 407.2 მუხლი). ამასთან, ეს გარემოებები იმის მაუწყებელია, რომ სადავო ბრძანებით მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნას საფუძვლად დაედო, ამ უკანასკნელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანანგით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

გასაჩივრებული ბრძანების ფაქტობრივ საფუძველად დასახელებული, დამსაქმებლის 2019 წლის 16 მაისს №16 ოქმი სწორედ იმაზე მიუთითებს, რომ მძიმე ნარკოტიკული დანაშაულის (დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალებების უკანონო შეძენა-შენახვა) ჩადენის შედეგად, მოსარჩელემ შრომის შინაგანანესი დაარღვია, რითაც „მიშვნელოვნად შეილახა“ კომპანიის რეპუტაცია რაც ასევე, წარმოადგენს კომპანიის თანამშრომელთა ქცევის კოდექსის დარღვევას. მითითებული ოპერატიული თათბირის დღის წესრიგიც შემდეგნაირად იყო დასათაურებული: კომპანიის „შრომის შინაგანანესისა და ქცევის კოდექსის უხეში დარღვევის ფაქტის განხილვა“.

22. ამდენად, გასაჩივრებული ბრძანებით მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი გახდა, მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული მოვალეობის უხეში დარღვევა. შესაბამისად, აღნიშნული ბრძანების კანონიერების საკითხის განსაზღვრისას, დღის წესრიგში დგება, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა და კომპანიის შრომის შინაგანანესის, დასაქმებულის მიერ ჩადენილ ქმედებასთან ერთობლიობაში შეფასება.

23. კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 27 აპრილის დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანანესის 1.2 პუნქტის მიხედვით, შრომის შინაგანანესი წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და აწესრიგებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. ამავე შინაგანანესის 1.4 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობები, რაც შრომითი შინაგანანესით არაა გათვალისწინებული, წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, შრომის კოდექსით და სხვა აქტებით, რომელიც კომპანიაში დადგენილი წესის შესაბამისად, მიღებულია კომპანიის შესაბამისი ორგანოების მიერ. კომპანიის უფლებამოსილი ორგანოების/პირების მიერ მიღებული აქტები (წესი, ინსტრუქცია, სამუშაოს აღწერილობა და სხვა), რომლებიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობას აწესრიგებს, შრომის ხელშეკრულების (ბრძანების) განუყოფელი ნაწილია (შრომის შინაგანანესის 1.5 პუნქტი).

24. ამდენად, შრომის შინაგანანესის ზემომითითებული პუნქტები იმაზე მიუთითებს, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, ამავე ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობის მომწესრიგებელი ყველა აქ-

ტი, მათ შორის, კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილებით დამტკიცებული – „დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესები“. შესაბამისად, სადავო ბრძანების კანონიერება, ხსენებული „წესების“ კონტექსტშიც უნდა შემოწმდეს.

პალატის მოსაზრებით, დასახელებული „წესებიდან“, მოცემული დავისათვის საგულისხმოა, რამდენიმე პუნქტის შინაარსი, კერძოდ:

კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია იმოქმედოს იმ სტანდარტებით და პიროვნული ქცევის წესებით, რაც პასუხობს კომპანიის აღიარებულ ვალდებულებებს და ტრადიციებს (2.1 პუნქტი);

პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები დასაქმებულისაგან მოითხოვს პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და პატივისცემას საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოების თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე, განურჩევლად მდგომარეობისა (2.2 პუნქტი);

კომპანიის დასაქმებულს უნდა ახსოვდეს, რომ იგი წარმოადგენს კომპანიის სახეს და კომპანიის სახელით წარმოებულ გარემოსთან ნებისმიერ ურთიერთქმედებაში, უნდა მოუფრთხილდეს კომპანიის რეპუტაციას (2.7 პუნქტი);

კომპანიას აქვს რწმენა, საკუთარი დასაქმებულების პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერებისა და მოელის, რომ თითოეული მათგანი განუხრელად დაიცავს გათვალისწინებულ პრინციპებს და წესებს (14.1 პუნქტი);

წინამდებარე წესები წარმოადგენს კომპანიისა და მასში დასაქმებულების შრომითი ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს, შესაბამისად, გათვალისწინებული ვალდებულებების/პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევად (14.4. პუნქტი).

25. დამსაქმებლის შრომის შინაგანანგის 1.5 პუნქტიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია, აგრეთვე, კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2014 წლის 11 ივნისის დადგენილებით დამტკიცებული, ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის ელექტრომომარაგების სამმართველოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტის სამუშაოს აღწერილობა, რომლის 1.2 პუნქტითაც დადგენილია, რომ ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის ელექტრომომარაგების სამმართველოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტი თავის საქმიანობას წარმართავს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისა და ნორმატიული აქტების, კომპანიის წესდების, შინაგანანგისა და წინამდებარე სამუშაოს

აღწერილობის შესაბამისად. ამავე აქტის 4.6 პუნქტების მიხედვით, კომენდანტი მოვალეა, დაიცვას შრომის შინაგანაწესი და დისციპლინა.

26. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოცემულ საქმეზე დადგენილად და ცნობილი ფაქტი იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელემ, სამსახურებრივი მივლინებისას, ჩაიდინა დანაშაული, კერძოდ, მისი პირადი ავტომანქანისა და საცხოვრებელი ბინის ჩხრეკისას ამოიღეს 0.077563 გრამი დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება (ბუპრენორფინის შემცველი 8 ცალი თეთრი ფერის ქვესკუთხა ფორმის ტაბლეტი; 3 ცალი ერთ მხარეს წახნაგობრივი ფორმის ტაბლეტის ნატეხი და მცირე ზომის ტაბლეტის ნატეხები ფხვიერ ნივთიერებასთან ერთად; თეთრი ფერის ფხვნილი და 2 ცალი ერთჯერადი მოხმარების შპრიცში არსებული გამჭვირვალე სითხე).

სწორედ ამ დანაშაულის გამო, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით, მოსარჩელეს მსჯავრი დაედო საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 260.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვისათვის.

პალატის განსჯით, ზემომითითებული გარემოება საკმარის საფუძველს ქმნის დასკვნისათვის, რომ დასაქმებულმა დაარღვია პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები – პატიოსნება, კეთილსინდისიერება და პატივისცემა, საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოებისა თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე („დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ 2.2 პუნქტი).

მოცემული საკითხის შეფასებისას, კიდევ ერთი გარემოებაა საგულისხმო, პიროვნული ქცევის ზემომითითებული სტანდარტების დაუცველობას, შესაძლებელია, რომ დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის მიმართ პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერების რწმენა გამოეცალა („დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ 14.1 პუნქტი).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მართებულია დასკვნა იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის ქმედება, მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით (ზემოთ განიმარტა, რომ „დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესები“, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია) ნაკისრი ვალდებულების უხეშად დარღვევის ტოლფასი ქმედებაა. ასეთ შემთხვევაში, მოპასუხეს ვერ მოეთხოვება, რომ შრომითი ურთიერთობა გააგრძელოს დასაქმებულთან, რომელიც მისი ნდობით აღარ სარგებლობს და რომლის მიერ ჩადენილი ქმედებაც, კომპანიის რეპუტაციისთვის შემლახველია („დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესე-

ბის“ 2.7 პუნქტი).

ამდენად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, არამართლზომიერად ვერ შეფასდება დამსაქმებლის ნება – მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონსაწინააღმდეგობას გამოიწვევს.

27. 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 განჩინებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 399-ე, 372-ე, 264.3, 407-ე, 408.3, 410-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. გ. ჩ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;
3. საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№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. ბ. (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე ან დასაქმებული) 2009 წლიდან სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, 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 „ს-ში“ 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.

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 მოსაზრებით, ასეც რომ იყოს, ეს არ არის თანამდებობაზე აღდგენის უარის თქმის საფუძველი.

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 9 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგი სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვე-

პუნქტის 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 (შედავება) 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 (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. 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 მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება 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 გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. ამდენად, კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების 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 გადაწყვეტილების 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 მოქმედე-

ბისაგან 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 განსხვავებულია და 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 განსაზღვრისას 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 პერიოდიდან მოსარჩელე

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 №... 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 გადაწყვე-

ტილებში განვითარებული მსჯელობების გათვალისწინებით, არ არსებობს მოსარჩელის შეგებებული საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველიც.

23. სსკ-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 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 – 1828,98 (812,88+1016,1) ლარის ანაზღაურება;

24. შეგებებულ საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

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 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 შეგებებული საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

5. სსიპ „საზოგადოებრივ 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.

კომპენსაციის განსაზღვრა უზადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

გადანყვანილობა საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1114-2022

23 დეკემბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. მ-მა (შემდეგში: დასაქმებული ან მოსარჩელე ან პირველი კასატორი) სარჩელი აღძრა სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს (შემდეგში: დამსაქმებელი ან სააგენტო ან მოპასუხე ან მეორე კასატორი) მიმართ, რომლითაც მოითხოვა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2019 წლის 3 ოქტომბრის №ს-48 ბრძანება (შემდეგში – პირველი სადავო ბრძანება) მოსარჩელისათვის შენიშვნის გამოცხადების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2019 წლის 18 ოქტომბრის №გ-79 ბრძანება (შემდეგში – მეორე სადავო ბრძანება) მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნეს დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნული პარკის ადმინისტრაციის სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 18 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 784 ლარის ოდენობით.

2. სარჩელი დაფუძნებულია შემდეგ გარემოებებზე:

3. 2018 წლის 17 აგვისტოს სააგენტოს თავმჯდომარის №დ-77 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნულ პარკში სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერის თანამდებობაზე. 2019 წლის 27 სექტემბერს დასაქმებულის მიმართ განხორციელდა მოკვლევა, მოსარჩელის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს სამოქმედო ტერიტორიის დატოვების ფაქტზე. აღნიშნულ ფაქტზე მოსარჩელეს შენიშვნა გამოეცხადა პირველი სადავო ბრძანებით.

4. 2019 წლის 12 ოქტომბერს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მოსარჩელე იმყოფებოდა სამოქმედო ტერიტორიაზე თანამშრომლებთან: კ. ჭ-თან და პ. ხ-თან ერთად და გადაადგილდებოდა სამოქმედო ტერიტორიაზე; მოსარჩელემ ისარგებლა შესვენების უფლებით; მოსარჩელეს პრობლემა ჰქონდა ფეხზე და უნდა შეეცვალა სახვევი. ამ დროს საგუშაგოზე იმყოფებოდა სხვა რეინჯერი – პ. ხ-ი, რომელიც მოსარჩელემ სამსახურებრივი ადგილის დროებით დატოვების საკითხზე საქმის კურსში ჩააყენა. ასევე, საგუშაგოზე იმყოფებოდა სხვა რეინჯერიც. 2019 წლის 12 ოქტომბერს მოსარჩელის მიერ გამოყენებული – შესვენების უფლებით სარგებლობის ფაქტზე კვლავ განხორციელდა სამსახურებრივი მოკვლევა, სადაც სხვადასხვა გარემოებებთან ერთად, დადგა მოსარჩელის მიერ სამოქმედო ტერიტორიის დატოვების, შესვენებაზე გასვლის, მანქანის სამართავად სხვისთვის გადაცემის, მანქანაზე ხმოვანი მოწყობილობის და ციმციმის დამაგრებისა და ნასვამობის საკითხები. მოსარჩელემ მიიჩნია, რომ დასახელებულ ფაქტებზე მოკვლევის მასალებში მითითებული გარემოებები არ შეესაბამება სიმართლეს.

5. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მოთხოვნის გამომრიცხველ შედეგებაში აღნიშნა, რომ 2019 წლის 13 აგვისტოს მოსარჩელემ

მისი სამორიგეო ტერიტორია ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე დატოვა, რის გამოც, მის მიმართ სწორად გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „შენიშვნა“.

6. მოპასუხემ აღნიშნა, რომ 2019 წლის 12 ოქტომბერს მოსარჩელემ კვლავ დატოვა სამორიგეო ტერიტორია და არ აცნობა ხელმძღვანელობას. იგი იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში. ამასთან, სამსახურებრივი ავტომანქანა, გადასცა კ. ჭ-ს, რომელსაც ავტომანქანის მართვის უფლება არ გააჩნდა. დასაქმებულმა მასზე გადაცემულ ავტომანქანაზე კანონის დარღვევით დაუშვა არასანქცირებული სასიგნალო სისტემის დამონტაჟება.

7. ამასთან, მოპასუხემ მიუთითა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობაზე, რაც განპირობებულია იმით, რომ მოსარჩელის თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშნულია სხვა პირი და შესაბამისი თანამდებობა არ არის ვაკანტური.

8. ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სააგენტოს 2019 წლის 3 ოქტომბრის №ს-48 ბრძანება მოსარჩელისთვის შენიშვნის გამოცხადების შესახებ. ბათილად იქნა ცნობილი სააგენტოს 2019 წლის 18 ოქტომბრის №გ-79 ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნული პარკის ადმინისტრაციის სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერის თანამდებობაზე. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 18 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 784 ლარის ოდენობით.

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

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი სააგენტოს 2019 წლის 3 ოქტომბრის №ს-48 ბრძანება მოსარჩელისათვის შენიშვნის გამოცხადების შესახებ; ბათილად იქნა ცნობილი სააგენტოს 2019 წლის 18 ოქტომბრის №გ-79 ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ; სააგენტოს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია (ხელზე ასაღები) 12 544 ლარის ოდენობით (16 თვის სახელფასო ანაზღაურების ჯამი). სარჩელი უარყოფილი იქნა სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

11. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

12. მოსარჩელე 2018 წლის 17 აგვისტოს დაინიშნა სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნული პარკის ადმინისტრაციის სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერის თანამდებობაზე.

13. 2019 წლის 3 ოქტომბერს სააგენტოს შინაგანაწესის დარღვევის გამო, მოსარჩელეს გამოეცხადა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „შენიშვნა“.

14. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნული პარკის ადმინისტრაციის სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერი – მოსარჩელე 2019 წლის 18 ოქტომბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის გამო.

15. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 784 ლარს.

16. საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დადასტურდა, რომ 2019 წლის 13 აგვისტოს მოსარჩელემ სამუშაო დროის განმავლობაში სამუშაო ადგილი მიატოვა, რაც უსაფუძვლოს ხდის მის მიმართ 2019 წლის 3 ოქტომბერს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის „შენიშვნის“ გამოყენებას.

17. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს შინაგანაწესის 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შინაგანაწესი შრომითი ურთიერთობის განუყოფელი ნაწილი, ვრცელდება და შესასრულებლად სავალდებულოა სააგენტოს ყველა თანამშრომლისთვის, ხოლო მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, დაუშვებელია სამუშაო დროის განმავლობაში თანამშრომლის მიერ სამუშაო ადგილის მიტოვება არასამსახურებრივ საკითხებზე, უშუალო უფროსთან (მის მოვალეობის შემსრულებელთან ან ზემდგომ ხელმძღვანელთან) შეუთანხმებლად. მე-15 პუნქტის „ვ“, „ზ“ ქ/პ თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება სამუშაო ადგილის უნებართვოდ მიტოვება სამუშაო საათებში, ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ სამსახურში გამოცხადება აღნიშნული საშუალების მიღება (გარდა საზეიმო ან ოფიციალური ღონისძიებებისა), აგრეთვე, ნარკოტიკული ან/და ფსიქოტროპული ან ძლიერმოქმედი საშუალებების მოხმარება, გარდა სამედიცინო დანიშნულებისა.

18. როგორც ირკვევა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ 2019 წლის 13 აგვისტოს სამუშაო დროის განმავლობაში სამუშაო ადგილის მიტოვება. მოსარჩელის აღნიშნული ქმედება სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ინსპექტირების სამსახურის მიერ შეფასდა, როგორც სააგენტოს შინაგანაწესის

დარღვევა. მის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახედელი. აღნიშნული ფაქტი მოსარჩელემ უარყო და განმარტა, რომ მას სამუშაო ადგილი არ მიუტოვებია, ვინაიდან ის ტერიტორია, სადაც მოსარჩელე მოძრაობდა, წარმოადგენს მის სამოქმედო ტერიტორიას. იგი იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე. მოპასუხემ საწინააღმდეგოს დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოადგინა.

19. სააპელაციო სასამართლომ შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების დადგენილი სტანდარტის მიხედვით დამსაქმებელს დააკისრა ისეთი მტკიცებულებების წარმოდგენის ვალდებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევა, კერძოდ, რომ მოსარჩელემ სამუშაო საათებში მიატოვა სამეთვალყურეო ტერიტორია. მითითებული გარემოება მხოლოდ დამსაქმებლის ზეპირი განმარტებით ვერ დადასტურდებოდა.

20. დადგენილია, რომ 2019 წლის 12 ოქტომბერს მოსარჩელე კ. ჭ-თან ერთად მორიგე იყო და მოძრაობდა სამსახურებრივი ავტომანქანით. მოსარჩელეს ჰქონდა ფეხზე პრობლემა, რის გამოც, კ. ჭ-ი დასვა საჭესთან. იმის გამო, რომ მოსარჩელეს ფეხი სტკიოდა, ისარგებლა შესვენებით და წავიდა ქ. ბორჯომში, საკუთარ სახლში. შემდეგ დაუბრუნდა სამსახურში. აღნიშნულის შემდეგ მას დაუკავშირდა ადმინისტრაციის დაცვის განყოფილების უფროსი გ. მ-ძე, რომელიც რამდენიმე წუთში მივიდა მათთან და განუმარტა, რომ მათ სამსახურებრივ ავტომანქანაზე უნებართვოდ ჰქონდათ დამონტაჟებული სპეციალური ხმოვანი და ციმციმა მოწყობილობა, ასევე ისინი იმყოფებოდნენ ალკოჰოლური თრობის ქვეშ, რის გამოც, დაათვალიერეს ავტომანქანა, სადაც სალონში სავარძლის ქვეშ ელაგა ციმციმა მოწყობილობა, ხმოვანი მოწყობილობა კი, დამონტაჟებული იყო ძრავზე. გ. მ-ძემ სპეციალური მოწყობილობით მოახდინა მოსარჩელის შემოწმება ალკოჰოლურ თრობაზე და მოსარჩელეს დაუდგინდა – 0.327% BAC. აღნიშნულზე შედგა ოქმი. მოსარჩელე განმარტავს, რომ მან ალკოჰოლი მიიღო 2019 წლის 11 ოქტომბერს სახლში სტუმრებთან ერთად. მოსარჩელის და თავად კ. ჭ-ის განმარტებით, სასიგნალო და ციმციმა მოწყობილობა ეკუთვნის კ. ჭ-ს და მანვე დაამონტაჟა ავტომანქანის ძარაზე, თუმცა არ გამოუყენებიათ, რადგან არ ჰქონდათ გამაძლიერებელი, ციმციმა მოწყობილობა კი მწყობრიდან იყო გამოსული.

21. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტომ დაადგინა, რომ მოსარჩელემ სააგენტოს შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებები უხეშად დაარღვია. კერძოდ დასაქმებული სამსახურებრივი მოვალეობის დროს იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის ქვეშ, მორიგეობის დროს სამოქმედო ტერიტორია მიატოვა ხელ-

მძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე, სარგებლობაში არსებულ სამსახურებრივ ავტომანქანაზე, შესაბამისი საკანონმდებლო ნებართვის გარეშე, დამონტაჟებული ჰქონდა ხმოვანი მოწყობილობა და სამსახურებრივი ავტომანქანა მართვის უფლებით გადასცა კ. ჭ-ს, რომელსაც არ ჰქონდა მართვის მოწმობა.

22. საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ სასიგნალო და ციმციმა მოწყობილობა ეკუთვნის კ. ჭ-ს, რომელმაც თავად მოახდინა მოწყობილობის მონტაჟი ავტომანქანის ძარაზე. ამასთან, მოსარჩელისათვის არ იყო ცნობილი, ის რომ კ. ჭ-ს არ ჰქონდა მართვის უფლება. კ. ჭ-ი თავად იყო ვალდებული ეცნობებინა აღნიშნულის თაობაზე მოსარჩელისათვის. მოსარჩელეს სტკიოდა ფეხი, რის გამოც, უჭირდა ავტომანქანის მართვა და სწორედ აღნიშნულის გამო, გადასცა მან ავტომანქანა სამართავად კ. ჭ-ს, რომელიც ვალდებული იყო ეცნობებინა მისთვის ავტომანქანის მართვის უფლების არარსებობაზე. შესაბამისად, აღნიშნული ფაქტების მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევად მიჩნევა, პალატის შეფასებით არასწორია.

23. რაც შეეხება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს ალკოჰოლური თრობის არსებობას, აღნიშნულს მოსარჩელე უარყოფს და განმარტავს, რომ იგი იმყოფებოდა ნაბახუსევ მდგომარეობაში და მას სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს ალკოჰოლი არ მიუღია. საქმეში წარმოდგენილია 12.10.2019წ. სიმთვრალე სიფხიზლეზე შემონმების ოქმი, რომელშიც მითითებულია, რომ მოსარჩელეს დაუდგინდა მცირეოდენი ალკოჰოლის მიღების ფაქტი.

24. საქალაქო სასამართლომ მართებულად არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში, რადგან საქმეში არ მოიპოვება შესაბამისი და სარწმუნო მტკიცებულებები აღნიშნული ფაქტის დასადასტურებლად.

25. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ ერთ-ერთი ფაქტი რასაც მოსარჩელეს მოპასუხე ედავებოდა იყო მოსარჩელის მიერ, მისი მორიგეობის დროს სამოქმედო ტერიტორიის მიტოვება, ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე. აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ დილის 10 სთ-დან კ. ჭ-თან ერთად იმყოფებოდა სოფელ ..., ნეძვის ალკვეთილის ტერიტორიაზე. დაახლოებით 15:00 საათზე ნეძვის ალკვეთილის საგუშაგოსთან არსებულ ხერგილის შიგნით შევიდა მერქნული რესურსის ერთ-ერთი მომხმარებელი, რის გამოც, მოსარჩელე და კ. ჭ-ი შეყვნენ მას, რადგან გაეკონტროლებინათ მომხმარებ-

ლის საკმიანობა. დაახლოებით 19:00 საათზე მომხმარებელმა დატოვა ტერიტორია, რის შემდეგ, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, მოსარჩელეს მოუწია სახლში მისვლა და ფეხზე სახვევის გამოცვლა. მოსარჩელემ განმარტა, რომ ისარგებლა კუთვნილი შესვენებით.

26. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს შინაგანანგისის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, ტერიტორიული ადმინისტრაციების თანამშრომელთათვის განსაზღვრულია სამუშაო დღეებში დასაქმებულის დასვენების დრო – შესვენება. შესვენების ხანგრძლივობა შეადგენს 1 საათს, რომელიც შესაძლოა გამოყენებული იქნეს 12:00 საათიდან 15:00 საათამდე ნებისმიერ დროს, გარდა მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი გამონაკლისებისა.

27. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელემ ისარგებლა შესვენებით, შინაგანანგისით დადგენილი წესის დარღვევით. დადგენილია, ისიც, რომ მან შინაგანანგისით დადგენილ დროს 12:00 საათიდან 15:00 საათამდე შუალედში ვერ ისარგებლა შესვენებით, იმის გამო, რომ აკონტროლებდა (ასრულებდა სამსახურებრივი მოვალეობას) ნეძვის აღკვეთილის საგუშაგოსთან არსებულ ხერგილის შესულ მერქნული რესურსის ერთ-ერთ მომხმარებელს, რომლის მიერ ტერიტორიის დატოვების შემდეგ, მოსარჩელემ ისარგებლა შესვენებით. ამ საკითხთან მიმართებით, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მართალია, მოსარჩელე ვალდებული იყო ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის, შესვენებით სარგებლობის შესახებ, თუმცა, არსებული დარღვევა ვერ შეფასდება უხეშ გადაცდომად და ვერ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის საკმარის საფუძვლად.

28. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი მონესრიგებისას, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სადავო ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი/მოქმედი კოდექსის 47.1 მუხლის „ზ“ პუნქტი) გათვალისწინებით, მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: დაარღვია თუ არა დასაქმებულმა ვალდებულება, რამდენად უხეშად დააღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი (სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი კო-

დექსის 37.1 მუხლის „ზ“ პუნქტი), რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. სშპ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დასაქმებულს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონებს დასაქმებულის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, სააპელაციო სასამართლომ არ მიიჩნია დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეშ დარღვევად, რასაც სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლებოდა განეპირობებინა.

29. სააგენტოს შინაგანანუსის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, თანამშრომლის მიერ სამსახურებრივი დისციპლინის დარღვევის ან მისთვის დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში, სააგენტოს თავმჯდომარე უფლებამოსილია მის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) სიტყვიერი გაფრთხილება, ბ) შენიშვნა, გ) საყვედური, დ) სასტიკი საყვედური, ე) არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება, ვ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1დან 6 თვემდე ვადით, ზ) 1 წლამდე ვადით უფრო დაბალ თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა, თ) სტრუქტურულ ერთეულში ნუსხით გათვალისწინებულ უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა, ი) სამსახურიდან გათავისუფლება.

30. დადგენილია, რომ სასიგნალო და ციმციმა მონყობილობა ეკუთვნოდა კ. ჭ-ს, რომელმაც თავად მოახდინა მონყობილობის

მონტაჟი ავტომატური დარაზე. გარდა აღნიშნულისა, მოსარჩელისათვის არ იყო ცნობილი ის ფაქტი, რომ კ. ჭ-ს არ ჰქონდა მართვის უფლება, შესაბამისად, აღნიშნული გარემოებების გამო, მოსარჩელისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება არასწორია.

31. რაც შეეხება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობის ქვეშ ყოფნას, საქმეზე წარმოდგენილი სათანადო მტკიცებულებებით არ იქნა დადასტურებული მოსარჩელის მიერ ნასვამ მდგომარეობაში სამსახურში გამოცხადების ფაქტი და აღნიშნული გარემოება მხოლოდ დამსაქმებლის ზეპირი განმარტების საფუძველზე, უარყოფილი იქნა. დამსაქმებელს ევალებოდა წარმოედგინა სათანადო მტკიცებულება, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა ფაქტის შეფასება პირის ნასვამობის შესახებ (სსსკ-ს 102.3 მუხლი).

32. რაც შეეხება სამოქმედო ტერიტორიის მიტოვებასთან მიმართებით დამსაქმებლის პრეტენზიას, დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელემ ისარგებლა კუთვნილი შესვენებით, თუმცა, შინაგანაწესით დადგენილი წესის დარღვევით. მან შინაგანაწესით დადგენილ დროს 12:00 საათიდან 15:00 საათამდე შუალედში ვერ შეძლო კუთვნილი შესვენებით სარგებლობა, რადგან აკონტროლებდა (ასრულებდა სამსახურებრივი მოვალეობას) ნედვის აღკვეთილის საგუშაგოსთან არსებულ ხერგილის მერქნული რესურსის ერთ-ერთ მომხმარებელს. მხოლოდ ის გარემოება, რომ შესვენების უფლებით დასაქმებულმა ისარგებლა შინაგანაწესით დადგენილისაგან განსხვავებულ დროს, ვერ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების იმგვარ დარღვევად, რაც გაამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

33. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო მტკიცების ტვირთის ჯეროვნად რეალიზება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული შრომითი მოვალეობების იმგვარი დარღვევის დასადასტურებლად, რაც დასაქმებულის მიმართ გამორიცხავდა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას და განაპირობებდა სამსახურიდან მის გათავისუფლებას.

34. სააპელაციო პალატამ დაუსაბუთებლად მიიჩნია პირველი სადავო ბრძანება (მოსარჩელისათვის „შენიშვნის“ გამოცხადება), შემდეგ გარემოებათა გამო:

35. დადგენილია, რომ მეორე სადავო ბრძანებით შინაგანაწესის დარღვევის გამო, მოსარჩელეს გამოეცხადა „შენიშვნა“ სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს შინაგანაწესის მე-12 მუხლის „ა“ და „გ“ პუნქტის საფუძველზე სამუშაო ადგილზე არასაპატიო მიზეზით დაგვიანების და სააგენტოს შინაგანაწესის დარღვევისათ-

ვის.

36. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს შინაგანანგების მე-12 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ და „გ“ ქ/პ თანახმად დისციპლინარულ გადაცდომას წარმოადგენს სამუშაო ადგილზე არასაპატიო მიზეზით დაგვიანება ან სამსახურში გამოუცხადებლობა და სააგენტოს შინაგანანგების დარღვევა. ამავდროულად შინაგანანგების მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია სამუშაო დროის განმავლობაში თანამშრომლის მიერ სამუშაო ადგილის მიტოვება არასამსახურებრივ საკითხებზე, უშუალოდ უფროსთან (მის მოვალეობის შემსრულებელთან ან ზემდგომ ხელმძღვანელთან) შეუთანხმებლად.

37. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ განმარტა, რომ მას სამუშაო დროს სამუშაო ადგილი არ მიუტოვებია და ის ადგილი, სადაც იგი მოძრაობდა ეკუთვნოდა მის სამოქმედო ტერიტორიას. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება (რეინჯერის სამოქმედო ტერიტორიის საზღვრები) საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. იმის გათვალისწინებით, რომ ვერ დადასტურდა მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არც მეორე სადავო ბრძანებას გააჩნდა გამოცემისათვის შესაბამისი წინაპირობები.

38. უარყოფილი იქნა სააგენტოს შედავება აღნიშნულ ნაწილში სარჩელის ხანდაზმულობასთან მიმართებითაც, რადგანაც დამსაქმებელმა ვერ შეძლო სასამართლოსათვის წარმოედგინა სადავო ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების მტკიცებულება, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა კონკრეტული თარიღის განსაზღვრა გასაჩივრების უფლების წარმოშობისათვის.

39. რაც შეეხება მოსარჩელის უფლებრივ რესტიტუციას, სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის (მოქმედი რედაქციის 48.8 მუხლი) შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

40. განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობები განხორციელებულად იქნა მიჩნეული, შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით და დადგინდა, რომ დღეის მდგომარეობით მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია ვაკანტური არ არის, აღნიშნულის საპირისპირო მტკიცებულება მოსარჩელის მი-

ერ წარმოდგენილი არ ყოფილა, რაც მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც არ დგინდება სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა და გადანაცვლების აღნიშნული სახით აღსრულების შესაძლებლობა, გაუმართლებლად იქნა მიჩნეული სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, მოთხოვნების დაკმაყოფილება, აღნიშნულის ნაცვლად მოსარჩელეს მიეკუთვნა კომპენსაცია, რომლის ოდენობა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის, სახელფასო ანაზღაურების ოდენობის, ასევე გათავისუფლების საფუძვლის გათვალისწინებით, განისაზღვრა 12 544 ლარით, რაც შეადგენს მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურების 16 თვის ოდენობის ჯამს (784 x 16).

41. ზემოაღნიშნული გადანაცვეტილება საკასაციო საჩივრით გასაჩივრდა ორივე მხარის მიერ. პირველმა კასატორმა (მოსარჩელე) მოითხოვა სამსახურში აღდგენა და განაცდური ხელფასის მიკუთვნება, ხოლო მეორე კასატორმა (მოპასუხე) – სარჩელის უარყოფა.

42. პირველი საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

43. პირველი კასატორის მითითებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ სააგენტოს ამ ეტაპისთვის არ გააჩნია ვაკანტური ადგილი. შესაბამისი მტკიცებულება, გარდა დამსაქმებლის განმარტებისა, დამსაქმებელს სასამართლო სხდომაზე არ წარმოუდგენია. მტკიცებულებათა გამოკვლევა და შეფასება გულისხმობს ამ გარემოებათა შესაბამის მტკიცებულებების არსებობს ანუ, ყველა ცალკე აღებული გარემოება უნდა დადასტურდეს რელევანტური მტკიცებულებებით, მხარის ახსნა-განმარტებით, მოწმის ჩვენებით, წერილობითი მტკიცებულებებით და ა.შ. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელი სააგენტოს განმარტება, რომ არ აქვს შესაბამისი ან ტოლფასი თავისუფალი ვაკანსია არ შეიძლება გახდეს ამ გარემოების დასამტკიცებლად ვარგისი მტკიცებულება. იმის დადასტურება, რომ სააგენტოში შესაძლო ვაკანსიები არსებობს ან არ არსებობს შეიძლებოდა შესაბამისი ვაკანსიების ამონაწერით ან ბრძანებით დადასტურებულიყო.

44. პირველი კასატორი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე პირველი ინსტანციის სასამართლოში ითხოვდა, რომ დამსაქმებელ მოპასუხეს წარმოედგინა შესაბამისი საშტატო ნუსხა და დასაქმებულ პირთა ვაკანსიები, რაც არ დაკმაყოფილდა, მიუხედავად სასამართლოს მოთხოვნისა.

45. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, პირველი კასატორის მოსაზრებით, სასამართლო წინააღმდეგობაში მოვიდა თავის-სავე მსჯელობასთან, კერძოდ, სასამართლომ აღნიშნა, რომ კომპენსაცია არ უნდა იყოს სახელფასო განაცდურის ტოლფასი ან

მსგავსი. განაცდურის გადახდა ხდება სამსახურში აღდგენის პარალელურად, რაც უზრუნველყოფს დაზარალებულის უფლებრივ რესტიტუციას, ხოლო კომპენსაციის შემთხვევაში, აღნიშნულმა თანხამ არამარტო უნდა გადაფაროს ზიანი განაცდურის სახით, არამედ სამსახურში აღუდგენლობით დამდგარი უარყოფითი შედეგი.

46. მოცემულ შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლოს მხედველობაში უნდა მიეღოს ის გარემოებები, რომ მოსარჩელე არის დაქორწინებული, ყავს ორი შვილი. დაზარალებულის შესაბამისი სამსახურის გარეშე დატოვება კი კომპენსირებული უნდა იყოს. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით მიაკუთვნა განაცდურ ხელფასზე ნაკლები ოდენობა, 16 თვის სახელფასო ანაზღაურება, მაშინ როდესაც განაცდური ხელფასი 19 თვეს მოიცავდა.

47. მეორე საკასაციო საჩივრის საფუძველები:

48. მეორე კასატორი (მოპასუხე) მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, რომ თავად კ. ჭი იყო ვალდებული მოსარჩელისათვის ეცნობებინა მართვის უფლების არქონა. დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სამუშაოს აღწერილობით დგინდება, რომ სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერის მოვალეობას მის უშუალო დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების მართვა და კონტროლი შეადგენს. ამავე მტკიცებულებით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ უშუალო დაქვემდებარებაში იმყოფებიან რეინჯერები და მათ შორის იმყოფებოდა სწრაფი რეაგირების რეინჯერი – კ. ჭი. ამასთან, ავტომობილის უსაფრთხო ექსპლუატაციაზე პასუხისმგებელი იყო მოსარჩელე. სადავო შემთხვევაში, მოსარჩელემ მასზე გადაცემული სამსახურებრივი ავტომანქანა ისე გადასცა მისადმი დაქვემდებარებულ პირს (რომელსაც არ ჰქონდა მართვის მოწმობა), რომ არ შეამოწმა ამ პირს ჰქონდა თუ არა ავტომანქანის მართვის უფლება, რითაც საფრთხის ქვეშ დააყენა მათი და ასევე მესამე პირების სიცოცხლე და ჯანმრთელობა, ასევე რისკის ქვეშ დადგა სააგენტოს ქონებაც. მოსარჩელეს უნდა გაერკვია ჰქონდა თუ არა მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომელს მართვის მოწმობა და მხოლოდ ამის შემდეგ მიეღო გადაწყვეტილება, რაც მან არ გააკეთა.

49. მეორე კასატორის (დამსაქმებელი) მითითებით, მოსარჩელემ არ აღკვეთა მისსადმი დაქვემდებარებული რეინჯერ კ. ჭი-ის მიერ არასანქცირებული მოწყობილობის დამონტაჟება სამსახურებრივ ავტომანქანაზე.

50. მეორე კასატორის (დამსაქმებელი) მითითებით, მოსარჩელე იმყოფებოდა სამსახურში ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში, რასაც თვითონვე აღიარებს.

51. მეორე კასატორს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ქცევები დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ და შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთ დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია, გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი.

52. რაც შეეხება სამსახურებრივ ავტომატანაზე არასანქცირებული მოწყობილობების დამონტაჟებას, მეორე კასატორი აღნიშნავს, რომ როგორც სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს სასიგნალო და ციმციმა მოწყობილობა ეკუთვნოდა კ. ჭ-ს, რომელმაც თავად მოახდინა მოწყობილობის მონტაჟი ავტომატანის ძარაზე. აღნიშნული ფაქტის მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევად მიჩნევა სააპელაციო სასამართლოს არასწორად მიიჩნია.

53. მეორე კასატორი მიუთითებს, რომ სწრაფი რეაგირების ჯგუფის ავტომატანის მიღება-ჩაბარების ჟურნალით (იხ. შესაგებლის გვ.54-53) დგინდება, რომ სამსახურებრივი ავტომატანა სამართავად ჩაბარებული ჰქონდა მოსარჩელეს. ავტომობილის უსაფრთხო ექსპლოატაციაზე პასუხისმგებელი იყო მოსარჩელე. ამდენად, ავტომობილის ექსპლუატაციის წესების დარღვევისათვის (ავტომობილზე კანონის დარღვევით არასანქცირებული მოწყობილობების დამონტაჟება), ცხადია პასუხისმგებლობას აკისრებს პირს (მძღოლს), რომელსაც ავტომობილი სამართავად გადასცა სააგენტომ. ის გარემოება, რომ ავტომატანაზე დამონტაჟებული არასანქცირებული მოწყობილობის შესახებ იცოდა მოსარჩელემ, დგინდება მის მიერ და ასევე, კ. ჭ-ის მიერ მიცემული წერილობითი ახსნა-განმარტებებით ასევე, დასკვნით №34.

54. მეორე კასატორი სადავოდ ხდის, რომ მოსარჩელე არ იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში და მიუთითებს მოსარჩელის წერილობით ახსნა-განმარტებაზე, სადაც მითითებულია რომ ადმინისტრაციის დაცვის განყოფილების უფროსმა გ. მ-ძემ, რეინჯერ ლ. კ-ძის თანდასწრებით მოახდინა ჯერ კ. ჭ-ის, ხოლო შემდეგ მოსარჩელის შემოწმება თრობის ხარისხზე, რა დროსაც, მოსარჩელეს დაუდგინდა 0.327 ერთეული თრობის ხარისხი. გ. მ-ძემ მოახდინა ალკოტესტის მონაცემების ფოტოგრაფირება და შეადგინა შემოწმების ამსახველი ოქმი რომელსაც მოსარჩელე გაეცნო და ხელი მოაწერა. მეორე კასატორი აღნიშნავს, ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს თრობის ხარისხი დაუდგინდა 0.327, მოსარჩელემ აღიარა სააგენტოს ადმინისტრაციაში მიცემულ ახსნა-განმარტებაშიც. აღნიშნული გარემოება დგინდება გ. მ-ძის წერილობითი

ახნა-განმარტებითაც; ალკოტესტის ფოტოთი, შემონმების აქტებით, 12.10.2019 ოქმით, რომელსაც ხელს აწერს მოსარჩელე იგი აღიარებს ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ყოფნას.

55. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ სამუშაო ადგილის მიტოვებას, მეორე კასატორი მიუთითებს, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 13 აგვისტოს მორიგეობდა ნეძვის აღკვეთილის საგუშაგოზე ხერგილთან, რადროსაც, დაუკავშირდა მისი ახლობელი, რომელმაც სთხოვა შეხვედრა პირად საკითხებთან დაკავშირებით. მოსარჩელე მას შეხვედა სოფელ ... ცენტრში, რომელთანაც დაყო ორი საათი, რის შემდეგაც დაბრუნდა საგუშაგოზე. მორიგეობის მიტოვების შესახებ აცნობა მასთან ერთად მყოფ რეინჯერ გ. ჩ-ს, რომელსაც სთხოვა მისი არ ყოფნის პერიოდში მიეხედა საგუშაგოსთვის. კითხვაზე, მოსარჩელემ ჩააყენა თუ არა ხელმძღვანელობა მორიგეობის მიტოვების შესახებ საქმის კურსში, მოსარჩელემ მიუგო, რომ არ ჩაუყენებია.

56. მეორე კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, თითქოს მოსარჩელემ ისარგებლა შესვენებით, ნაცვლად სამუშაო ადგილის მიტოვებისა, რადგან მერქნული რესურსების მომხმარებელი შევიდა 15:00 საათზე (ცხადია 12:00 საათიდან 15:00 საათამდე მოსარჩელე ვერ შეეცვებოდა მომხმარებელს გასაკონტროლებლად), მოსარჩელეს შეეძლო შინაგანანესით დადგენილ დროს 12:00 სთ-დან 15:00 სთ-მდე ესარგებლა შინაგანანესით დადგენილი 1 სთ-იანი შესვენებით. ამიტომ 19:00 სთ-ის შემდეგ სახლში წასვლა ხელმძღვანელობისათვის შეტყობინების გარეშე, ჩაითვლება არა შესვენებით სარგებლობად შინაგანანესის დარღვევით, როგორც სასამართლო უთითებს, არამედ სამუშაო ადგილის მიტოვებად.

57. რაც შეეხება ხანდაზმულობის საკითხს, სარჩელის 31-ე გვერდზე დართული ბრძანების ასლზე მოსარჩელის ხელმოწერა და მინანერი „გაეცანი“, დგინდება რომ მოსარჩელე 2019 წლის 03 ოქტომბერს გაეცნო ბრძანებას „შენიშვნის“ გამოცხადების თაობაზე.

58. მეორე კასატორი სადავოდ ხდის სასამართლო ხარჯების განაწილებას და აღნიშნავს, მოსარჩელეს სრულად აუნაზღაურდა სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, მაშინ როდესაც სარჩელი სრულად არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით მხარეებს შორის საპროცესო ხარჯები პროპორციულად უნდა განაწილებულიყო (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტი).

59. ამასთან, მოპასუხეს დაევალა, სახელმწიფო ბიუჯეტში ჩა-

რიცხოს მისთვის დაკისრებული საკომპენსაციო თანხიდან – 12544 ლარიდან 501,76 ლარი (სსკ-ის 55-ე მუხლი). მეორე კასატორს მიაჩნია, რომ 501,76 ლარს უნდა გამოაკლდეს სააპელაციო სასამართლოში წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 376.32 ლარი, რაც შეადგენს (501,76-376,32) 125,44 ლარს. ამასთან, მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ სსკ-ის 53-ე მუხლის უგულვებელყოფით დაკისრებულ 100 ლარს უნდა გამოაკლდეს სარჩელის იმ ნაწილის პროპორციული სახელმწიფო ბაჟი, რა ნაწილშიც სარჩელი უარყოფილია და საბოლოო ჯამში, სააგენტოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 25,44 ლარი ($125,44 - 100 = 25,44$).

60. რაც შეეხება პირველი ინსტანციის სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის გადახდის დაკისრებას, მეორე კასატორს აღნიშნულიც კანონშეუსაბამოდ მიაჩნია, იმ მოცემულობაში, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გაუქმებულია. სსკ-ის 53-ე მუხლის მესამე პუნქტი ადგენს, რომ თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

61. ამასთან, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტში კომპენსაციის ოდენობად მითითებულია 12544 ლარი, მაშინ, როდესაც 687 ლარის 16-ზე ნამრავლი შეადგენს 10992 ლარს.

62. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 26 სექტემბრის განჩინებით პირველი საკასაციო საჩივარი, ხოლო ამავე წლის 4 ოქტომბრის განჩინებით მეორე საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო ამავე წლის 6 დეკემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საპროცესო სამართლებრივი საფუძვლით (საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და არაქონებრივ დავებში დასაშვებია თუ საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას).

სამოტივაციო ნაწილი:

63. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ პირველი საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და ნაწილობრივ

უნდა დაკმაყოფილდეს არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო კომპენსაციის სახით მიკუთვნებული თანხის განსაზღვრის ნაწილში, ხოლო მეორე საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

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

66. მოსარჩელე 2018 წლის 17 აგვისტოს დაინიშნა სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნული პარკის ადმინისტრაციის სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერის თანამდებობაზე.

67. 2019 წლის 3 ოქტომბერს (№ს-48 ბრძანება) სააგენტოს შინაგანაწესის დარღვევის გამო, მოსარჩელეს გამოეცხადა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „შენიშვნა“.

68. 2019 წლის 18 ოქტომბერს (№გ-79 ბრძანება) სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (კანონის მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) საფუძველით სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნული პარკის ადმინისტრაციის სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერი – მოსარჩელე 2019 წლის 18 ოქტომბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

69. მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 784 ლარს.

70. საკასაციო საჩივრების ფარგლებში საკასაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს: 1) დასაქმებულთან (მოსარჩელე) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, კერძოდ, გამოვლენილი გადაცდომა/გადაცდომები ქმნიდა თუ არა იმის საფუძველს, რომ დამსაქმებელს შეეწყვიტა ხელშეკრულება და, უარყოფით შემთხვევაში, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის წინაპირობა; 2) პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობის გონივრულობა.

71. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საპროცე-

სო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე (საკასაციო სასამართლო ამონშებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო პალატის შეფასების საგანი იქნება კასატორის შედავებების საფუძვლიანობა, კერძოდ, კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება ემყარება კანონდარღვევას, მან არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი მატერიალური ნორმების დარღვევით;

72. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ: არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა; არასწორად განმარტა კანონი. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი.

73. განსახილველი დავის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს მიერ შეფასების საგანს წარმოადგენს მოსარჩელებისათვის სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნის წინაპირობების არსებობა. ამ ტიპის სარჩელის წარმატებულობა, ბუნებრივია, უნდა შემოწმდეს მისი დამფუძნებელი ნორმის/ნორმების წინაპირობებთან მიმართებაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ უპირველესად, სასამართლომ სწორად უნდა განსაზღვროს მოთხოვნის მარეგულირებელი სამართლებრივი საფუძველი – კანონის ნორმა, გამოარკვეოს სარჩელში მითითებული ფაქტების შესაბამისობა დამფუძნებელი ნორმის აბსტრაქტულ ელემენტებთან (ფორმალური გამართულობა), დადებითი პასუხის შემთხვევაში, სარჩელსა და შესაგებელში გამოთქმული პოზიციების ურთიერთშეჯერებით გამოარკვეოს სადავო და უდავო ფაქტობრივი გარემოებები (მტკიცების საგანი) და გაანალიზოს მხარეთა შორის მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების დადასტურების ტვირთი (მტკიცების ტვირთი).

74. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რომელ ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სა-

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

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

76. სადავო ურთიერთობის სამართლებრივი შეფასება სასამართლოს ვალდებულებაა, მიუხედავად იმისა, ედავებიან თუ არა ამ შეფასებას მხარეები. ეს იმას ნიშნავს, რომ არც სააპელაციო და არც საკასაციო სასამართლო არაა შებოჭილი სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივარში მითითებული კანონის დარღვევებით და ისინი ამონმებენ გადაწყვეტილებას მატერიალურსამართლებრივი ნორმების სწორად გამოყენების თვალსაზრისით. თუ ასეთი შემოწმების შედეგად სასამართლო იმ დასკვნას გამოიტანს, რომ საჩივრის მოთხოვნა გადაწყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს, მაგრამ არა საჩივარში მითითებული, არამედ მატერიალურსამართლებრივი ნორმის (კანონის) სხვა დარღვევის გამო, სასამართლომ უნდა გამოიტანოს შესაბამისი გადაწყვეტილება. იმ შემთხვევაში კი, თუ არასწორი სამართლებრივი შეფასების შედეგად, ანუ კანონის (სსსკ-ის 393.2 მუხლის) დარღვევით მი-

ღებული გადანყვეტილების ძალაში დატოვება შესაძლებელია სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია, თავისი განჩინებით ძალაში დატოვოს გასაჩივრებული გადანყვეტილება ან ამ გადანყვეტილების შეცვლით მიიღოს ახალი გადანყვეტილება (სსკ-ის 386-ე მუხლი). ასეთივე შესაძლებლობითაა აღჭურვილი საკასაციო სასამართლოც, კერძოდ, მას შეუძლია, არ გააუქმოს გადანყვეტილება და ძალაში დატოვოს იგი (სსკ-ის 410-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) ან ახალი გადანყვეტილებით დაადგინოს სხვა სამართლებრივი შედეგი (სსკ-ის 411-ე მუხლი).

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

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

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

80. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობის სწორი სამართლებრივი რეგულაცია წარმოადგენს შრომის უფლების დაცვის გარანტს. შესაბამისად, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უფლებათა წონასწორობას ემსახურება შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების თუ შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონისმიერ

რეგულირებას აქვს შემაკავებელი ეფექტი, რომელიც ამ ურთიერთობის მონაწილეებს იცავს თვითნებობისა და სოციალური უსამართლობისაგან.

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

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

83. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ [კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიცია: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით], დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათ-

ვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სმკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

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

85. საკასაციო პალატა მეორე კასატორის (დამსაქმებელი) საკასაციო საჩივრის ფარგლებში თავდაპირველად შეამოწმებს დამსაქმებულთან (მოსარჩელე) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას, რაც შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ; სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.). 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.).

86. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებული სამუშაოდან გა-

თავისუფლდა სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) საფუძველზე. მოსარჩელემ სადავო გადასამართლადან მისი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების კანონიერება. ასეთ ვითარებაში გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურება, რაც დავის გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილებაში მდგომარეობს. მოსამართლის ერთ-ერთი ვალდებულება მტკიცებით საქმიანობაში მხარეთა შორის საპროცესო ვალდებულებების სწორი გადანაწილებაა. აღნიშნული ემსახურება პროცესის მონაწილე სუბიექტების უფლებრივი მდგომარეობის დაცვას და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლწესრიგის ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო მეორე მხარეს სანაწილმდევოს დამტკიცების ტვირთი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება (Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 7). ამდენად, შრომითისამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის („Good Reason“) არსებობის მტკიცების ტვირთი, დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი მიდგომა განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიორიტეტულია. ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქ-

მეხელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა“ (იხ., ილონა გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წ., გვ: 229-231; 258-259.).

87. ზემოთქმულიდან გამომდინარე, მეორე კასატორია (მოპასუხე, სააგენტო) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს დასაქმებულის (პირველი კასატორი, მოსარჩელე) მიერ, მასზე ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძველით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველად იქნება მიჩნეული.

88. მეორე კასატორი მიუთითებს, რომ:

89. მოსარჩელემ მასზე გადაცემული სამსახურებრივი ავტომანქანა ისე გადასცა მისადმი დაქვემდებარებულ პირს (რომელსაც არ ჰქონდა მართვის მოწმობა), რომ არ შეამოწმა ამ პირს ჰქონდა თუ არა ავტომანქანის მართვის უფლება. მოსარჩელეს ევალებოდა მის უშუალო დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების მართვა და კონტროლი. მოსარჩელის მიერ უშუალო დაქვემდებარებაში იმყოფებოდა სწრაფი რეაგირების რეინჯერი – კ. ჭ-ი. მოსარჩელემ არ აღკვეთა მისადმი დაქვემდებარებული რეინჯერ კ. ჭ-ის მიერ არასანქცირებული მოწყობილობის (ციმ-ციმა) დამონტაჟება სამსახურებრივ ავტომანქანაზე. სამსახურებრივი ავტომანქანა სამართავად ჩაბარებული ჰქონდა მოსარჩელეს და შესაბამისად ავტომობილის უსაფრთხო ექსპლუატაციაზე პასუხისმგებელი იყო მოსარჩელე. ავტომობილის ექსპლუატაციის წესების დარღვევისათვის (ავტომობილზე კანონის დარღვევით არასანქცირებული მოწყობილობების დამონტაჟება), პასუხისმგებლობას აკისრებს პირს (მძღოლს), რომელსაც ავტომობილი სამართავად გადასცა სააგენტომ. მოსარჩელე იმყოფებოდა სამსახურში აღკოპოლური თრობის მდგომარეობაში, რასაც თვითონვე აღიარებს. მოსარჩელემ სამუშაო ადგილი მიატოვა, კერძოდ, იგი მორიგეობდა ნეძვის აღკვეთილის საგუშაგოზე ხერგილთან, რა დროსაც, დაუკავშირდა მისი ახლობელი, რომელმაც სთხოვა შეხვედრა პირად საკითხებთან დაკავშირებით. მოსარჩელე მას შეხვდა სოფელ ... ცენტრში, რომელთანაც დაყო 2 სთ, რის შემდეგაც, დაბრუნდა საგუშაგოზე. მორიგეობის მიტოვების შესახებ აცნობა მასთან ერთად მყოფ რეინჯერ გ. ჩ-ს, რომელსაც სთხოვა მისი არყოფნის პერიოდში მიეხედა საგუშაგოსთვის. არასწორია თითქოს მოსარჩელემ ისარგებლა შეს-

ვენებით, ნაცვლად სამუშაო ადგილის მიტოვებისა, რადგან მერქნული რესურსების მომხმარებელი შევიდა 15:00 საათზე (ცხადია 12:00 საათიდან 15:00 საათამდე მოსარჩელე ვერ შეყვებოდა მომხმარებელს გასაკონტროლებლად), მოსარჩელეს შეეძლო შინაგანანესით დადგენილ დროს 12:00 სთ-დან 15:00 სთ-მდე ესარგებლა შინაგანანესით დადგენილი 1 სთ-იანი შესვენებით. ამიტომ 19:00 სთ-ის შემდეგ სახლში წასვლა ხელმძღვანელობისათვის შეტყობინების გარეშე, ჩაითვლება სამუშაო ადგილის მიტოვებად.

90. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე დადგენილი გარემოებების საწინააღმდეგოდ, მეორე კასატორს დასაშვები (დასაბუთებული) შედავა არ წარმოუდგენია, კერძოდ:

91. დადგენილადაა მიჩნეული, რომ სასიგნალო და ციმციმა მოწყობილობა ეკუთვნის კ. ჭ-ს, რომელმაც თავად მოახდინა მოწყობილობის მონტაჟი ავტომანქანის ძარაზე.

92. ამასთან, მოსარჩელისათვის არ იყო ცნობილი, რომ კ. ჭ-ს არ ჰქონდა მართვის უფლება. კ. ჭ-ი თავად იყო ვალდებული ეცნობებინა აღნიშნულის თაობაზე მოსარჩელისათვის. მოსარჩელეს სტკიოდა ფეხი, რის გამოც უჭირდა ავტომანქანის მართვა და სწორედ აღნიშნულის გამო გადასცა მან ავტომანქანა სამართავად კ. ჭ-ს, რომელიც ვალდებული იყო ეცნობებინა მისთვის ავტომანქანის მართვის უფლების არარსებობაზე.

93. რაც შეეხება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს ალკოჰოლურ თრობას, აღნიშნულს მოსარჩელე უარყოფს და განმარტავს, რომ იგი იმყოფებოდა ნაბახუსევ მდგომარეობაში და მას სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს ალკოჰოლი არ მიუღია. მოსარჩელის განმარტებით, 12 ოქტომბერს მას ალკოჰოლი არ მიუღია და ის თრობა, რომელიც დაუდგინდა შემონმებისას, არის წინა დღის ანუ 11 ოქტომბერს სახლში სტუმრებთან ერთად მიღებული ალკოჰოლური სასმელის შედეგი. საქმეზე წარმოდგენილი სათანადო მტკიცებულებებითაც არ იქნა დადასტურებული მოსარჩელის მიერ წასვამ მდგომარეობაში სამსახურში გამოცხადების ფაქტი და აღნიშნული გარემოება მხოლოდ დამსაქმებლის ზეპირი განმარტების საფუძველზე, სარწმუნო არაა. დამსაქმებელს ევალებოდა წარმოედგინა სათანადო მტკიცებულება, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა ფაქტის შეფასება პირის წასვამობის შესახებ (სსსკ-ს 102.3 მუხლი).

94. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ მისი მორიგეობის დროს სამოქმედო ტერიტორიის მიტოვებას, ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე. აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელემ განმარტა, რომ დილის 10 საათიდან კ. ჭ-თან ერთად იმყოფებოდა სოფელ ..., ნეძვის ალკვეთილის ტერიტორიაზე. დაახლოებით 15:00 საათზე

ნედვის აღკვეთილის საგუშაგოსთან არსებულ ხერგილის შიგნით შევიდა მერქნული რესურსის ერთ-ერთი მომხმარებელი, რის გამოც, მოსარჩელე და კ. ჭი შეყვნენ მას, რადგან გაეკონტროლებინათ მომხმარებლის საქმიანობა. დაახლოებით 19:00 საათზე მომხმარებელმა დატოვა ტერიტორია, რის შემდეგ, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, მოსარჩელეს მოუწია სახლში მისვლა და ფეხზე სახვევის გამოცვლა. მოსარჩელემ განმარტა, რომ ისარგებლა კუთვნილი შესვენებით. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს შინაგანანგის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, ტერიტორიული ადმინისტრაციების თანამშრომელთათვის განსაზღვრულია სამუშაო დღეებში დასაქმებულის დასვენების დრო – შესვენება. შესვენების ხანგრძლივობა შეადგენს 1 საათს, რომელიც შესაძლოა გამოყენებული იქნას 12:00 საათიდან 15:00 საათამდე ნებისმიერ დროს, გარდა მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი გამონაკლისებისა.

95. სადავო შემთხვევაში, მოსარჩელემ ისარგებლა შესვენებით, შინაგანანგისით დადგენილი წესის დარღვევით; ამასთან, მან შინაგანანგისით დადგენილ დროს 12:00 საათიდან 15:00 საათამდე შუალედში ვერ ისარგებლა შესვენებით, იმის გამო, რომ აკონტროლებდა (ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას) ნედვის აღკვეთილის საგუშაგოსთან არსებულ ხერგილის შესულ მერქნული რესურსის ერთ-ერთ მომხმარებელს, რომლის მიერ ტერიტორიის დატოვების შემდეგ, მოსარჩელემ ისარგებლა შესვენებით. საკასაციო პალატა იზიარებს ამ საკითხთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მართალია, მოსარჩელე ვალდებული იყო ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის შესვენებით სარგებლობის შესახებ, თუმცა, არსებული დარღვევა ვერ შეფასდება უხემ გადაცდომად და ვერ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის საკმარის საფუძვლად. მხოლოდ ის გარემოება, რომ შესვენების უფლებით დასაქმებულმა ისარგებლა შინაგანანგისით დადგენილისაგან განსხვავებულ დროს, დამსაქმებლის მიერ სხვა დამატებით გარემოებებზე მითითების გარეშე, ვერ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების უხემ დარღვევად.

96. მხარეებს შორის სადავოდ ქცეულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით, სასამართლოს მიერ შეფასება უნდა მიეცეს იმ საკითხს, არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ გამოყენებული სანქცია – დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

97. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და,

რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში პრინციპი – „Ultima Ratio“, ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას 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 გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (სუსგ-ები №ას-1101-2022, 17 ნოემბერი, 2022; №ას-1350-2019, 27.11.2019წ; №ას-368-2019, 31.07.2019წ., პ.23; №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.).

98. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს მეორე კასატორის პოზიციას, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეშ დარღვევას, რაც სამსახურიდან გათავისუფლებას უპირობოდ განაპირობებდა. საკასაციო პალატა მეორე კასატორის ყურადღებას გაამახვილებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ სასამართლო პრაქტიკაზე, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც, მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ: სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

99. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს შინაგანაწესის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, თანამშრომლის მიერ სამსახურებრივი დისციპლინის დარღვევის ან მისთვის დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების შემთხვევაში, სააგენტოს თავმჯდომარე უფლებამოსილია მის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) სიკცვიერი გაფრთხილება, ბ) შენიშვნა, გ) საყვედური, დ) სასტიკი საყვედური, ე) არა უმე-

ტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება, ვ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1 და 6 თვემდე ვადით, ზ) 1 წლამდე ვადით უფრო დაბალ თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა, თ) სტრუქტურულ ერთეულში ნუსხით გათვალისწინებულ უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა, ი) სამსახურიდან გათავისუფლება.

100. ზემოაღნიშნული ადასტურებს, რომ ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება არ წარმოადგენს. შესაძლოა, ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელ ორგანიზაციითა შინაგანაწესის მიხედვით დამსაქმებელი შეუზღუდავი იყოს არათანმიმდევრული პრინციპით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების უფლებაში, თუმცა, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასა და საკადრო პოლიტიკის განხორციელებასთან დაკავშირებული საქმიანობის უფლებამოსილებისა, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის (სსკ-ის 115-ე მუხლი) და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად (იხ., სუსგ-ები №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი). საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლება ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელია (სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისათან დაკავშირებით არსებობს სასამართლოს მიერ მყარად დადგენილი პრაქტიკა (იხ., სუსგ-ები №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-1028-970-2015, 03 თებერვალი, 2016 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი). შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ვალდებულების იმგვარ უხეშ დარღვევას, რაც უპირობოდ წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

101. რაც შეეხება მოსარჩელის მიმართ პირველი სადავო ბრძანების (მოსარჩელისათვის „შენიშვნის“ გამოცხადება) კანონიერების საკითხს, რომელიც შედავებულია მეორე კასატორის (დამსაქმებელი) მიერ, საკასაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის 2019 წლის 03 ოქტომბრის ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა „შენიშვნა“ სააგენტოს შინაგანაწესის მე-12 მუხლის „ა“

და „გ“ პუნქტის საფუძველზე სამუშაო ადგილზე არასაპატიო მიზეზით დაგვიანების და სააგენტოს შინაგანანესის დარღვევისათვის.

102. განსახილველ საქმეზე დადგენილია, რომ სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს შინაგანანესის მე-12 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ და „გ“ პუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამუშაო ადგილზე არასაპატიო მიზეზით დაგვიანება ან სამსახურში გამოუცხადებლობა და სააგენტოს შინაგანანესის დარღვევა. ამავე შინაგანანესის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია სამუშაო დროის განმავლობაში თანამშრომლის მიერ სამუშაო ადგილის მიტოვება არასამსახურებრივ საკითხებზე, უშუალოდ უფროსთან (მის მოვალეობის შემსრულებელთან ან ზემდგომ ხელმძღვანელთან) შეუთანხმებლად. მოსარჩელემ განმარტა, რომ მას სამუშაო დროს სამუშაო ადგილი არ მიუტოვებია და ის ადგილი, სადაც იგი მოძრაობდა ეკუთვნოდა მის სამოქმედო ტერიტორიას. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება (რეინჯერის სამოქმედო ტერიტორიის საზღვრები) დამსაქმებლის მიერ საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა.

103. შესაბამისად, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სამართლოს დასკვნებს, რომ მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტობრივი გარემოება სარწმუნო მტკიცებულებებით დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, ამიტომაც არ არსებობს მოსარჩელის მიმართ შინაგანანესით განსაზღვრული დისციპლინური სახდელის სახით – შენიშვნის გამოყენების საფუძველი.

104. რაც შეეხება მეორე კასატორის პრეტენზიას დისციპლინური სახდელის სახით – შენიშვნის გასაჩივრების ხანდაზმულობის თაობაზე, მეორე კასატორი მიუთითებს, რომ სარჩელის 31-ე გვერდზე დართულია ბრძანების ასლი მოსარჩელის ხელმოწერით „გავეცანი“, რომლითაც დგინდება, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 03 ოქტომბერს გაეცნო ბრძანებას „შენიშვნის“ გამოცხადების თაობაზე, შესაბამისად მოთხოვნის ამ ნაწილში გასულია კანონით დადგენილი გასაჩივრების ერთთვიანი ვადა.

105. საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ (დამსაქმებელი) განსახილველ შემთხვევაში დისციპლინური სახდელის სახით – შენიშვნის ნაწილში, წარადგინა არა მხოლოდ მოთხოვნის განხორციელების გამომრიცხველი, არამედ მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელი შესაგებელიც (ხანდაზმულობა).

106. საკასაციო პალატა მეორე კასატორის აღნიშნულ პრეტენზიასთან დაკავშირებით მიუთითებს, რომ დრო დიდ როლს თამა-

შობს დარღვეული თუ სადავოდ ქცეული უფლების დაცვის საკითხში. მხარეთა შორის გარკვეული სამართლებრივი ურთიერთობები შეიძლება იმდენად დიდი ხნის წინ წარმოიშვას, რომ გავლენა მოახდინოს მხარეთა უფლება-მოვალეობებზე. მართლწესრიგი ითვალისწინებს ხანდაზმულობის ინსტიტუტს, რომლის ერთ-ერთ სახესაც წარმოადგენს სასარჩელო ხანდაზმულობა. მისი არსებობა განპირობებულია ხელშეკრულების მხარეთა თანასწორობისა და მათი ინტერესების თანაბარი დაცვის საჭიროებიდან გამომდინარე. გონივრული სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადების არსებობა უფლების რეალიზაციის აუცილებელი წინაპირობაა. განსაზღვრული დროის გასვლის შემდეგ სამართლებრივი სტაბილურობის მოთხოვნა უფრო მეტად დაცვის ღირსია. სასარჩელო ხანდაზმულობა უფლების განხორციელებისათვის განსაზღვრულ ჩარჩოებს აწესებს. სასარჩელო ხანდაზმულობა წარმოადგენს მიზნის მიღწევის საშუალებას და არა თვითმიზანს.

107. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ უფლების წარმოშობა, ისევე როგორც მისი შეწყვეტა დაკავშირებულია განსაზღვრულ დროსთან. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა ამცნობს უფლების სუბიექტს მისი დარღვეული უფლების სასამართლოს გზით განხორციელების ვადის თაობაზე. სასარჩელო ხანდაზმულობა იმ სამართლებრივი მნიშვნელობის მატარებელია, რომ რაღაც ურთიერთობას ადგილი ჰქონდა იმდენად დიდი ხნის წინ, რომ ხანგრძლივი დროის გასვლა პირდაპირ გავლენას ახდენს პირთა უფლებებზე (იხ. დამატებით: თენგიზ ლილუაშვილი, სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, მეორე გამოცემა, თბილისი, 2005 წ., გვ. 133; ბესარიონ ზოიძე, ქართული სამოქალაქო კოდექსის შექმნის ისტორიიდან, ჟურნალი „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, თბილისი, 2003 წ. გვ. 110.).

108. 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. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 30 აპრილის განწყვეტილება №1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები –

ო. ს-ი და ი. ხ-ი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“). ხანდაზმულობის ვადის გასვლა მოთხოვნას არ აუქმებს (წყვეტს), არამედ მოვალეს შესაძლებლობას ანიჭებს, უარი თქვას მოთხოვნის შესრულებაზე. ანუ მოთხოვნის უფლება ობიექტურად არსებობს, თუმცა იგი განუხორციელებელია. (შდრ: გიორგი სვანაძე, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი I, მუხლი 144-ე, ველი 1. თბილისი, 2017 წელი. შდრ: სუსგ №ას-1437-1357-2018, 11 მაისი, 2018 წელი).

109. აღსანიშნავია, რომ 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 საშუალებას, რადგან სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნა მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არსებობს, თუმცა სასამართლო წესით ამ მოთხოვნის იძულებითი განხორციელება კონკრეტული წინაპირობის არსებობისას, არ ხდება.

110. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ 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 შემოწმება მიმდინარეობს მოპასუხის შედავების შემოწმების ეტაპზე (იხ. დამატებით: ჰაინ ბოელინგი, ლადო ჭანტური, სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდიკა, მეორე გამოცემა, თბ., 2004, გვ.170; მოსამართლის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესი სამოქალაქო სამართალში მოკლედ შესავალი რელაციის მეთოდში სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით შემუშავებული პრაქტიკული მაგალითებით, შტეფან შმიტი, ჰარალდ რიჰტერი, GIZ, 2013, გვ.20).

111. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სარჩელი აერთიანებს ორ ნაწილს: სარჩელის აღძვრისა და სარჩელის დაკმაყოფილების უფლებას. რადგან სასარჩელო ხანდაზმულობა არის დარღვეული უფლების იძულებითი განხორციელების ვადა, ის უკავშირდება სწორედ სარჩელის დაკმაყოფილების უფლებას. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა უფლების იძულებითი განხორციელების შესაძლებლობა მატერიალური და არა საპროცესო-სამართლებრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზ-

მულობის ინსტიტუტი მიჩნეული უნდა იქნეს მატერიალური სამართლის კუთვნილებად კანონმდებლობაში მისი ადგილისა და სამართლებრივი შედეგების გათვალისწინებით.

112. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სასარჩელო ხანდაზმულობა არ არის აბსტრაქტული სამართლებრივი კატეგორია. კანონმდებლობა ითვალისწინებს მისი დაწყებისა და დასრულების მომენტს. მოთხოვნის შემოწმებისას 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. სანინალმდგოს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს. ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყების საფუძველია უფლების დარღვევა, რომელიც შესაძლოა კანონიდან გამომდინარეობდეს ან ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოიშვას (მდრ: ნ. კვანტალიანი, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, მუხლი 130-ე, ველი 2. თბილისი, 2017 წელი; ლადო ჭანტუაშვილი, საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბილისი, 2011 წ., გვერდი 123).

113. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის სწორი გამოთვლისათვის არსებითია, ზუსტად დადგინდეს მოთხოვნის წარმოშობის დრო. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს: „ხანდაზმულობის დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნის უფლება ობიექტურად არსებობს, თუმცა, იგი იძულებით ვერ განხორციელდება, 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 (მდრ: სუსგ-ები №ას-1937-2018, 15 მარტი, 2019 წ., პ-16).

114. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სსკ-ის 130-ე მუხლის

თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის დენის დასაწყისი დაკავშირებულია ობიექტურ მომენტიდან – უფლების დარღვევის ფაქტთან და სუბიექტურ მომენტიდან – დრო, როდესაც უფლებამოსილი პირისათვის უფლების დარღვევის შესახებ გახდა ცნობილი ან გარემოებათა გათვალისწინებით უფლების დარღვევის ფაქტი უნდა შეეტყო. როგორც წესი, 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 (შდრ: ნ. კვანტალიანი, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ნიგნი I, მუხლი 130-ე, ველი 5. თბილისი, 2017 წელი).

115. 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 გასარკვევად, თუ როდიდან უნდა დაიწყოს ხანდაზმულობის ვადის დენა“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007 წ., გვერდი 64.).

116. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა (შდრ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი). ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება (დამატებით იხ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, თბილისი, 2016, 247).

117. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის

კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზეა დამოკიდებული. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. ამდენად, გასაჩივრების ვადებთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ მითითებული ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა.

წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს მოცემულობა, რომ დასაქმებულის მიერ კანონით განსაზღვრული ვადის გაშვების მიუხედავად, დამსაქმებელი გამოხატავს მზადყოფნას, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ამტკიცოს, რა დროსაც გასაჩივრების ვადის ფარგლებით აღნიშნული მტკიცება სასამართლომ არ უნდა შეზღუდოს. ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა მოპასუხის სამტკიცებელია, მითითებული გარემოება ფაქტის საკითხია, შესაბამისად, საპროცესო-სამართლებრივად ფაქტები, რომლითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს.

118. როგორც აღინიშნა, სშკ-ის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით შეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. ლოგიკურია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთება იმ შემთხვევაშიც, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობით შეტყობინება მეტად ან ნაკლებად მოიცავს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთებას. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. სშკ-ის არც 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადანაცვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. ასეთ

შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების უფლებაზე მაინც ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან (შდრ: სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019, პ.74.).

119. საკასაციო პალატა დაუსაბუთებლობის გამო არ იზიარებს მეორე კასატორის პრეტენზიას შენიშვნის შესახებ ბრძანებასთან მიმართებით სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით (დავის წარმოშობისას მოქმედი რედაქციით) გათვალისწინებული გასაჩივრების 30-დღიან ვადის გამოყენებასთან მიმართებით შემდეგ გარემოებათა გამო:

120. სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

121. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ აღნიშნულიდან ნათლად გამომდინარეობს კანონმდებლის ნება, რომ შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც პირდაპირ არ არის მოწესრიგებული სშკ-ით, უნდა გადაწყდეს სსკ-ის შესაბამისი ნორმებით, მათ შორის შენიშვნის გამოცხადების ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან მიმართებით (დავის წარმოშობისას მოქმედი სშკ-ი).

122. საკასაციო პალატა მეორე კასატორის ყურადღებას დამატებით გაამახვილებს სშკ-ში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებულ ცვლილებებსა და დამატებებზე, კერძოდ, სშკ-ის 74-ე მუხლზე, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების თაობაზე სარჩელის შეტანის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით დასაქმებულს (პირს) უფლება აქვს სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო უფლების დარღვევის შესახებ. მაშასადამე, აღნიშნულიდანაც გამომდინარეობს კანონმდებლის ცალსახა ნება, რომ გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა ვრცელდება მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გასაჩივრებაზე და ამ მოწესრიგების გავრცელება სშკ-ით გათვალისწინებული სხვა შემთხვევების მიმართ დაუშვებელია. შესაბამისად, 2020 წლის 29 სექტემბრის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების მიმართ, გამოიყენება სშკ-ის 74-ე მუხლით გათვალისწინებული გასაჩივრების ერთწლიანი ვადა და არა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით გათვალისწინებული სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

123. მეორე კასატორი (დამსაქმებელი) როგორც შესაგებელში, ასევე სააპელაციო საჩივარსა და საკასაციო საჩივარშიც მიუთითებს, რომ დისციპლინური სახდელის სახით შენიშვნის გამოცხადების შესახებ დამსაქმებლის 2019 წლის 03 ოქტომბრის ბრძანებას მოსარჩელე გაეცნო იმავე დღეს, რაც დასტურდება სარჩელის 31-ე გვერდზე თვითონ მოსარჩელის მიერ დართული ბრძანების ასლით, შესაბამისად აღნიშნული ბრძანების გასაჩივრების ერთთვიანი ვადა დამთავრდა 2019 წლის 03 ნოემბერს, სამოქალაქო სარჩელი კი შეტანილია 2020 წლის 20 მაისს.

124. საკასაციო პალატას წინამდებარე გადაწყვეტილების პ. 120-122 განვითარებული მსჯელობების გათვალისწინებით მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ დაცულია სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის ვადა, ამიტომაც არ არსებობს მეორე კასატორის (დამსაქმებელი) წინამდებარე გადაწყვეტილების პ.104-ში მითითებული საკასაციო პრეტენზიის გაზიარების საფუძველი.

125. ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანებათა ბათილად ცნობის ნაწილში, მეორე კასატორმა დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია ვერ წარმოადგინა.

126. სსკ-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 მეორე კასატორის საკასაციო საჩივარს სადავო ბრძანებათა ბათილად ცნობის ნაწილში, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას ამ ნაწილში, საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

127. საკასაციო პალატა შეამოწმებს პირველი კასატორის (მოსარჩელე) პრეტენზიებს, რომლებიც წარმოდგენილია უფლებრივი რესტიტუციის ნაწილში. პირველი კასატორი მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ სააგენტოს ამ ეტაპისთვის არ გააჩნია ვაკანტური ადგილი. შესაბამისი მტკიცებულება, გარდა დამსაქმებლის განმარტებისა, დამსაქმებელს სასამართლო სხდომაზე არ წარმოუდგენია.

128. საკასაციო პალატა არ იზიარებს პირველი კასატორის მითითებულ პრეტენზიას და პირველ რიგში განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგებს ადგენს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხ-

ლის მე-8 ნაწილი (კანონის მოქმედი რედაქციით 48-ე მუხლი), რომლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოხმობილი ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე, კანონმდებელი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის სამ საშუალებას, რომლებიც თანმიმდევრობით უნდა შეამოწმოს სასამართლომ (სუსგ №ას-1210-2018, 15/02/2019 წ.). „ერთ-ერთ საქმეზე, რომელშიც ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა დასაქმებულის დარღვეული უფლების აღდგენის საკითხთან მიმართებით. საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე“ (იხ. სუსგ №ას-792-2019, 18.02.2021წ.).

129. განსახილველ საქმეზე მოპასუხემ წარმოდგენილ შესაგებელში მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, რადგან მოსარჩელის თანამდებობაზე კონკურსის წესით დანიშნულია სხვა პირი და შესაბამისი თანამდებობა არ არის ვაკანტური. პირველი კასატორის მოსაზრებით, მხოლოდ მოპასუხის ახსნა-განმარტება არ არის საკმარისი იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელის თანამდებობა ვაკანტური არ არის, რასაც მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა არ იზიარებს და მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებული გარემოების და-

სადასტურებლად შესაგებელს ერთვის დანართი №5, საიდანაც ირკვევა, რომ სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნული პარკის ადმინისტრაციის სწრაფი რეაგირების უფროსი რეინჯერის თანამდებობაზე გადაყვანილია დანიშნულების წესით სხვა პირები.

130. რაც შეეხება პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხს, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია. თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ: 270-272).

131. ზემოაღნიშნული გარემოების – ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობის არსებობის – მტკიცების ტვირთი აწევს მოსარჩელეს და არა მოპასუხეს, როგორც პირველი კასატორი უთითებს. სწორედ მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს და დაამტკიცოს, დამსაქმებელთან არსებული საშტატო ნუსხიდან კონკრეტულად რომელი სამუშაო (თანამდებობა) წარმოადგენს განთავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებულ სამუშაოს (თანამდებობას), ხოლო, მოპასუხის ვალდებულებაა გააბათილოს მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ. კერძოდ, დამსაქმებლის ვალდებულებაა მიუთითოს, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი კონკრეტული თანამდებობა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი არ არის, ან თუ ტოლფასია, არ არის ვაკანტური. დამსაქმებელმა უნდა წარადგინოს რელევანტური მტკიცებულებები, რომ ადგილი ვაკანტური არ არის (ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთსა და სასამართლოს მიერ ტოლფასი თანამდებობის არსე-

ბოზის კვლევის სტანდარტზე იხ. სუსგ-ები №ას-687-687-2018, 20 ივლისი, 2018 წელი; №ას-902-864-2014, 2015 წლის 30 მარტი; №ას-475-456-2016, 2016 წლის 24 ივნისი; №ას-761-712-2017, 2017 წლის 10 ივლისი; №ას-1281-2021, 21 აპრილი, 2022 წელი; №ას-1365-2021, 14 აპრილი 2022).

132. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცეს ფაქტობრივ გარემოებებს და მართებულად დაადგინეს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა ყოფილიყო არა სამსახურში პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, არამედ მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

133. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, პირველმა კასატორმა დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია ვერ წარმოადგინა.

134. როგორც პირველი, ასევე მეორე კასატორი სადავოდ ხდითან მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობას.

135. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სმკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაცია, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეტია, რა დროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავდეს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონო დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონო დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპენსაცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (სუსგ №ას-1209-2021, 11 მარტი, 2022).

136. მეორე კასატორი მიუთითებს, რომ გასაჩივრებული გადანაწევტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტში კომპენსაციის ოდენობად მითითებულია 12544 ლარი, მაშინ როდესაც 687 ლარის 16-ზე ნამრავლი შეადგენს 10992 ლარს (იხ. წინამდებარე განაწევტილების 3.61).

137. საკასაციო პალატა მეორე კასატორის აღნიშნულ საკასაციო პრეტენზიასთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ კომპენსა-

ცია, როგორც დარღვეული უფლების აღდგენის საშუალება, წარმოადგენს არა ხელფასს, იძულებით განაცდურს ან სხვა რაიმე გასაცემელს, არამედ ის თანხაა, რომელიც შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის გამო დასაქმებულის ინტერესების დაცვის საკანონმდებლო საშუალებაა და თავის თავში მოიცავს ზემოთ ჩამოთვლილ ყველა გასაცემელს (სუსგ. №ა-2851-გან-5-2019, 21.06.2019წ.). კომპენსაციის სახით დაკისრებული ფიქსირებული თანხა არ წარმოადგენს სახელფასო დავალიანებას და ამდენად, საგადასახადო დაბეგვრის ინტერესებისათვის მასში მითითებული თანხის აღუსრულებლობა უმართებულოა (სუსგ. №ას-923-2020, 11 მარტი, 2021; №ა-2020-გან-4-2015, 17.06.2015წ.).

138. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს 2022 წლის 14 ივნისის სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტში მითითებულია ხელზე ასაღები თანხა 12544 ლარი (თანამდებობრივი სარგოს 787 ლარის 16 თვეზე ნამრავლი). შესაბამისად, ამ ნაწილშიც მეორე კასატორს არ წარმოუდგენია დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია.

139. „კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რა დროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომით სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამუშაოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან. საგულისხმოა, რომ სშკ-ის 38.8 მუხლი (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხლი) არ განსაზ-

ღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. ამ მოცემულობაში, კომპენსაციის ოდენობა ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით ხორციელდება“ (იხ. სუსგ №ას-792-2019, 2021 წლის 18 თებერვალი).

140. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირველმა კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობის ნაწილში, წარმოადგინა დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია.

141. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილება ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, რაც მისი გაუქმების საფუძველია, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, ხოლო სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად კი, საკასაციო სასამართლო მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ პირველი საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილების ნაწილობრივი გაუქმებით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება კომპენსაცია – 18816 ლარი (ხელზე ასაღები).

142. საკასაციო პალატის მიერ საპროცესო ხარჯების განაწილება:

143. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად,

რომელიც დაკმაყოფილებულია.

144. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე (პირველი კასატორი) კომპენსაციის მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

145. ვინაიდან, პირველი საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და მეორე კასატორს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 18816 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდა, მეორე კასატორს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 314 ლარის გადახდა. რადგან მეორე საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, მეორე კასატორის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის თანხა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

146. ამასთან, ვინაიდან სარჩელი სადავო ბრძანებათა ბათილობის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ლ. მ-ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილების ნაწილობრივი გაუქმებით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ლ. მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
5. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს 2019 წლის 3 ოქტომბრის №ს-48 ბრძანება ლ. მ-ისათვის შენიშვნის გამოცხადების შესახებ;
6. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს 2019 წლის 18 ოქტომბრის №გ-79 ბრძანება ლ. მ-ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ;
7. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ლ. მ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 18816 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;
8. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს ლ. მ-ის სასარგებ-

ლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება;

9. სსიპ დაცული ტერიტორიების სააგენტოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 314 ლარის გადახდა;

10. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

კომპენსაციის განსაზღვრა უპაღო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-979-2021

28 აპრილი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: რ. ნადარაია (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
თ. ზამბახიძე,
ლ. ქოჩიაშვილი**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თ. ბ-მა (შემდეგში – მოსარჩელემ) სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოში შპს „თ.ს.კ-ის (შემდეგში – მოპასუხის) მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

1.1. მოპასუხემ წერილობით წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილებით, თ. ბ-ის სარჩელი შპს „თ.ს.კ-ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება სააპელაციო სა-

ჩივრით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილებით თ. ბ-ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. თ. ბ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „თ.ს.კ-ის“ 2018 წლის 04 აპრილის №01/1-3/1/863 ბრძანება თ. ბ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე. შპს „თ.ს.კ-ას“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 10000 ლარის ოდენობით.

5. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

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

5.1. 1995 წლიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო თბილისის მეტროპოლიტენში (ამჟამად შპს „თ.ს.კ-ა“) სხვადასხვა პოზიციებზე.

5.2. 2017 წლის 10 ივლისს, შპს „თ.ს.კ-ასა“ და თ. ბ-ს, როგორც ლაბორატორიული ცენტრის უფროსის მოადგილეს შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობა გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

5.3. შპს „თ.ს.კ-ის“ 2017 წლის 19 დეკემბრის ბრძანებით, სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით კომპანიაში დაიგეგმა განხორციელებულიყო ორგანიზაციული ცვლილებები. ამავე ბრძანებით, გაფრთხილებულ იქნა შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებში დასაქმებული პირები მათთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესაძლო შეწყვეტის თაობაზე.

5.4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე გააფრთხილეს 2018 წლის 27 მარტს, ხოლო 2018 წლის 04 აპრილს კომპანიაში დასაქმებულ 6 პირს, მათ შორის თ. ბ-ს ეცნობა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

5.5. 2018 წლის 02 აპრილს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა მოპასუხე კომპანიას და მოითხოვა მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება და გაითხოვა დოკუმენტები: მოსარჩელის პირადი საქმე და საშტატო ნუსხა, როგორც მოსარჩელის განთავისუფლებამდე, ისე განთავისუფლების შემდეგ.

5.6. შპს „თ.ს.კ-ის“ 2018 წლის 27 მარტის სხდომაზე ადამიანის რესურსების მართვის სამსახურის უფროსმა ლაბორატორიული

ცენტრის უფროსის მოადგილეს თ. ბ-ს კომპანიაში მიმდინარე რეორგანიზაციული პროცესის გათვალისწინებით შესთავაზა მგზავრთა მონიტორინგის სამსახურის კონტროლიორის თანამდებობა. აღნიშნულ შეთავაზებაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა.

5.7. თ. ბ-ს მიღებული აქვს სამსახურიდან გათავისუფლების კომპენსაციის ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება:

5.8. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე (რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) და განმარტა, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების 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 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017).

5.9. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სამუშაო ძალის შემცირება ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. სანარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია იყო უკანონო და რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდებოდა, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელი იყო, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა გათავისუფლების უკანონობაზე მიუთითებდა, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.

5.10. სააპელაციო პალატამ მიუთითა მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე დადგენილ პრაქტიკაზე და აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას შეადგენდა იმის მტკიცება, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო.

5.11. სააპელაციო პალატის მითითებით, დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაესაბუთებინა კონკრეტულად მოსარჩელე თ. ბ-თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობა და მისთვის სხვა ვაკანტური/ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზების შეუძლებლობა. თ. ბ-ის გათავისუფლების შემდგომ კომპანიაში გან-

ხორციელებული დამატებითი ცვლილებების შესაბამისად გაიზარდა სახელფასო ფონდი და საშტატო განაკვეთი, შესაბამისად ვერ დასტურდებოდა მოპასუხის მტკიცება, რომ რეორგანიზაცია ემსახურებოდა გარკვეული ფინანსების დაზოგვასა, თუ კადრების ოპტიმიზაციას, რის ფარგლებშიდაც გარდაუვალი იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება.

5.12. ვარგის არგუმენტად არ იქნა მიჩნეული ფუნქციების დუბლირებაზე აპელირება, ვინაიდან, დამსაქმებელმა თავად შექმნა საშტატო ერთეულები და დაასაქმა პირები, შესაბამისად, მის ვალდებულებას შეადგენდა საშტატო განრიგის იმგვარი დაგეგმვის უზრუნველყოფა, რომ სამომავლოდ თავიდან აეცილებინა აღნიშნული საფუძვლით თანამშრომლების სამსახურიდან დათხოვა და შრომითი უფლების შეზღუდვა.

5.13. რაც შეეხება მოსარჩელისათვის გათავისუფლების შემდგომ კონტროლიორის პოზიციაზე დასაქმების შეთავაზებას, აღნიშნული ვერ განიხილებოდა დამსაქმებლის მხრიდან მასთან დასაქმებული თანამშრომლისადმი გულისხმიერ და კეთილსინდისიერ დამოკიდებულებად, რამეთუ თ. ბ-ი დასაქმებული იყო ერთ-ერთ ხელმძღვანელობით პოზიციაზე, რის ნაცვლადაც მისთვის იმგვარი პოზიციის შეთავაზება, რომელიც ვერც თანამდებობრივად და ვერც ხელფასის ოდენობით ვერ მიიჩნევა ტოლფასად, ვერ განიხილებოდა იმგვარ შეთავაზებად, რაც დაადასტურებდა დამსაქმებლის ინტერესს შეენარჩუნებინა მასთან დასაქმებული კადრი.

5.14. სააპელაციო პალატამ მიმოიხილა მოწმე გ. ტ-ძის ჩვენება, მოსარჩელისათვის ზეპირი ფორმით ტექნიკური სახანძრო უსაფრთხოების სამსახურში შრომის დაცვის სპეციალისტის თანამდებობის შეთავაზებაზე და მიიჩნია, რომ ჩვენების ფარგლებში გადმოცემული გარემოებები ასახავდა მის სუბიექტურ შეფასებას გათავისუფლების ფაქტთან მიმართებით და არ ადასტურებდა რეალურად აღნიშნულ თანამდებობის მოსარჩელისათვის შეთავაზებას. მითუმეტეს, როდესაც კონტროლიორის პოზიციაზე შეთავაზება მოსარჩელისათვის განხორციელდა წერილობითი ფორმით.

5.15. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ დასტურდებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით განსაზღვრული სათანადო წინაპირობების არსებობა, რაც განაპირობებდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას. ბრძანების ბათილად ცნობის პირობებში კი ვინაიდან, რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული ლაბორატორიული უფროსის მოადგილის პოზიცია და ამავე დროს არ დგინდებოდა ვაკანტური პოზიციის არსებობა, რომელზეც შესაძლებელი იქნებოდა მოსარჩელის აღდგენა სამსახურში, აღდგენის

ალტერნატივასა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული აღდგენის საშუალებას წარმოადგენდა კომპენსაცია.

5.16. სააპელაციო პალატამ თავად განსაზღვრა კომპენსაციის ოდენობა და მიზანშეწონილად მიიჩნია მოსარჩელის უფლებების რესტიტუციის მიზნით მოპასუხისათვის 5 თვის მისაღები თანამდებობრივი სარგოს, კერძოდ: 10000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა შპს „თ.ს.კ-ამ“ და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

შპს „თ.ს.კ-ის“ საკასაციო საჩივრის მოთხოვნის ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

6.1. კასატორის მითითებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და არასწორად განმარტა კანონი. კასატორი სადავოდ ხდის დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილობის საფუძვლის არსებობას, კომპენსაციის გადახდის მოვალეობასა და მის ოდენობას.

6.2. კასატორის მოსაზრებით, სააპელაციო სასამართლოს უნდა ემსჯელა, არსებობდა თუ არა ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობა და რეორგანიზაცია განხორციელდა თუ არა კანონიერად.

6.4. კასატორი ასევე მიუთითებს, რომ განხორციელებული რეორგანიზაცია არ წარმოადგენდა მოჩვენებით ცვლილებას და გამომდინარეობდა არსებული საჭიროებიდან. ცვლილება შეეხო არა მხოლოდ მოსარჩელეს, არამედ სხვა პირებსაც და ამასთან ძირითადად ხელმძღვანელ პირებს. მოსარჩელე მხარეს დამსაქმებელმა შესთავაზა მგზავრთა მონიტორინგის სამსახურის კონტროლიორის თანამდებობა, რაზეც თ. ბ-მა უარი განაცხადა. კასატორის პრეტენზია ასევე შეეხება სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოწმის ჩვენების გაუთვალისწინებლობას.

6.6. სააპელაციო სასამართლო მხოლოდ ზოგადი მითითებებით შემოფარგლა და დასაბუთებისა და არგუმენტირების გარეშე განსაზღვრა კომპენსაცია 5 თვის ხელფასის ოდენობით.

7. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით ასევე გაასაჩივრა თ. ბ-მა და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

თ. ბ-ის საკასაციო საჩივრის მოთხოვნის ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

7.1. არასწორია მოსარჩელისთვის შპს „თ.ს.კ-ის“ ლაბორატორიული ცენტრის უფროსის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენაზე უარის თქმა, რადგან საქმეში არსებული მტკიცებულებები ასეთი გადაწყვეტილების გამოტანის საფუძველს არ იძლევა, ხოლო ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაშიც, სასამართლოს უნდა დაედგინა კომპენსაციის განსაზღვრისთვის აუცილებელი ყველა გარემოება და მოსარჩელისათვის მისაკუთვნებული თანხა გამოეანგარიშებინა გონივრულობისა და სამართლიანობის კრიტერიუმზე დაყრდნობით. ამასთან, მიკუთვნებული კომპენსაცია უნდა ყოფილიყო მისთვის ცნობილ გარემოებებთან (ხელფასის ოდენობა და შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადა) ადეკვატური.

7.2. რეორგანიზაციის შემდგომ წარმოქმნილი მთელი რიგი საშტატო ერთეულებით გათვალისწინებულ ფუნქციას, მისი კვალიფიკაციიდან გამომდინარე, მოსარჩელე თავისუფლად შეასრულებდა. ტოლფასი თანამდებობა დამსაქმებელი კომპანიისგან არ შეთავაზებულა, ხოლო შეთავაზებული პოზიციები არ იყო ტოლფასი არც ფუნქციურად და არც შრომითი გასამრჯელოს თვალსაზრისით.

7.3. კასატორის პრეტენზია შეეხება მის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმას იმ მიზეზით, რომ თითქოს ტოლფასი თანამდებობის ვაკანტურობა არ დგინდებოდა. რეორგანიზაციას შედეგად არ მოჰყოლია შტატების შემცირება, პირიქით, შტატები გაიზარდა და მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმება შესაძლებელი იყო.

8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 04 ოქტომბრის განჩინებებით სსსკ-ის 396-ე მუხლის საფუძველზე საკასაციო საჩივრები მიღებულ იქნა წარმოებაში, ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად დასაშვებობის შესამოწმებლად. ამავე სასამართლოს 2022 წლის 23 თებერვლის განჩინებით შპს „თ.ს.კ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა მიჩნეული, ხოლო თ. ბ-ის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სამოტივაციო ნაწილი:

9. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, თ. ბ-ის საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი უნდა დაკმაყო-

ფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

10. სსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამონებს 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).

11. მოსარჩელეთა მიერ თავდაპირველად მოთხოვნილი შედეგის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38.8 (იხ. შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 48.8 მუხლი) „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“ (დამატ. იხ. სშკ-ის 2.1, 2.2 მუხლი), 44-ე (იხ. შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 58-ე მუხლი) „შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“, ასევე, 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“ მუხლები.

12. მოცემულ შემთხვევაში, თ. ბ-ი სადავოდ ხდის უფლებრივი რესტიტუციის სახით მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნებას და საკასაციო საჩივრის პრეტენზიად მიუთითებს, რომ მისთვის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმა, ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობა არ არის დასაბუთებული. კასატორი ასევე მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის მიკუთვნების შემთხვევაშიც დამსაქმებელი კომპანიისათვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობა

არაგონიერულია.

13. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ სრულად გამოიკვლია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, რაც დამატებით კვლევას არ საჭიროებს, თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 23 თებერვლის განჩინებით შპს „თ.ს.კ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა ცნობილი და კანონიერ ძალაში შევიდა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, დასაქმებულის საკასაციო საჩივრის ფარგლებში შესაფასებელია რამდენად სწორად იქნა გამოყენებული დასაქმებულის დარღვეული შრომითი უფლების რესტიტუციის სახედ კომპენსაცია და რამდენად სწორად განისაზღვრა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მისი ოდენობა.

14. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში (შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 48.8 მუხლი), მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, ნორმა დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015, 29.01.2015წ.).

15. უდავოა, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას ახალი საშტატო ნუსხა აღარ ითვალისწინებს, შესაბამისად, მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ საფუძველს მოკლებულია. რაც შეეხება ტოლფას თანამდებობას, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში კი, მოსარჩელე მხარეზე გადადის იმის მტკიცების ტვირთი, რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკით, სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს, კონკრე-

ტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული შესაძლებელია გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების სამტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (სუსგ №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ.; №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ.).

16. პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე – შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელეს კონკრეტულ ვაკანტურ ტოლფას თანამდებობაზე, რომელზეც მისი აღდგენა იქნებოდა შესაძლებელი არ მიუთითებია. ამ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების წინააღმდეგ კასატორს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია. მოსარჩელე გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობად მიუთითებდა ლაბორატორიული ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე, თუმცა აღნიშნული თანამდებობა ტოლფასი თანამდებობის შინაარსის გათვალისწინებით ვერ ჩაითვლება ლაბორატორიული ცენტრის უფროსის მოადგილის (უკვე გაუქმებულ) ტოლფას თანამდებობად, ამასთან, აღნიშნული თანამდებობა არც იყო ვაკანტური.

17. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მართებულია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს (სსსკ-ის 410-ე მუხლი).

18. რაც შეეხება კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხს, პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით არ ადგენს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, როდესაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე – იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა, კომპანიის ლიკვიდურობა, გადახდისუნარიანობა და ა.შ. (სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.).

19. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელე უვადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად გათავისუფლდა თანამდებობებიდან, ხოლო, ამავე ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების არამართლზომიერად ცნობის მიუხედავად მისი პირვანდელ თანამდებობებზე აღდგენა ვერ მოხერხდა, ამდენად, ვერ აღდგა პირვანდელი მდგომარეობა, რომელიც მას უვადო შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულ პოზიციაზე დაბრუნებას გამოიწვევდა. მხედველობაშია მისაღები ისიც, რომ სასამართლო პრაქტიკა ერთმანეთისაგან მიჯნავს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირებისათვის კომპენსაციის მიკუთვნებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ განსაზღვრული ვადით დასაქმებული პირის შემთხვევაში თუკი ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება პირის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, ამასთან, შეუძლებელია დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე, მაშინ კომპენსაცია განისაზღვრება ხელშეკრულების დარჩენილი პერიოდის მიხედვით, რისგანაც, ცხადია, ფაქტობრივად და სამართლებრივად განსხვავდება განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტა, როდესაც თუკი შეუძლებელია იმ პირის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ვისთანაც უვადო შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, დამსაქმებელს ზემოაღნიშნული კრიტერიუმების შეფასების შედეგად უნდა დაეკისროს გასაცემი კომპენსაცია.

20. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებებს, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ; შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით და ამ კონტექსტით, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; მოსარჩელის გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვლილ ხანგრძლივ პერიოდს (გასულია 4 წელზე მეტი); საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს – და, რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულის აღდგენა, მიიჩნევა, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა მოსარჩელის ერთი წლის ხელფასით უნდა განისაზღვროს. ამდენად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის – 12 თვის შრომის ანაზღაურება, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გათვალისწინებით. ანალოგიურ განმარტებებს შეიცავს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილე-

ბა, მათ შორის სუსგ №ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ.; №ას-1540-2019, 30.09.2019წელი.

21. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს; გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მოსარჩელისათვის 10000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში და მოპასუხისათვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვროს 24000 ლარით.

22. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავდროულად მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

23. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოსარჩელეს პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელზე წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, სააპელაციო სასამართლოში 150 ლარი, ხოლო საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში 300 ლარი. აღნიშნული თანხების ანაზღაურება (სულ 550 ლარის ოდენობით) მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ. ამასთან, მასვე უნდა დაეკისროს 1830 ლარის ოდენობით სახელმწიფო ბაჟის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, ვინაიდან, მოსარჩელე შრომის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის ნაწილში განთავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან, ხოლო მოპასუხისათვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობიდან გამომ-

დინარე, გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს 1830 ლარს ($720+960+700=2380$, $2380-550=1830$).

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. თ. ბ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. თ. ბ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
4. შპს „ს. კ-ას“ თ. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – 24000 ლარის ანაზღაურება, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გათვალისწინებით;
5. შპს „ს. კ-ას“ თ. ბ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 550 ($100+150+300$) ლარის გადახდა, ამ უკანასკნელის მიერ სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;
6. შპს „ს. კ-ას“, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1830 ლარის გადახდა.
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

კომპენსაციის განსაზღვრა უვადო პროვითი ურთიერთობის შეწყვეტისას

გადაწყვეტილება საპარტველოს სახელით

№ას-1075-2021

24 მარტი, 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, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ს-ძემ (შემდგომ – დასაქმებული, მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „დ.ს.კ.ი-ოს“ (შემდგომ – კომპანია, დამსაქმებელი, მოპასუხე) მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის მოთხოვნით.

სარჩელის საფუძვლები

2. მოსარჩელე 2010 წლის სექტემბერში დაინიშნა მოპასუხის აჭარის ფილიალის მმართველად. 2013 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულებით კი – აჭარის რეგიონული გაყიდვების კოორდინატორად. მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა 1000 ლარით სამშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით. მოსარჩელე პირნათლად ასრულებდა ნაკისრ ვალდებულებებს და ხელფასთან ერთად იღებდა პრემიას. 2016 წლის 31 ოქტომბერს მოსარჩელეს ფოსტის მეშვეობით ჩაჰბარდა 26.10.2016 წლის №პ153/16 ბრძანება ამავე წლის 27 ოქტომბრიდან სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და ეცნობა, რომ აიღებდა ოქტომბრის ხელფასის მხოლოდ ნახევარს. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ და „თ“ ქვეპუნქტები. მოსარჩელეს მოპასუხისგან არ მიუღია შინა-

განანესის დარღვევის ან ვალდებულების არაკეთილსინდისიერად შესრულების თაობაზე რაიმე გაფრთხილება და გათავისუფლებამდე ნაკისრ ვალდებულებებს ჩვეულებრივად ასრულებდა. მოსარჩელის მტკიცებით, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა.

მოპასუხის შესაგებელი

3. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით დაკისრებულ ვალდებულებებს. 2016 წლის 20 ივლისის ბრძანებით გაფრთხილების მიუხედავად, იგი აგრძელებდა ვალდებულების დარღვევას. მოსარჩელემ 2016 წლის 28 აგვისტოდან ისე ისარგებლა შვებულებით, რომ არ შეათანხმა ეს საკითხი სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსთან – მოპასუხის რეგიონული ფილიალის მმართველთან. თვითნებური შვებულების ამონურვის შემდეგ მოსარჩელე არ ცხადდებოდა სამსახურში. 2016 წლის 22 ოქტომბერს მოპასუხის გაყიდვებისა და მარკეტინგის დირექტორთან შეხვედრისას მოსარჩელემ ნაწილობრივ დაადასტურა საპატიო მიზეზის გარეშე სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტი. მოსარჩელე უხეშად არღვევდა ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით დაკისრებულ ვალდებულებებს (უკვე შეფარდებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის პირობებში), რაც სმკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და თ“ ქვეპუნქტების თანახმად, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების საარეზოლუციო ნაწილი:

4. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

5. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების საარეზოლუციო ნაწილი:

6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 24 ოქტომბრის განჩინებით – მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 22 თებერვლის გადაწყვეტილება.

კასატორის მოთხოვნა:

7. ზემოაღნიშნული განჩინება მოსარჩელემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

საკასაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 6 ნოემბრის განჩინებით – საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გაუქმდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:

9. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 7 ივლისის გადაწყვეტილებით – სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 22 თებერვლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება; მოპასუხეს დაეკისრა 20 000 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ; სამუშაოზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა; მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის მიერ საპროცესო ხარჯის სახით გაღებული 550 (100+150+300) ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

10. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, დადგენილი იყო, რომ დასაქმებულმა საშვებულებო განაცხადი 2016 წლის 14 აგვისტოს შეავსო, შემცვლელი პირიც დაასახელა და ელექტრონული ფოსტით გაგზავნა სათაო ოფისში. შვებულების მოთხოვნის შესახებ მან აცნობა უშუალო ხელმძღვანელსაც, რომელმაც ეს გარემოება დაადასტურა პირველი ინსტანციის სასამართლოში 2019 წლის 19 თებერვლის სხდომაზე. მხარეებმა სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე ისიც დაადასტურეს, რომ შვებულების გაცემის რიგითობა მოპასუხე კომპანიაში დადგენილი არ იყო. სტრუქტურული ხელმძღვანელისგან მოსარჩელემ დაუსაბუთებელი სიტყვიერი უარი მიიღო (შვებულებაზე უარის თქმის შესახებ წერილობითი დოკუმენტი საქმეში წარმოდგენილი არ არის). პალატის მოსაზრებით, შვებულებაზე უარის თქმის შემთხვევაში (შინაგანანგის 10.3.), მოპასუხე ვალდებული იყო, წერილობით ეცნობებინა დასაქმებულისთვის, რომ არ იყო თანახმა, მოსარჩელეს შვებულებით ესარგებლა, რადგან დამსაქმებელი გადაუდებელი აუცილებლობის წინაშე იდგა და დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემას შეიძლება უარყოფითად ემოქმედა სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე. ამასთან, დასაქმე-

ბულისგან უნდა მიეღო წერილობითი თანხმობა შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანის თაობაზე. უდავოა, რომ მსგავსი ფაქტობრივი გარემოება საქმის მასალებით არ დასტურდება. ასეც რომ არ ყოფილიყო, დადგენილია, მოსარჩელეს წინა წელს შვებულებით არ უსარგებლია (რასაც მოპასუხე არ შესთავაზებია). შესაბამისად, შრომის კოდექსის იმ დანაწესიდან გამომდინარე, რომლითაც დაუშვებელია შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში, მოპასუხეს არ ჰქონდა შინაგანაწესის 10.3 მუხლით გათვალისწინებული უარის თქმის საფუძველი. მოსარჩელეს შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოეშვა იმ მომენტიდან, როდესაც დამსაქმებელს მიუვიდა დასაქმებულის მოთხოვნა შვებულების თაობაზე. ნების მისვლა კი, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელმა დაადასტურა.

11. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს (15.06.2021წ.) სხდომაზე მოპასუხის მითითება, შვებულების უფლების გამოყენებაზე დამსაქმებლის მხრიდან სიტყვიერი უარის თქმის თაობაზე (რომც ყოფილიყო გაცხადებული ასეთი უარი, რასაც მოსარჩელე უარყოფს), რომ თითქოს ეს განპირობებული იყო კომპანიის ახალ ოფისში გადასვლის დაგეგმვით, რადგან მხარეთა განმარტებით, 2016 წლის ოქტომბრის ბოლოს დამსაქმებელი ჯერ კიდევ ძველ ოფისში აგრძელებდა საქმიანობას.

12. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის არც ის მტკიცება, რომ შვებულების ამონურვის შემდეგ მოსარჩელე არ ცხადდებოდა სამსახურში. მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულ მონმეტა ჩვენებები, რომლითაც ისინი ადასტურებენ, რომ მოსარჩელე არ დადიოდა სამსახურში, პალატამ არ მიიჩნია სანდო სამართლებრივი ღირებულების მქონე მტკიცებულებად, რადგან ეს მონმეები მოპასუხესთან დასაქმებული პირები იყვნენ, შესაბამისად, სამსახურებრივ დაქვემდებარებაში მყოფნი. გარდა ამისა, ისინი კონკრეტულად ვერ უთითებენ, თუ რომელ დღეს არ გამოცხადებულა მოსარჩელე სამსახურში. ისიც ფაქტია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს ოქტომბრის თვის ხელფასი (მართალია, ნაკლები, 50%, მაგრამ მაინც ჩაურიცხა) 50%, მოპასუხისვე განმარტებით, დაუქვითა. თუ ოქტომბრის თვეში მოსარჩელე საერთოდ არ ცხადდებოდა სამსახურში, მაშინ ლოგიკურია კითხვა ნახევარი თვის ხელფასის ჩარიცხვასთან დაკავშირებით. საგულისხმოა მოსარჩელის მითითებებიც იმასთან დაკავშირებით, რომ, თუ იგი შვებულების შემდეგ სამსახურში არ დადიოდა, საიდან ეცოდინებოდა 2016 წლის 22 ოქტომბრის შეხვედრაზე მისულს, რა მდგომარეობა დახვდებოდა ოფისში, გამოსწორებული იყო თუ არა სამუშაო გარემო, რის სა-

ფუძველზე გააკეთებდა ახსნა-განმარტებას იმის შესახებ, რომ ოფისში ისევ არ იყო სამუშაო პირობები. ამდენად, პალატამ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება (და არც მოპასუხეს წარმოუდგენია საწინააღმდეგო მტკიცებულება), რომ არც სიტყვიერი, არც წერილობითი გაფრთხილება, სამსახურში გამოუცხადებლობის თაობაზე მოპასუხისგან არ მიუღია (მათ შორის – არც ელ. ფოსტით) ამის საჭიროების არარსებობის გამო, ვინაიდან იგი სამსახურში დადიოდა და მხოლოდ, 2016 წლის 11 ოქტომბერს საპატიო (შინაგანაწესის 12.1.-12.4 მუხლები) მიზეზის გამო, ვერ გამოცხადდა სამსახურში.

13. პალატის მითითებით, დადგენილი იყო, რომ მოპასუხემ 2016 წლის 3 ნოემბერს, მოსარჩელეს ანგარიშზე ჩაურიცხა 425.00 ლარი. სხდომაზე მოპასუხის განმარტების თანახმად, ეს თანხა გათავისუფლებამდე (26.10.2016წ), მოსარჩელის ოქტომბრის თვის ხელფასია, რომელიც კომპანიის შინაგანაწესის 13.8 მუხლით გათვალისწინებული წესით, ამავე შინაგანაწესით გათვალისწინებული დარღვევებისათვის დაექვეთნა (ერთჯერადად არაუმეტეს ხელფასის 50%-ისა). გამომდინარე აღნიშნულიდან, რომც ჩავთვალოთ დადასტურებულად, მოსარჩელე ოქტომბერში აცდენდა სამუშაოს (რაც პალატის აზრით, არ დასტურდება), ამ დარღვევისათვის მის მიმართ მოპასუხემ გამოიყენა სანქცია – ნახევარი თვის ხელფასი დაუქვეთნა, რაც შინაგანაწესის მე-17 მუხლით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის სახე იყო. იმავე გადაცდომისთვის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემა მოპასუხის მხრიდან სრულიად არაადეკვატური და უკანონო ქმედებაა და არ შეესაბამება არც თავად მოპასუხის შინაგანაწესს და არც მოქმედ კანონმდებლობას, ვინაიდან დაუშვებელია პირისთვის ორი სხვადასხვა სახდელის დაკისრება ერთი და იმავე გადაცდომებისთვის.

14. რაც შეეხება გათავისუფლების ერთ-ერთ ფაქტობრივ საფუძველად მითითებულ დასაქმებულის მხრიდან ე.წ. გეგმის შეუსრულებლობას, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულებით, ასევე, 2016 წლის 22 ოქტომბრის შეხვედრის ოქმზე თანდართული მოსარჩელის განცხადებითა და სააპელაციო სასამართლოს (15.06.2021წ.) სხდომაზე მოსარჩელისა და მისი წარმომადგენლის განმარტებებით, პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ ხელშეკრულებით მოსარჩელეს (რომლის მოვალეობას გაყიდვების მენეჯერების ხელმძღვანელობა წარმოადგენდა) რაიმე გეგმის შესრულებაზე პასუხისმგებლობა არ აუღია. დასაქმებულის გამარტებით, მართალია, იგი სადაზღვევო პროდუქტებსაც ყიდდა, მაგრამ ეს არ იყო მისი სახელშეკრულებო ვალდებულება, ამისთვის იგი დამატებით იღებდა ანაზღაურებას ე.წ. „ბონუსების“ (საკომისიოს) სახით.

15. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ მი-

იჩნია, რომ არ დგინდებოდა მოსარჩელის მხრიდან რომელიმე იმ გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, რაც მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებისა და შინაგანანესით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევას დაადასტურებდა. შესაბამისად, დამსაქმებლის 2016 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება, როგორც უკანონო, პალატამ ბათილად ცნო.

16. პალატის მითითებით, მოსარჩელესთან 2013 წლიდან გაფორმებული იყო შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც შეწყდა 2016 წლის 26 ოქტომბრიდან. სამსახურიდან გათავისუფლებიდან გასული იყო, თითქმის, 5 წელი. პალატამ დაადგინა, რომ გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული – გაყიდვების რეგიონული კოორდინატორის თანამდებობა ბათუმის ფილიალში აღარ არსებობდა. კომპანიას ჰქონდა მხოლოდ შემდეგი პოზიციები: ფილიალის მმართველი, რეგიონალური გაყიდვების უფროსი მენეჯერი, გაყიდვების მენეჯერი და სერვის ცენტრის ადმინისტრაციული მენეჯერი. პალატამ დაადგინა, რომ მოპასუხე კომპანიაში არც ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობდა. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობები. რაკი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1. მუხლის თანახმად, წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, პალატამ დაასკვნა, რომ ამ ნაწილში არ არსებობდა სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წანამძღვრები. პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლება დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრების გზით უნდა აღდგენილიყო.

17. პალატამ გაითვალისწინა, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ასევე, მოსარჩელე არ იყო დასაქმებული, სამსახურიდან გათავისუფლებით მისი ეკონომიკური მდგომარეობა გაუარესდა, თუმცა ის ახალგაზრდა, კვალიფიციური კადრი იყო დასაქმების პერსპექტივით. დადგენილი იყო ისიც, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება რეგიონული გაყიდვების კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე თვეში 1000 ლარი იყო. შესაბამისად, პალატამ გონივრულად და სამართლიანად მოსარჩელისათვის კომპენსაციის – 20 000 ლარის ანაზღაურება მიიჩნია.

18. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება ორივე მხარემ გაასაჩივრა.

19. მოპასუხის საკასაციო საჩივარი საქართველოს უზენაესი სა-

სამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 25 თებერვლის განჩინებით, დაუშვებლობის გამო, დარჩა განუხილველად.

კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

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

21. კასატორის მტკიცებით, სასამართლომ სრულყოფილად არ გამოიკვლია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები. სასამართლომ გამოკვლევის გარეშე დაადგინა, რომ მოპასუხეს არ ჰქონდა თანამდებობა, რომელიც იყო მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის იდენტური ანდა ისეთი, რომელზე მუშაობასაც მოსარჩელე დასთანხმდებოდა. კასატორი, თავისი მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, მნიშვნელობას არ ანიჭებს, რომელ ქალაქში ან რომელ ფილიალში დასაქმდება.

22. გარდა ამისა, სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებიდან 5 წლის გასვლა დამატკიცებული გარემოებაა მოსარჩელის სამსახურში აღსადგენად, დაუსაბუთებელია. 5 წელი გასულია არა მოსარჩელის ბრალით, არამედ მოპასუხის რისკით, მათ აიჩიეს სასამართლოში დავა და ისიც იცოდნენ, რომ სასამართლოში საქმის განხილვა რამდენიმე წელი გრძელდება და სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, იძულებითი განაცდური სოლიდურ თანხას შეადგენდა.

23. სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელისათვის ზიანის ანაზღაურების სახით განაცდურის დაკისრება შეუძლებელია, დაუსაბუთებელია. მოპასუხე კომპანიას რომ ასეთი სახსრები არ აქვს, თავად მონინალმდგე მხარეს არ გაუჟღერებია და არც შესაბამისი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სასამართლოს მიერ კომპენსაციის განსაზღვრის კრიტერიუმად კომპანიის ლიკვიდურობის მითითება არარელევანტური იყო.

24. სასამართლომ კომპენსაციის განსაზღვრისას მიუთითა, რომ მოსარჩელის ეკონომიკური მდგომარეობა გაუარესდა. იმ შემთხვევაში, თუ ამ გარემოებას მნიშვნელობა ჰქონდა საქმის გადაწყვეტისათვის, მაშინ სასამართლო ვალდებული იყო, ზუსტად გამოერკვია, თუ რამდენად შეიცვალა მოსარჩელის ეკონომიკური მდგომარეობა, რამდენად მნიშვნელოვანია მისთვის სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. მოსარჩელე ორი შვილის მარტოხელა დედაა, ჰყავს მოხუცი, ავადმყოფი დედა და 5 წლის მანძილზე ოჯახის შენახვის მიზნით უამრავი ნივთი გაყიდა. ამასთან, გათავისუფლების შემდეგ მოსარჩელემ უხელფასობის გამო ბანკის წინაშე ვალდებულება ვეღარ შეასრულა და იპოთეკით დატვირთული ბინები დაკარგა. ამდენად, თუ სასამართლო კომპენსაციის

ოდენობის განსაზღვრას მოსარჩელის ეკონომიკურ მდგომარეობას უკავშირებდა, მას საკითხი, თუ რა მატერიალური ზიანი გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებამ, უფრო საფუძვლიანად უნდა გამოეკვლია,

25. კასატორი შუამდგომლობს საქმისათვის საჯარო რეესტრის ამონაწერის დართვას, რომელიც ადასტურებს მოსარჩელის ქონების ბანკის საკუთრებად აღრიცხვას. ამ მტკიცებულებათა წარმოდგენის საჭიროება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებაში ზემოაღნიშნული მსჯელობის გამო წარმოიშვა. მტკიცებულებებით დასტურდება, თუ რა მიმღე ეკონომიკურ მდგომარეობაში ჩააყენა კომპანიამ თანამშრომელი უკანონო გათავისუფლებით.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

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

28. 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 გამონეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

29. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება ბათილად ცნო და მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის სახედ კომპენსაციის გადახდა დაადგინა. კასატორის პრეტენზიის მიხედვით, სასამართლო ვალდებული იყო, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღედგინა დასაქმებული ან უზრუნველეყო მოპასუხე კომპანიაში ტოლფას სამუშაოზე დასაქმებით.

30. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, ნორმა 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, 29.01.2016).

31. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას ახალი საშტატო ნუსხა აღარ ითვალისწინებს. რაც შეეხება ტოლფას თანამდებობას, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში კი, მოსარჩელე მხარეზე გადადის იმის მტკიცების ტვირთი, რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკით, სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა მიუთი-

თოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული შესაძლებელია გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (სუსგ №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ.; №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ.).

32. პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე – შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას. სააპელაციო სასამართლომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი საშტატო ნუსხის საფუძველზე დაადგინა, რომ მოპასუხე კომპანიაში ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობდა. ამ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების წინააღმდეგ კასატორს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია. კასატორს არც კი მიუთითებია წარმოდგენილი საშტატო ნუსხიდან რომელი თანამდებობის ფუნქციური დანიშნულება და დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები იყო მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაოს მსგავსი. მხოლოდ ზოგადი მითითება, რომ სასამართლომ სათანადოდ არ გამოიკვლია არსებობდა თუ არა ტოლფასი თანამდებობა, არასათანადო შედავებაა.

33. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატის განსჯით, მართებულია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენაზე უარის თქმის ნაწილში კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს (სსსკ-ის 410-ე მუხლი).

34. რაც შეეხება კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხს, პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით არ ადგენს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, როდესაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე – იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა, კომპანიის ლიკვიდურობა, გადახდისუნარიანობა და ა.შ. (სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.).

35. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კომპენსაცია შეძლების-

დაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ; შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით და ამ კონტექსტით, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; მოსარჩელების გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვლილ ხანგრძლივ პერიოდს (გასულია 5 წელზე მეტი); საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს – და, რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულთა აღდგენა, მიიჩნევა, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა მოსარჩელის სამი წლის ხელფასით უნდა განისაზღვროს. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის – 36 000 ლარის (დაბეგრილი) გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ (შდრ. სუსგ №ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ.; №ას-1540-2019, 30.09.2019წ.).

36. სსკ-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 საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 7 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტი) მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – 36 000 (დარიცხული) ლარის გადახდა. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

37. რაც შეეხება საქმეზე ახალი მტკიცებულებების დართვის თაობაზე კასატორის შუამდგომლობას, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ითვალისწინებს მტკიცებულებების წარდგენის მკაცრად გაწერილ პროცედურას და საქმის საკასაციო სასამართლოში განხილვისას, კანონმდებლობით მხარე ასეთ შესაძლებლობას მოკლებულია – საკასაციო სასამართლო არ წარმოადგენს ფაქტების დამდგენ სასა-

მართლოს. შესაბამისად, არ არსებობს შუამდგომლობის საკასაციო სასამართლოს მიერ დაკმაყოფილების საფუძველი და მტკიცებულებები უნდა დაუბრუნდეს შუამდგომლობის ავტორს.

38. სსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. სსკ-ის 53-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, მოპასუხეს დაეკისრება მოსარჩელის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 850 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 264.3, 411-ე მუხლებით და

და ა დ ბ ი ნ ა:

1. ნ. ს-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 7 ივლისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. სს „დ.ს.კ.ი-ოს“ ნ. ს-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 36 000 ლარის (დაბეგრილი) გადახდა;
4. დანარჩენ ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სა-მოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 7 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;
5. სს „დ.ს.კ.ი-ოს“ ნ. ს-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანას-

კნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის – 850 ლარის ანაზღაურება;

6. ს. ს-ძის შუამდგომლობა საქმეზე ახალი მტკიცებულებების დართვის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს და მტკიცებულებები დაუბრუნდეს შუამდგომლობის ავტორს;

7. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

კომპენსაციისა და იკულავითი განაცდურის მოთხოვნის საფუძველი

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1074-2021

24 მაისი 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა: ლ. ქოჩიაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
თ. ზამბახიძე,
რ. ნადარაია**

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ აღიარება, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, გამოსაცდელი ვადის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შეფასების ფორმის ბათილად ცნობა, დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ე. ა-ძემ სარჩელით მიმართა ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოს ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის მიმართ და მოითხოვა:

1.1. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2020 წლის 1 იანვრიდან წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობის უვადოდ, განუსაზღვრელი დროით დადებული აღიარება;

1.2. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის – ს. გ-ძის 2020 წლის 1 აპრილის №249/კ ბრძანების ბათილად ცნობა.

1.3 2020 წლის 3 იანვრის №16/კ ბრძანების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, მოპასუხის საზოგადოებრივ ცენტრებში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების დანიშვნის თაობაზე ს.ს.ი.პ.

იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებებში ცვლილების შეტანის შესახებ იმ ნაწილში, რომელიც ეხება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან პირველი სამი თვის გამოსაცდელ ვადად ჩათვლას;

1.4. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის მიერ მიღებული გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოსარჩელის შეფასების ფორმის ბათილად ცნობა;

1.5. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 2020 წლის 18 მარტის №309/ს და №310/ს ბრძანებების ბათილად ცნობა, მოსარჩელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების შესახებ;

1.6. მოსარჩელის აღდგენა გათავისუფლებამდე არსებულ ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში სპეციალისტის (ოპერატორის) პოზიციაზე;

1.7. მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, 2020 წლის 01 აპრილიდან მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად დაუბეგრავი 750 ლარის ოდენობით.

1.8. მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შევებულების ანაზღაურების დაკისრება.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2020 წლის 1 იანვრიდან წარმოშობილი ურთიერთობა აღიარებულ იქნა უვადოდ, განუსაზღვრელი დროით დადებულად. ნაწილობრივ ბათილად იქნა ცნობილი 2020 წლის 3 იანვრის ბრძანება №16/კ ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის საზოგადოებრივ ცენტრებში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების დანიშვნის შესახებ ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ ბრძანება იმ ნაწილში, რომელიც გულისხმობდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან პირველი სამი თვის გამოსაცდელ ვადად ჩათვლას. ბათილად იქნა ცნობილი ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის მიერ მიღებული გამოსაცდელი ვადით დანიშნული თანამშრომლის – მოსარჩელის შეფასების ფორმა. ბათილად იქნა ცნობილი ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის – ს. გ-ძის 2020 წლის 1 აპრილის №249/კ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. ბათილად იქნა ცნობილი ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 2020 წლის 18 მარტის №309/ს და №310/ს ბრძანებები მოსარჩელი-

სათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების შესახებ. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 7500 ლარის ოდენობით. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (ყოველთვიური დაუბეგრავი 750 ლარის ოდენობით) 2020 წლის 1 აპრილიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების თანხა (20 სამუშაო დღის).

4. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 20 აპრილის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, შემდეგ ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძვლებზე მითითებით:

5.1. 2010 წლის 11 მაისს სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს თავმჯდომარესა და მოსარჩელეს შორის 3 თვის ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე დაინიშნა სააგენტოს ლანჩხუთის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. ამავე ხელშეკრულების მიხედვით, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომაც მოსამსახურე გააგრძელებდა საქმიანობას და დამქირავებელს არავითარი პრეტენზია არ ექნებოდა, ხელშეკრულების ვადა გაგრძელებულად ჩაითვლებოდა განუსაზღვრელი ვადით.

5.2. სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს თავმჯდომარის 2010 წლის 10 აგვისტოს ბრძანებით სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ლანჩხუთის სამსახურის მთავარ სპეციალისტს – მოსარჩელეს, 11.08.2010 წლიდან 6 თვის ვადით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

5.3. სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს თავმჯდომარის 2011 წლის 03 თებერვლის ბრძანებით სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ლანჩხუთის სამსახურის მთავარ სპეციალისტს – მოსარჩელეს, 11.02.2011 წლიდან 11.05.2011 წლამდე გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

5.4. სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს თავმჯდომარის 2011 წლის 13 მაისის ბრძანებით სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ლან-

ჩხუთის სამსახურის მთავარ სპეციალისტს – მოსარჩელეს, 11.05.2011 წლიდან 11.08.2011 წლამდე გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

5.5. სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს თავმჯდომარის 10.08.2011 წლის ბრძანებით, სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ლანჩხუთის სამსახურის მთავარ სპეციალისტს – მოსარჩელეს, 11.08.2011 წლიდან განუსაზღვრელი ვადით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

5.6. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 16.07.2012 წლის ბრძანებისა და შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დაინიშნა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში მოქმედი ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ლანჩხუთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, 2012 წლის 16 ივლისიდან განუსაზღვრელი ვადით.

5.7. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 18.04.2018 წლის ბრძანებით, მოსარჩელე დაინიშნა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში მოქმედი ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ოზურგეთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში ოპერატორად, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2018 წლის 04 მაისიდან 2019 წლის 04 მაისამდე (პირველი 6 თვე გამოსაცდელი ვადით), პირადი განცხადების საფუძველზე.

5.8. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 19.04.2019 წლის ბრძანებით, ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ოზურგეთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის ოპერატორს – მოსარჩელეს, 2019 წლის 04 მაისიდან 2020 წლის 04 მაისამდე გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

5.9. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის სახელზე დაწერილი განცხადების თანახმად, მოსარჩელე ითხოვდა 2020 წლის 01 იანვრიდან დაენიშნათ ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში.

5.10. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის 17.12.2019 წლის ბრძანებით, ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ოზურგეთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრის ოპერატორს – მოსარჩელეს, შეუნ-

ყდა შრომითი ხელშეკრულება და 2020 წლის 01 იანვრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

5.11. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 31.12.2019 წლის ბრძანებით, მოსარჩელე 2020 წლის 01 იანვრიდან დაინიშნა ს.ს.ი.პ. „იუსტიციის სახლის“ ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში სპეციალისტის (ოპერატორი) თანამდებობაზე, არამუდმივ ამოცანათა შესრულების მიზნით, შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი წლის ვადით. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 750 ლარით. აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნისას მოსარჩელეს რაიმე კონკურსი არ გაუვლია.

5.12. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 03.01.2020 წლის ბრძანებით ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის საზოგადოებრივ ცენტრებში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების დანიშვნის შესახებ ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის №1 დანართით განსაზღვრული ბრძანებების (მათ შორის, მოსარჩელის ბრძანებაშიც) სარეზოლუციო ნაწილს დაემატა მე-4 პუნქტი და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „4. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან პირველი სამი თვე ჩაითვალოს გამოსაცდელ ვადად“.

5.13. სამუშაო აღწერილობის თანახმად, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში სპეციალისტის (ოპერატორის) ფუნქციებია: სახელმწიფო და კერძო დაწესებულებებთან გაფორმებული ხელშეკრულებით/მემორანდუმით, საზოგადოებრივი ცენტრებისათვის განსაზღვრულ სერვისებზე დადგენილი პროცედურისა და მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების შესაბამისად განცხადებების მიღება და უფლებამოსილი პირებისათვის მზა დოკუმენტების გადაცემა; მომხმარებელთა მომსახურება, მათთვის სათანადო კონსულტაციის გაწევა და მათ მიერ მოთხოვნილ სერვისებზე დადგენილი პროცედურისა და მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების შესაბამისად, პროგრამაში სერვისის მიწოდებისათვის აუცილებელი მონაცემებისა და რეკვიზიტების ასახვა; მომხმარებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შემოწმება, კანონის ძირითად მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა; უფლებამოსილი ორგანიზაციების შესაბამისი სამსახურების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების დაინტერესებული პირებისათვის განმარტება; მომსახურების პროცესში მიღებული განცხადებებისა და თანდართული დოკუმენტების მონესრიგება, საჭიროების შემთხვევაში, სკანირება და უფლებამოსილი ორგანიზაციისათვის დადგენილი პროცედურის შესაბამისად გადაგზავნა; დამზადებული დოკუმენტებისა და მკაცრი აღრიცხვის ბლანკების დაცულობის უზრუნველყოფა; უფლებამოსილების ფარგლებში ანგა-

რიშებისა და სტატისტიკური მონაცემების მომზადება და შესაბამისი სამსახურებისათვის წარდგენა; ცენტრში არსებული მატერიალური დოკუმენტების გადაცემა შესაბამისი ორგანიზაციებისათვის, დადგენილი პერიოდულობით; მომსახურების პროცესისათვის აუცილებელი ბლანკებისა და საკანცელარიო ნივთების მარაგის ამოწურვის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელის ან/და უფლებამოსილი პირის დროული ინფორმირება; ელექტრონული დოკუმენტის ამონაბეჭდის (მატერიალური ასლის) ნამდვილობის შემოწმება შესაბამისი პროგრამული უზრუნველყოფის საშუალებითა და დადგენილი წესის შესაბამისად, ხელმოწერითა და ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის შტამპით დამოწმება; მომსახურების დარბაზში სპეციალურად გამოყოფილ ადგილებში საინფორმაციო ბროშურებისა და კორპორატიული ატრიბუტიკის განთავსება; უშუალო ხელმძღვანელის დროული ინფორმირება ყველა იმ საკითხზე, რომელმაც შესაძლოა იმოქმედოს ორგანიზაციის რეპუტაციაზე; პასუხისმგებელი პირის არ ყოფნის/არ არსებობის შემთხვევაში, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის შესაბამის საზოგადოებრივ ცენტრში არსებული ქონების დაცვა, შენახვა და მოვლა-პატრონობა; უშუალო ხელმძღვანელის მიერ გაცემული სხვა დავალებების შესრულება.

5.14. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის სპეციალისტის – მოსარჩელის მიმართ 13.03.2020 წელს განხორციელებული სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ დასკვნის თანახმად: ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის შიდა აუდიტის სამსახურმა განახორციელა სამსახურებრივი შემოწმება ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის სპეციალისტის – მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის შესაძლო ჩადენის ფაქტთან დაკავშირებით. შემოწმებას საფუძვლად დაედო შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს მოქალაქეობისა და მიგრაციის სამსახურის ელექტრონული მართვის სისტემაში (DCM) ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის თანამშრომელთა მიერ მიღებული განცხადებების მონიტორინგისას გამოვლენილი გარემოება, კერძოდ: ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის სპეციალისტის მოსარჩელის მიერ 2020 წლის 21 თებერვლს DCM-ის პროგრამაში მიღებული იყო საქართველოს მოქალაქეობის შენარჩუნების შესახებ არასრულწლოვანი პირის მ. მ. საქმე. აღნიშნულ საქმეზე დართული იყო განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი უცხო სახელმწიფოში გაცემული მ. მ.-ს დაბადების მოწმობა, საოჯახო ამონაწერი და მამის თანხმობა, რომლებიც არ იყო სათანადო წესით – აპოსტილით დამოწმებული. აღნიშნულ საქმეზე სსგს-ს მოქალაქეობისა და მიგრაციის სამსახურის მიერ დადგინდა ხარვეზი და 2020

ნლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილებით განმცხადებელს დაევა-
ლა სათანადო წესით დამონებული დოკუმენტების წარმოდგენა.

5.15. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს მოქალაქეობის საკით-
ხთა განხილვისა და გადაწყვეტის შესახებ მოქალაქეობის საკით-
ხთა კომისიის 2018 წლის 04 სექტემბრის №2 დადგენილებით დამ-
ტკიცებული დებულების მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად,
მოქალაქეობის საკითხზე უცხო სახელმწიფოში გაცემული დოკუ-
მენტები წარდგენილი უნდა იქნეს მატერიალური ფორმით, სათა-
ნადო წესით ლეგალიზაციის ან აპოსტილით დამონშების შემდეგ.
სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისე-
ბის განვითარების სააგენტოსა და ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს შორის
გაფორმებული №02/08/20-46 ხელშეკრულების №5 დანართის პირ-
ველი და მე-14 პუნქტების თანახმად, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლში
დასაქმებული პირის ვალდებულებაში შედის ფიზიკური პირისათ-
ვის ძირითადი ინფორმაციის მიწოდება მოთხოვნილი მომსახურე-
ბის მისაღებად საჭირო მოქმედებებთან დაკავშირებით. წარმოდ-
გენილი დოკუმენტების შემოწმება – არის თუ არა წარმოდგენილი
კანონმდებლობით გათვალისწინებული სავალდებულო დოკუმენ-
ტები. იმ შემთხვევაში თუ არ არის წარმოდგენილი კანონმდებლო-
ბით გათვალისწინებული დოკუმენტები, განმცხადებლისათვის ზე-
პირი განმარტების მიცემა დოკუმენტის წარმოუდგენლობით გა-
მონებული შესაძლო სამართლებრივი შედეგების შესახებ. იმავე
ხელშეკრულების №5 დანართის მე-18 პუნქტის თანახმად, ს.ს.ი.პ.
იუსტიციის სახლში დასაქმებული პირი ვალდებულია განცხადე-
ბის მიღებისას მოქალაქის მიერ კანონმდებლობით გათვალისწი-
ნებული დოკუმენტის წარმოუდგენლობისას, ასევე განცხადებას-
თან დაკავშირებით ხარვეზის დადგენის ალბათობის თაობაზე უფ-
ლებამოსილი პირის გაფრთხილების შესახებ სპეციალურ კომპიუ-
ტერულ პროგრამაში საქმესთან დაკავშირებით გააკეთოს შესაბა-
მისი კომენტარი.

5.16. მოსარჩელემ განმარტა, რომ მ. მ-მ საქმის მიღების დროს,
არასრულწლოვნის დედა გააფრთხილა დოკუმენტების დამონშე-
ბის საჭიროების შესახებ. თუმცა, მოქალაქემ მოითხოვა მის ხელთ
არსებული დოკუმენტებით განცხადების ჩაბარება. მოქალაქემ და-
მონშებული დაბადების მოწმობა წარმოადგინა 09.03.2020 წელს,
ხოლო მამის დამონშებული თანხმობას წარმოადგენდა მოგვიანე-
ბით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმისათვის არსებითი მნიშ-
ვნელობის მქონე გარემოებების შესწავლისა და ურთიერთშეჯე-
რების შედეგად, შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ დადგინდა, რომ
მოსარჩელემ 2020 წლის 21 თებერვალს DCM-ის პროგრამაში დაა-
რეგისტრირა არასრულწლოვანი პირის განცხადება, რომელსაც და-

ურთო განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი უცხო სახელმწიფოში გაცემული მ. მ-ს დაბადების მოწმობა, საოჯახო ამონაწერი და მამის თანხმობა, რომლებიც არ იყო სათანადო წესით – აპოსტილით დამოწმებული. მოსარჩელემ განმარტა, რომ ასეთი სახით დოკუმენტები და განცხადება ჩაიბარა მოქალაქის მოთხოვნით. შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ მოსარჩელის განმარტება არ იქნა გაზიარებული, ვინაიდან განცხადების მიღების დროს სპეციალისტის პროგრამაში არ ჰქონდა შესაბამისი კომენტარი დატოვებული, რისი ვალდებულებაც მას გააჩნდა ხელშეკრულების №1 დანართის მე-18 პუნქტის თანახმად. ამდენად, დადგინდა დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი“.

5.17. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 18.03.2020 წლის №310/ს ბრძანებით, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ, ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს მოქალაქეობისა და მიგრაციის სამსახურის ელექტრონული მართვის სისტემაში (DCM), ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის თანამშრომელთა მიერ მიღებული განცხადებების მონიტორინგის ფარგლებში გამოვლენილი გარემოების საფუძველზე განხორციელებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად, დადასტურებულად ჩაითვალა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის სპეციალისტის (ოპერატორი) – მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა და დასაქმებულის საქმიანობის მარეგულირებელი სპეციალური კანონმდებლობის დარღვევისა და სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების გამო, შეეფარდა დისციპლინური სახდელი – შენიშვნა.

5.18. 16.03.2020 წელს ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის სპეციალისტის მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ დასკვნის თანახმად: „2020 წლის 31 იანვარს, მოსარჩელემ „საკუთრების უფლების რეგისტრაცია გარიგების საფუძველზე უძრავ ნივთზე“ მოთხოვნით მიიღო მოქალაქეების ზ. ფ. (მინდობილი პირი: ნ. ლ.) და ა. ლ. განცხადება, რომლითაც წარმოდგენილი იყო ნასყიდობის ხელშეკრულება და მინდობილობა, რომელიც ინახებოდა №... საქმეზე. 2020 წლის 10 იანვარს მარეგისტრირებლის გადანაცვლებით სარეგისტრაციო წარმოება შეჩერდა, რადგან წარმომადგენლობის დამადასტურებელი დოკუმენტის (მინდობილობის) მიხედვით, წარმომადგენელს არ ჰქონდა უფლება გაესხვისებინა უძრავი ქონება. შიდა აუდიტის სამსახურმა შეისწავლა განცხადებაზე თანდართული მინდობილობა და დაადგინა, რომ მინდობილ პირს ჰქონდა უფლებამოსილება: ეწარმოებინა სამემკვიდრეო საქმე, განეხორციელებინა

ბინა გაყოფა/გამიჯვნისათვის საჭირო პროცედურები და დაედო გარიგება საკუთარ თავთან – გადაეფორმებინა საკუთარ სახელზე. 2020 წლის 03 თებერვალს, მოქალაქემ შეჩერების აღმოსაფხვრელად დამატებით წარმოადგინა კორექტირებული ნასყიდობის ხელშეკრულება და უძრავი ქონების მესაკუთრემ თავად მოაწერა ხელი ხელშეკრულებას, რის საფუძველზეც, 2020 წლის 07 თებერვალს სარეგისტრაციო წარმოება განახლდა და იმავე დღეს დასრულდა გადანაცვლებით.

5.19. აღსანიშნავია, რომ თანამშრომლის პროგრამაში აღნიშნულ განცხადებაზე მოსარჩელეს არ ჰქონდა დატოვებული სამსახურებრივი კომენტარი. შიდა აუდიტის სამსახურის მოთხოვნის საფუძველზე, 2020 წლის 02 მარტს წარმოდგენილ განმარტებით ბარათში მოსარჩელემ განმარტა, რომ მოქალაქეებს მიაწოდა ინფორმაცია მინდობილობის გამო განცხადების შესაძლო დახარვეზებასთან დაკავშირებით, მაგრამ მათ მაინც მოითხოვეს ასეთი სახით განცხადების რეგისტრაცია. ამდენად, მან დაარღვია კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნები“.

5.20. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 18.03.2020 წლის №309/ს ბრძანებით, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ, ს.ს.ი.პ. საჯარო რეესრის ეროვნულ სააგენტოსა და ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს შორის სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ გაფორმებული №2020/10/010 ხელშეკრულების №2 დანართით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგის საფუძველზე განხორციელებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად, დადასტურებულად ჩაითვალა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის სპეციალისტის (ოპერატორი), მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა და დასაქმებულის საქმიანობის მარეგულირებელი სპეციალური კანონმდებლობის დარღვევისა და სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების გამო, შეეფარდა დისციპლინური სახდელი – შენიშვნა.

5.21. 31.03.2020 წელს გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოსარჩელის შეფასების ფორმის თანახმად, უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მისი შეფასება სხვადასხვა კომპონენტებში საბოლოოდ განისაზღვრა 2.44 ქულით, რაც 5 ქულიანი შეფასების სისტემის გათვალისწინებით წარმოადგენდა დაახლოებით საშუალო და არაღამაქმყოფილებელ შეფასებას.

5.22. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 03.04.2020 წლის ბრძანებით მოსარჩელე 2020 წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველი გახდა გამოსაცდელი ვადით დანიშნული თანამშრომ-

ლის 31.03.2020 წლის შეფასება.

5.23. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია 2010 წლის 11 მაისიდან 2020 წლის 01 აპრილამდე მოსარჩელის მიერ მუდმივად ერთ თანამდებობაზე მუშაობის ფაქტი, რომლის დროსაც არ შეცვლილა მისი სამსახურებრივი ფუნქციები, ამასთან, მოსარჩელე სამსახურში 2010 წელს დასაქმდა სწორედ გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შედეგად, ხელმოწერედ ამ ვადის დაწესება 2020 წლის დასაწყისში, ეწინააღმდეგებოდა კანონის მოთხოვნებს, ხოლო კანონის მოთხოვნის ამ უხეში დარღვევის ფარგლებში (ე.წ. „გამოსაცდელი ვადის“ ფარგლებში) გამოვლენილ და დამსაქმებლის მიერ განხორციელებულ შემდგომ ქმედებებს: შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნებიდან გამომდინარე დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელების შეფარდებასა და „არადამაკმაყოფილებელ“ შეფასებას – არ უნდა მისცემოდა სამართლებრივი შეფასება.

5.24. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო (სსგს) საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიულ პირია (სსიპ) და ქვეყნის მასშტაბით სახელმწიფო სერვისების ერთ-ერთი ყველაზე მსხვილი მიმწოდებელია. ასევე, სააგენტო 2012 წელს ს.ს.ი.პ. სამოქალაქო რეესტრის ბაზაზე დაარსდა, ხოლო „იუსტიციის სახლი“ კი იუსტიციის სამინისტროს დაქვემდებარებაში მყოფი საჯარო სამართლის იურიდიული პირია, რომლის ფარგლებში სახელმწიფო სერვისების უმრავლესობა მოქცეული. იუსტიციის სახლი მოქალაქეებს აწვდის იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი ს.ს.ი.პ-ების, სხვადასხვა საჯარო უწყებებისა და კერძო სექტორის სერვისებს, რომლის მიზანია მომხმარებლისათვის, ერთი ფანჯრის პრინციპით, სახელმწიფო და კერძო სექტორის სერვისების მაღალი ხარისხით მიწოდება, სახელმწიფო მომსახურებების განვითარების ხელშეწყობა, მომხმარებლისთვის მრავალფეროვანი და ინოვაციური სერვისების შეთავაზება, რითაც იუსტიციის სახლი მნიშვნელოვნად ამარტივებს საჯარო სერვისების ხელმისაწვდომობასა და მოქალაქეების ურთიერთობას საჯარო სექტორთან;

5.25. 2020 წლის იანვრიდან საზოგადოებრივი ცენტრის ხელმძღვანელი და მმართველი ორგანო ს.ს.ი.პ. სერვისების განვითარების სააგენტო შეიცვალა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლით, რომელიც ისევე როგორც სერვისების განვითარების სააგენტო წარმოადგენს იუსტიციის სამინისტროში შემავალ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს. იუსტიციის სახლი მასზე დაკისრებული ფუნქციების შესრულებას უზრუნველყოფს სტრუქტურული ქვედანაყოფებისა და

ტერიტორიული ორგანოების – ფილიალებისა და საზოგადოებრივი ცენტრების მეშვეობით, მათ შორის არის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრი. იუსტიციის სახლის საზოგადოებრივი ცენტრის ფუნქციები ფაქტობრივად იდენტურია სერვისების განვითარების სააგენტოს საზოგადოებრივი ცენტრის ფუნქციებთან, იუსტიციის სამინისტრო საჯარო სამართლის ორივე პირის მეშვეობით ახორციელებდა და ახორციელებს სამოქალაქო აქტებისა და მოსახლეობის რეგისტრაციას, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სერვისებს, საქართველოს ეროვნული არქივის სერვისებს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს სერვისებზე განცხადებების მიღებასა და დოკუმენტების გაცემას და ა.შ. ამდენად, სახელმწიფო, აღმასრულებელი ხელისუფლების ერთ-ერთი ორგანოს – იუსტიციის სამინისტროს და მისი მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების, თავდაპირველად სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს საზოგადოებრივი ცენტრის, ხოლო შემდგომ „იუსტიციის სახლის“ დაქვემდებარებაში გადაცემული საზოგადოებრივი ცენტრის მეშვეობით ახორციელებს ერთიდაიგივე სახის სერვისებს და ემსახურება მოქალაქეებს.

5.26. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა შრომითი სფეროდან გამომდინარეობდა. ამ დავის ფარგლებში შესაფასებელი იყო იმყოფებოდა თუ არა მოსარჩელე ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლთან უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში და ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს უფლება დაენესებინა დასაქმებულისათვის გამოსაცდელი ვადა. შესაბამისად, არსებობდა თუ არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

5.27. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული ნიშნაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქ-

მებულის თანამდებობაზე. 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 წყაროები 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 არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. დამსაქმებელი უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახლისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში;

5.28. 2010 წლის 11 მაისიდან 2020 წლის 01 აპრილამდე, მოსარჩელე მუშაობდა იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში შემავალი ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოსა და ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლში, მას შრომითი ურთიერთობა წარმოეშვა დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებების საფუძველზე, რომელიც უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

5.29. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელე 2020 წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საფუძვლად მიეთითა 2020 წლის 31 მარტის გამოსაცდელი ვადით დანიშნული თანამშრომლის შეფასების ფორმა.

5.30. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა მხარეთა შორის უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადგენის პირობებში, უნდა შეაფასებულიყო სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვებია იყო მოსარჩელესთან გამოსაცდელი ვადის დანიშვნა;

5.31. „შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-13 ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედე-

გად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში;

5.32. სააპელაციო პალატამ გაითვალისწინა რომ მოსარჩელე 2010 წლის 11 მაისიდან თანამშრომლობს დამსაქმებელთან – იუსტიციის სამინისტროსთან. ფაქტობრივად, იუსტიციის სამინისტრო თავის ამოცანებს ახორციელებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირების მეშვეობით, შესაბამისად, ეფექტური ფუნქციონირებისათვის, სამინისტრო უფლებამოსილია კონკრეტული ფუნქცია-მოვალეობის შესრულება ერთი ს.ს.ი.პ-ის ნაცვლად დააკისროს მეორეს ან საერთოდ შექმნას ალტერნატიული სამსახური სხვა ს.ს.ი.პ-ის განსატიერთად ან სხვა მიზნისათვის. ამდენად, კონკრეტული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებს დებულების შესაბამისად.

5.33. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის დებულების დამტკიცების შესახებ მინისტრის ბრძანებაში ცვლილების შესაბამისად, კონკრეტულ რაიონებში შეიქმნა საზოგადოებრივი ცენტრები, რომელთაც დაეკისრათ კონკრეტული ამოცანების შესრულება იუსტიციის სამინისტროს მიზნებისა და ამოცანების შესასრულებლად. შესაბამისად, სასამართლომ არ გაიზიარა აპელანტის/მოპასუხის პოზიცია, რომ ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლი არის სხვა დამსაქმებელი და მოსარჩელის განწესება თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით ლეგიტიმური იყო. აპელანტის/მოპასუხის მითითება იმ გარემოებაზე, რომ იუსტიციის სახლს გააჩნდა განსხვავებული ფუნქცია-მოვალეობები არ შეესაბამება რეალობას, რადგან ორივე ს.ს.ი.პ-ს გააჩნია საერთო ძირეული ამოცანები.

5.34. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ ს.ს.ი.პ. „იუსტიციის სახლი“ ახორციელებს სწორედ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს სერვისების მიწოდებას მომხმარებლისათვის. მათ შორის საქმეში წარმოდგენილი ორივე ს.ს.ი.პ. ახორციელებდა და ახორციელებს სამოქალაქო აქტებისა და მოსახლეობის რეგისტრაციას, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს სერვისებს, საქართველოს ეროვნული არქივის სერვისებს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს სერვისებზე განცხადებების მიღებასა და დოკუმენტების გაცემას, მოქალაქეთა განცხადებების განხილვას, მათ ინფორმირებას კონკრეტულ საკითხებზე და ა.შ.

5.35. დადგენილი იყო, რომ 2010 წლის 11 მაისიდან 2019 წლის დეკემბრამდე 30 თვეზე მეტი ვადით, მოსარჩელე უწყვეტად მუშაობდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს და შემდეგში სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ოზურგეთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში ოპერატორის თანამდებობაზე. სერვისების განვითარების სააგენტოს თავმჯდომარის ბრძანებით მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების ვადა ყოველ ჯერზე უგრძელდებოდა გარკვეული ან განუსაზღვრელი ვადით 2020 წლის 01 იანვრამდე. თუმცა იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი ვადით, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-13 ნაწილის თანახმად, მიიჩნეოდა, რომ მხარეებს შორის დადებული იყო არა ვადიანი, არამედ უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ამდენად, მოსარჩელე სერვისების განვითარების სააგენტოს საზოგადოებრივ ცენტრში ითვლება უვადოდ დასაქმებულ პირად.

5.36. თავად მოსარჩელეს პირადი, თუმცა ფორმალური, განცხადების საფუძველზე, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოსთან და 2020 წლის 01 იანვრიდან იგი გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, თუმცა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის – ს. გ-ძის 2019 წლის 31 დეკემბრის №1149/კ ბრძანებით, ასევე პირადი განცხადების საფუძველზე, დაინიშნა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში სპეციალისტის (ოპერატორის) თანამდებობაზე, შრომითი ხელშეკრულებით 01 წლის ვადით. ამდენად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა იუსტიციის სამინისტროს ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს უვადოდ დასაქმებულ პირს და იუსტიციის სამინისტროს გადანყვეტილება მისდამი დაქვემდებარებული ს.ს.ი.პ-ებს შორის ფუნქცია-მოვალეობათა ახლებურად გადანაწილება ვერ გამოიწვევდა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნას ან მის დანიშვნას სხვა პოზიციაზე გამოსაცდელი ვადით.

5.37. ამასთან, 30 თვიანი შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევისათვის, გასათვალისწინებელი იყო ის გარემოება, რომ სხვა დასაქმებულთან დასაქმების ვადა იმ შემთხვევაში არ ჩაითვლება, როცა დასაქმებული თავისი ნებით იცვლის სამუშაო ადგილს და შრომით ურთიერთობაში შედის სხვა პირთან, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ იყო.

5.38. ვინაიდან, მოსარჩელის განცხადება სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოდან დათხოვნის შესახებ განპირო-

ბეჭული იყო სწორედ უფლებამოსილებების ახლებური განაწილებით, შესაბამისად, არ გამოხატავდა მოსარჩელის ნამდვილ ნებას. აღნიშნულს ადასტურებდა ის გარემოებაც, რომ მოკლე დროში (იმავე დღესვე) განწესდა ისევ იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალ სტრუქტურულ დანაყოფში, ამდენად, მოსარჩელეს რეალურად არ შეუცვლია სამუშაო ადგილი, პოზიცია, ფუნქციები, ძირითადი უფლება-მოვალეობანი და იგი წარმოადგენდა ერთი და იმავე დამსაქმებელთან დასაქმებულ პირს. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იუსტიციის სამინისტროს უფლება მისდამი დაქვემდებარებულ სტრუქტურულ დანაყოფთა შორის ფუნქცია-მოვალეობების ახლებური განაწილების შესახებ, შესაძლოა წარმოადგენდეს იარაღს არასასურველი კადრების თანამდებობიდან დათხოვნისათვის. ასეთ შემთხვევაში, ვერ იქნება უზრუნველყოფილი საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, დაცული იყოს შრომის თავისუფლება, დაცული იყოს სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლებისაგან.

5.39. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, 2020 წლის 01 იანვრამდე, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს.ს.ი.პ. სერვისების განვითარების სააგენტოს საზოგადოებრივ ცენტრში უვადოდ დასაქმებული პირი, 2020 წლის 01 იანვრიდან, მას შემდეგ, რაც საზოგადოებრივი ცენტრი გადავიდა საქართველოს იუსტიციის სახლის სისტემაში და გახდა მისი ტერიტორიული ორგანო, დამსაქმებელთან ასევე იმყოფებოდა უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში.

5.40. პალატამ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა წერილობითი ფორმით.

5.41. როდესაც დამსაქმებელი აპირებს პირის სამუშაოზე მიღებას გამოსაცდელი ვადით, ამის თაობაზე უნდა აღინიშნოს სამუშაოს შეთავაზების განცხადებაში, რადგან გამოსაცდელი ვადით დასაქმება უკავშირდება ისეთ არსებით პირობას, როგორიცაა ხელშეკრულების ვადა, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, ასახული უნდა იყოს შეთავაზებაში. სამუშაოს შეთავაზების შესახებ განცხადებაში ასახული ინფორმაცია მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომითი ხელშეკრულების ჩამოყალიბებაში. განსახილველ შემთხვევაში კი, დამსაქმებელმა

კანონის უხეში დარღვევით სადავო ბრძანებაში მიუთითა „გამოსაცდელ ვადაზე“. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ „გამოსაცდელი ვადა“ არის შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით დათქმული ვადა, რომელიც შესაძლებელია დასაქმებულთან დაიდოს მხოლოდ ერთხელ არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

5.42. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ამავე კოდექსის მე-15 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

5.43. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ დამსაქმებლის სურვილი, გამოსცადოს შეეფერება თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს, ამართლებს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებას. თუმცა „გამოცდას“ შეიძლება, ორმხრივი მნიშვნელობა ჰქონდეს და დასაქმებულის ინტერესებშიც შედიოდეს. აუცილებელი წინაპირობაა, რომ გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის დასაწყისი. არ შეიძლება, რომ უკვე დაწყებულ შრომით ურთიერთობას მოსდევდეს გამოსაცდელი ვადა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეჭვქვეშ დადგება გამოსაცდელი ვადის მიზნის არსებობა.

5.44. სააპელაციო პალატამ ასევე მიუთითა რომ „გამოსაცდელი ვადა“ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა. კანონი ნათლად ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადა მხოლოდ ერთჯერადი ხასიათისაა და ის გამოიყენება მხოლოდ იმ პირთა მიმართ, რომელთა შრომითი უნარ-ჩვევები უცხოა დასაქმებულისათვის. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დამსაქმებულთან იმყოფებოდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, შესაბამისად, არ არსებობდა რაიმე სამართლებრივი საფუძველი მისთვის გამოსაცდელი ვადის დაწესებისა და ამ მიზნით მისი შეფასებისა, რის გამოც სადავო გადაწყვეტილება სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია.

5.45. მოსარჩელე 2010 წლიდან მუშაობდა იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალ ს.ს.ი.პ. სამოქალაქო რე-

ესტრის სააგენტოში, შემდეგ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოში. იგი დანიშნული იყო გამოსაცდელი ვადითაც და ამ ვადის გასვლის შემდეგ გააგრძელა დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელე 2020 წლის 01 იანვრიდან დაინიშნა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში სპეციალისტის (ოპერატორის) თანამდებობაზე, შრომითი ხელშეკრულებით 01 წლის ვადით და 2020 წლის 03 იანვრის №16/კ ბრძანებით შეტანილი ცვლილებით, მოსარჩელესთან წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობის პირველი სამი თვე განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად. გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელმა თვითნებურად და ცალმხრივად შეცვალა ხელშეკრულების პირობები და დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე შეიტანა ცვლილება ხელშეკრულებაში, რაც ასევე მიუთითებს მიღებული გადაწყვეტილების არაღებულობაზე და მის საფუძველზე შემდგომში მიღებულ გადაწყვეტილებებს უკარგავს კანონიერ და სამართლებრივ საფუძველს.

5.46. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი უკანონო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში ერთგვარ ალტერნატივას სთავაზობს სასამართლოს, სახელდობრ, მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ან სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაციის მიკუთვნების შესახებ. დადგენილი იყო, რომ ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში ვაკანტური პოზიცია არ არსებობდა. ამასთან, მოსარჩელეს პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილება, რომლითაც მას უარი ეთქვა სამუშაოზე აღდგენაზე და მის ნაცლად დამსაქმებელს კომპენსაციის სახით დაეკისრა 7500 ლარის (ყოველთვიური ხელფასი 750 ლარი x 10 თვეზე) ანაზღაურება, არ გაუსაჩივრებია. შესაბამისად, ამ გარემოების გათვალისწინებით სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველები.

5.47. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. ამ ნორმის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელისათვის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურების თაობაზე საფუძველიანი იყო და სწორად იქნა დაკმაყოფილებული.

5.48. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იყო, რომ ვაკანტური პოზიციის არარსებობის გამო, არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, რის გამოც მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა. სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობა კი, თავის მხრივ, გამორიცხავდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას.

6. აღნიშნული განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, შემდეგი საფუძველებით:

6.1. სააპელაციო სასამართლომ, ისევე როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღებისას არასწორად შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მათ საფუძველზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, არ გაითვალისწინა კასაციორის განმარტებები, რამაც გამოიწვია საქმეზე სამართლებრივად არასწორი გადაწყვეტილების მიღება. სასამართლომ არასწორად შეაფასა ის ძირითადი საკითხი, რომელიც შეეხება მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ხასიათს, კერძოდ კი – მის ვადას. სწორედ აღნიშნული არასწორი შეფასებიდან გამომდინარეობს ყველა სხვა დანარჩენი მტკიცება, რომელიც პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში დატოვებისა და სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი გახდა.

6.2. სააპელაციო სასამართლო უთითებს, რომ 2010 წლიდან გათავისუფლების თარიღამდე დასაქმებულის ფუნქციები არ შეცვლილა, რაც ცალსახად არ შეესაბამება სიმართლეს.

6.3. ლანჩხუთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის სპეციალისტისა და ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის დასაქმებულის ფუნქციები ერთმანეთისგან მკვეთრად განსხვავდება. სამოქალაქო რეესტრის სპეციალისტის უფლებამოსილებები მოიცავს მხოლოდ ერთი მიმართულებით (სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს, სამოქალაქო რეესტრის სერვისები) განცხადებების მიღებას და განხილვას, ხოლო საზოგადოებრივ ცენტრებში დასაქმებულთა უფლებამოსილებები მეტად მრავალმხრივია და ითვალისწინებს საზოგადოებრივი ცენტრის მიერ გასაწევ მომსახურებასთან დაკავშირებული განცხადების მიღებასა და რეგისტრაც-

ციას, გასაწევ მომსახურებასთან დაკავშირებით მომხმარებლისთვის ინფორმაციის გადაცემასა და კვალიფიციური კონსულტაციის გაწევას. საზოგადოებრივ ცენტრებში დასაქმებულები ახორციელებენ 5 სხვადასხვა სახელმწიფო უწყების (სახელმწიფო სერვისების განვითარებას სააგენტო, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო, საქართველოს ეროვნული არქივი, სოციალური მომსახურების სააგენტო. ციფრული მმართველობის სააგენტო) 300-მდე სხვადასხვა სერვისის მიწოდებას. მითითებული უფლებამოსილებები საკმაოდ განსხვავდება ერთმანეთისგან, შესაბამისად, გასაჩივრებულ განჩინებაში ასახული არგუმენტები, გაურკვეველი და არასწორია.

6.4. დასაქმებულის ფუნქციები 2010 წლის მაისიდან 2018 წლის 4 მაისამდე (როდესაც მოსარჩელე დაინიშნა ოზურგეთის სამოქალაქო რეესტრის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში) და 04.05.2018 წლიდან 01.04.2020 წლამდე (ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში დასაქმების პერიოდი) მკვეთრად განსხვავდებოდა ერთმანეთისგან. მართალია საზოგადოებრივ ცენტრში მუშაობის პერიოდში მოსარჩელის უფლებამოსილების სფერო ძირითადად არ შეცვლილა და თითქმის იგივე დარჩა, თუმცა, შეიცვალა მისი ვალდებულებები, რომელიც გამომდინარეობდა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის მიერ სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებიდან, რომლებშიც დეტალურად არის განვლილი დელეგირებული უფლებამოსილების ფარგლებში, იუსტიციის სახლის თანამშრომელთა მიერ შესასრულებელი ვალდებულებები (მათ შორის, ასეთი ხელშეკრულება გაფორმებულია მოსარჩელის ყოფილ დამსაქმებელთან, ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოსთან).

6.5. საზოგადოებრივი ცენტრების მართვა დაექვემდებარა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის კონტროლს, შესაბამისად, განხორციელდა დამსაქმებლის ცვლილება, ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო რაიმე სამართლებრივ ბმაში აღარ არის მის ყოფილ თანამშრომელთან. უტყუარი ფაქტია, რომ მოსარჩელე ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 2019 წლის 31 დეკემბრის №1149/კ ბრძანების საფუძველზე, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრის თანამშრომლად დაინიშნა 2020 წლის 01 იანვრიდან. ამ შემთხვევაში, იუსტიციის სახლი წარმოადგენდა ახალ დამსაქმებელს და მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოიშვა ახალი შრომითი ურთიერთობა.

6.6. მოსარჩელემ დასაქმების მიზნით 2019 წლის 10 დეკემბერს მიმართა ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს და იმავე დღეს ხელწერილით

დაადასტურა, რომ გაეცნო ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის შინაგანანქნის, რომლითაც დეტალურად არის მოწესრიგებული დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის საკითხები. შესაბამისად, მოსარჩელისათვის წინასწარ ცნობილი იყო, რომ მისი დანიშვნა კასატორთან განხორციელდებოდა გამოსაცდელი ვადის გათვალისწინებით. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო მისი გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის შესახებ, მან მოპასუხეს დანიშვნის თაობაზე განცხადებით მიმართა, შესაბამისად, დასაქმებულის მხრიდან არსებობდა თანხმობა თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით დანიშვნასთან დაკავშირებით.

6.7. მოსარჩელეს არასდროს გაუხდია სადავოდ ბრძანება, რომლითაც ცვლილება შევიდა მისი დანიშვნის ბრძანებაში და მუშაობის პირველი სამი თვე განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად, აღნიშნული ადასტურებს, რომ მოსარჩელე მას დაეთანხმა.

6.8. სასამართლომ ყურადღების მიღმა დატოვა მოსარჩელის შეფასება, ისე მიიჩნია ის ბათილად.

6.9. სააპელაციო სასამართლო თავისივე გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ კომპენსაციასთან ერთად იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი არ არსებობდა, თუმცა მიუხედავად სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობისა, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დარჩა სრულად უცვლელად.

6.10. დაუსაბუთებელია სასამართლოს გადაწყვეტილება შვებულების გამოუყენებელი დღეების ანაზღაურების თაობაზე. დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის საფუძველზე. შრომის კოდექსის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი რედაქცია ზუსტად განსაზღვრავდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის იმ საფუძველებს, რომელი საფუძველით გათავისუფლების შემთხვევაშიც, დასაქმებული უფლებამოსილი იყო, მოეთხოვა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული ჩამონათვალი არ ითვალისწინებდა იმ საფუძველს, რომელმაც გამოიწვია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა (გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში არაღამაკმაყოფილებელი შეფასება), შესაბამისად, მოთხოვნა არაკანონიერია და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი. შვებულების გამოუყენებელი დღეების ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით, სასამართლოს უნდა ემსჯელა გათავისუფლების დროს მოქმედი შრომის კოდექსის შესაბამისი რედაქციით, რომელიც გამორიცხავდა შვებულების ანაზღაურებას.

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

სამოტივაციო ნაწილი:

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

8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (საკასაციო სასამართლო ამონმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამონმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებას სწორედ საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შეამონმებს. დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

9. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანია იმყოფებოდნენ თუ არა მხარეები ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და გააჩნდა თუ არა მოპასუხეს უფლება 31.12.2019 წლის შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში მოსარჩელისათვის დაენესებინა გამოსაცდელი ვადა.

10. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ 2010 წლის 11 მაისს, მოსარჩელე 3 თვის გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს ლანჩხუთის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, რის შემდეგაც 11.08.2010 წლიდან განუსაზღვრელი ვადით გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა; 2012 წლის 16 ივლისიდან მოსარჩელე მუშაობდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში მოქმედი ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ლანჩხუთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, განუსაზღვრელი ვადით; 2018 წლის 04 მაისიდან 2020 წლის 04 მა-

ისამდე (პირველი 6 თვე გამოსაცდელი ვადით) მოსარჩელე მუშაობდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სისტემაში მოქმედი ს.ს.ი.პ. სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს ოზურგეთის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში ოპერატორად, საიდანაც პირადი განცხადების საფუძველზე 2020 წლის 01 იანვრიდან გათავისუფლდა და დაინიშნა ს.ს.ი.პ. „იუსტიციის სახლის“ ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში სპეციალისტის (ოპერატორი) თანამდებობაზე, ერთი წლის ვადით, პირველი სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. აღნიშნულ თანამდებობაზე მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 750 ლარს; მოსარჩელე ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის აღმასრულებელი დირექტორის 03.04.2020 წლის ბრძანებით 2020 წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან გამოსაცდელ ვადაში მიღებული უარყოფითი შეფასების საფუძველზე.

11. საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ამ კუთხით საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და მიუთითებს, რომ იუსტიციის მინისტრის 2015 წლის 25 ივლისის №85 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – იუსტიციის სახლის დებულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, იუსტიციის სახლი მასზე დაკისრებული ფუნქციების შესრულებას უზრუნველყოფს სტრუქტურული ქვედანაყოფებისა და ტერიტორიული ორგანოების (ფილიალების, საზოგადოებრივი ცენტრებისა და მობილური იუსტიციის სახლების) მეშვეობით. დადგენილია, რომ საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 30 დეკემბრის №481 ბრძანებით, ცვლილება შევიდა „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – იუსტიციის სახლის დებულების დამტკიცების შესახებ“ იუსტიციის მინისტრის 2015 წლის 25 ივლისის №85 ბრძანებაში და იუსტიციის სახლის საზოგადოებრივი ცენტრების ჩამონათვალში მიეთითა ლანჩხუთის საზოგადოებრივი ცენტრი. ამავე ბრძანების მე-2 მუხლის თანახმად, პირები, რომლებიც 2019 წლის 20 დეკემბრის მდგომარეობით დასაქმებულები იყვნენ საზოგადოებრივ ცენტრებში, სსიპ იუსტიციის სახლში მათი გადანიშვნა შესაძლებელი იყო მენეჯერ-ოპერატორისა და ოპერატორის თანამდებობაზე. მენეჯერ-ოპერატორის თანამდებობა გაუთანაბრდა დებულებით გათვალისწინებულ უფროსი სპეციალისტის თანამდებობას, ხოლო ოპერატორის თანამდებობა – სპეციალისტის თანამდებობას. უდავოა, რომ ორივე საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირების პრინციპები და მიმართულებები იდენტურია და მოსარჩელე ჯერ სერვისების

სააგენტოს მიერ მართული საზოგადოებრივი ცენტრის, ხოლო შემდგომ იუსტიციის სახლის ტერიტორიული ორგანოს – საზოგადოებრივი ცენტრის მეშვეობით უზრუნველყოფდა ერთიადიმავე ფუნქციის შესრულებას. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელე 2010 წლის 11 მაისიდან 2020 წლის 01 იანვრამდე, 30 თვეზე მეტი ვადით უწყვეტად იყო დასაქმებული ერთიადიმავე ფუნქციით საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს დაქვემდებარებაში მყოფ ერთი და იგივე დანიშნულების მქონე საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-13 ნაწილიდან გამომდინარე (ამჟამად მოქმედი შკ-ის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილი) მხარეებს შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

12. სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით (ამჟამად მოქმედი შკ-ის მე-17 მუხლის პირველი ნაწილი) შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. კანონი ნათლად ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადა მხოლოდ ერჯერადი ხასიათისაა და ის გამოიყენება მხოლოდ იმ პირთა მიმართ, რომელთა შრომითი უნარ-ჩვევები უცხოა დამსაქმებლისათვის (იხ. სუსგ. №ას-419-2022, 27.05.2022 წ.) აუცილებელი წინაპირობაა, რომ გამოსაცდელი ვადა უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის დასაწყისი. არ შეიძლება, რომ უკვე დაწყებულ შრომით ურთიერთობას მოსდევდეს გამოსაცდელი ვადა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეჭვქვეშ დადგება გამოსაცდელი ვადის მიზნის არსებობა. „გამოსაცდელი ვადა“ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა.

აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ ვინაიდან მოსარჩელე დამსაქმებულთან 2010 წლიდან იმყოფებოდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში და მას ერთხელ უკვე გავლილი ჰქონდა გამოსაცდელი ვადა, არ არსებობდა მისთვის 2020 წელს გამოსაცდელი ვადის განმეორებით დაწესების სამართლებრივი საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ამავე კოდექსის მე-15 მუხლის თანახმად, შრომი-

თი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ზემოღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მხრიდან მართებულად იქნა მიჩნეული კანონსაწინააღმდეგოდ შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც მოსარჩელეს დაუწესდა გამოსაცდელი ვადა.

13. ვინაიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო უკანონოდ დაწესებულ გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებული შეფასება, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მართებულად იქნა ცნობილი ბათილად.

14. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით (29.09.2020, №7177 ცვლილებამდე), 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, საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ 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.) მითითებულ ნორმასთან მიმართებით, საკასაციო პალატამ ასევე განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, როდესაც უნდა გათვალისწინებულ იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფა-

რავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა (სუსგ-ები საქმე №ას-792-2019, 2021 წლის 18 თებერვალის განჩინება, №ას-536-2021, 2021 წლის 21 სექტემბერის განჩინება).

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან უდავოდ იყო დადგენილი, რომ ლანჩხუთის საზოგადოებრივ ცენტრში ვაკანტური პოზიცია არ არსებობდა, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარგებლოდ დამსაქმებელს მართებულად დაეკისრა კომპენსაციის სახით 7500 ლარის (ყოველთვიური ხელფასი 750 ლარი x 10 თვეზე) ანაზღაურება.

15. ამასთან, საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პრეტენზიას კომპენსაციასთან ერთად იძულებით განაცდურის დაკისრების უსაფუძვლობასთან დაკავშირებით, რადგან სადავო ურთიერთობის დროს მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის შესაბამისად, იძულებითი განაცდურის დაკისრება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევ სამართლებრივ შედეგად განიხილებოდა. ამგვარადვე იყო ფორმულირებული მოსარჩელის მოთხოვნაც 2020 წლის 04 ივნისს სასამართლოში წარდგენილ სარჩელშიც და შემდეგ, 2020 წლის 11 აგვისტოს წარდგენილ დაზუსტებულ სარჩელშიც, რომლითაც მოსარჩელი ითხოვდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას სამუშაოზე აღდგენამდე. მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, ამავე კოდექსის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით (ცვლილება: №7177, ძალაშია: 05.10.2020-დან) განისაზღვრა დასაქმებულის უფლება – პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვეტილების აღსრულების თარიღამდე, მაგრამ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა 2020 წლის 01 აპრილიდან. საქართველოს შრომის კოდექსის 86-ე მუხლის მიხედვით, კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა და შესაბამისად, 2020 წლის 29 სექტემბერს კანონში განხორციელებული ცვლილებები ვერ გავრცელდება სადავო პერიოდზე. მართალია, სააპელაციო სასამართლო გასაჩივრებულ განჩინებაში მიუთითებს, რომ კომპენსაცი-

ასთან ერთად იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი არ არსებობს, მაგრამ მიუხედავად სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობისა, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადანყვეტილება დატოვებული იქნა უცვლელად.

ამდენად, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მხრიდან სამუშაოზე აღდგენის სანაცვლოდ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებულ კომპენსაციასთან ერთად მოპასუხისათვის იძულებით განაცდურის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობდა, რაც აღნიშნულ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველია.

16. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადანყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადანყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადანყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 20 აპრილის განჩინება, რომლითაც ძალაში დარჩა ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 10 ნოემბრის გადანყვეტილება იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში და მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადანყვეტილება იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის ნაწილში ე. ა-ძის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

17. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადანყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადანყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის

პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელზე დავის საგნის ფასი განისაზღვრება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით.

მოცემულ შემთხვევაში, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის სააპელაციო საჩივარში, საჩივრის ფასი მითითებულია 35152.17 ლარი, რაც მოიცავს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფარგლებს: სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკისრებული კომპენსაციის თანხას – 7500 ლარს, დაკისრებულ იძულებითი განაცდურის თანხას ყოველთვიურად 750 ლარს სამ წელზე გაანგარიშებით – 27000 ლარს და 20 დღის გამოუყენებელ შვებულებას – 652.17 ლარს. სარჩელის ფასის შესაბამისად სააპელაციო სასამართლოში გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 35152.17 ლარის 4% – 1406.08 ლარის ოდენობით.

კასატორმა სრულად გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და საკასაციო საჩივრის ფასი მიუთითა 25500 ლარი, რის შესაბამისადაც გადაიხადა სახელმწიფო ბაჟი 5% – 1275 ლარი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 42-ე მუხლის მიხედვით, თუ სარჩელის აღძვრის მომენტში შეუძლებელია დავის საგნის ღირებულების ზუსტად განსაზღვრა, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობას წინასწარ განსაზღვრავს მოსამართლე, შემდეგ კი ხდება დამატებით გადახდევინება ან ზედმეტად გადახდილის უკან დაბრუნება საქმის გადაწყვეტისას დადგენილი სარჩელის ფასის შესაბამისად.

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

საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფარგლების მხედველობაში მიღებით, როგორც სააპელაციო სასამართლოში, ისე საკასაციო სასამართლოში საჩივრის ფასი შეადგენს 17152 ლარს და 17 თეთრს ($7500 + 9000 + 652.17$), შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა განისაზღვრება 686 ლარით და 08 თეთრით (17152.17 ლარის 4%), ხოლო საკასაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი განისაზღვრება 857 ლარით და 60 თეთრით (17152.17 ლა-

რის 5%). ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან – 1406.08 ლარიდან უნდა დაუბრუნდეს ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 720 ლარი, ხოლო ე. ა-ძეს ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 360 ლარის (იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში საჩივრის ფასის – 9000 ლარის 4%) გადახდა სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ასევე, ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან – 1275 ლარიდან, უნდა დაუბრუნდეს ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 857.60 ლარი, ხოლო ე. ა-ძეს ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 450 ლარის (იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში საჩივრის ფასის – 9000 ლარის 5%) გადახდა საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე შ ი ტ ა :

1. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის

2021 წლის 20 აპრილის განჩინება, რომლითაც ძალაში დარჩა ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2020 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

3. ე. ა-ძის სარჩელი ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის მიმართ იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

4. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 20 აპრილის განჩინება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელად.

5. ე. ა-ძეს ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლის სასარგებლოდ დაეკისროს 810 (რვაასათი) ლარის გადახდა სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

6. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს სააპელაციო საჩივარზე გადახდი-

ლი სახელმწიფო ბაჟიდან (1406.08 ლარიდან), დაუბრუნდეს 720 ლარი (თარიღი: 03.02.2021, საგადასახადო მოთხოვნა: №03118; საბიუჯეტო შემოსავლის სახაზინო კოდი: ...).

7. ს.ს.ი.პ. იუსტიციის სახლს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან (1275 ლარიდან), დაუბრუნდეს 857 ლარი და 60 თეთრი (თარიღი: 07.06.2021, საგადასახადო მოთხოვნა: №14111; სააბიუჯეტო შემოსავლის სახაზინო კოდი: ...).

8. საკასაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

3. პასუხისმგებლობა

მიყენებული ზიანისთვის მატერიალური პასუხისმგებლობა

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-445-2019

29 სექტემბერი, 2021 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: ზიანის ანაზღაურების დაკისრებისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა:

1.1. 2016 წლის 12 სექტემბერს ი. ტ-ვამ (მოსარჩელე, შემდგომში (შემდეგში: მოსარჩელე, აპელანტი ან კასატორი) სარჩელი აღძრა შპს „მ-ის“ (შემდგომში მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე) მიმართ ზიანის ანაზღაურების დაკისრებისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

1.2. მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის 6 ივნისიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო ა-ს სერვის-ცენტრის მენეჯერის თანამდებობაზე. მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად. სამუშაოს მაღალკვალიფიციურად შესრულების გამო მიღებული აქვს პრემია.

1.3. 2016 წლის 26 მარტს კომპანიის თანამშრომელმა ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დააზიანა სამსახურებრივი ავტომანქანა, რაზეც დაიწყო გამოძიება, თუმცა შემდგომში შეწყდა სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნების არარსებობის გამო.

შპს „მ-ის“ დირექტორის მიერ 2016 წლის 01 ივლისს მიღებული იქნა ბრძანება, რომლის 1-ლი პუნქტით დაეკისრა ავტოსაგზაო შემთხვევით გამოწვეული მატერიალური ზარალის ანაზღაურება, ხოლო ბრძანების მე-3 პუნქტის თანახმად კი გათავისუფლდა დაკა-

ვებულის თანამდებობიდან. მოსარჩელის განმარტებით, დირექტორის ბრძანება უკანონო და დაუსაბუთებელია, რადგან ავტომანქანა, რომელიც დაზიანდა რ. ტ-ვას მართვისას, მასზე გაპიროვნებული არ ყოფილა და ამ სატრანსპორტო საშუალებით სამსახურებრივი საქმიანობიდან გამომდინარე სარგებლობდა როგორც თავად, ასევე კომპანიის სხვა თანამშრომლები. ავტოსაგზაო შემთხვევის დღეს, რ. ტ-ვას სწორედ ამ მიზნით გადაეცა ავტომანქანა. შესაბამისად, ავტომანქანის დაზიანებით გამოწვეული მატერიალური პასუხისმგებლობა მას არ უნდა დაეკისროს. ამდენად, მისთვის ზიანის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში ბრძანება (1-ლი პუნქტი) უკანონოა. ასევე უკანონოა ბრძანების მე-3 პუნქტი, რომლის მიხედვით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ვინაიდან მას შრომის კანონმდებლობა და შრომის შინაგანაწესი არ დაურღვევია.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე შპს „მ-მა“ არ ცნო სარჩელი და მიუთითა შემდეგზე:

2.1. მოსარჩელე იყო კომპანიის მენეჯერი და შესაბამისად, მატერიალურად

პასუხისმგებელი პირი, რის გამოც სადავო ბრძანებით ავტომანქანის დაზიანებით გამოწვეული მატერიალური ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება დაეკისრა კანონიერად. ი. ტ-მე მთელი მისი მუშაობის პერიოდში მოპასუხე სანარმოში მის სახელზე იყო გაპიროვნებული ავტომობილი მიცუბიში ლ-200. საქმეში არსებული ბრძანებების თანახმად მასვე ეკისრებოდა მატერიალური პასუხისმგებლობა ამ ავტომობილზე. მასვე განსაზღვრული ჰქონდა ყოველთვიური ლიმიტი საწვავზე.

2.2. 2016 წლის 26 მარტს, არასამუშაო დღეს, მოსარჩელემ სანარმოს ავტომობილი უფლებამოსილების გადამეტებით სარგებლობაში და სამართავად გადასცა შპს „მ-ის“ შტატგარეშე ოპერატორ რ. ტ-ვას, რომელმაც მოახდინა ავტოავარია, რის შედეგადაც დაზიანდა ავტომობილი და ზარალი მიაღწა შპს „მ-ს“.

2.3. ავტოავარიის შესახებ მოსარჩელემ არაფერი აცნობა სადაზღვევო კომპანიას, სადაც ეს ავტომობილი იყო დაზღვეული. სანარმოსათვის ცნობილი გახდა, რომ რ. ტ-ვა ავტომობილს მართავდა ნასვამ მდგომარეობაში, რის გამოც სადაზღვევო კომპანიას მოეხსნა ვალდებულება ავტოსაგზაო შემთხვევის ანაზღაურებისათვის. ავტოსაგზაო შემთხვევის დროს დაზიანებული ავტომობილის აღდგენისათვის კი საჭიროა 8060 ლარი.

2.4. არასწორია მოსარჩელის განმარტება, თითქოს რ. ტ-ვას ავტოავარია შეემთხვა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, რადგან რ. ტ-ვა არის კომპანიის ტრაქტორისტი და მის სამ-

სახურებრივ მოვალეობაში არ შედიოდა ი. ტ-ვაზე გაპიროვნებული ავტომობილის არც მართვა და არც ამ ავტომობილით სარგებლობა.

2.5. ი. ტ-ვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ა-ს სერვის-ცენტრში მივლინებული უფლებამოსილი ჯგუფისათვის დავალების შესრულებაში დაბრკოლების შექმნის, კომპანიის ხელმძღვანელი პირების სიტყვიერი განკარგულებების შეუსრულებლობისა და ა-ს სერვის-ცენტრში გამოვლენილი უხეში დარღვევების გამო.

2.6. კომპანიის აუდიტორმა და პროცედურებისა და ინსპექტირების განყოფილებამ სანარმოში გამოავლინეს მთელი რიგი დარღვევები, კერძოდ, კომპანიის კუთვნილი ა-ს სერვის-ცენტრზე მიმავრებული სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკის უნებრთვოდ და უკანონოდ კერძო ფიზიკურ პირებზე სარგებლობაში გადაცემა. ასევე სერვისცენტრის დაქვემდებარებაში მყოფი ბრიგადის მენეჯერების და ოპერატორების მიერ შესრულებული აღურიცხავი სამუშაოები, რის შედეგადაც როგორც ფინანსური, ისე მატერიალური ზარალი მიაღწა კომპანიას.

მოპასუხის მოსაზრებით, არასწორია მოსარჩელის განმარტება იმის თაობაზე, რომ მასზე პრემია გაცემული იქნა დაკისრებული სამუშაოს სანიმუშოდ შესრულებისთვის, რადგან ამ სახის ფულადი ანაზღაურება გაცემულ იქნა სანარმოს ყველა თანამშრომელზე.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება:

3.1 სენაკის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით, მოსარჩელე ი. ტ-ვას სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლებისა და მატერიალური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების გაუქმების, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა.

4. მხარის სააპელაციო საჩივარი:

ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო ნესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

5. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები:

5.1. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 28 იანვრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

5.2. სააპელაციო პალატა სრულად დაეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებებს და დამატებით განმარტა:

5.2.1. შპს „მ-ის“ შინაგანაწესის თანახმად:

მუხლი 1.2 – შინაგანაწესის მოთხოვნათა შესრულება სავალდებულოა კომპანიაში დასაქმებული ნებისმიერი პირისათვის და მათი დარღვევა იწვევს შესაბამის პასუხისმგებლობას;

მუხლი 2.2 – დასაქმებული ვალდებულია: ე) არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც შეაფერხებს დანესებულების მუშაობას და შელახავს მის ინტერესებს თუ ავტორიტეტს; ვ) გამოიჩინოს თავზიანობა კოლეგების მიმართ...; მუხლი 8.2 – საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის დებულების შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია: ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა; მუხლი 9.1 – დისციპლინური დარღვევისათვის კომპანიაში დასაქმებული პირის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი დარღვევის სიმძიმის და ჩადენის გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება გამოყენებული იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ...ვ) სამუშაოდან დათხოვნა/შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, კანონით დაგენილი წესით და შემთხვევაში; მუხლი 9.2 – დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების საფუძვლებია: ე) დანესებულებისათვის შეგნებულად ან დაუდევრობით მატერიალური/ქონებრივი ზიანის მიყენება/განადგურება ან არსებითი ზიანის წარმოშობის საფრთხის შექმნა (ზიანი მიადგა დასაქმებულზე მიმავრებულ ან/და მის დროებით სარგებლობაში გადაცემული მატერიალური ღირებულების მქონე ქონებას ან/და სახეზეა შესაბამისი ქონების დაზიანების ან/და განადგურების ფაქტი; ზ) შრომის დისციპლინის დარღვევა; მუხლი 12.2 – შინაგანაწესი წარმოადგენს სამუშაოზე მიღების ბრძანების განუყოფელ ნაწილს.

5.2.2. 2016 წლის 1 ივნისს შპს „მ-ს“ და ი. ტ-ვას შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად:

მუხლი 1.1 – დამსაქმებელი დასაქმებულს ნიშნავს შპს „მ-სი“ ა-ს სერვის-ცენტრის მენეჯერის თანამდებობაზე;

მუხლი 1.2 – დასაქმებულის შრომითი და თანამდებობრივი უფლება მოვალეობები (შესასრულებელი სამუშაო) განსაზღვრულია კომპანიის შინაგანაწესში და განერილია დანართი №1-ში, რაც წარმოადგენს მის განუყოფელ ნაწილს;

მუხლი 1.3 – შპს „მ-ის“ შინაგანაწესი წარმოადგენს ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს;

მუხლი 2 – დასაქმებული ვალდებულია: 2.1. დაიცვას ხელშეკრულების პირობები და დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემული დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სავალდებულო ნორმები; 2.2. უზრუნველყოს ხელშეკრულებით გათვალის-

წინებული შესასრულებელი სამუშაოს კვალიფიციური და კეთილ-
სინდისიერი შესრულება, აგრეთვე ხელშეკრულებით მასზე ნაკის-
რი უფლება-მოვალეობების შესრულებისას დაიცვას კომპანიის
წესდება, შინაგანანესი და შიდა ადმინისტრაციული აქტების მოთ-
ხოვნები; 2.4. უზრუნველყოს შრომითი და საშემსრულებლო დის-
ციპლინის დაცვა შინაგანანესის მოთხოვნათა შესაბამისად, აგრეთ-
ვე შეასრულოს თანამდებობით (დანართი №1) გათვალისწინებუ-
ლი სამუშაო; მუხლი 2.5. არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც შე-
აფერხებს დამსაქმებლის მუშაობას, შელახავს მის ავტორიტეტს,
კომპანიას მიაყენებს მატერიალურ და მორალურ ზიანს; მუხლი 2.6.
მზრუნველობით მოეპყრას დამსაქმებლის ქონებას და მიიღოს ყვე-
ლა ზომა ზიანის თავიდან ასაცილებლად. მას სრული ინდივიდუა-
ლურ მატერიალური პასუხისმგებლობა ეკისრება კომპანიის იმ ქო-
ნებაზე (ტექნიკაზე ან სხვა საშუალებებზე), რომელიც მასზეა გა-
დაცემული სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების მიზნით;
მუხლი 2.9. ინდივიდუალურად (პირადად) უზრუნველყოს დამსაქ-
მებლისათვის იმ მატერიალური ზიანის ანაზღაურება, რომელიც
მას მიადგა დასაქმებულის მოქმედებით ან მისთვის მიბარებული
ქონების განადგურებით; მუხლი 4.1 – ხელშეკრულება შეიძლება
შენწყდეს კანონით ან წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწი-
ნებულ შემთხვევაში;

5.2.3. ამავე ხელშეკრულების დანართი №1-ის თანახმად (შპს
„მ-ის“ სერვისცენტრის მენეჯერის სამუშაო ადგილის აღწერილო-
ბა/თანამდებობრივი ინსტრუქცია):

1. სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკით და დამხმარე საშუალებე-
ბით აგრარულ სფეროში დასაქმებულ სუბიექტებთან მომსახურე-
ბის ხელშეკრულების გაფორმება;

2. ბრიგადის მენეჯერებისა და ტექნიკის ოპერატორების მიერ
ტექნიკური უსაფრთხოების ზომების დაცვის ზედამხედველობა;

3. იკისროს უშუალო პასუხისმგებლობა ბრიგადის მენეჯერებ-
თან ერთად კონტრაქტორი სუბიექტების მიერ მომსახურებისთვის
დანესებული საფასურის დროულად გადახდის ორგანიზებასა და
დადგენილი წესით გადახდილი ან გადასახდელი საფასურის კომ-
პანიის საბანკო ანგარიშზე აკუმულირებისათვის;

4. უზრუნველყოფს მენეჯერებისა და ტექნიკის ოპერატორე-
ბის მიერ ტექნიკური უსაფრთხოების ზომების დაცვის ზედამხედ-
ველობას;

5. აგროსერვისული და საფინანსო-საბუღალტრო სამსახური-
სათვის მათ დაქვემდებარებაში მყოფი ბრიგადის მენეჯერების მი-
ერ გაწეულ საქმიანობაზე პერიოდული საქმიანობის წარდგენა;

6. ახორციელებს კომპანიის სახელით კლიენტებისთვის გაწე-

ულ მომსახურებაზე შესაბამისი დოკუმენტაციის გაფორმების და სამუშაოების დროულად და ხარისხიანად ჩატარების კონტროლს;

7. სხვადასხვა საწარმოებისა და ორგანიზაციების, იურიდიული და ფიზიკური პირების მოთხოვნილების დადგენა შპს-ს პროფილით საქმიანობასთან დაკავშირებით, მათთან სამეურნეო კავშირების დამყარება და საქმეში ხელშეწყობა;

8. ბრიგადის მენეჯერების მუშაობაზე აგროსერვისული მომსახურების სამსახურთან ერთად კონტროლის განხორციელება და სამუშაოთა აღრიცხვა/ანალიზი, მათი სამოქმედო გეგმის ანალიზი;

9. სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკის განახლების ხელშეწყობისათვის მექანიზაციისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურთან ერთად წინადადებების მომზადება;

10. შეადგინოს საშუალო ვადიანი გეგმა შესაბამის ადმინისტრაციულ ტერიტორიულ ერთეულებში მომსახურების განვების ან სამუშაოების შესრულების შესახებ;

11. სასოფლო-სამეურნეო ტექნიკის სტანდარტებისა და დადგენილი რეგლამენტის შესაბამისად მოვლასა და შენახვაზე ზედამხედველობის განხორციელება;

12. სხვა ვალდებულებების შესრულება, რაც დაკავშირებული იქნება დაქვემდებარებული სერვის-ცენტრის მართვასთან, რეგიონალური სერვის ცენტრების კოორდინატორის, აგროსერვისული სამსახურის უფროსის და კომპანიის დირექტორის მითითებების შესაბამისად.

5.2.4. შპს „მ-ის“ ბალანსზე რიცხულ და სარგებლობაში არსებულ ავტომანქანებზე მატერიალური პასუხისმგებელი პირებისა და საწვავის ყოველთვიური ლიმიტის განსაზღვრის შესახებ შპს „მ-ის“ დირექტორის 2016 წლის 01 თებერვლის №12ა ბრძანებით დამტკიცდა შპს „მ-ის“ ბალანსზე რიცხულ და სარგებლობაში არსებულ ავტომანქანებზე მატერიალური პასუხისმგებელი პირები წინამდებარე ბრძანების დანართი №1-ის შესაბამისად და საწვავის ლიმიტი დანართი №2-ის შესაბამისად. აღნიშნულის თანახმად კი დადგენილია, რომ 13 ერთეულ MITSUBISHI L 200 მოდელის ავტომანქანაზე მატერიალურ პასუხისმგებელ პირებად განისაზღვრენ უშუალოდ სერვის-ცენტრის მენეჯერები, მათ შორის ა-ს სერვის ცენტრზე გამოყოფილ ავტომანქანაზე მოცემული სერვის ცენტრის მენეჯერი - ი. ტ-ვა, რომლის სახელზეც გაიცემოდა საწვავიც.

5.2.5. შპს „მ-ის“ დირექტორის 2016 წლის 02 ივნისის №52 ბრძანებით – შპს „მ-ის“ 2015 წლის 16 ნოემბრის №81 ბრძანების შესაბამისად, შექმნილი საინვენტარიზაციო კომისიის სხდომის ოქმის

(24.12.2015წ.) თანახმად, ინვენტარიზაციის შედეგად სერვის-ცენტრში გამოვლენილი ნაკლოვანებების გამო, კომპანიის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ი. ტ-ვას გამოეცხადა შენიშვნა.

5.2.6. შპს „მ-სი“ მომუშავე თანამშრომლებს 2016 წელს წახალისების მიზნით მიეცათ პრემია შობის ბრწყინვალე და აღდგომის დღესასწაულებთან დაკავშირებით.

5.3. სააპელაციო სასამართლო სრულად დაეთანხმა სარჩელთან მიმართებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებულ სამართლებრივ შეფასებებს და დამატებით მიუთითა შემდეგი:

5.3.1. 2016 წლის 01 ივლისის ბრძანების 1-ლი პუნქტის თანახმად, მოსარჩელე შპს „მ-ის“ ა-ს სერვის-ცენტრის მენეჯერ ი. ტ-ვას დაეკისრა ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზიანებული ავტომობილის MITSUBISHI L200, სახ ... აღდგენის ხარჯები, ხოლო მე-3 პუნქტის მიხედვით, ი. ტ-ვა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტისა და კომპანიის შინაგანაწესის მე-2 მუხლის „ე“-„ვ“ ქვეპუნქტების, მე-9 მუხლის მე-2 ნაწილის „ე“ და „ზ“ ქვეპუნქტები, შრომის ხელშეკრულების მე-2 პუნქტის 2.5. და 2.6. ქვეპუნქტების საფუძველზე.

5.3.2. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მხარეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

5.3.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ პირი სატრანსპორტო საშუალებას იყენებს მფლობელის ნებართვის გარეშე, იგი ვალდებულია, მფლობელის ნაცვლად აანაზღაუროს ზიანი. ამასთან, მფლობელი ვალდებულია აანაზღაუროს მიყენებული ზიანი, თუ სატრანსპორტო საშუალების გამოყენება შესაძლებელი გახდა მისი ბრალის გამო. ამ ნაწილის პირველი ნაწილიდან არ გამოიყენება, თუ მოსარჩელე მფლობელის მიერ დანიშნულია სატრანსპორტო საშუალების სამართავად ან, თუ ეს სატრანსპორტო საშუალება მას გადაცემული ქონდა მფლობელისაგან.

5.3.4. უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული ერთგვა-

როვანი პრაქტიკის თანახმად, სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლით გათვალისწინებულ გამონაკლისის საფუძველად უდევს ის გარემოება, რომ სატრანსპორტო საშუალება პოტენციური საფრთხის წყაროა და მისი მოხმარება განაპირობებს შედარებით მაღალი ხარისხით საზიანო შედეგების მიღების შესაძლებლობას, ვიდრე სხვა ჩვეულებრივი საქმიანობისას. ავტოსატრანსპორტო საშუალების ამგვარი თვისების გამო იგი მომეტებული საფრთხის წყაროდაა მიჩნეული და, მიუხედავად იმისა, რომ მისი მოხმარება სამართლებრივად ნებადართულია, პასუხისმგებლობა მომეტებული საფრთხის წყაროდან მომდინარე ზიანისათვის, ჩვეულებრივ, სამოქალაქო სამართლებრივ პასუხისმგებლობასთან შედარებით უფრო მკაცრია – ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება მომეტებული საფრთხის წყაროს მფლობელს ბრალის მიუხედავად ეკისრება. აღნიშნული გამონეწეულია იმ მატერიალური ობიექტების ფლობითა და სარგებლობით (ექსპლუატაციით ან ნებისმიერი ფორმით მისი გამოყენებით), რომელსაც განსაკუთრებული ხარისხობრივი თვისება აქვთ და ადამიანის მხრიდან მასზე სრული კონტროლის დამყარება შეუძლებელია (იხ. სუსგ №ას-494-463-2010, 9 ნოემბერი, 2010 წელი).

5.3.5. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე, სატრანსპორტო საშუალების მფლობელად მიიჩნევა პირი, ვინც იურიდიული საფუძველით ახორციელებს ამ ნივთზე ფაქტობრივ ბატონობას. განსახილველ შემთხვევაში კი შპს „მ-ის“ დირექტორის 2016 წლის 01 თებერვლის №12ა ბრძანების საფუძველზე, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ საწარმოს ბალანსზე რიცხული და სარგებლობაში არსებული MITSUBISHI L 200 მოდელის ავტომანქანებზე მატერიალურ პასუხისმგებელ პირად აქსერვის ცენტრში განისაზღვრა ამავე ცენტრის მენეჯერი – ი. ტვა. აღსანიშნავია, რომ მის სახელზევე ინერებოდა საწვავიც.

5.3.6. მხარეთა შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ რ. ტ-ვამ შპს „მ-ის“ კუთვნილი სამსახურებრივი MITSUBISHI-L200 მარკის ავტომანქანის მართვისას დაარღვია საგზაო მოძრაობის წესები და მოახდინა ავტოსაგზაო შემთხვევა, რამაც გამოიწვია ავტომანქანის დაზიანება. ექსპერტიზის დასკვნის თანახმად, დასტურდება, რომ ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზიანებული ავტომანქანის აღდგენის ფასი, საბაზრო ფასების გათვალისწინებით, საორიენტაციოდ შეადგენს – 8060 ლარს.

5.3.7. საქმეში წარმოდგენილი უდავო სახის მტკიცებულებების – შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ი. ტ-ვა ვალდებულია: მზრუნველობით მოეპყრას დამსაქმებლის ქონებას და მიიღოს ყველა ზომა ზიანის თავიდან ასაცილებლად. მას სრული ინდივიდუალურ მა-

ტერიალური პასუხიმგებლობა ეკისრება კომპანიის იმ ქონებაზე (ტექნიკაზე ან სხვა საშუალებებზე), რომელიც მასზეა გადაცემული სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების მიზნით (მუხლი 2.6); ინდივიდუალურად (პირადად) უზრუნველყოს დამსაქმებლისათვის იმ მატერიალური ზიანის ანაზღაურება, რომელიც მას მიადგა დასაქმებულის მოქმედებით ან მისთვის მიბარებული ქონების განადგურებით (მუხლის 2.9).

5.3.8. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ დამდგარ ზიანზე პასუხისმგებელი სუბიექტია სწორედ ი. ტ-ვა, რადგან მან საკუთარი გაუფრთხილებელი ქმედებით ვერ უზრუნველყო მის მფლობელობაში არსებული სატრანსპორტო საშუალების სათანადო დაცვა. აღსანიშნავია ის, რომ საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებიდან ირკვევა, რომ რ. ტ-ვა შპს „მ-სი“ დასაქმებული იყო ჯერ მეეზოვედ, ხოლო შემდგომში ბრიგადის ტექნიკის ოპერატორის თანამდებობაზე. ამდენად, მის ფუნქციებში არ შედიოდა მის მიერ დაზიანებული ავტომობილით სარგებლობა. შესაბამისად, ი. ტ-ვამ სამსახურის ავტომობილი სარგებლობაში გადასცა არაუფლებამოსილ პირს. ამასთან, პალატა მიუთითებს, რომ როდესაც მფლობელის ნების საფუძველზეა მოსარგებლისათვის გადაცემული სატრანსპორტო საშუალება, ასეთ შემთხვევაში, პასუხისმგებლობა მაინც ეკისრება სატრანსპორტო საშუალების მფლობელს, მიუხედავად იმისა, მის მიერ მიყენებულია თუ არა ზიანი.

5.3.9. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

5.3.10. ამდენად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ი. ტ-ვას სწორად დაეკისრა სანარმოსთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, რის გამოც არ არსებობს გასაჩივრებული ბრძანების ამ ნაწილში ბათილად ცნობის საფუძველი.

5.3.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება შეუნწყვიტოს დასაქმებულს. სახელდობრ, მითითებული ნორმის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანსებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, სამსახუ-

რიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვება.

5.3.12. ი. ტ-ვასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის დებულების შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებია: ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა (მუხლის 8.2); ამავე ხელშეკრულების თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების საფუძველია: ე) დანესებულებისათვის შეგნებულად ან დაუდევრობით მატერიალური/ქონებრივი ზიანის მიყენება/განადგურება ან არსებითი ზიანის წარმოშობის საფრთხის შექმნა (ზიანი მიადგა დასაქმებულზე მიმაგრებულ ან/და მის დროებით სარგებლობაში გადაცემული მატერიალური ღირებულების მქონე ქონებას ან/და სახეზეა შესაბამისი ქონების დაზიანების ან/და განადგურების ფაქტი; ზ) შრომის დისციპლინის დარღვევა (მუხლის 9.2); ხოლო დისციპლინური დარღვევისათვის კომპანიაში დასაქმებული პირის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი დარღვევის სიმძიმის და ჩადენის გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება გამოყენებული იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ... ე) სამუშაოდან დათხოვნა/შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, კანონით დადგენილი წესით და შემთხვევაში (მუხლი 9.1).

5.3.13. საქმის მასალებიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ, გაიზიარა პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და დადგენილად მიაჩნია, რომ ინვენტარიზაციის შედეგად სერვის-ცენტრში გამოვლენილი მთელი რიგი დარღვევები, რაც გამოიხატა იმაში, რომ საწარმოს ტერიტორიაზე ვერ იქნა ნანახი საწარმოს გარკვეული სახის სამეურნეო ტექნიკა, ამავე საწარმოს ტექნიკით ზედმეტად ხდებოდა სხვადასხვა პირების მიწის ფართობის დამუშავება, რაც დაფიქსირებული იქნა ჯიპიის მონიტორინგის მიერ, სრულად არ ხდებოდა საწარმოსათვის ასა-

ნაზღაურებელი ხვნის ღირებულების გადახდა. ამასთან, ი. ტ-ვამ ხელი შეუშალა ინვენტარიზაციის მიზნით მისულ ინსპექტორებს მუშაობაში, კერძოდ, გამოვლენილ დარღვევებზე ახსნა განმარტებებების მიცემაში. შემდგომში კი საერთოდ მიატოვა ისინი საწარმოს ტერიტორიაზე, რითაც არ დაემორჩილა ხელმძღვანელობის მითითებას ხელი შეეწყო ინსპექტორებისათვის ინვენტარიზაციის ჩატარებაში. აღსანიშნავია, რომ ი. ტ-ვა იყო საწარმოს მენეჯერი, შესაბამისად, ის როგორც კარგი მენეჯერი პირველ რიგში უნდა ყოფილიყო დაინტერესებული ინვენტარიზაციით და მისი შედეგებით. პალატას მიაჩნია, რომ მან სათანადოდ არ შეასრულა მასზე დაკისრებულ მოვალეობები, რისი შესრულებაც დადგენილია, რომ მას ევალებოდა შინაგანაწესით და სამსახურებრივი ფუნქციებით. მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მისი მხრიდან დარღვევებს ადგილი არ ჰქონია, გაზიარებული ვერ იქნება, რადგან აღნიშნული გარემოებები დასტურდება საქმეში არსებული მოხსენებითი ბარათებით, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირების – შპს „მ-ის“ პროცედურებისა და ინსპექტირების განყოფილების მთავარ ინსპექტორ დ. კ-სა და შიდა აუდიტის განყოფილების აუდიტ გ. ხ-ძის ჩვენებებით და გაფრთხილების ბრძანებით. დადგენილია, რომ მოსარჩელე იყო მენეჯერი, შესაბამისად, მისი ფუნქცია იყო ზედამხედველობა გაენია სერვის-ცენტრის გამართული მუშაობისათვის, რაც მას არ შეუსრულებია. პირიქით, მისი არაფუნქციური ხელმძღვანელობის პირობებში, ზიანი მიადგა დამსაქმებლის ინტერესებს, მათ შორის ქონებრივსაც.

ი. ტ-ვას მიერ ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასების მიზნით, პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს მის მიერ დაკავებული პოზიციის სპეციფიკაზე, რაც პოზიციის მენეჯერულ ხასიათში ვლინდება, ასევე იმ პასუხისმგებლობაზე, რომელიც მითითებულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს მოეთხოვებოდა.

5.3.14. განსახილველ შემთხვევაში, პალატამ მიიჩნია, რომ სახეზეა ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესისა და მენეჯერის სახელმძღვანელოთი განერილი ქცევის იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას აქარწყლებს, სახელდობრ, მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებით – შპს „მ-ის“ პროცედურებისა და ინსპექტირების განყოფილების მთავარ ინსპექტორ დ. კ-სა და შიდა აუდიტის განყოფილების აუდიტ გ. ხ-ძის მიერ შედგენილი მოხსენებითი ბარათისა და აღნიშნულ პირთა მოწმის სახით დაკითხვისას მიცემული ჩვენებებით დადგენილია, რომ ა-ს სერვის-ცენტრში სერვის-ცენტრზე რიცხული ტექნიკური საშუალებებისა და ექ-

სპლუტაციის პირობების და განკარგვის მდგომარეობის შემოწმებისას გამოვლენილ იქნა სერიოზული დარღვევები, ამასთან დაფიქსირებულ იქნა შემოწმების ჩამტარებელი პირებისათვის შემოწმების ჩატარებაზე ხელშეშლის ფაქტი, ნაცვლად იმისა, რომ მოეხდინა ასეთზე ხელშეწყობა, რაც შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში შრომის არსებითი პირობის დარღვევას წარმოადგენს, მით უფრო მაშინ, როდესაც მითითებულ გადაცდომას მენეჯერი ჩადის, რომელსაც უპირველესად მოეთხოვება ისეთი ქმედების თავიდან აცილება, რაც შეაფერხებს დანესებულების მუშაობას და შელახავს მის ინტერესებს.

პალატა ასევე განმარტავს, რომ ესა თუ ის ქმედება, ცალკე აღებული, მნიშვნელოვან დარღვევას შეიძლება არ წარმოადგენდეს, აღნიშნული ქმედება საზოგადოების თვალში შეიძლება გასაკიცხიც არ იყოს, უფრო მეტიც, ქმედება, თავისი არსით, შეიძლება საზოგადოების მოწონებასაც კი იმსახურებდეს, თუმცა, პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულების დარღვევის კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რაღა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება. ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თავისებურებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ.

განსახილველ შემთხვევაში, ი. ტ-ვას მიერ ჩადენილი გადაცდომების ხასიათის, მისი თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების და დამსაქმებელი ორგანიზაციის ინტერესების გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, გონივრულ და პროპორციულ ღონისძიებას წარმოადგენდა, აღნიშნული კი გამორიცხავს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

5.3.15. ზემოაღნიშნული მსჯელობების თანახმად, სააპელაციო პალატამ დაასკვნა, რომ ი. ტ-ვას სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება კანონიერი და იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თა-

ვისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

5.3.16. განსახილველ შემთხვევაში იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ი. ტ-ვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმით კანონიერი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნია, რომ აღნიშნული გარემოება, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად ი. ტ-ვას სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების საფუძველია.

5. საკასაციო საჩივარი:

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 28 იანვრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

5.1. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

5.1.2. კასატორი არ დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს შეფასებებს და განმარტა, რომ გადაწყვეტილება საკმარისად არ არის დასაბუთებული და დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება.

კასატორის განმარტებით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ ავტომატურად დაზიანებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დასაბუთებისას იდენტურად გაიმეორა ის შეცდომები რაც სენაკის რაიონულმა სასამართლომ დაუშვა ზოგიერთი ნორმის გამოყენებისა და საქართველოს უზენაესი სასამართლო პრაქტიკის არასწორად განზოგადებისას. სააპელაციო სასამართლომ მისი განჩინების 4.6.-4.17 პუნქტებში მოიყვანა სამართლებრივი მსჯელობები, უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები და განმარტებები რომელიც ეხება სატრანსპორტო საშუალების მფლობელის მიერ მესამე პირებისთვის მიენებული ზიანის მესაკუთრის მიერ ანაზღაურების ვალდებულებას. ეს მსჯელობა სწორი იქნებოდა ასეთ გარემოებასთან რომ გვქონდეს საქმე, თუმცა ჩვენ ვიხილავთ ავტომატურად როგორც მომეტებული საფრთხის მატარებელი ნივთით არა მესამე პირისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების შემთხვევას, არამედ სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში, გადაცემული ნივთის დაზიანების გამო ზიანის ანაზღაურების სამართლებრივ საფუძვლებს, რაც აბსოლუტურად სხვადასხვა სამართლებრივი ნორმებით რეგულირდება, კერძოდ: სასამართლომ სამართლებრივ შეფასებაში დაუშვა უსწორობები, კერძოდ არ გამოიყენა კანონი რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოყენებული

კანონი არასწორად განმარტა.

5.1.3. კასატორი მიუთითებს, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა გასაჩივრებული ბრძანების პირველი პუნქტი, რომელიც შეიცავს ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზიანებული ავტომობილის აღდგენის ხარჯების ი. ტ-ვასთვის დაკისრებას, გულისხმობს ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნას და სამართლებრივად მონესრიგებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით, თუმცა სასამართლოს ავინყდება, რომ აღნიშნული ურთიერთობები საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსითაც რეგულირდება, რომლის 45-ე მუხლი წერილობითი ფორმით შესრულებულ ორმხრივ შეთანხმებას ითხოვს მატერიალური პასუხისმგებლობისთვის. სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ შპს „მ-ის“ საკუთრებაში არსებული მანქანა რომელსაც მართავდა რ. ტ-ვა და ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზიანდა მატერიალური პასუხისმგებლობით ჰქონდა ჩაბარებული ი. ტ-ვას, შესაბამისად სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად იგია ვალდებული აანაზღაუროს შპს მ-ისთვის მიყენებული ზიანი. ნორმის სასამართლოსმიერი განმარტება არასწორია, ვინიდან ეს მსჯელობა ეხება მესაკუთრის, მფლობელის და მოსარგებლის პასუხისმგებლობის განაწილების საკითხს სატრანსპორტო საშუალებით როგორც მომეტებული საფრთხის მქონე ობიექტით მესამე პირებისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებისას, ჩვენს შემთხვევაში მესამე პირების მიმართ რაიმე სახის ზიანი არ დამდგარა, ავტომანქანა გადავიდა გზიდან და ჩავარდა თხრილში, შესაბამისად დაზიანდა მხოლოდ მესაკუთრის ქონება. როგორც თავად სასამართლო აღნიშნავს ი. ტ-ვა, რ. ტ-ვა და შპს მექანიზატორი შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან, შესაბამისად მესაკუთრის ქონების დაზიანების საკითხი განხილული უნდა იქნეს სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულებლობით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ფარგლებში, რასაც სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლი კიარა ამავე კოდექსის 108-ე და 992-ე მუხლები არეგულირებს.

5.1.4. კასატორი დამატებით აღნიშნავს, რომ გასაჩივრებულ განთავისუფლების ბრძანებაში – მის მესამე პუნქტში ნათლად არის მითითებული, რომ ი. ტ-ვას სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს შპს „მ-ის“ 2016 წლის 29 ივნისის №181 16/26 ბრძანებით ა-ს სერვისცენტრში მივლინებულ უფლებამოსილი ჯგუფისთვის დავალების შესრულებაში დაბრკოლების შექმნა, კომპანიის ხელმძღვანელი პირების სიტყვიერი განკარგულების შეუსრულებლობა და გამოვლენილი უხეში დარღვევები, რომელიც ასახულია პროცედურებისა და ინსპექტირების განყოფილების მთა-

ვარი სპეციალისტის დ. კ-ის და აუდიტორის ხ-ძის 2016 წლის 1 ივლისს შედგენილ მოხსენებით ბარათში. პირველ რიგში აპრიორად უნდა ითქვას რომ თავად განთავისუფლების ბრძანების შინაარსიდან გამომდინარე ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად რ. ტ-ვას მიერ სატრანსპორტო საშუალების დაზიანების ფაქტი არაფერ შუაშია ი. ტ-ას განთავისუფლებასთან.

განთავისუფლების აღნიშნული ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენს მხოლოდ დ. კ-ის და ხ-ძის 2016 წლის 1 ივლისს შედგენილ მოხსენებით ბარათში მოცემული გარემოებები. აღნიშნულ მოხსენებით ბარათში ვერსად ვერ ვნახავთ დასკვნებს და მსჯელობებს ი. ტ-ვასთვის გადაცემული ქონების განადგურების, დაზიანების ან დაკარგვის თაობაზე, ამასთან მოხსენებითი ბარათის დასკვნით ნაწილში აღნიშნულია, რომ საჭიროა გატარდეს შესაბამისი ზომები ს-თან არსებული გარკვეული ქონების დასაბრუნებლად და საჭიროა საწარმოს ქონების პერიოდული შემოწმება მსგავსი პრეცედენტის თავიდან ასაცილებლად.

ერთი მხრივ, თავად აღნიშნული მოხსენებითი ბარათი არ იძლევა რაიმე ისეთი სახის დარღვევებზე მითითებას, რომელიც შრომის შიდა განაწესის ზემოთ მითითებული მუხლების შემადგენლობას მოგვცემდა და მეორეც, ი. ტ-ვა არ ეთანხმება აღნიშნულ მოხსენებით ბარათში მოყვანილ გარემოებებს, შესაბამისად ასეთის არსებობის მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რომელსაც არცერთი სახის კონკრეტული მტკიცებულება არ წარმოუდგენია მოხსენებით ბარათში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად, თუნდაც მესამე პირების ახსნა-განმარტებები, მტკიცებულებები რომლითაც დასტურდება რომ ი. ტ-ვას როგორც მატერიალურ პასუხისმგებელ პირს მიღება-ჩაბარების აქტით გადაეცა ესა თუ ის ქონება და ასე შემდეგ. ყოველივე ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული ბრძანება არის დაუსაბუთებელი და უკანონო როგორც სამართლებრივი ასევე ფაქტობრივი თვალსაზრისით. ყოველივე ზემოთ აღნიშნული ცხადყოფს, რომ ი. ტ-ვას არანაირი შრომითი ხელშეკრულება და შიდა განაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებები არ დაურღვევია. მოპასუხე ვერ ადასტურებს და ვერ ასაბუთებს ასეთის არსებობას. იგი უთითებს შრომის ხელშეკრულების და შიდა განაწესის ისეთი მუხლების დარღვევაზე, რომელსაც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

6. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი:

6.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 25 აპრილის განჩინებით წარმოებაში იქნა მიღებული ი. ტ-ვას საკასაციო საჩივარი სამოქალაქო საპროცე-

სო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

6.2. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს მონინააღმდეგე მხარის საკასაციო შესაგებელში დაფიქსირებულ პოზიციაზე უფლებამონაცვლეობის დადგენის თაობაზე, კერძოდ მონინააღმდეგე მხარემ განმარტა, რომ შპს „მ-ს“ (ს/კ ...) შეეცვალა სახელწოდება და ეწოდება შპს „მ.მ.ლ. და ს.კ-ა“. საკასაციო პალატა ხელმძღვანელობს მხარის მიერ წარმოდგენილი ამონაწერებით მენარმეთა და არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან და აღნიშნავს შემდეგს:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 92-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სადავო ან სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილი სამართლებრივი ურთიერთობიდან ერთ-ერთი მხარის გასვლის შემთხვევაში (მოქალაქის გარდაცვალება, იურიდიული პირის რეორგანიზაცია, მოთხოვნის დათმობა, ვალის გადაცემა და სხვა) სასამართლო დაუშვებს ამ მხარის შეცვლას მისი უფლებამონაცვლით.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ იურიდიული პირის მიერ მხოლოდ სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს რეორგანიზაციის ფორმას, ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის უფლებამონაცვლეობის დასადგენად საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული წინაპირობა.

6.3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 17 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების გაცნობის, მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

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

სსსკ-ის 407.2 მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალ-

დებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია. დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსა-მართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით, არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

განსახილველ შემთხვევაში, დავა შეეხება შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ზიანის ანაზღაურების დაკისრებას, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას, სამუშაოზე აღდგენას და განაცდურის ანაზღაურებას. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატის განსჯის საგანია ი. ტ-ვას სარჩელის საფუძვლიანობა და ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილების (განჩინების) კანონიერება.

8. საკასაციო პალატა უპირველეს ყოვლისა ყურადღებას მიაქცევს ზიანის ანაზღაურების სამართლებრივ საფუძველზე და განიხილავს კასატორის შედავებას საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლის გამოყენების საფუძვლიანობასთან მიმართებით. საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პოზიციას, რომ მოცემული შრომითსამართლებრივი დავის გადასაწყვეტად არ უნდა იქნეს გამოყენებული საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლის დანაწესი, ვინაიდან აღნიშნული მუხლი ადგენს ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზარალებული პირის უფლებას, აინაზღაუროს მიყენებული ზიანი პირდაპირ ზიანის მიმყენებელი პირის დამსაქმებელი ორგანიზაციისგან, რაც მოცემული დავის გადასაწყვეტად არარელევანტური მონესრიგებია. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც სააპელაციო სასამართლოს მიერ დავა არსებითად სწორად არის გადაწყვეტილი და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 999-ე მუხლის გარდა, ასევე, მითითებულია საქმის გადაწყვეტისთვის არსებითი მონესრიგებები, ზემოაღნიშნულ საკითხთან მიმართებით კასატორის მოსაზრების მართებულობა ვერ განაპირობებს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებას.

საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში ზიანის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნის საფუძვლიანობა სშკ-ის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონ-

მდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება), 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლების დანაწესიდან გამომდინარეობს.

სსკ-ის 394.1 მუხლით გათვალისწინებული ზიანის დაკისრებისთვის ვალდებულების დამრღვევი უნდა მოქმედებდეს მართლსაწინააღმდეგოდ და ბრალეულად, ხოლო, ზიანი ამგვარი ქმედების უშუალო შედეგს უნდა წარმოადგენდეს. მართლსაწინააღმდეგოდ 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.

საქმეში წარმოდგენილი უდავო სახის მტკიცებულების – შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ი. ტ-ვა ვალდებულია: მზრუნველობით მოეპყრას დამსაქმებლის ქონებას და მიიღოს ყველა ზომა ზიანის თავიდან ასაცილებლად. მას სრული ინდივიდუალურ-მატერიალური პასუხისმგებლობა ეკისრება კომპანიის იმ ქონებაზე (ტექნიკაზე ან სხვა საშუალებებზე), რომელიც მასზეა გადაცემული სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების მიზნით (მუხლი 2.6); ინდივიდუალურად (პირადად) უზრუნველყოს დამსაქმებლისათვის იმ მატერიალური ზიანის ანაზღაურება, რომელიც მას მიადგა დასაქმებულის მოქმედებით ან მისთვის მიბარებული ქონების განადგურებით (მუხლის 2.9).

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „მ-ის“ დირექტორის 2016 წლის 01 თებერვლის №12ა ბრძანების საფუძველზე, სააპელაციო პალატამ მართებულად მიიჩნია დადგენილად, რომ საწარმოს ბალანსზე რიცხული და სარგებლობაში არსებული MITSUBISHI L 200 მოდელის ავტომაქანებზე მატერიალურ პასუხისმგებელ პირად ა-ს სერვის ცენტრში განისაზღვრა ამავე ცენტრის მენეჯერი – ი. ტ-ვა. აღსანიშნავია, რომ მის სახელზევე ინერებოდა სანავაიც.

მხარეთა შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ რ. ტ-ვამ შპს

„მ-ის“ კუთვნილი სამსახურებრივი MITSUBISHI-L200 მარკის ავტომანქანის მართვისას დაარღვია საგზაო მოძრაობის წესები და მოახდინა ავტოსაგზაო შემთხვევა, რამაც გამოიწვია ავტომანქანის დაზიანება. ექსპერტიზის დასკვნის თანახმად, დასტურდება, რომ ავტოსაგზაო შემთხვევის შედეგად დაზიანებული ავტომანქანის აღდგენის ფასი, საბაზრო ფასების გათვალისწინებით, საორიენტაციოდ შეადგენს – 8060 ლარს.

12. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატის შეფასებით, სააპელაციო პალატამ მართებულად მიიჩნია დადგენილად, რომ დამდგარ ზიანზე პასუხისმგებელი სუბიექტია სწორედ ი. ტ-ვა, რადგან მან საკუთარი გაუფრთხილებელი ქმედებით ვერ უზრუნველყო მის მფლობელობაში არსებული სატრანსპორტო საშუალების სათანადო დაცვა. აღსანიშნავია ის, რომ საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებიდან ირკვევა, რომ რ. ტ-ვა შპს „მ-სი“ დასაქმებული იყო ჯერ მეეზოვედ, ხოლო, შემდგომში ბრიგადის ტექნიკის ოპერატორის თანამდებობაზე. ამდენად, მის ფუნქციებში არ შედიოდა მის მიერ დაზიანებული ავტომობილით სარგებლობა. ამდენად, ი. ტ-ვამ სამსახურის ავტომობილი სარგებლობაში გადასცა არაუფლებამოსილ პირს. შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სწორედ მას ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა ნივთის მართლზომიერ განკარგვაზე. აქედან გამომდინარე, ავტო-საგზაო შემთხვევის ეპიზოდში დგინდება ი. ტ-ვას, როგორც დასაქმებულის ბრალეული ქმედება.

13. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის გათვალისწინებული 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქმის გარემოებათა შესწავლის შედეგად ირკვევა, რომ ზემოაღნიშნული ავტოსატრანსპორტო საშუალება მოპასუხემ სარგებლობაში გადასცა კომპანიაში დასაქმებულ სხვა პირს, რომელმაც

ექსპლუატაციისას მანქანა დააზიანა. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც მას, როგორც მენეჯერს სრულად და ამომწურავად ჰქონდა განსაზღვრული შრომითი მოვალეობები, გადასცა ავტომობილი რ. ტ-ვას, რომელსაც სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისთვის არ ესაჭიროებოდა აღნიშნული ავტომობილის მართვა. ამდენად, სწორედ მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა ავტომანქანის მფლობელობაში გადაცემის სამართლებრივი საფუძვლის დადასტურებაც, რაც საქმის მასალების მიხედვით არ მომხდარა.

14. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მართებულად დაასკვნა, რომ ი. ტ-ვას სწორად და შრომითი ურთიერთობით განსაზღვრული მოწესრიგების შესაბამისად დაეკისრა საწარმოსთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, რის გამოც არ არსებობს გასაჩივრებული ბრძანების ამ ნაწილში ბათილად ცნობის საფუძველები.

15. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება შეუნწყვიტოს დასაქმებულს. სახელდობრ, მითითებული ნორმის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზედ, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურეობრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა.

ი. ტ-ვასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის დებულების შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია: ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდე-

ბულებების უხეში დარღვევა (მუხლის 8.2); ამავე ხელშეკრულების თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების საფუძვლებია: ე) დაწესებულებისათვის შეგნებულად ან დაუდევრობით მატერიალური/ქონებრივი ზიანის მიყენება/განადგურება ან არსებითი ზიანის წარმოშობის საფრთხის შექმნა (ზიანი მიაღდა დასაქმებულზე მიმაგრებულ ან/და მის დროებით სარგებლობაში გადაცემული მატერიალური ღირებულების მქონე ქონებას ან/და სახეზეა შესაბამისი ქონების დაზიანების ან/და განადგურების ფაქტი; ზ) შრომის დისციპლინის დარღვევა (მუხლის 9.2); ხოლო დისციპლინური დარღვევისათვის კომპანიაში დასაქმებული პირის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი დარღვევის სიმძიმის და ჩადენის გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება გამოყენებული იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ... ვ) სამუშაოდან დათხოვნა/შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, კანონით დაგეგნილი წესით და შემთხვევაში (მუხლი 9.1).

16. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ მართებულად გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის მიერ დადგენილ ფაქტობრივი გარემოებები და დადგენილად მიაჩნია, რომ ინვენტარიზაციის შედეგად სერვის-ცენტრში გამოვლენილი მთელი რიგი დარღვევები, რაც გამოიხატა იმაში, რომ საწარმოს ტერიტორიაზე ვერ იქნა ნანახი საწარმოს გარკვეული სახის სამეურნეო ტექნიკა, ამავე საწარმოს ტექნიკით ზედმეტად ხდებოდა სხვადასხვა პირების მიწის ფართების დამუშავება, რაც დაფიქსირებული იქნა ჯიპივს მონიტორინგის მიერ, სრულად არ ხდებოდა საწარმოსათვის ასანაზღაურებელი ხვნის ღირებულების გადახდა. ამასთან, ი. ტ-ვამ ხელი შეუშალა ინვენტარიზაციის მიზნით მისულ ინსპექტორებს მუშაობაში, კერძოდ, გამოვლენილ დარღვევებზე ახსნა განმარტებების მიცემაში. შემდგომში კი საერთოდ მიატოვა ისინი საწარმოს ტერიტორიაზე, რითაც არ დაემორჩილა ხელმძღვანელობის მითითებას ხელი შეეწყო ინსპექტორებისათვის ინვენტარიზაციის ჩატარებაში. აღსანიშნავია, რომ ი. ტ-ვა იყო საწარმოს მენეჯერი, შესაბამისად, ის როგორც კარგი მენეჯერი პირველ რიგში უნდა ყოფილიყო დაინტერესებული ინვენტარიზაციით და მისი შედეგებით. პალატას მიაჩნია, რომ მან სათანადოდ არ შეასრულა მასზე დაკისრებულ მოვალეობები, რისი შესრულებაც დადგენილია, რომ მას ევალებოდა შინაგანაწესით და სამსახურებრივი ფუნქციებით. მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მისი მხრიდან დარღვევებს ადგილი არ ჰქონია, გაზიარებული ვერ იქნება, რადგან აღნიშნული გარემოებები დასტურდება საქმეში არსებული მოხსენებითი ბარათებით, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირების – შპს „მ-ის“ პროცედურებისა და ინსპექტი-

რების განყოფილების მთავარ ინსპექტორ დ. კ-სა და შიდა აუდიტის განყოფილების აუდიტ გ. ხ-ძის ჩვენებებით და გაფრთხილების ბრძანებით. დადგენილია, რომ მოსარჩელე იყო მენეჯერი, შესაბამისად, მისი ფუნქცია იყო ზედამხედველობა გაენია სერვის-ცენტრის გამართული მუშაობისათვის, რაც მას არ შეუსრულებია. პირიქით, მისი არაეფექტური ხელმძღვანელობის პირობებში, ზიანი მიადგა დამსაქმებლის ინტერესებს, მათ შორის ქონებრივსაც.

კასატორმა საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ვერ წარმოადგინა ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გამაბათილებელი მტკიცებულებები, ამდენად საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს ინვენტარიზაციის ეპიზოდში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების მიმართ საკასაციო საჩივარში წარმოდგენილ პრეტენზიას.

17. საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ წარმოდგენილ შეფასებას მენეჯერის პოზიციის სპეციფიკასთან დაკავშირებით – განსახილველ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზეა ხელშეკრულების, შრომის შინაგანანგისა და მენეჯერის სახელმძღვანელოთი გაწერილი ქცევის იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას აქარსყლებს.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებით – შპს „მ-ის“ პროცედურებისა და ინსპექტირების განყოფილების მთავარ ინსპექტორ დ. კ-სა და შიდა აუდიტის განყოფილების აუდიტ გ. ხ-ძის მიერ შედგენილი მოხსენებითი ბარათისა და აღნიშნულ პირთა მონმის სახით დაკითხვისას მიცემული ჩვენებებით დადგენილია, რომ ა-ს სერვის-ცენტრში სერვის – ცენტრზე რიცხული ტექნიკური საშუალებებისა და ექსპლუატაციის პირობების და განკარგვის მდგომარეობის შემოწმებისას გამოვლენილ იქნა სერიოზული დარღვევები, ამასთან დაფიქსირებულ იქნა შემოწმების ჩამტარებელი პირებისათვის შემოწმების ჩატარებაზე ხელშეშლის ფაქტი, ნაცვლად იმისა, რომ მოეხდინა ასეთზე ხელშეწყობა, რაც შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში შრომის არსებითი პირობის დარღვევას წარმოადგენს, მით უფრო მაშინ, როდესაც მითითებულ გადაცდომას მენეჯერი ჩადის, რომელსაც უპირველესად მოეთხოვება ისეთი ქმედების თავიდან აცილება, რაც შეაფერხებს დაწესებულების მუშაობას და შელახავს მის ინტერესებს.

18. პალატა ასევე განმარტავს, რომ ესა თუ ის ქმედება, ცალკე აღებული, მნიშვნელოვან დარღვევას შეიძლება არ წარმოადგენდეს, აღნიშნული ქმედება საზოგადოების თვალში შეიძლება გასაკიცხივ არ იყოს, უფრო მეტიც, ქმედება, თავისი არსით, შეიძლება საზოგადოების მონონებასაც კი იმსახურებდეს, თუმცა, პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულების დარღვევის

კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რალა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება. ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თავისებურებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ.

19. განსხილველ შემთხვევაში, ი. ტ-ვას მიერ ჩადენილი გადაცდომების ხასიათის, მისი თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების და დამსაქმებელი ორგანიზაციის ინტერესების გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, გონივრულ და პროპორციულ ღონისძიებას წარმოადგენდა, აღნიშნული კი გამოირიცხავს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.

20. ზემოაღნიშნული მსჯელობების გაზიარებით პალატა მიიჩნევს, რომ ი. ტ-ვას საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული განჩინება კანონიერია და იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

21. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები არსებითად სწორია. ვინაიდან, კასატორმა ვერ წარმოადგინა გასაჩივრებული განჩინების დაუსაბუთებლობის დამადასტურებელი სათანადო შედავება და მტკიცებულებები, არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების კანონისმიერი საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სა-მოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ი. ტ-ვას საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელი დარჩეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სა-მოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 28 იანვრის განჩინება;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული
შეზღუდვები**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ას-1232-2022

28 აპრილი, 2023 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: პირგასამტეხლოს გადახდა, უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის დაბრუნება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სს „ს. ბ-მა“ სარჩელით მიმართა ხაშურის რაიონულ სასამართლოს, მოპასუხე თ. დ-ის მიმართ და მოითხოვა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს – 20945.62 ლარის დაკისრება და მოსარჩელისგან უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის – 8428.38 ლარის დაბრუნების დავალება. მოპასუხემ აღიარა დასაქმების შეზღუდვის საკომპენსაციო თანხის სახით 6585.6 ლარის მიღების ფაქტი და ამ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა ცნო.

2. ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სს „ს. ბ-ის“ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; თ. დ-ეს სს „ს. ბ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისრა უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის – 6585.6 ლარის გადახდა; პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეზე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები დაადგინა:

3.1. თ. დ-მ 2019 წლის 4 თებერვლიდან დასაქმებული იყო სს „ს. ბ-სი“, საცალო ბიზნესის ბანკირის პოზიციაზე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1400 ლარს. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ დასაქმების შეზღუდვის სპეციალურ პირობებზე, რაც ასახულია შრომითი ხელშეკრულების №3 დანართში;

3.2. მითითებული დანართის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს ჰქონდა უფლება, საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქ-

მებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე, შეეზღუდა დასაქმებულის უფლება, ემუშავა ფინანსურ სფეროში და/ან გაენია საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ ფინანსურ ინსტიტუტებისთვის იმ ქვეყანაში/ქვეყნებში, სადაც ოპერირებს დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანიები, შემდეგი პირობებით. იმავე დოკუმენტის 1.1. პუნქტის მიხედვით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა ყოფილიყო 6 (ექვს) თვეზე მეტი ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან. 1.3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამონურვამდე, დამსაქმებელი ყოველთვიურად გადაუხდიდა დასაქმებულს თანხას მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, ყოველგვარი ეჭვის გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდებოდა დამატებითი შეღავათები, ბონუსები, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებდა დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას. დანართის 1.5 პუნქტის თანახმად, ამასთან, ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა შეეტყობინებინა დამსაქმებელსთვის თავისი დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში (მათ შორის შესაძლო პირის წინაშე არსებული ნებისმიერი ვალდებულებების ჩათვლით);

3.3. დანართის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებული იქნებოდა გადაეხადა დამსაქმებულისთვის პირგასამტეხლო ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების ოდენობით (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებდა დასაქმებულს დანართით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისაგან და არ ართმევდა დამსაქმებელს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას;

3.4. შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის ინიციატივით 2020 წლის 30 დეკემბერს. ამავე დღეს თ. დ-ქმ დამსაქმებლისგან მიიღო წერილობითი შეტყობინება დამსაქმებლისაგან შრომითი დასაქმების შეზღუდვის დაწესების შესახებ, რომლის შესაბამისადაც დამსაქმებელმა განუმარტა მოპასუხეს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან – 2021 წლის 1 იანვრიდან 6 თვის განმავლობაში ეზღუდებოდა „ს. ბ-ის“ ან/და მისი შვილობილი თუ

აფილირებული კომპანიების საქმიანობის სფეროში, მათ შორის, სს „ლ. ბ-სი“ მუშაობის უფლებას;

3.5. 2021 წლის 1 იანვრიდან მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა და თ. დ-ქემ მუშაობა დაიწყო სააქციო საზოგადოება „ლ. ბ-სი“ ბიზნესმრჩევლად, რის შესახებაც მისი ყოფილი დამსაქმებლისთვის არ უცნობებია;

3.6. თ. დ-ქემ სს „ლ. ბ-თან“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ერთი წლის განმავლობაში დამსაქმებლისგან მიიღო შრომის ანაზღაურება 20945.62 ლარის ოდენობით;

4. ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისას, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიუთითა, რომ არ დგინდებოდა თუ რა ცოდნა და კვალიფიკაცია მიიღო დასაქმების პერიოდში თ. დ-ქემ და რაში გამოიხატა მოპასუხის მიერ მიღებული ცოდნის სს „ლ. ბ-სი“ გამოყენება. სასამართლოს შეფასებით, მხოლოდ იმის აღნიშვნა, რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვის შესახებ გაფრთხილების მიუხედავად, მოპასუხე მაინც დასაქმდა კონკურენტ ბანკში და მოსარჩელისაგან ანაზღაურება მიიღო, პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს არ ქმნიდა.

5. ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მხოლოდ მოსარჩელემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხისთვის უსაფუძვლოდ გადაცემული თანხის სახით, 6585.6 ლარის გადახდის დაკისრების ნაწილში შესულია კანონიერ ძალაში.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 20 ივლისის განჩინებით „ს. ბ-ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

7. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და სამართლებრივი შეფასება.

8. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მხოლოდ დასაქმების შეზღუდვა იმ გარემოებების გაანალიზების და დასაბუთების გარეშე თუ რა ფორმით და რა სახის ზიანი შეიძლება მიაყენოს დასაქმებულმა დამსაქმებელს, დაუსაბუთებელია და მხოლოდ ცალკე აღებული უფლების გამოყენება, ისე რომ არ იქნეს გათვალისწინებული დასაქმებულისათვის მიყენებული შესაძლო ზიანი უფლების ბოროტად გამოყენებას ემსახურება (საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსის 115-ე მუხლი). სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, თუ გავითვალისწინებთ იმ გარემოებას, რომ დასაქმების შეზღუდვის ამოქმედების შემთხვევაში დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის მხოლოდ ხელფასის სახით მისაღებ თანხას, ხოლო დასაქმების შემთხვევაში იგი მიიღებდა დამატებით შემოსავალს (მაგალითად ბონუსის სახით), ან უფრო მაღალ ხელფასს, დასაქმების შეზღუდვის გამოყენება დაუსაბუთებლად და მისი ძირითადი მიზნის გარეშე, ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას.

9. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 20 ივლისის განჩინება სს „ს. ბ-მა“ საკასაციო წესით გაასაჩივრა.

10. კასატორი აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთან დადებული შეთანხმება პირგასამტეხლოს განსაზღვრის თაობაზე შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესს, ხოლო, მოპასუხის მხრიდან კონკურენტ დაწესებულებაში მუშაობის დაწყება მიიჩნევა ვალდებულების დარღვევად. ამდენად, დასაბუთებულია ბანკის მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ. რაც შეეხება უსაფუძვლოდ გადახდილი კომპენსაციის უკან დაბრუნებას, კასატორი მიუთითებს, რომ მოპასუხეს, გარდა დარიცხული თანხის ოდენობისა, ასევე უნდა დაეკისროს ორგანიზაციის მიერ საშემოსავლო გადასახადის სახით გადახდილი 1842.79 ლარის დაბრუნება.

11. საქართველოს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 7 ოქტომბრის განჩინებით სს „ს. ბ-ის“

საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, ხოლო 2022 წლის 16 დეკემბრის განჩინებით – საკასაციო საჩივარი მიჩნეულ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

12. საკასაციო სასამართლო, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და საქმის მასალების გაცნობის შედეგად, მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდება.

13. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მთავარ სადავო საკითხს წარმოადგენს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე პირგასამტეხლოს და უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმების მიხედვით თანხის დაკისრების საფუძვლიანობა.

14. საკასაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, პირგასამტეხლო წარმოადგენს მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრულ ფულად თანხას, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ამავ კოდექსის 418-ე მუხლიდან პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების მხარეებს შეუძლიათ თავისუფლად განსაზღვრონ პირგასამტეხლო.

15. საკასაციო სასამართლო პირგასამტეხლოს აქცესორული ბუნებიდან გამომდინარე, ყურადღებას გაამახვილებს ძირითადი ვალდებულების ნამდვილობის საკითხზე, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მესამე ნაწილის (სამართალურთიერთობის დროს მოქმედი 46-ე მუხლის მეხუთე ნაწილი), თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება, დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.

16. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შეთანხმებული იყო კონკურენციის შეზღუდვა, კერძოდ, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში და მისი შეწყვეტიდან ექვსი თვის განმავლობაში თ. დ-ძე იღებდა ვალდებულებას, ბანკში მუშაობისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოეყენებინა კონკურენტი ფინანსური ინსტიტუტების ან სხვა პირთა სასარგებლოდ, იმ პირობით, რომ ამგვარი შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი მას 6 თვის განმავლობაში გადაუხდიდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ხელფასის განაკვეთის შესაბამის ანაზღაურებას. ხოლო აღნიშნული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში კი, დასაქმებულს დამსაქმებლის სასარგებლოდ დაეკისრებოდა პირგასამტეხლოს გადახდა, 12 თვის ხელფასის ოდენობით. ამდენად,

17. სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის ინიციატივით, რის შემდგომაც – ხელშეკრულების შეწყვეტიდან მეორე დღეს თ. დ-ძე დასაქმდა მოსარჩელის კონკურენტი საწარმოში – სს „ლ. ბ-სი“. ამასთანავე საგულისხმოა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტისას, სს „ს. ბ-მა“ შეთანხმებული პირობის თანახმად, დასაქმებულს აცნობა

კონკურენციის აკრძალვისა და ამის სანაცვლოდ შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის თაობაზე. აღნიშნულის საპასუხოდ მონინა-ალმდეგე მხარეს ყოფილი დამსაქმებლისთვის არ უცნობებია კონკურენტ ფინანსურ დაწესებულებაში დასაქმების შესახებ. ამდენად, მხარეთა შორის შეთანხმებული პირობა დასაქმებულისთვის შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის სანაცვლოდ, კონკურენტ ფინანსურ დაწესებულებაში 6 თვის განმავლობაში დასაქმების აკრძალვის შესახებ შეესაბამება შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ დანაწესს, ამიტომ ნამდვილია და გააჩნია შესასრულებლად სავალდებულო ხასიათი. შესაბამისად, ამავე ვალდებულების დარღვევისთვის მხარეებს შეეძლოთ პირგასამტეხლოს გათვალისწინებაც. საკასაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხემ დაარღვია შრომის ხელშეკრულებით შეთანხმებული კონკურენციის აკრძალვის პირობა, რაც უნდა შეფასდეს ვალდებულების დარღვევად, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე კი, სს „ს. ბ-ის“ სასარჩელო მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია.

18. ამასთან, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელში მოპასუხე პირგასამტეხლოს დაკისრების დასაბუთებულობასთან ერთად, მის ოდენობასაც ხდიდა სადავოდ და მიუთითებდა, რომ ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირგასამტეხლო შეუსაბამოდ მაღალია. სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს შეუძლია საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო. ამრიგად, ვალდებულების შესრულების უზრუნველსაყოფად, მხარეებს შეუძლიათ, გაითვალისწინონ პირგასამტეხლო და განსაზღვრონ მისი ოდენობა, თუმცა თუკი პირგასამტეხლოს ოდენობა შეუსაბამოდ მაღალია, მოპასუხის მოთხოვნის საფუძველზე, სასამართლოს მინიჭებული აქვს მისი შემცირების უფლებამოსილება. „პირგასამტეხლოს შემცირების საფუძველია, ერთი მხრივ, ის, რომ კრედიტორი პირგასამტეხლოს მიღებით არ გამდიდრდეს და მოვალეს არ დაანვეს მძიმე ტვირთად პირგასამტეხლოს გადახდა, (შესაბამისად, პირგასამტეხლო არ იქცეს ერთგვარ სადამსჯელო ღონისძიებად), ხოლო მეორე მხრივ კი, – პირგასამტეხლო იყოს ვალდებულების დარღვევის თანაზომიერი, საპირწონე და გონივრული. აღნიშნულში მოიაზრება სახელშეკრულებო თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპის დაცვით პირგასამტეხლოს გონივრულ ოდენობამდე შემცირება. აღსანიშნავია, რომ პირგასამტეხლოს ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს მიერ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გარემოებათა ყოველმხრივი შეფასების შედეგად დგინდება და რაიმე გან-

სხვაეგვარი სტანდარტი, რომელიც განაზოგადებს პირგასამტეხლოს მათემატიკურ მაჩვენებელს სასამართლო პრაქტიკით არ არის დადგენილი. სასამართლომ უნდა დაიცვას ის სამართლიანი ბალანსი, რომელიც სამოქალაქო-სამართლებრივი ვალდებულების დარღვევას მოჰყვას“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 25 მარტის №ას-186-2021 განჩინება).

19. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ კონკურენციის წესის დარღვევისთვის ხელშეკრულებით განისაზღვრა პირგასამტეხლო მისი სს „ს. ბ-სი“ არსებული ხელფასის 12 თვის ჯამური ოდენობით, რაც შეადგენს 20945.62 ლარს.

20. საკასაციო პალატა, ვალდებულების დარღვევის შინაარსისა და შედეგების გათვალისწინებით, გამართლებულად მიიჩნევს მოპასუხის არგუმენტაციას სასამართლოს მიერ პირგასამტეხლოს შემცირებასთან დაკავშირებით, ამასთანავე, ითვალისწინებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას და ადგენს პირგასამტეხლოს ოდენობის შემცირებას 2618.20 ლარის ოდენობამდე.

21. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, მოსარჩელე ასევე სადავოდ ხდის კონკურენციის აკრძალვის გამო გადახდილი კომპენსაციის ნაწილის მოპასუხისთვის დაკისრებაზე უარის თქმის საკითხს. საგულისხმოა, რომ მოპასუხემ მითითებული მოთხოვნის ნაწილი შესაგებლად აღიარა დარიცხული თანხიდან საშემოსავლო გადასახადის დაკავების შედეგად მიღებული თანხის ოდენობის ნაწილში. ამდენად, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია მითითებული საშემოსავლო გადასახადის შესაბამისი ოდენობით თანხის დაკისრების საფუძვლიანობა.

22. საკაცო სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, პირს, რომელმაც სხვას ვალდებულების შესასრულებლად რაიმე გადასცა, შეუძლია მოსთხოვოს ვითომ-კრედიტორს (მიმღებს) მისი უკან დაბრუნება თუ ვალდებულება გარიგების ბათილობის ან სხვა საფუძვლის გამო არ არსებობს, არ წარმოიშობა ან შეწყდა შემდგომში. უსაფუძვლო გამდიდრების სამართლებრივი ინსტიტუტის მიზანი არის უსაფუძვლოდ და გაუმართლებლად შეძენილი ქონების დაბრუნება და ამგვარად ქონებრივი მიმოქცევის წონასწორობისა და სამართლიანობის აღდგენა. ამ მიზნით ქონებრივი შეღავათი იმ პირს უნდა დაუბრუნდეს, რომლის ხარჯზეც მოხდა სხვა პირის ქონების გაზრდა, ანუ მისი უსაფუძვლო გამდიდრება. ამ ინსტიტუტის უმთავრესი დანიშნულება არის არა ქონებრივი დანაკლისის შევსება, მაგალითად. ზიანის ანაზღაურება, არამედ ქონებ-

რივი ნამატის ამოღება, პირის თავდაპირველ ქონებრივ-სამართლებრივ მდგომარეობაში აღდგენა, ანუ გამდიდრების გათანაბრება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 17 თებერვლის №ას-1381-2022 განჩინება). ამდენად, იმისთვის, რომ პირს უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმის საფუძველზე დაეკისროს პასუხისმგებლობა, აუცილებელი წინაპირობის სახით, სასამართლომ უნდა დაადგინოს მოპასუხის გამდიდრების ფაქტი. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ფულადი სახსრები მოსარჩელემ საშემოსავლო გადასახადის სახით გადაიხადა. მაშასადამე, აღნიშნული გადახდის შედეგად თ. დ-მ არ გამდიდრებულა, რაც დაუსაბუთებელს ხდის საკასაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი დაუკისრებელი კომპენსაციის – 1842.79 ლარის დაკისრების შესახებ მოთხოვნას. ამასთანავე, საგულისხმოა, რომ კასატორი ასრულებს საგადასახადო აგენტის ფუნქციას, რომელმაც, საგადასახადო კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ კოდექსით დადგენილ შემთხვევაში და დადგენილი წესით უნდა შეასრულოს გადასახადის გადამხდელის საგადასახადო ვალდებულება, ხოლო 154-ე მუხლის პირველი და მე-4 ნაწილებიდან გამომდინარე, მასვე ევალება საგადასახადო დეკლარაციების წარდგენა. ამრიგად, სს „ს. ბ-ია“ უფლებამოსილია, მიმართოს საგადასახადო ორგანოს უსაფუძვლოდ გადარიცხული თანხიდან გამომდინარე გადახდილი გადასახადის დაბრუნების მოთხოვნით.

23. რაც შეეხება საპროცესო ხარჯის განაწილებას, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. მითითებული საკანონმდებლო აქტის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით 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 გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამრიგად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელსა და საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის ანაზღაურება,

სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების პროპორციულად, ხოლო დანარჩენი ნაწილი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ს. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

2. ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 20 ივლისის განჩინება პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. სს „ს. ბ-ის“ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

4. თ. დ-ძეს (პ/ნ ...) სს „ს. ბ-ის“ (ს/ნ ...) სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს – 2618.20 ლარის ანაზღაურება;

5. დანარჩენ ნაწილში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 20 ივლისის განჩინება დარჩეს უცვლელად;

6. თ. დ-ძეს (პ/ნ ...) სს „ს. ბ-ის“ (ს/ნ...) სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე, სააპელაციო საჩივარზე და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი ბაჟის ნაწილის – 314.18 ლარის გადახდა;

7. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

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