

შრომითი ღაპები

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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებანი
სამოქალაქო საქმეებზე

2024, №10

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

2024, №10

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

2024, №10

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

2024, №10

გადაწყვეტილებების შერჩევისა და დამუშავებაზე პასუხისმგებელი

ქეთევან ჟინგელია

ტექნიკური რედაქტორი

მარიკა მაღალაშვილი

რედაქციის მისამართი:

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

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

საქიჯელი

1. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა 4; 19

წერილობითი ფორმის დაუცველად გამოსაცემი ვადით
დადებული შრომითი ხელშეკრულება 31

2. შვებულება

ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება 47

შრომითი ანაზღაურება

სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 60

პროცენტის დაკისრება ხელფასის დაყოვნებისთვის 67

4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

რეორგანიზაციის მართლზომიერება 74

დასაქმებულის მიერ მისთვის

დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა 98; 108

სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც

ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას 121

5. დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა

კომპენსაციის განსაზღვრა 138; 151

6. პასუხისმგებლობა

ყოველთვიური სარჩოს გადახდის ვალდებულება

დაზარალებულის სიცოცხლის ბოლომდე 166

შრომითი ხელშეკრულებით

გათვალისწინებული შეზღუდვები 176

1. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა

შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-149-2022

1 ივნისი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დ. ხ-ძე (შემდეგში: დასაქმებული, მოსარჩელე, პირველი კასატორი) 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმდა შპს „ა-სი“ (შემდეგში: დამსაქმებელი, კომპანია, მოპასუხე, აპელანტი ან მეორე კასატორი), გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად დაბეგრილ 2 500 ლარს.

2. დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა

2.1. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს, კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 29 სექტემბრის №13 ბრძანების ბათილად ცნობა მოითხოვა დასაქმებულის სამუშაოზე მიღების შესახებ განსაზღვრული ვადის ნაწილში.

2.2. დასაქმებულმა აგრეთვე გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ კომპანიის დირექტორის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა და იმავე თანამდებობაზე აღდგენა, კომპანიისთვის დასაქმებულის სასარგებლოდ შრომის ანაზღაურების სახით, ყოველთვიურად 2 500 ლარის გადახდის დაკისრება, 2019 წლის 16 ივლისიდან და 2019 წლის 24 ივნისიდან იმავე წლის 16 ივლისამდე პერიოდისთვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება მოითხოვა 2 000 ლარის ოდენობით.

3. მოპასუხის პოზიცია

3.1. მოპასუხე კომპანიამ წერილობით წარდგენილი შესაგებლითა და

სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელი არ ცნო.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

4.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 7 აგვისტოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 29 სექტემბრის №13 ბრძანება დასაქმებულის განსაზღვრული ვადით სამუშაოზე მიღების ნაწილში.

4.2. ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის დირექტორის გადაწყვეტილება დასაქმებულის გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და დასაქმებული აღდგენილ იქნა კომპანიაში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე.

4.3. კომპანიას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა შრომის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 2 500 ლარის გადახდა იძულებითი მოცდენის მთელი დროის განმავლობაში 2019 წლის 16 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე და 2019 ივლისის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების გადახდა 1 333.33 ლარის ოდენობით.

5. კომპანიის სააპელაციო მოთხოვნა

5.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 7 აგვისტოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა კომპანიამ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

6.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2020 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 29 სექტემბრის №13 ბრძანება დასაქმებულის განსაზღვრული ვადით სამუშაოზე მიღების ნაწილში და მოსარჩელის გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; კომპანიას დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა 2019 წლის ივლისის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება ნამუშევარი დღეების გათვალისწინებით 1 333.33 ლარის ოდენობით და სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპანიას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით ერთი წლის სახელფასო დავალიანების – 30 000 ლარის (დაბეგრილი) ანაზღაურება.

6.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს

მსჯელობა, რომ მოპასუხე მხარემ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, ვერ წარადგინა მოსარჩელესთან ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რითაც ვერ დაასაბუთა 2018 წლის 29 სექტემბრის №13 ბრძანების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა, შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში.

6.3. მოსარჩელის განმარტებით, მას ნება სამსახურში მხოლოდ 9 თვით მიღების თაობაზე, არ გამოუხატავს. ის მუშაობდა შპს „ა. პ-ში“ და ჰქონდა სტაბილური შემოსავალი, შესაბამისად, სააპელაციო პალატამაც მიიჩნია, რომ დასაქმებულს არ შეიძლება მუდმივი სამსახური გაცემა ცხრათვიან სამსახურში და საფრთხე შეექმნა ოჯახის ფინანსური სტაბილურობისთვის. ამასთან, დასაქმებულის 2018 წლის 28 სექტემბრის განცხადება არ შეიცავდა მითითებას დასაქმების ვადის თაობაზე. მოსარჩელე მიიჩნევდა, რომ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობა, მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, ხასიათდებოდა მუდმივობით, შესაბამისად, მოსარჩელის განცხადება განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებას მოიაზრებდა. ამავე განცხადებაზე გაკეთებული წარწერა – „დანიშნოს დ. ხ-ძე შპს „ა-ის“ გაყიდვების მენეჯერად 9 თვის ვადით 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან 2019 წლის 1 ივლისამდე“ და ასევე, 2018 წლის 29 სექტემბრის №13 ბრძანება იმ ნაწილში, რომლითაც დასაქმებული კომპანიის გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე დანიშნა 9 თვის ვადით – არ შეიძლებოდა იურიდიული ძალის მქონედ მიჩნეულიყო, რადგან დამსაქმებლის აღნიშნული ნება მოსარჩელეს არ მისვლია, შესაბამისად, მას არ განუცხადებია თანხმობა 9 თვის ვადით დასაქმების თაობაზე.

6.4. მოპასუხე კომპანიის განმარტებით შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის დაიდო 9 თვის ვადით, 2018 წლის 21 ოქტომბრიდან 2019 წლის 1 ივლისამდე, რის შესახებაც გამოიცა 2018 წლის 29 სექტემბრის ბრძანება, გარდა ამისა, მოსარჩელის 28.09.2019 წლის განცხადებას, რომლითაც იგი ითხოვდა კომერციული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე დანიშვნას, დაედო კომპანიის დირექტორის რეზოლუცია, სადაც ასევე მითითებულია მოსარჩელის დასაქმების ვადა. დასაქმებულს სამსახურში მიღებისას ეცნობა შრომითი ხელშეკრულების ყველა არსებითი პირობის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის თაობაზე. დასაქმებულს ჰქონდა შესაძლებლობა, რომ ნებისმიერ დროს გაცნობოდა მის შესახებ კომპანიაში დაცულ ინფორმაციას, პირად საქმეს, ბრძანებებს და სხვ.

6.5. კომპანიის განმარტებით მოსარჩელე დასაქმდა სეზონური სამუშაოს შესასრულებლად. კომპანიის სამენარმეო საქმიანობიდან გა-

მომდინარე, გაყიდვების აქტიური სამუშაო პერიოდია მარტის, აპრილის, მაისისა და ივნისის თვეები. მხარეებს შორის ხელშეკრულება დაიდო 2018 წლის ოქტომბრის თვეში, 2019 წლის თებერვლის ჩათვლით პერიოდი წარმოადგენდა მოსამზადებელ ეტაპს, რომლის დროსაც დასაქმებულს უნდა შეესწავლა კომპანიის მუშაობის სპეციფიკა, ენარმობებინა მოლაპარაკებები პოტენციურ კლიენტებთან და მოეზიდა ისინი, რისთვისაც კომპანიამ, იქირავა ოფისი ქალაქ თბილისში, კონკრეტული (2019 წლის 1 ივლისამდე) ვადით.

6.6. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით მოსარჩელის სამუშაო პოზიცია – გაყიდვების მენეჯერი, უდავო იყო, მხარეთა შორის სადავო იყო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, კერძოდ, მოსარჩელის მტკიცებით ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული, ხოლო, კომპანია სამუშაოს ვადაზე და მიზანზე განმარტავდა, რომ სეზონური სამუშაოს შესასრულებლად, ცხრა თვის ვადით დაასაქმეს მოსარჩელე.

6.7. დასაქმებულის 2018 წლის 28 სექტემბრის განცხადებით ირკვეოდა, რომ განცხადება არ შეიცავდა მითითებას დასაქმების ვადის თაობაზე. ამავე განცხადებაზე კომპანიის დირექტორის 29.09.2019 წლის რეზოლუციით, მოსარჩელე დაინიშნა კომპანიის გაყიდვების მენეჯერად 9 თვის ვადით, 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან 2019 წლის 1 ივლისამდე პერიოდში, ხოლო 2018 წლის 29 სექტემბერს კომპანიამ მიიღო №13 ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე კომპანიის გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე დაინიშნა 9 თვის ვადით (2018 წლის 1 ოქტომბრიდან 2019 წლის 1 ივლისამდე). მითითებული რეზოლუციისა და 2018 წლის 29 სექტემბრის №13 ბრძანების მოსარჩელისათვის ჩაბარების (ინფორმირების) დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარდგენილი არ არის. მოსარჩელის უარყოფის პირობებში, აღნიშნული გარემოება ვერ დადასტურდება მხოლოდ მოპასუხის ახსნა-განმარტებით, რომლის მიხედვითაც დ. ხ-ძეს, სამსახურში მიღების წინ ეცნობა შრომითი ხელშეკრულების ყველა არსებითი პირობა, მათ შორის, ვადაც. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის შესაძლებლობა ნებისმიერ დროს გაცნობოდა მის შესახებ კომპანიაში დაცულ ინფორმაციას, პირად საქმეს, ბრძანებებს და სხვ., არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი ბრძანების/შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულისათვის გაცნობის ვალდებულებისაგან. აღნიშნულის დასადასტურებლად სააპელაციო პალატამაც არ გაიზიარა მონშის სახით დაკითხული ლ. ზ-ის და ზ. ლ-ძის ჩვენება (მით უფრო ზ. ლ-ძე არ ესწრებოდა დ. ხ-ძის ხელშეკრულების ვადის შეთანხმების პროცესს), ვინაიდან მხარეთა შორის 9 თვის ვადაზე შეთანხმების დადასტურების შემთხვევაშიც კი, სასამართლოს კვლევის საგანია აღნიშნული პირობის კანონმესაბამისობა.

6.8. მოპასუხის მითითებით, დასაქმებული ასრულებდა სეზონურ სამუშაოს (ან არსებობდა სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, თუმცა, არ მითითებს კონკრეტულ ობიექტურ გარემოებებზე). უდავოა, რომ მოსარჩელე ასრულებდა გაყიდვების მენეჯერის ფუნქციას, რაც გამოიხატებოდა მომსახურების ან/და პროდუქციის გაყიდვასა და ახალი მომხმარებლის მოძიებაში. შემოსავლების სამსახურის კომპანიის ელექტრონული სერვისების გვერდის (e.w. RS.GE) 2019 წლის 1 ივლისიდან – 16 ივლისამდე პერიოდის ამონაწერით და წარმოდგენილი CD დისკით მტკიცდებოდა, რომ 2019 წლის 1 ივლისიდან – 16 ივლისის ჩათვლით, კომპანია ახორციელებდა პროდუქციის გაყიდვებს, რაც ასევე, დაადასტურეს მოწმეებმა – პროდუქციის შემძენმა პირებმა (ნ. ბ-მა, ლ. შ-მ და ბ. ქ-მა) სასამართლო სხდომაზე მიცემული ჩვენებებით. ნ. ბ-ის ჩვენებით ირკვეოდა, რომ მან 2019 წლის 10-15 ივლისამდე პერიოდში მოსარჩელისგან შეიძინა 1 500 ლარის ღირებულების შვეიცარიული წარმოების პროდუქცია (ვაზის სანამლი პროდუქცია). მოწმე ლ. შ-ის ჩვენებით, მან დასაქმებულისგან როგორც კომპანიის გაყიდვების მენეჯერისგან, 2019 წლის ივლისს (სავარაუდოდ, 6 ივლისს), შეიძინა 1 200 ლარის ღირებულების პროდუქტი (1 ყუთი ტოპაზი). მოწმე ბ. ქ-ის ჩვენებით, მან 2019 წლის 15 ივლისს და 6 ივლისს მოსარჩელისგან შეიძინა 1 524 ლარის და 1900 ლარამდე ღირებულების პროდუქცია, აღნიშნული პროდუქცია მან გაიტანა კომპანიის საწყობიდან. ამდენად, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 1 ივლისის შემდეგ ჩვეულებისამებრ განაგრძობდა სამუშაოს – აწარმოებდა მოლაპარაკებებს, იძიებდა კლიენტებს, ამზადებდა კონტრაქტების პროექტებს, დასტურდება მოწმეთა ჩვენებებით, საქმეში არსებული ელექტრონული საფოსტო შეტობინებების ამონაწერით, შემოსავლების სამსახურის კომპანიის ელექტრონული სერვისების გვერდიდან (e.w. RS.GE) ამონაწერით, ნასყიდობის ხელშეკრულების პროექტებით. მოპასუხე მხარეს არ წარუდგენია რელევანტური მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მხოლოდ 9 თვის ვადით გაფორმებას. ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ კომპანიის ფინანსური მენეჯერის ლ. ზ-ის ჩვენებით, კომპანიის 2019 წლის შესყიდვები (ანუ მოსარჩელის საქმიანობის პერიოდში) 2018 წელთან შედარებით 40%-ით გაიზარდა. ამასთან, მითითა, რომ კომპანია პროდუქციის რეალიზაციას ახორციელებდა დეკემბრის თვეშიც, აღნიშნული გამორიცხავს გაყიდვების მენეჯერის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სეზონურ ხასიათს. შესაბამისად, მოპასუხის მითითება, რომ მოსარჩელე ასრულებდა სეზონის შესაბამის კონკრეტული სამუშაოს (მარტის, აპრილის, მაისისა და ივნისის თვეებში) საფუძველს მოკლებულია.

6.9. ამასთან, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელსაც სჭირდება დასაქმებულის თანხმობა. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელისთვის არ მიუწოდებია ინფორმაცია ხელშეკრულების მოქმედების ვადის თაობაზე. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ, საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით.

6.10. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მოპასუხემ ვერ წარადგინა მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რითაც ვერ დაასაბუთა 2018 წლის 29 სექტემბრის №13 ბრძანების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის ნაწილში.

6.11. მოსარჩელის განმარტებით, 2019 წლის 1 ივლისიდან ანუ მას შემდეგ, რაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა თითქოსდა ამოიწურა, ის განაგრძობდა მუშაობას – აწარმოებდა მოლაპარაკებებს, მოიზიდავდა კლიენტებს, ამზადებდა კონტრაქტებს და პროექტებს და სხვ. აღნიშნული გარემოება მტკიცდება მოწმეთა ჩვენებებით, საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული გზავნილებით, მისი მონაწილეობით წარმოებული გაყიდვებით, ელექტრონული სერვისების გვერდის ამონაწერით, კლიენტებთან დასადები კონტრაქტის პროექტებით, რომლებიც შემდეგ გაფორმდა კიდევ. მოსარჩელემ, 2019 წლის 1 ივლისის შემდეგ უზრუნველყო 32 756.02 ლარის ღირებულების პროდუქციის რეალიზაცია. შესაბამისად, მოპასუხე კომპანიისთვის ცნობილი იყო ის გარემოება, რომ მოსარჩელე კვლავ განაგრძობდა მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებას, თუმცა, არ უცნობებია მისთვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ სწორად აღნიშნა, რომ, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დავუშვებთ, რომ 2019 წლის 1 ივლისს შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა, მაგრამ დასაქმებული განაგრძობდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას, სშკ-ის მე-7 მუხლის თანახმად, სამუშაოს ფაქტობრივი შესრულება, ახალი შრომითი ურთიერთობის (განუსაზღვრელი ვადით) წარმოშობას ნიშნავდა. ამასთან, მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ მან მხოლოდ 2019 წლის 16 ივლისს შეიტყო მოპასუხე კომპანიის დირექტორისგან, რომ ის აღარ აპირებდა მასთან თანამშრომლობის გაგრძელებას.

6.12. მოპასუხემ დაადასტურა 2019 წლის 16 ივლისს კომპანიის დირექტორსა და მოსარჩელეს შორის კომუნიკაციის ფაქტი, რომლის მი-

ხედვითაც, მოსარჩელეს აინტერესებდა გააგრძელებდა თუ არა კომპანია მასთან თანამშრომლობას. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელისთვის 2019 წლის 16 ივლისამდე ცნობილი იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე (ვადის გასვლის გამო) საქმეში წარმოდგენილი არ არის. ნიშანდობლივია ის გარემოებაც, რომ 2019 წლის 25 ივლისს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა კომპანიას შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით, რასაც არავითარი რეაგირება არ მოჰყოლია. მოსარჩელის მითითებით, 2019 წლის 1 ივლისის შემდეგ იგი ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, რომლისთვისაც შრომითი კონტრაქტის ვადის ამოწურვის შესახებ არ უცნობებიათ. შესაბამისად, მოპასუხის მითითება, რომ ივნისში დაიხურა ქალაქ თბილისში მდებარე ოფისი, თუმცა, დირექტორს მითითება არ გაუცია იმის შესახებ, რომ თანამშრომლებს სამუშაო ოფისის გარეშე, სახლიდან გაეგრძელებინათ. მით უფრო მოსარჩელის შემთხვევაში, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოწურა, საფუძველს მოკლებულია. სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით, მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებითა და შემოსავლების სამსახურის კომპანიის ელექტრონული სერვისების გვერდის (e.w. RS.GE) 2019 წლის 1 ივლისიდან – 16 ივლისამდე პერიოდის ამონაწერით და წარმოდგენილი CD დისკით მტკიცდება, რომ პირველი ივლისიდან – 16 ივლისის ჩათვლით კომპანია ახორციელებდა პროდუქციის გაყიდვებს, ხოლო მოსარჩელე ჩვეულებრივ, განაგრძობდა მუშაობას – აწარმოებდა მოლაპარაკებებს, იძიებდა კლიენტებს, ამზადებდა კონტრაქტების პროექტებს. მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები ვერ გააბათილა მოპასუხემ. რაც შეეხებოდა მოპასუხის მტკიცებას, რომ მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შესახებ, რის გამოც მას აღარ ჰქონდა კლიენტებთან ურთიერთობისა და სხვა რაიმე სამუშაოს შესრულების ვალდებულება, იგი თვითნებურად აგრძელებდა კომპანიის სახელით მის ზოგიერთ კლიენტთან მიმოწერას, რაც არ უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში განხორციელებულ მოქმედებად, სასამართლომ არ გაიზიარა, ვინაიდან, საქმის მასალებით არ დგინდებოდა შრომითი ხელშეკრულების კონკრეტულ ვადაზე – სეზონური სამუშაოს შესრულებაზე შეთანხმების ფაქტი, შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად უნდა ჩათვლილიყო განუსაზღვრელი ვადა. ამდენად, მოპასუხემ ვერ უარყო სარჩელში მითითებული ის გარემოება, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 1 ივლისიდან 16 ივლისამდე ასრულებდა დაკისრებულ სამუშაოს. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია.

6.13. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად სწორად მიიჩნია, რომ კომპანიის სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ შეადგენდა 1 333.33 ლარს (დაბეგრილი), აღნიშნული გაანგარიშება ეფუძნებოდა შემდეგს: მოსარჩელე წარმოდგენილი სარჩელით მოითხოვდა კომპანიისთვის, მის სასარგებლოდ, 2019 წლის 24 ივნისიდან – 2019 წლის 16 ივლისამდე პერიოდისათვის, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრებას – 2 000 ლარის ოდენობით. მოპასუხის მითითებით, კომპანიამ 2018 წლის ოქტომბრის თვიდან – 2019 წლის ივნისის თვის ჩათვლით პერიოდში, სრულად აუნაზღაურა დ. ხ-ძეს კუთვნილი ხელფასი, ყოველთვიურად 2 500 ლარის ოდენობით, რაც დასტურდებოდა საქმეში წარდგენილი საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი. 2019 წლის 1 ივლისს კი, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ მას 2019 წლის ივნისის თვის (24 ივნისიდან) ხელფასი არ მიუღია, საფუძველს მოკლებული იყო. საქმის მასალებით, ასევე, ირკვევა, რომ მოსარჩელე ხელშეკრულებით დაკისრებულ სამუშაოს ასრულებდა 2019 წლის 16 ივლისამდე, რაც მოპასუხემ ვერ უარყო. ამასთან, მოპასუხე ადასტურებდა და საბანკო ამონაწერითაც ირკვეოდა, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს კუთვნილი ხელფასი აუნაზღაურა მხოლოდ 2019 წლის ივნისის თვის ჩათვლით. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელისათვის ასანაზღაურებელი აქვს 2019 წლის ივლისის თვის (1 ივლისიდან – 16 ივლისამდე) სახელფასო დავალიანება ნამუშევარი დღეების (16 დღის) გაანგარიშებით, ჯამში – 1 333.33 ლარის (დაბეგრილი) ოდენობით ($2500:30 \times 16$).

7. მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი

7.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

7.2. კასატორის განმარტებით, კომპანიას საქალაქო სასამართლოში საქმის განხილვისას კომპანიაში ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის თაობაზე არ მიუთითებია, ამასთან არგუმენტი, რომ გორის ოფისში მსგავსი თანამდებობა არ იყო, ხოლო თბილისში კომპანიას ოფისი არ გააჩნდა, არ წარმოადგენდა შესაბამის არგუმენტს იმავე თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის დასადასტურებლად.

7.3. კასატორი არ ეთანხმება აგრეთვე გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გამოანგარიშებულ კომპენსაციას და არგუმენტად, გათავისუფლების მომენტიდან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიღებამდე სამუშაოზე მუშაობის შემთხვევაში გამომუშავებულ 67 500 ლარზე უთითებდა, ნაცვლად გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მიკუთვნებული 30 000 ლარისა.

8. კომპანიის საკასაციო საჩივარი

8.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა კომპანიამაც, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

8.2. კასატორის განმარტებით სასამართლომ არ გაითვალისწინა შრომითი ხელშეკრულების დადებისთვის აუცილებელი საკანონმდებლო წინაპირობები, რომლის მიხედვითაც ჩათვლებოდა ხელშეკრულება დადებულად. ამასთან, ხელშეკრულების დადებულად ჩათვლის პირობებში არ განუსაზღვრავს თუ რა ტიპის ხელშეკრულება დაიდო მხარეთა შორის და რა არსებით პირობებზე შეთანხმდნენ ისინი.

8.3. კასატორის განმარტებით სასამართლომ არასწორად მიიჩნია რომ მხარეთა შორის სეზონური, 9 თვიანი ხელშეკრულების ნაცვლად განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება დაიდო.

9. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

9.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 14 თებერვლის განჩინებით მოსარჩელის, ხოლო, 2022 წლის 30 მარტის განჩინებით კომპანიის საკასაციო საჩივარი მიღებულია წარმოებაში, ხოლო, იმავე წლის 25 მაისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებადაა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო, კომპანიის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

10. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებზე 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). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პრო-

ცესუალურ 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.

11. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილი იყო, რომ 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან დაიწყო შრომითი ურთიერთობა, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელე გაყიდვების მენეჯერის ფუნქციას ასრულებდა მოპასუხე კომპანიაში, მისი ანაზღაურება კი დაბეგრულ 2 500 ლარს შეადგენდა. საქმის გარემოებებით დადგენილია, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა შეწყდა. მოსარჩელის განმარტებით კომპანიაში ფაქტობრივად 9 თვე და 16 დღე იმუშავა საიდანაც მხოლოდ 9 თვის ანაზღაურება აქვს აღებული, და მხარეთა შორის ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად მიჩნევის პირობებში, 16 დღის კუთვნილი ანაზღაურება, და გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდური ეკუთვნოდა. მოპასუხე კომპანიის განმარტებით კი, მოსარჩელე სეზონური საქმიანობისთვის აიყვანეს, ხოლო, ვადის გასვლის შემდეგ მხარეთა შორის ურთიერთობა შეწყდა.

12. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა დაადგინოს, თუ რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს ის სამართლებრივი ნორმა (ნორმები), რომელიც ითვალისწინებს იმ შედეგს, რისი მიღწევაც მხარეს სურს. ამასთან, მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად განხილული ნორმა (ან ნორმები) შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემოწმებაც სასამართლოს ვალდებულია და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენების გზით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა, რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ ცხოვრებისეულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის რომელიმე ფაქტობრივი ნაწილის დასაბუთების (სამართლებრივი წინაპირობის) არარსებობა გამორიცხავს მხარისათვის სასურველ სამართლებრივ შედეგს (სუსგ №ას- 189-2020, 20 აპრილი, 2022, პ. 13).

13. „მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათ-

ვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ №ას-416-399-16, 29.06.16, №ას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015 წ.).

14. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი შედეგის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (უფლებრივი რესტიტუცია) 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“ (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. ამასთან ძირითადი საკასაციო პრეტენზიით კასატორი დამატებით განმარტავს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მას კომპენსაცია მიეკუთვნა 30 000 ლარის სახით, რაც გაცილებით ნაკლებია, თუნდაც გათავისუფლების დღიდან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიღებამდე ვადაში ასაღებ იძულებით განაცდურთან შედარებით.

15. შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების წესზე. მოსარჩელემ სადავო გახადა სამუშაოდან მისი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების კანონიერება. ასეთ ვითარებაში გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის თავისებურება, რაც დავის გადასაწყვეტად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილებაში მდგომარეობს. მოსა-

მართლის 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 საწინააღმდეგოს დამტკიცების ტვირთი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება (Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 7). ამდენად, შრომითისამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის („Good Reason“) არსებობის მტკიცების ტვირთი, დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი მიდგომა განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიორიტეტულია. ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა“ (იხ., ილონა გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წელი, გვ: 229-231; 258-259.).

16. საკასაციო სასამართლო ნაწილობრივ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის განცხადებისა და მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, მხარეები შეთანხმდნენ შრომითსამართლებრივი ურთიერთო-

ბის პირობებზე, მათ შორის ხელშეკრულების ვადაზე, რომელიც 9 თვეს შეადგენდა. აღნიშნული სრულ შესაბამისობაშია სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-3 და მე-9 ნაწილთან, რომლის მიხედვითაც მხარეთა შორის ხელშეკრულების დადებას უთანაბრდება პირის განცხადება და მის საპასუხოდ გამოცემული კომპანიის ბრძანება. დასახელებული გარემოებების მიხედვით, მხარეთა შორის თავდაპირველად 9 თვიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო, რომელიც ფაქტობრივად გაგრძელდა 1 ივლისიდან 16 ივლისამდე დასაქმებულის მიერ კომპანიაში საქმიანობის გაგრძელებით, რის თაობაზეც კომპანია ინფორმირებული იყო. აღნიშნულის საპირისპიროდ კომპანიამ ვერ დაამტკიცა, რომ მხარეთა შორის მაგალითად რაიმე მიზნის შესრულებამდე პირობით ან სეზონურად იყო შრომითი ხელშეკრულება დადებული.

17. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა მიერ შეთანხმებული ხელშეკრულების 9 თვის ვადის გასვლის შემდეგ მათ შორის შრომითი ურთიერთობა უცვლელი სახით, რომ გრძელდებოდა ადასტურებდა კომპანიის შესახებ შემოსავლების სამსახურის ელექტრონული სერვისების გვერდის ჩანაწერი 1-16 ივლისის პერიოდში და ამავე მტკიცებულებასთან ერთად ანალიზში მოწმეთა ჩვენებები, რომლებიც არამხოლოდ კომპანიისგან გარკვეული საქონლის შეძენის, არამედ, უშუალოდ დასაქმებულისგან დაახლოებით 37 700 ლარის საქონლის შეძენას ადასტურებდნენ. იმავე გარემოებას ადასტურებდა კომპანიის ბუღალტერი, მეტიც მისი განმარტებით, მოსარჩელის კომპანიაში მუშაობის პერიოდში წინა წლის იმავე პერიოდთან მიმართებით გაყიდვების 40%-ით ზრდაზე უთითებდა, რაც შესაძლოა პირდაპირპროპორციულად მოსარჩელის ნაყოფიერი მუშაობის შედეგი არ ყოფილიყო, თუმცა საპირისპირო მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში, სანინალმდეგოს მტკიცებაც შეუძლებელია. ამდენად, იმ მოცემულობით, რომ მხარეთა შორის 9 თვის განმავლობაში უწყვეტად და ყოველგვარი დაბრკოლების გარეშე შედგა შრომითი ურთიერთობა, ხოლო, 9 თვის გასვლის შემდეგ კომპანიისთვის ცნობილი იყო, რომ დასაქმებული ჩვეულ რეჟიმში, კომპანიის ინტერესების გათვალისწინებით აგრძელებდა მუშაობას, უდავოა, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა განსაზღვრული მიზნით ან სეზონურად დადებული ვერ ჩაითვლებოდა, ხოლო ერთ წლამდე ვადით დადებული ხელშეკრულება როდესაც კომპანია გარკვეული მიზნით ხელშეკრულების დადებაზე ვერ უთითებს, მოცემულ შემთხვევაში, უნდა ჩაითვალოს 1 წლამდე ვადით დადებულიად. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს აგრეთვე კომპანიის მიერ მითითებულ ურთიერთსანინალმდეგო გარემოებებზე, კერძოდ, ერთის მხრივ კომპანიის მიერ მითითებულია, რომ გაყიდვები გაზაფხულის პერიოდსა და ზაფხულის დასაწყისში იმატებდა, ხოლო, მეორეს

მხრივ ასევე დასტურდება, რომ მოსარჩელე დეკემბრის თვეშიც ასრულებდა გაყიდვების მენეჯერის ფუნქციებს, რაც კვლავ გამოორიცხავს ამ უკანასკნელის სეზონურად ან კონკრეტულად რაიმე მიზნის შესრულებამდე კომპანიაში დასაქმებას.

18. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ თუ დამსაქმებელი ვერ დაამტკიცებს კონკრეტულად რა მიზნით ან რა ვადით (ერთ წელზე ნაკლები ვადის მითითების შემთხვევაში) დაიდო ხელშეკრულება, ვადიანი ხელშეკრულება განიხილება ერთი წლის ვადით დადებულიად. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავო ხელშეკრულებამდე საქმიანი ურთიერთობა არ არსებობდა და გარკვეული ხელშეკრულებები არ იდებოდა, რაც შესაძლოა სხვაგვარი სამართლებრივი კვალიფიკაციის საფუძველი გამხდარიყო მოცემული ურთიერთობისთვის.

19. მნიშვნელოვანია აგრეთვე დასაქმებულის საკასაციო პრეტენზია კომპენსაციასთან დაკავშირებით, და მისი არგუმენტი გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მისთვის მიკუთვნებული კომპენსაციის სიმცირესთან დაკავშირებით, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ თუნდაც ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიღებამდე ვადის განმავლობაში მინიმუმ ორმაგ კომპენსაციას მიიღებდა საქმის სწორი განხილვის პირობებში. საქმის განმხილველი საკასაციო პალატა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილ პრაქტიკაზე მიუთითებს, კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტა „შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის სისტემური ანალიზიდან გამომდინარე, უნდა ითქვას, რომ ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების მართლზომიერებას დამსაქმებელი ვერ ამტკიცებს, რის გამოც, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება განიხილება ერთი წლის ვადით დადებულიად და ვინაიდან დავის გადაწყვეტის დროისათვის ეს ვადა გასულია, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ფარგლებში მოთხოვნას აღარ გააჩნია ფაქტობრივი საფუძველი, ამასთანავე, ერთწლიანი ვადის საკითხი მნიშვნელოვანია ზიანის კონტექსტში.“ (იხ. სუსგ. №ას-1450-2019, 24.07.2020).

20. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს, კომპანიასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების პირობებში, რომელიც ერთ წლამდე ვადით დადებულიად უნდა ჩაითვალოს, უნდა აუნაზღაურდეს პირველი ივლისიდან 16 ივლისამდე მუშაობის სანაცვლოდ მისაღები ხელფასი და ერთ წლამდე დარჩენილი ორი თვის ხელფასი ჯამში 6 166.67 ლარის ოდენობით.

21. საკასაციო სასამართლო, იმ მოცემულობით, რომ სადავო ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით დადებულიაა მიჩნეული, ხოლო, აღ-

ნიშნული ვადა უკვე გასულია და მოსარჩელის აღდგენა დამსაქმებელ კომპანიაში შეუძლებელია, მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს კასატორის იმ პრეტენზიაზე, რომელსაც საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს, კერძოდ, 2021 წლის 27 სექტემბრის სხდომის ოქმზე, რომლის მიხედვითაც კომპანიის მიერ წარდგენილი ცნობა და საშტატო განრიგი დაერთო საქმეს. საკასაციო სასამართლო, აგრეთვე არ იზიარებს კომპანიის პრეტენზიას საოქმო განჩინების გაუქმების შესახებ იმ მოტივით, რომ უარი ეთქვა მოწმის დაკითხვაზე და განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები გამოკვლეულია, ხოლო სამართლებრივი შეფასებისათვის მოწმის ჩვენება ვერ გახდება საკმარისი საფუძველი კომპანიის საკასაციო პრეტენზიების დასაბუთებულად მიჩნევისთვის.

22. 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 განსახილველად დაბრუნების საფუძველები. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი არ არსებობს, რადგან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა.

23. 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. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიცდის მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 53-ე, 408-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. დ. ხ-დის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. შპს „ა-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

2.1. ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დ. ხ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

2.1.1. შპს „ა-ს“ დ. ხ-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს 6 166.67 ლარის (დაბეგრილი) გადახდა;

3. დ. ხ-ძეს შპს „ა-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს, ამ უკანასკნელის მიერ, საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილი – 1191.66 ლარი;

4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა

განჩინება საქართველოს სახელმწიფო

№ა-ს-1064-2022

22 ნოემბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად აღიარება, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. 2019 წლის 1 ოქტომბერს ქ. ა-სა (შემდგომში მოსარჩელე, დასაქმებული, ყოფილი დასაქმებული, მეორე კასატორი ან მეორე საკასაციო საჩივრის ავტორი) და „შპს ს.კ.რ...“-ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე დასაქმდა საქმისმწარმოებლის თანამდებობაზე ერთი წლით, ექვსთვიანი გამოსაცდელი პერიოდით და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1500 ლარით კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

2. 2020 წლის 1 აპრილს მოსარჩელესა და შპს „ს.კ.რ...“-ს შორის გაფ-

რძელდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლით, კვლავ ექვსთვიანი გამოსაცდელი პერიოდით, შრომის ანაზღაურება კი განისაზღვრა 1875 ლარით კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით;

3. 2021 წლის 1 აპრილს მოსარჩელესა და სს „მ. ჰ-ს“ (შემდგომში მოპასუხე, დამსაქმებელი, პირველი კასატორი ან პირველი საკასაციო საჩივრის ავტორი) შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოპასუხემ ჩაანაცვლა შპს „ს.კ.რ ...“. ხელშეკრულებაში მოსარჩელის დასაქმების თარიღად მიეთითა 2019 წლის 1 ოქტომბერი და ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განსაზღვრა 2021 წლის 1 ოქტომბერი, 6-თვიანი გამოსაცდელი პერიოდის გათვალისწინებით. სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა კვლავ 1875 ლარს კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

4. 2021 წლის 21 სექტემბერს, მოსარჩელეს გადაეცა მოპასუხის შეტყობინება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

5. მოსარჩელის მოთხოვნა

5.1. ყოფილმა დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის გამო მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2021 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად მიჩნევა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

6. მოპასუხის პოზიცია

6.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ხელშეკრულება შეწყდა კანონიერად, მისი მოქმედების ვადის გასვლის გამო.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

7.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2022 წლის 12 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2021 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილება/შეტყობინება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და შრომითი ურთიერთობა მიჩნეულ იქნა უვადოდ; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა საქმისმწარმოების თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის, 1875 ლარის ანაზღაურება 2021 წლის 1 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

8. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

8.1. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ,

მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

9. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

9.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და მიღებული იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2021 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილება/შეტყობინება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის, ყოველთვიურად 1875 ლარის (დასაბეგრი) ანაზღაურება 2021 წლის 1 ოქტომბრიდან 2022 წლის 1 აპრილამდე; მოსარჩელეს უარი ეთქვა შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევისა და სამსახურში აღდგენაზე.

9.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-4 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები და არ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს დასკვნა სადავო ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევის შესახებ.

9.3. სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის პირველი, მე-3 ნაწილებით და აღნიშნა, რომ მითითებული ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების შემთხვევაში უნდა არსებობდეს კანონით გათვალისწინებული საფუძველი, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ ვლინდება.

9.4. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, რომ ხელშეკრულება დადებულია 2019 წლის 1 ოქტომბრიდან 2021 წლის 1 ოქტომბრის ჩათვლით და აღნიშნა, რომ ვინაიდან 2019 წლის 1 ოქტომბრისა და 2020 წლის 1 აპრილის შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით დამსაქმებლები სხვადასხვა ორგანიზაციები არიან – 2020 წლის 1 აპრილის ხელშეკრულებით დამსაქმებელია შპს „ს.კ.რ...“, ხოლო 2021 წლის 1 აპრილის ხელშეკრულებით – მოპასუხე, სს „მ.პ.ი“, ეს უკანასკნელი ხელშეკრულება მიიჩნევა 6 თვის ვადით გაფორმებულ ახალ ხელშეკრულებად, რისთვისაც აუცილებელია დგინდებოდეს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილით განსაზღვრული სპეციალური საფუძვლის არსებობა. მოცემულ შემთხვევაში კი, დამსაქმებელი ვერ უთითებს, თუ რა მიზანს ემსახურებოდა დასაქმებულთან ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმება.

9.5. სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ ფაქტს, რომ 2020 წლის 1 აპრილს მოსარჩელესა და შპს „ს.კ.რ...-ს“ შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში, რომელიც გაგრძელდა ერთი წლით, მითითებულია შემდეგი:

თუ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ერთი კალენდარული თვით ადრე მხარე არ გამოთქვამდა სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულების სურვილს, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდებოდა ერთი წლით. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება დასაქმებულს გაეგზავნა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 10 დღით ადრე, შესაბამისად, რადგან დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა მოსალოდნელ გათავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის წერილობით ან ზეპირსიტყვიერად გაფრთხილების ფაქტი, ხელშეკრულება ავტომატურად ერთი წლით გაგრძელდებულად უნდა მიჩნეულიყო.

9.6. სააპელაციო პალატამ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მეოთხე ნაწილზე (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო) და აღნიშნა, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადა ჯამურად 30 თვეს არ აღემატებოდა, ამდენად, 2021 წლის 1 აპრილს დადებული ხელშეკრულება მიიჩნეოდა 1 წლით დადებულ ხელშეკრულებად, რის გამოც იგი უნდა გაგრძელებულიყო 2022 წლის 1 აპრილამდე. შესაბამისად, ბათილია დამსაქმებლის შეტყობინება ვადის გასვლის გამო 2021 წლის 1 ოქტომბრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

9.7. სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილით და აღნიშნა შემდეგი: ვინაიდან დადგინდა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2022 წლის 1 აპრილს იწურებოდა, ხოლო ეს დრო უკვე გასულია, არ არსებობს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველი და მოპასუხეს უნდა დაჰკისრებოდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებიდან (2021 წლის 1 ოქტომბრიდან) 2022 წლის 1 აპრილამდე პერიოდის იძულებითი მოცდენის საფასური.

10. მოპასუხისა და მოსარჩელის საკასაციო საჩივრები

10.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. მოსარჩელემ მოითხოვა სარჩელის დაუკმაყოფილებელ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახა-

ლი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

11. მოპასუხის (პირველი კასატორის) საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

11.1. სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ დაასკვნა, რომ სადავო ხელშეკრულებები დადებულია სხვადასხვა სამართლებრივ სუბიექტებს შორის, რის გამოც არასწორად არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმის შესახებ, რომ თავდაპირველი ორგანიზაცია ჩაანაცვლა მოპასუხე კომპანიამ და მოსარჩელესთან გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა ახალი ხელშეკრულების გაფორმებით, რომლის ვადა იწურებოდა 2021 წლის 1 ოქტომბერს. შესაბამისად, დასაქმებული სამუშაოდან სწორედ ხელშეკრულების ვადის ამონურვის გამო გათავისუფლდა. მოსარჩელის დასაქმების თარიღად ხელშეკრულებაში მითითებული იყო 2019 წლის 1 ოქტომბერი, ხოლო მისი მოქმედების ვადა იწურებოდა 2021 წლის 1 ოქტომბერს, ამდენად, იგი ჯამურად 2 წლის ვადით დადებულ ხელშეკრულებად უნდა მიჩნეულიყო, სააპელაციო სასამართლომ კი, არასწორად დაასკვნა, რომ ხელშეკრულება დადებული იყო 6 თვით და ვინაიდან არ იკვეთებოდა მისი მოკლე ვადით დადების გამამართლებელი რაიმე საფუძველი, იგი ერთწლიან ხელშეკრულებად უნდა მიჩნეულიყო.

12. მოსარჩელის (მეორე კასატორის) საკასაციო საჩივრის საფუძვლები:

12.1. სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა – შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის მე-12 მუხლის მე-5 ნაწილი (თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება) და გამოიყენა ამ კანონის 2020 წლის 29 სექტემბრამდე მოქმედი რედაქცია, რის გამოც არასწორად დაასკვნა, რომ სადავო ხელშეკრულება არ იყო უვადო. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2021 წლის 1 აპრილის ხელშეკრულებაში რაიმე საფუძველი, თუ რის გამო დაიდო იგი 6 თვით, მითითებული არ არის, ამდენად, შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, იგი უნდა მიჩნეულიყო უვადო შრომით ხელშეკრულებად.

13. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

13.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 4 ოქტომბრის განჩინებით მოპასუხის, ხოლო 2022 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი, წარ-

მოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

13.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 4 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივრები დასაშვებად იქნა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზებისა და საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოპასუხეთა საკასაციო არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

14. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „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 (შედეგა).

15. კასატორები გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას ძირითადად სადავოდ ხდიან იმ საფუძვლით, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა – პირველი კასატორი (მოპასუხე) თვლის, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ვადის ამოწურვის საფუძვლით მოსარჩელე კანონიერად გათავისუფლდა სამსახურიდან, მეორე კასატორის (მოსარჩელის) აზრით კი, იგი უკანონოდ გათავისუფლეს სამსახურიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულება იყო უვადო.

16. ამრიგად, მხარეთა მიერ წარდგენილი პრეტენზიების ფარგლებში, საკასაციო სასამართლო შეაფასებს, თუ რა სახის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის – ვადიანი თუ უვადო და მხოლოდ ამის შემდეგ იმსჯელებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებაზე.

17. მითითებული პრეტენზიების შეფასებამდე კი, საკასაციო პალატა მოპასუხის უფლებამონაცვლეობის შესახებ გასაჩივრებულ გადაწ-

ყვეტილებაში ასახულ მსჯელობას განიხილავს და ყურადღებას მიაქცევს საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილ შემდეგ გარემოებებს: შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა თავდაპირველად წარმოიშვა მოსარჩელესა და შპს „ს.კ.რ ...“-ს შორის, მიმდევრობით გაფორმდა ორი შრომითი კონტრაქტი – 2019 წლის 1 ოქტომბერს და 2020 წლის 1 აპრილს. უდავოდ დადგენილია ისიც, რომ მომდევნო, 2021 წლის 1 აპრილის შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს, როგორც შპს „ს.კ.რ ...“-ის “უფლებამონაცვლეს, შორის და ხელშეკრულებაშივე მიეთითა, რომ მისი გაფორმების მომენტიდან, იგი ჩაანაცვლებდა დასაქმებულსა და შპს „ს.კ.რ ...“-ს შორის მანამდე არსებულ შრომით ხელშეკრულებას. ამრიგად, ვინაიდან ხელშეკრულების შინაარსიდანვე უდავოდ დგინდება დამსაქმებლის სამართლებრივი სტატუსი (თავდაპირველი დამსაქმებლის უფლებამონაცვლის სახით) და აღნიშნულის საწინააღმდეგო რაიმე მტკიცებულება საქმის მასალებში არ მოიპოვება, საკასაციო პალატა უსაფუძვლოდ გამო ვერ გაიზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას იმის შესახებ, რომ ბოლოს (2021 წლის 1 აპრილს) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოიშვა ახალი, მოკლევადიანი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა სხვა და არა იმავე სამართლებრივ სუბიექტს შორის და არ გაგრძელებულა მანამდე არსებული ურთიერთობა.

18. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სამართლო ასკვნის, რომ წინამდებარე დავის ფარგლებში, შესაფასებელია 2019 წლის 1 ოქტომბრიდან მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსი (ვადიანი თუ უვადო ხასიათი) და მისი შეწყვეტის კანონიერება.

19. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია სშკ-ის 47-ე, 48-ე მუხლებით, რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულებას წარმოადგენს ის, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებშია მოცემული, ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“ აქვთ, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის.

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

21. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან (სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა). ამდენად, მოსარჩელის (დასაქმებულის) მიერ მოთხოვნილი შედეგის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება – სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 48.8 (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), 58-ე (ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები. სადავო ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველის კვლევისას კი, სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ფაქ-

ტობრივი გარემოებები შეუფარდოს შესაბამის სამართლებრივ საფუძვლებს, რომელთა მოძიება, უპირველესად სასამართლოს ამოცანაა.

22. კასატორების პრეტენზიების შეფასების მიზნით, საკასაციო სასამართლო თანმიმდევრობით აღწერს საქმეზე უდავოდ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

1) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ჯამურად დადებულია სამი შრომითი ხელშეკრულება:

ა) პირველი მათგანი გაფორმდა 2019 წლის 1 ოქტომბერს ერთი წლის ვადით, 2020 წლის 1 ოქტომბრამდე და, მათ შორის, 6 თვის გამოსაცდელი პერიოდით;

ბ) 6-თვიანი გამოსაცდელი ვადის ამოწურვისთანავე, დაიდო მეორე ხელშეკრულება – 2020 წლის 1 აპრილს, კვლავ ერთი წლით და კვლავ 6 თვის გამოსაცდელი პერიოდით;

გ) ზუსტად ერთი წლის შემდეგ, 2021 წლის 1 აპრილს გაფორმდა მესამე ხელშეკრულება 2021 წლის 1 ოქტომბრამდე (6 თვით) კვლავ 6-თვიანი გამოსაცდელი პერიოდით.

2) 2021 წლის 20 სექტემბრის წერილით დასაქმებულს ეცნობა, რომ იმავე წლის 1 ოქტომბრიდან დამსაქმებელი მასთან წყვეტდა შრომით ურთიერთობას ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

23. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს დამსაქმებლის პოზიციას იმის შესახებ, რომ ვინაიდან მხარეთა შორის ბოლოს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება იყო მოკლევადიანი და მისი მოქმედების ვადად მითითებული იყო 2021 წლის 1 ოქტომბერი, სწორედ ამ დროს იწურებოდა იგი.

24. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე – განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. ორგანული კანონით ორი ტიპის ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებაა შესაძლებელი: ა) ხელშეკრულება ფორმდება კონკრეტული კალენდარული ვადით; ბ) ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უკავშირდება გარკვეულ მიზანს. ამასთან, შრომის კოდექსით, ასევე, დადგენილია წინაპირობები, თუ რა შემთხვევაში უნდა იქნეს მიჩნეული მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები უვადო შრომით ურთიერთობად. შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელ-

და ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო. ამრიგად, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დასაცავად, შრომითი ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად მიჩნევის ერთადერთ საფუძველს ხელშეკრულებაში მისი განუსაზღვრელი ვადით მოქმედების თაობაზე აღნიშვნა არ წარმოადგენს, არამედ საკითხის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის საერთო ხანგრძლივობა და ხელშეკრულებების დადების თარიღებს შორის პერიოდები. თუკი მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებების ვადა დასახელებული ნორმით გათვალისწინებულ ხანგრძლივობას ემთხვევა, მაშინ შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად უნდა შეფასდეს.

25. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სამართლო მხარის ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ, მართალია, 2021 წლის 1 აპრილის შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 6 თვით, 2021 წლის 1 ოქტომბრის ჩათვლით, თუმცა იმისათვის, რათა იგი მოკლე ვადით დადებულ ხელშეკრულებად იქნას მიჩნეული, ერთობლოვად უნდა შეფასდეს, როგორც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობიდან დასრულებამდე მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული ურთიერთობის ხანგრძლივობა, ასევე ხელშეკრულებებს შორის პერიოდულობა.

26. საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მხარეთა შორის გაფორმდა სამი შრომითი ხელშეკრულება – სადავო ხელშეკრულებები 2019 წლის 1 ოქტომბრიდან იდებოდა უწყვეტად და მიმდევრობით (ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე ფორმდებოდა ახალი). უდავოდ დადგენილია ისიც, რომ რიგით მეორე შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც დაიდო 2020 წლის 1 აპრილს, ერთი წლით, მიეთითა შემდეგი: თუ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 1 (ერთი) კალენდარული თვით ადრე მხარე არ გამოთქვამდა სურვილს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულების შესახებ, ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა ავტომატურად პროლონგაციის პრინციპით, ერთწლიანი პერიოდებით. ამრიგად, აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მითითებული ჩანაწერიც გამორიცხავდა მომდევნო კონტრაქტის კვლავ მოკლე ვადით (ერთ წელზე ნაკლები ვადით), მით უფრო, გამოსაცდელი ვადით დადების შესაძლებლობას, რომ აღარაფერი ვთვათ თავად გამოსაცდელი ვადის დანიშნულებასა და ამ საფუძვლით ხელშეკრულების დადების შეუძლებლობაზე (შრომის კანონმდებლობით, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დაშვებულია გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ ერთხელ და ისიც არაუმეტეს 6 თვისა (იხ. შრომის კოდექსის 17.1 მუხლი)).

სადავო არაა, რომ მეორე ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე (2021 წლის 1 აპრილამდე), არცერთ მხარეს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულების სურვილი არ გამოუთქვამს. პირიქით, კონტრაქტის ვადის გასვლისთანავე, იმავე დღეს, გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება (2021 წლის 1 აპრილს) და დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის კვლავ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა.

27. ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებებისა და სამართლებრივი მსჯელობის ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ 2021 წლის 1 აპრილს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება მიჩნეულ უნდა იქნეს არა 6 თვით, არამედ 1 წლით დადებულიად, რის გამოც სასამართლო იზიარებს სააპელაციო პალატის დასკვნას, რომ მისი მოქმედების ვადა იწურებოდა 2022 წლის 1 აპრილს, ხოლო ვინაიდან დასაქმებული სამუშაოდან დაითხოვეს 2021 წლის 1 ოქტომბერს, არსებობდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობა.

28. საკასაციო პალატა, ასევე, უპასუხებს მეორე კასატორის (მოსარჩელის) პრეტენზიას, რომლის მიხედვით, მოცემულ შემთხვევაზე უნდა გავრცელებულიყო შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 ნაწილის (თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე (ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას; ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას)) მოთხოვნები და ვინაიდან არ იკვეთებოდა საფუძველი, რის გამოც დაიდო ხელშეკრულება მოკლე ვადით (1 წელზე ნაკლები ვადით), იგი მიჩნეული უნდა ყოფილიყო უვადო ხელშეკრულებად.

29. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს მითითებულ პრეტენზიას და აღნიშნავს, რომ ამ ნორმის გამოყენების საჭიროება დგას მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულთან ერთ წელზე ნაკლები ვადით აფორმებს ხელშეკრულებას მიზნის მითითების გარეშე. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, ამ შემთხვევაში, უკავშირდება კონკრეტულ მიზანს და არა – კალენდარულ ვადას (იხ. სუსგ №ას-118-118-2018, 27 თებერვალი, 2018 წელი). მოცემულ შემთხვევაში კი, თავად ხელშეკრულებაშივე გათვალისწინებული იყო პირობა, რომელიც მომდევნო კონტრაქტის ავტომატურად, თითონლიანი პერიოდულობით

გაგრძელების შესაძლებლობას ითვალისწინებდა, თუ მხარეები არ გამოთქვამდნენ მისი შეწყვეტის სურვილს. აღნიშნული კი, საფუძველს აცლის კასატორის (მოსარჩელის) პრეტენზიას ხელშეკრულებაში მიზნის მითითების აუცილებლობის შესახებ, და შესაბამისად, დაუსაბუთებელს ხდის მის მოთხოვნას ამ მიმართებით.

30. საკასაციო სასამართლო მხარეთა ყურადღებას კვლავ მიაქცევს სადავო ხელშეკრულებების ხანგრძლივობასა და მათი დადების პერიოდულობაზე და მიიჩნევს, რომ მითითებული ურთიერთობა ექცევა შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილის მოქმედების ფარგლებში (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო), თუმცა გამომდინარე იქიდან, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი კონტრაქტები ჯამურად 30 თვეს არ აღემატება, (პირველი ხელშეკრულება მოიცავდა 6-თვიან გამოსაცდელ პერიოდს, მეორე და მესამე ხელშეკრულებები კი მიჩნეულ იქნა თითო წლით მიმდევრობით დადებულ ხელშეკრულებებად (6 თვეს+12 თვე+12 თვე=30 თვეს), არც ამ საფუძველით არსებობს მისი უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის ფაქტობრივ სამართლებრივი წინაპირობა.

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

32. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორებს არ წარმოუდგენიათ იმგვარი დასაბუთებული და დასაშვები საკასაციო პრეტენზია, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დამდგარი შედეგის გაუქმებისა და სარჩელის უარყოფის ან სრულად დაკმაყოფილების შესაძლებლობას მისცემდა სასამართლოს, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, რაც მისი ძალაში დატოვებისა და საკასაციო საჩივრების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ფაქტობრივ-სამარ-

თლებრივი საფუძველია.

33. ვინაიდან საკასაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს პირველი კასატორის (მოპასუხის) მიერ გაღებული ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების სსსკ-ის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები და აღნიშნული ხარჯი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ქ. ა-ისა და სს „მ. ჰ-ის“ საკასაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

წერილობითი ფორმის დაუცველად გამოსაცემი ვადით დადასტურებული შრომითი ხელშეკრულება

განჩინება

საქართველოს სახელმწიფო

№ას-55-2022

29 დეკემბერი, 2022 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ს. ი-მა სარჩელით მიმართა სასამართლოს შპს „ი. ჯ-ის“ მიმართ და ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება მოითხოვა.

2. სარჩელის საფუძველები:

2.1. ს. ი-ი 2019 წლის აპრილიდან 2020 წლის თებერვლამდე მუშაობდა შპს „ო.ფ.ჯი“-ს გაყიდვების მენეჯერად და მისი ანაზღაურება შეადგენდა დაახლოებით 2000 ლარს. მოსარჩელემ სამსახური 2020 წლის 3 თებერვალს დატოვა პირადი განცხადების საფუძველზე იმ მიზეზით, რომ, მოპასუხის შემოთავაზების შესაბამისად, მუშაობა უნდა დაენყოშს „ი. ჯ-სი“ გაყიდვების ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე.

2019 წლის დეკემბერში, საქმიანი კავშირების – სოციალურ ქსელ „ლინკდინის“ საშუალებით მოსარჩელემ შეიტყო ვაკანსიის შესახებ, რომელიც გულისხმობდა გაყიდვების ჯგუფის ჩამოყალიბებას კომპანიისთვის. ს. ი. დაუკავშირდა განაცხადის ავტორ თ. დ-ს, რომელთან გასაუბრებისა და რეზიუმეს გადაგზავნის შემდეგ, 13 დეკემბერს დაიბარეს გასაუბრებაზე შპს „ი. ჯ-სი“. გასაუბრებაზე დამსაქმებელი, რომელსაც წარმოადგენდა დირექტორის თანაშემწე მ. გ-ი, დაინტერესდა მოსარჩელის სამუშაო გამოცდილებისა და მისთვის მისაღები სახელფასო ანაზღაურების შესახებ. მოსარჩელის განცხადებით, დასაქმების შემთხვევაში, გაყიდვების ჯგუფის ხელმძღვანელის ადგილი უნდა დაეკავებინა და ხელფასი მინიმუმ 2000 ლარით უნდა განსაზღვრულიყო. 2020 წლის იანვრის შუა რიცხვებში მოსარჩელე ისევ დაიბარეს მოპასუხე კომპანიაში დირექტორთან გასაუბრებაზე, სადაც მხარეები შეთანხმდნენ ფიქსირებულ ხელფასზე, ყოველთვიურად 2000 ლარზე და დამატებით საბონუსე სისტემაზე. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე კომპანიაში სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულება დაიწყო იანვრის შუა რიცხვებიდან, თუმცა, შეთანხმების თანახმად, სანამ ძველ სამსახურში არ დაასრულებდა საქმიანობას და ოფიციალურად არ გათავისუფლებოდა, მანამდე შპს „ი. ჯ-ში“ ვერ გაფორმდებოდა. მოპასუხე კომპანიაში იანვრის შუა რიცხვებიდან გააცნეს კომპანიის მუშაობის მიმართულებები, სტრატეგია და დაავალეს გაყიდვების, მარკეტინგისა და სოციალური მედიის მიმართულებით ჯგუფისათვის კანდიდატების შერჩევა. მოსარჩელემ შეარჩია რამდენიმე კანდიდატი სამუშაო ჯგუფისთვის ორკვირიანი ტრენინგის გასამართად, რაც შესრულდა კიდევ და პარალელურად მის მიერ მომზადდა გაყიდვების გეგმა და ბაზები. კადრების შერჩევის, ტრენინგების, ბაზებისა და გეგმების შედგენას ს. ი-ი წარმართავდა ოფისში გადასვლის გარეშე. საბოლოოდ, მას უთხრეს, რომ ჯგუფთან ერთად დაენყო მუშაობა.

2020 წლის 23 იანვარს ს. ი-მა მ. გ-ისგან ელექტრონულ ფოსტაზე მიიღო კომპანიის შინაგანაწესი და ხელშეკრულების დაუსრულებელი შაბლონი, რომლის მიხედვითაც ხელშეკრულება გაფორმდებოდა 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით, ხელფასი განისაზღვრებოდა 2000 ლარით, მინიმუმ თვიურად 10 000 ლარის ვაჭრობის შემთხვევაში, რასაც ს. ი-ი არ დაეთანხმა იმ მიზეზით, რომ ხელშეკრულების ეს პირობები შეთან-

ხმებული არ ყოფილა, რაზეც განუცხადეს, რომ შაბლონურ ხელშეკრულებას შეადგენდნენ მისი მოთხოვნების შესაბამისად. აღნიშნულის გამო, ს. ი-მა ხელშეკრულებას ხელი არ მოაწერა.

2020 წლის 3 თებერვლიდან, მას შემდეგ, რაც ძველი სამსახურიდან ოფიციალურად გათავისუფლდა, ს. ი-ი გადავიდა მოპასუხის ოფისში და სტანდარტული სამუშაო გრაფიკით შეუდგა საქმიანობას ჯგუფთან ერთად, როგორც კომპანიის თანამშრომელი. ჩაერთო სხვადასხვა აქტივობაში, უკავშირდებოდა კლიენტებს, ამზადებდა პროექტებს, მართავდა ტრენინგებს, მუშაობდა გაყიდვების, მარკეტინგის, სოციალური მედიის მიმართულებით.

მოსარჩელის განმარტებით, ხელფასი უნდა ჩარიცხულიყო მომდევნო თვის 3-დან 6 რიცხვამდე, თუმცა მარტში არ ჩაერიცხა, რის თაობაზეც 12 მარტს ელექტრონულ ფოსტაზე კომპანიას გაუგზავნა წერილი. პარალელურად, მის მიერ დაკომპლექტებული ჯგუფის ყველა წევრი წავიდა კომპანიიდან იმ მიზეზით, რომ წინასწარ შეთანხმებული პირობები შეიცვალა. 19 მარტს მოსარჩელემ კვლავ გაუგზავნა კომპანიის ხელმძღვანელობას წერილი, თუმცა პასუხი არ მიუღია. ელექტრონულ ფოსტაზე მეორედ გაგზავნილი წერილის შემდეგ, დირექტორის თანაშემწესთან სატელეფონო საუბრისას ს. ი-ს აცნობა, რომ დირექტორი აუქმებდა ჯგუფს და გათავისუფლებული იყო თანამდებობიდან. შესაბამისად, მისი ფაქტობრივი საქმიანობა მოპასუხე კომპანიაში შეწყდა 20 მარტს.

ს. ი-ის განმარტებით, მოპასუხის მხრიდან სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ რაიმე ოფიციალური დოკუმენტი არ მიუღია და მისთვის უცნობია, რა საფუძვლით გათავისუფლდა სამსახურიდან, ვინაიდან მოსარჩელეს არც გაგზავნილ შეტყობინებებზე არ მიუღია პასუხი.

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოპასუხის განმარტებით, მოპასუხემ არ ცნო სასარჩელო მოთხოვნები და მიუთითა, რომ მოსარჩელე ს. ი. მოპასუხე კომპანიაში გასაუბრებაზე დაიბარეს 2019 წლის 13 დეკემბერს, როდესაც გამოიკვეთა მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დასაკავებელ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

აღნიშნულ გასაუბრებაზე მოსარჩელემ ითხოვა დამატებითი ვადა საკუთარი იდეების წარმოსადგენად და დამატებითი შესაძლებლობა, მომდევნო გასაუბრებისთვის უკეთესად მომზადებულიყო. ამ მიზნით მოითხოვა კომპანიის საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაცნობა, რაზეც უპასუხა „ი. ჯ-ის“ თანამშრომლები დასთანხმდნენ და მისცეს დამატებითი ვადა. ამის შემდეგ კომპანიამ მიიღო გადაწყვეტილება დამატებით დირექტორთან გასაუბრების გავლისა და დეტალებზე

შეთანხმების შესახებ და 2020 წლის 23 იანვარს, თავად მოსარჩელის მოთხოვნით, ს. ი. კვლავ დაიბარეს დამატებით გასაუბრებაზე. გასაუბრებისას მოპასუხე კომპანიამ მოსარჩელის კანდიდატურა ისევ არ მონიშნა. გარდა ამისა, ს. ი-მა მოითხოვა გაცილებით დიდი ანაზღაურება, ვიდრე კომპანიის მიერ იყო განსაზღვრული ვაკანტურ ადგილზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანიის დირექტორმა მიიღო გადაწყვეტილება, რომ მოსარჩელესთან არ გაფორმებულიყო კანონმდებლობით გათვალისწინებული წერილობითი ფორმის შრომითი ხელშეკრულება, რის გამოც ს. ი. გაღიზიანდა და სასამართლოში ჩივილით დაიმუქრა. გარდა ამისა, მოპასუხის განმარტებით, ს. ი. შპს „ი. ჯ-ის“ ოფისში მხოლოდ გასაუბრების დროს იყო მისული და სხვა დღეებში რაიმე სახის სამუშაო ან დავალება არ შეუსრულებია. რაც შეეხება მოპასუხის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენის, სახელფასო დავალიანებისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნებს, მოპასუხე უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად მიიჩნევს, ვინაიდან ს. ი. შპს „ი. ჯ-ის“ ოფისში მხოლოდ გასაუბრებებზე იყო მისული და სხვა არცერთი დღე რაიმე სახის სამუშაო მოპასუხის დავალებით არ შეუსრულებია, შესაბამისად, მხარეებს შორის არ არსებობს შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, დოკუმენტი შრომითი ურთიერთობის დასადასტურებლად, მხოლოდ კონკურსში მონაწილეობის მიღება და გასაუბრებაზე დაბარება მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის დასადასტურებლად ვერ გამოდგება. შესაბამისად, ყოვლად გაურკვეველი და სამართლებრივ საფუძველსაა მოკლებული არარსებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და არარსებულ თანამდებობაზე აღდგენის, ასევე – გარკვეული ფინანსური მოთხოვნების დაყენების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნა.

4. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

4.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 02.03.2021წ. გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: ა) ბათილად იქნა ცნობილი ს. ი-სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შპს „ი. ჯ-ის“ მიერ მიღებული გადაწყვეტილება; ბ) შპს „ი. ჯ-ის“ მიმართ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელე ს. ი-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა; გ) მოპასუხე შპს „ი. ჯ-ს“ მოსარჩელე ს. ი-ის სასარგებლოდ დაეკისრა 2020 წლის 3 თებერვლიდან 2020 წლის 6 მარტის ჩათვლით კუთვნილი ხელფასის – 2300 ლარის (გადასახადის ჩათვლით) ანაზღაურება. დ) მოპასუხე შპს „ი. ჯ-ს“ მოსარჩელე ს. ი-ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 9700 ლარი (გადასახადების ჩათვლით); ე) მოპასუხე შპს „ი. ჯ-ს“ მოსარჩელე

ს. ი-ის სასარგებლოდ, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ, დაეკისრა 100 ლარის ანაზღაურება. ე) მოპასუხე შპს „ი. ჯ-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟი – 260 ლარი.

5. გადანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მისი გაუქმებისა და, ახალი გადანყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოტივით.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 15.11.2021წ. განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადანყვეტილება უცვლელად დარჩა.

კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

7. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ, მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადანყვეტილებით – სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით:

7.1. კასატორის მითითებით, სასამართლოს მიერ არასწორად არის შეფასებული საქმის გარემოებები. არასწორია სასამართლოს შეფასება მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის თაობაზე და ასევე, სასამართლოს შეფასება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და შეწყვეტის შედეგებთან დაკავშირებით.

საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 7 მარტის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი სსსკ-ს 391-ე მუხლის მიხედვით, წარმოებაშია მიღებული დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 6 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი, ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის: „საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან“ საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლოს საქმის მასალების გაცნობის, გასაჩივრებული განჩინების კანონიერების, საკასაციო საჩივრის იურიდიული დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შესწავლის, ასევე მტკიცებულებების შეჯერებისა და გაანალიზების შედეგად მიაჩნია, რომ

მოპასუხის საკასაციო განაცხადი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

10. სსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება).

11. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 48.8 (სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და ამავე მუხლის მე-9 პუნქტის (დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადანაცვეტილების აღსრულების თარიღამდე), 58-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) მუხლები.

12. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ამოწმებს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადანაცვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატი

2016 წლის 19 აპრილის საქმე №ას-151-147-2016 გადაწყვეტილება). განსახილველ შემთხვევაში, კასატორი მიუთითებს, რომ მოსარჩელე, მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში არ იმყოფებოდა.

13. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ ძირითად საკანონმდებლო აქტს საქართველოს შრომის კოდექსი წარმოადგენს, რომლის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის მე-7 (მოქმედი რედაქციის მე-15) მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

14. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. გამოსაცდელი ვადით დასადე-ბი ხელშეკრულების ფორმასთან დაკავშირებით კანონმდებლის იმპერატიული მითითება წერილობითი ფორმის დაცვის სავალდებულო-ბის შესახებ, გამომდინარეობს იმ უფლებამოსილებათა შინაარსიდან, რომელიც ამავე პერიოდში დამსაქმებელს გააჩნია – საქართველოს შრო-მის კოდექსის მე-17 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მას-თან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გამო-საცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის სიმარტივე ქმნის რისკს, რომ არაკეთილსინდისიერმა დამსაქმებელმა მისთვის არა-სასურველი თანამშრომლის გათავისუფლება ასაბუთოს გამოსაცდელი ვადით ზეპირად დადებული შრომითი ხელშეკრულების არსებობით მა-შინ, როდესაც გამოსაცდელი ვადა მხარეთა შეთანხმებული პირობა არ ყოფილა. წერილობითი ფორმის შემოღებას კი დამსაქმებლის თვითნე-ბობისგან დასაქმებულის დაცვის ფუნქცია აკისრია და ემსახურება გა-მოსაცდელი ვადით დასაქმების არასტაბილური ბუნების დასაქმებუ-ლის მიერ სათანადო აღქმას. წერილობითი ფორმის დაუცველად გამო-საცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების იურიდიული ბე-დი, გარიგების ფორმის უპირატესად დასაქმებულის დაცვითი ფუნქცი-იდან გამომდინარე კი წყდება შემდეგნაირად – პირობა გამოსაცდელი

ვადის მოქმედების შესახებ, როგორც ფორმადაუცველი შეთანხმება, ექვემდებარება ბათილად ცნობას საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის პირველი ნაწილის ფარგლებში, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობები ინარჩუნებს სამართლებრივ ძალას. გამოსაცდელ ვადაზე შეთანხმების ნაწილში ფორმადაუცველობის მოტივით მთლიანი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობა ეწინააღმდეგება იმ მიზანს, რომლის დასაცავადაც არის დადგენილი ამავე ფორმის არსებობა და არაკეთილსინდისიერ დამსაქმებელს შესაძლებლობას ანიჭებს, არ დაიცვას კანონით დადგენილი ფორმა, ხოლო დავის ეტაპზე ფორმის დაუცველობაზე მითითებით გარიგების სრულად გაბათილების შედეგად თავი დაიხსნას არასასურველი სახელშეკრულებო ბოჭვისაგან (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 15 ივლისის საქმე №ას-137-2022 განჩინება).

15. საკასაციო სასამართლო, უპირველესად, გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების სამართლებრივ ბუნებაზე და კანონმდებლის მიზანზე გაამახვილებს ყურადღებას, რომელიც საპრობაციო პერიოდით დასაქმებას უკავშირდება: „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა საფუძვლად დაედოს, ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე. „...გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა საზიარო მოლოდინს მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს“ (იხ. საქართველოს შრომის კო-

დექსის კომენტარი – ანდრეა ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ – გვ. 99). გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს), ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის (შეად. სუსგ-ებს: №ას-871-2020, 18.12.2020წ; №ას-142-134-2017, 18.04.2018წ; №ას-227-216-2017, 13.10.2017წ.).

16. ამრიგად, იმ პირობებში, როდესაც არ დგინდება გამოსაცდელ ვადაზე მხარეთა შორის წერილობითი შეთანხმების არსებობა და ამავდროულად, მოპასუხე ვერ ადასტურებს მხარეთა სახელშეკრულებო ურთიერთობის კონკრეტული ვადით შემოფარგვლის ფაქტობრივ გარემოებას, ის ფაქტი, რომ ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არის დადებული, მოპასუხის/კასატორის მტკიცების ტვირთია; შრომითი ხელშეკრულების ვადა, მისი შინაარსი, პირობა, რომ იგი გამოსაცდელი ვადით მიიღეს სამსახურში, წარმოადგენს არსებით პირობას. შესაბამისად, დასაქმებულმა აღნიშნულ პირობაზე უნდა გამოავლინოს ნება, რათა გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვალოს. პალატა ყურადღებას მიაპყრობს იმ გარემოებას, რომ წინამდებარე საქმეში დარღვეულია გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებისათვის კანონით დადგენილი ფორმა, თუმცა აღნიშნულმა, დასაქმებულის ინტერესების დაცვის მიზნიდან გამომდინარე, არ უნდა განაპირობოს ხელშეკრულების ბათილობა. ხელშეკრულების ფაქტობრივმა შესრულებამ, ფორმადუაცველობის ფაქტის მიმართ სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილე სუსტი მხარის – დასაქმებულის კეთილსინდისიერებისას, უნდა გამოასწოროს შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დაშვებული ფორმის ნაკლი („შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული“, GIZ, თბილისი, 2014, კიკაბიძე გ. 265-270).

17. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მხარეთა შორის წერილობითი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ არსებობს. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ 2020 წლის 23 იანვარს მოსაჩელემ ელექტრონული ფორმით აცნობა კომპანიის წარმომადგენელს ხელშეკრულების გარკვეული ნაწილების მონიშვნისა და ხელშეკრულების პირობების კიდევ ერთხელ გადახედვის შესახებ. აღნიშნულის შემდეგ, 27 იანვარს მოსარჩელეს მ. გ-ის მიერ ეგზავნება ხელშეკრულება და შინაგანაწესი, თუმცა მოიწონა თუ არა ეს პირობები ს. ი-მა, წერილობითი დოკუმენტით არ დასტურდება, ანუ საქმეში არ არის არც ელექტრონული ფორმით გაცხადებული დასტური ხელშეკრულების პირობების მოწონებაზე და არც ორივე მხარის მიერ ხელმოწერილი ხელშეკრულება, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ მხარეები საბოლოოდ შეთანხმდნენ ხელშეკრულების ყველა პირობაზე. არ მოიპოვება საქმეში მტკიცებულებაც, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ ს. ი-მა განსხვავებული პირობები შესთავაზა დამსაქმებელს, რასაც დაეთანხმა ეს უკა-

ნასკნელი. ამავდროულად, უდავოა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ელექტრონული საშუალებებით დამყარებული კომუნიკაცია, მათ შორის – ხელშეკრულების პირობების შეთანხმების მიზნით, როდესაც 2020 წლის 23 იანვრის წერილით ს. ი-ი ითხოვს ხელშეკრულების პირობების გადახედვას, თუმცა 27 იანვრის გზავნილის (ხელშეკრულება) მიღების შემდეგ ისე აგრძელებს საქმიანობას, რომ არც მას და არც დამსაქმებელს ხელშეკრულების პირობებზე პრეტენზია აღარ განუცხადებიათ, შესაბამისად, ხელშეკრულების დადების ნამდვილობა დადასტურებულია სამუშაოს ფაქტობრივი შესრულებით. საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტაციის სასამართლოების მიერ დადგენილ გარემოებებს, რომ დამსაქმებლის მიერ ელექტრონული ფორმით მოსარჩელისათვის გადაგზავნილი ხელშეკრულების შინაარსზე თავად მოპასუხეს არ უდავია. ამდენად, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ დგინდება გამოსაცდელ ვადაზე მხარეთა შორის წერილობითი შეთანხმების არსებობა.

18. კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად მიიჩნევა დამსაქმებლის მიერ მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის შესახებ ინფორმირებით. ამასთან დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება კანდიდატის დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე [საქართველოს შრომის კოდექსის 11.7.; 11.8. მუხლი (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის მე-5 მუხლი)]. საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს, მტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, საქმის გადასაწყვეტად დადგენილ სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებასთან დაკავშირებით და საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე აღნიშნავს, რომ ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებელს ეკისრა მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოსათვის წარედგინა მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს მოპასუხე კომპანიასთან არა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, არამედ სხვა სამართლებრივი ურთიერთობა ჰქონდა, რისი მტკიცების რეალიზება მოპასუხე კომპანიამ ვერ უზრუნველყო. შესაბამისად, მოპასუხის მითითება, რომ მხარეთა შორის არ არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, დადგენილი წესით პროცესუალურად შედავებულიად არ მიიჩნევა.

19. საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლით (იხ. სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი) გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვა-

ლისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

20. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხლი) თანახმად, დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016). შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ შეიძლება ყოველთვის გავაგივოთ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ბრძანების გამოცემასთან, არამედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დამსაქმებლის ნებისმიერი მოქმედება, რომელიც კმნის დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ნების გამოვლენის გონივრულ ვარაუდს. საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებულის სამ-

სახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველთა იმპერატიულ წრეს, ხოლო მომდევნო მუხლი აკონკრეტებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურულ წესს, თუმცა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების ამა თუ იმ ფორმას (წერილობით, ზეპირად, ბრძანების სახით და ა.შ) რაც იმას ნიშნავს, რომ როგორც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველია ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა, ასევე სამართლებრივად დასაშვებია, შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად დასრულება განვიხილოთ დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტად (შდრ. იხ 2019 წლის 26 დეკემბრის განჩინება №ას-391-2019; 2022 წლის 5 მაისის №ას-85-2022 განჩინება). განსახილველ შემთხვევაში, კასატორის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არ არსებობს. ამდენად, დამსაქმებლის ქმედების მართლზომიერების შეფასებისას, დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთის წარმატებით რეალიზების მიზნებისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების წერილობით დასაბუთებას (იხ., სუსგ №ას-391-2019, 26 დეკემბერი, 2019 წელი. პ.9). მოცემულ შემთხვევაში ეს გარემოება სათანადოდ და საკმარისად არ არის დასაბუთებული, რაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია. ყოველივე აღნიშნულის შესაბამისად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ქვემდგომმა ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი და სწორადვე განსაზღვრა კასატორისთვის დასაკისრებული შრომის ანაზღაურებისა და მასზე დასაკისრებული კომპენსაციის ოდენობა.

21. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის გამო, დასაქმებულს მიეცა კომპენსაცია, რაც მართებული გადაწყვეტილებაა, შრომის კანონმდებლობისა და ამგვარ დავებზე დამკვიდრებული პრაქტიკის შესაბამისად. ამდენად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი პირი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ბრძანების 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 პატივსადები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძველიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის

მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, 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).

22. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ სწორედ კომპენსაციის მიკუთვნება მიიჩნია მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის გზად (იხ. ამ განჩინების პპ: 4, 6), კერძოდ, დავის განხილვის დროისათვის მოსარჩელემ განმარტა, რომ მის მიერ შექმნილი ჯგუფი შპს „ი. ჯ-სი“ აღარ არსებობს და, ვინაიდან მოსარჩელე არ ითხოვდა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას, სასამართლომ იმსჯელა კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხზე. სსკ-ის 409-ე მუხლის მიხედვით. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა და მისი დარღვეული უფლების რესტიტუცია განსაზღვრულიყო კონკრეტული თანხით – 9700 (გადასახადების ჩათვლით) ლარით.

23. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც 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, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომა-

რეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272). კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი 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 მიაღდა. 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 (იხ. სუსგ №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021 წელი; №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.). ამასთან, მხედველობაშია მისაღები, რომ კომპენსაციის ზოგადი მიზანი და ორიენტირი არის ის რომ მან დაფაროს დროის ის მონაკვეთი (მინიმალურად), რაც საჭირო იქნებოდა ახალი სამსახურის მოსაძებნად. საგულისხმოა, რომ სშკ-ის 38.8 მუხლი (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხლი) არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. ამ მოცემულობაში, კომპენსაციის ოდენობა ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით ხორციელდება (შდრ: სუსგ №ას-792-2019, 2021 წლის 18 თებერვალი; სუსგ №ას-1623-2018, 29 იანვარი, 2019 წელი, პპ: 115, 117, 118; იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა შრომით სამართალში, 2017, გვ. 96, ელ.რესურსი: <<http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/ertgvarovani-praktika-shromit-samartalsi.pdf>>).

24. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 42 მუხლი) პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. საკასაციო სასამარ-

თლო, ყურადღებას ამახვილებს ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომლის თანახმად, მოსარჩელემ სარჩელით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვა. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 58 მუხლი) მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბაზილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, ინვესტ ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად ეთქვა უარი დამსაქმებლისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებაზე.

25. ყოველივე ზემოაღნიშნულის მიხედვით, გასათვალისწინებელია, რომ საკასაციო სასამართლოს მიერ მოცემული საქმის არსებითად განხილვის ეტაპზე, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების საფუძველზე, კასატორს არ მიუთითებია ისეთ გარემოებაზე, რაც გამორიცხავდა მოსარჩელის პოზიციის მართებულობას, აღნიშნული კი საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების საფუძველია. სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული საპროცესო დარღვევებით; ვერც საკასაციო საჩივრის ავტორი ვერ მიუთითებს რაიმე ისეთ დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

26. კასატორი მიუთითებს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება განსხვავდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკისაგან, თუმცა იგი არ ასახელებს კონკრეტულ გარემოებებს, მისი პრეტენზია არის ზოგადი, რაც შეუძლებელს ხდის საკასაციო სასამართლოს მიერ მსჯელობას. საკასაციო საჩივრის გაცნობის შემდგომ სასამართლომ, მართალია, მოპასუხის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი, თუმცა საქმის მასალებისა და ფაქტობრივი გარემოებების არსებითად გაცნობის შემდგომ, მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული განჩინება არ განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან (იხ. სუსგ №ას-391-2019, 26 დეკემბერი, 2019 წელი.; სუსგ საქმე №ას-

660-2019, 29 მაისი, 2020 წელი; №ას-1482-2019, 29 მაისი, 2020 წელი), რის გამოც საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების თვალსაზრისით; არც დასაბუთებული პოზიცია არ არის წარმოდგენილი ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასთან ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობის საფუძველით.

27. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

28. 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.

29. ვინაიდან საკასაციო საჩივარი უარყოფილია, კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

დ ა ა ლ ბ ი ნ ა:

1. შპს „ი. ჯ-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 15.11.2021წ. განჩინება.
3. კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

2. შვეპულაბა

ანაზღაურებადი შვეპულაბის მოთხოვნის უფლება

ბანჩინაბა საქართველოს სახელით

№ას-341-2020

24 მარტი, 2021 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატის

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

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას სამუშაოზე აღ-
დგენა, განაცდურის ანაზღაურება, შვეპულეების ფულადი კომპენსა-
ცია, კომპენსაციის დაკისრება, დაყოვნების პირგასამტეხლოს გადა-
სახდელად დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. თ. ჩ-ძე (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, შეგებებული საა-
პელაციო საჩივრის ავტორი) 2017 წლის 21 მარტიდან 2017 წლის 18 ოქ-
ტომბრამდე მუშაობდა მოპასუხესთან სამართლებრივი აქტების მომ-
ზადების განყოფილების დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდე-
ბობაზე. იმავე წლის 18 ოქტომბრიდან 2018 წლის 26 იანვრამდე დასაქ-
მებული იყო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების იუ-
რისტის თანამდებობაზე. 2018 წლის 26 იანვრიდან 23 თებერვლამდე
მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მეო-
რე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი ხელ-
ფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1 600 ლარს.

2. ს. ბ-ძე (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, შეგებებული საა-
პელაციო საჩივრის ავტორი) 2017 წლის 21 მარტიდან იმავე წლის 20
ივნისამდე მუშაობდა სამსახურის დამხმარე ტექნიკური პერსონალის
თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, 2017 წლის
20 ივნისიდან იმავე წლის 2 ოქტომბრამდე მუშაობდა სამსახურის დამ-
ხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე, 2017 წლის 2 ოქტომ-
ბრიდან 2018 წლის 26 იანვრამდე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების
მომზადების განყოფილების იურისტად, ხოლო მოგვიანებით 2018 წლის
26 იანვრიდან სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების
მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე. ხელფა-

სი, გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1 600 ლარს.

3. ი. ჯ-ძე (შემდეგში: მოსარჩელე, დამსაქმებელი, შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი) 2017 წლის 1 მარტიდან 3 თვით დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად. 2017 წლის 20 ივნისიდან, იმავე წლის 18 ოქტომბრამდე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე, ხოლო 2017 წლის 18 ოქტომბრიდან დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების იურისტის თანამდებობაზე 2018 წლის 26 იანვრამდე. მოსარჩელე 2018 წლის 26 იანვრიდან 2018 წლის 23 თებერვლამდე პერიოდში მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1 600 ლარს.

4. მოსარჩელები დამსაქმებელმა გააფრთხილა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, ხოლო, გათავისუფლების შემდეგ მისცა 1 თვის კომპენსაცია.

5. მოსარჩელებს, გარდა ს. ბ-ძისა (ისარგებლა ერთი დღით, ანაზღაურებადი შვებულებით), დანიშვნიდან გათავისუფლებამდე არ უსარგებლიათ შვებულებით.

6. მოსარჩელები, სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავისუფლდნენ 2018 წლის 23 თებერვალს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

7. მოსარჩელეთა გათავისუფლებამდე არ არსებობდა მათ მიერ დაკავებული თანამდებობების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელიც მოპასუხის მიერ მოსარჩელეთა გათავისუფლების შემდეგ 23.02.2018 წელს დამტკიცდა სამსახურის თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც შრომის სტაჟთან დაკავშირებით მოსარჩელები სრულად აკმაყოფილებდნენ.

8. მოსარჩელეთა მოთხოვნა

8.1. მოსარჩელებმა, 2018 წლის 26 მარტს სარჩელი აღძრეს სასამართლოში, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის (შემდეგში: მოპასუხე, აპელანტი, დამსაქმებელი ან კასატორი) წინააღმდეგ, მოითხოვეს:

8.1.1. დამსაქმებლის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ60.011805415, №ბ60.011805414, №ბ60.011805424 ბრძანებების, მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ, ბათილად ცნობა;

8.1.2. მოსარჩელეთა აღდგენა, დამსაქმებლის პირველი კატეგორი-

ის მესამე რანგის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე;

8.1.3. მოპასუხისთვის, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, თითოეულის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის დასაბეგრი 1 600 ლარის დაკისრება;

8.1.4. მოპასუხისთვის, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, გამოუყენებელი შვებულების ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს, დასაბეგრი 1 600 ლარის და იძულებითი მოცდენის თანხის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის დაკისრება;

8.1.5. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოველთვიურად გადასახდელი თანხის 2018 წლის 23 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 0.07% გადახდა;

8.1.6. მოპასუხისთვის, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, 1 თვის კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1 600 ლარის და კომპენსაციის თანხის დაყოვნებისთვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა.

9. დამსაქმებლის შესაგებელი

9.1. დამსაქმებელმა წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა;

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

10.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 5 ივნისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნები დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

10.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ60.011805415, №ბ60.011805414, №ბ60.011805424 ბრძანებები, მოსარჩელეთა თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

10.1.2. დამსაქმებელ ორგანიზაციას, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, მათ გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ, დაეკისრა, კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17 600 ლარის გადახდა;

10.1.3. დამსაქმებელს, მოსარჩეულების (გარდა ს. ბ-ძისა, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, დამსაქმებელს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის სახით დაეკისრა 1 546.67 ლარი; იხ. წინამდებარე განჩინების მე-5 პუნქტი) სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია დასაბეგრი 1 600 ლარი;

11. დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი

11.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 5 ივნისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაა-

საჩივრა დამსაქმებელმა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვა;

12. მოსარჩელეთა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი

12.1. დასაქმებულებმა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარადგინეს, პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვეს;

13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

13.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 26 ნოემბრის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი და მოსარჩელეთა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება;

13.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებები (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) და მიუთითა მათზე.

13.3. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელები გათავისუფლებამდე დასაქმებულები იყვნენ მოპასუხე ორგანიზაციაში. მოპასუხის 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანებებით, სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან, „ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

13.4. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ლეგიტიმურად და მართლზომიერად რომ ჩაითვალოს, ამისათვის აუცილებელია წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი

„affirmanti, non negati, incumbit probatio“ – „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“.

13.5. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის მტკიცება, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის, კერძოდ, ორგანიზაციული ცვლილებების წინაპირობები, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რის გამოც მართლზომიერად განხორციელდა რეორგანიზაცია, თუმცა, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ წერილობით განერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, კერძოდ, იმ სამსახურში არსებული პოზიციებიდან, რომელსაც რეორგანიზაცია შეეხო, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა, თუ ვინ უნდა დარჩენილიყო, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დგინდება, თუ რა კრიტერიუმით შეირჩა მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოა.

13.6. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულია ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობისა და საკრებულოს მიერ შესაბამისი განკარგულებების საფუძველზე, კერძოდ: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 20.11.2017 წლის 43.03.841 განკარგულება, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 05.12.2017 წლის 52-ე განკარგულება, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 29.11.2017 წლის 44.15.865 განკარგულება. რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის №13-35 დადგენილება, რომლითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა მოპასუხე ორგანიზაციის წესდების დამტკიცების შესახებ ქ. თბილისის საკრებულოს 30.12.2014 წლის №20-104 დადგენილება. რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცებული ახალი დებულების თანახმად, სამსახურის უფლებამოსილებებს მოაკლდა მთელი რიგი ფუნქციები ურბანული დაგეგმარებისა და განვითარების მიმართულებით და შესაბამისად ამ ფუნქციების განსახორციელებლად სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელების უფლებამოსილება. სამსახურში გაუქმდა რამდენიმე განყოფილება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ქალაქის ურბანულად სწორი მიმართულებით განვითარებას, ვინაიდან შეიქმნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის №10-16 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის დებულება. აღნიშნული დადგენილე-

ბის მე-2 მუხლის თანახმად, „ამ დადგენილების ამოქმედებიდან ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის ურბანული განვითარების მიმართულებით მიმდინარე საქმიანობის დასრულებაზე უფლებამოსილ სამსახურად განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური“. გარდა აღნიშნულისა, სამსახურს ასევე გამოეყო საკონსულტაციო განყოფილება, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურულად დაექვემდებარა ააიპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს. საქმის მასალებით ასევე დგინდება, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის დადგენილებით გაერთიანდა სამსახურში მანამდე არსებული სამართლებრივი აქტების მომზადებისა და სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებები და შეიქმნა იურიდიული განყოფილება. რეორგანიზაციამდე მოპასუხე ორგანიზაციაში სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 5 საშტატო ერთეული, ხოლო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში 12 საშტატო ერთეული. რეორგანიზაციის შემდეგ აღნიშნული განყოფილებები გაერთიანდა, რის საფუძველზეც შეიქმნა იურიდიული განყოფილება, რომლის საშტატო ერთეული ჯამში განისაზღვრა 12 საშტატო ერთეულით, სწორედ იმ საფუძველიდან გამომდინარე, რომ ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის საქმიანობაზე სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელება აღარ ევალებოდა არქიტექტურის სამსახურს.

13.7. ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც მოსარჩელებს, აღდგენის შეუძლებლობის გამო, მიეცათ კომპენსაცია 1 წლის ხელფასის ოდენობით.

13.8. სააპელაციო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია აგრეთვე, ანაზღაურებადი შვებულებისთვის განკუთვნილი ერთი თვის ხელფასის ოდენობით, მოპასუხისთვის თანხის დაკისრება, ვინაიდან მოსარჩელები ფაქტობრივად 11 თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში მუშაობდნენ უწყვეტად დამსაქმებელ ორგანიზაციაში. ამასთან, ს. ბ-ძის ნაწილში, მთლიანი თვის ანაზღაურებადი შვებულების შესაბამის თანხას გამოაკლდა, მის მიერ გამოყენებული 1 დღე შვებულებიდან.

13.9. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დასაბუთებული იყო საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა დაყოვნების პირგასამტეხლოს მოპასუხისთვის დაკისრებაზე უარის თქმის შესახებ, ვინაიდან, კანონმდებელი აღნიშნული პირგასამტეხლოს დაკისრებას, დამსაქმებლისთვის უკვე განსაზღვრული ვალდებულების, კონკრეტულ ვადაში შეუსრულებლობას უკავშირებს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სახეზე

არ ყოფილა.

14. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი

14.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 26 ნოემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

14.2. კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება დაუსაბუთებელია, ვინაიდან, ერთის მხრივ იზიარებს სამსახურის პოზიციას, რომ რეორგანიზაციის საფუძველი არსებობდა, ხოლო, მეორეს მხრივ, რეორგანიზაციის შედეგად, მოსარჩელეთა გათავისუფლებას უკანონოდ მიიჩნევს. აღსანიშნავია, რომ წერილობითი კრიტერიუმები, რომელზეც სააპელაციო სასამართლო უთითებდა, არც ერთ სამართლებრივ საფუძველს არ ეფუძნება.

14.3. კასატორის განმარტებით, გასათავისუფლებელი პირები სამუშაო გამოცდილებისა და კომპეტენციის გათვალისწინებით არიან შერჩეული. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ მთელს ორგანიზაციაში გათავისუფლებულია არა მხოლოდ სამი პირი, არამედ კიდევ 12 შტატია გაუქმებული.

14.4. კასატორის განმარტებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ, დაუსაბუთებლად დააკისრა მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება. დასაქმებულები ჯამში 11 თვის განმავლობაში არ მუშაობდნენ სადავო თანამდებობაზე, შესაბამისად მათ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნა არ ჰქონდათ წარმოშობილი.

15. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

15.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 11 ნოემბრის განჩინებით, დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაშვებულია სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულია არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

16. სსსკ-ის 410-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვე-

ტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა ან გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

17. სსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

18. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ არსებითად იზიარებს, ქვემდგომი ინსტანციის მიერ დადგენილ და წინამდებარე განჩინების 1-7 პუნქტებსა და 13.3-13.9 ქვეპუნქტებში ასახულ გარემოებებს და დამატებით კასატორის პრეტენზიების გათვალისწინებით მიუთითებს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ისეთ გარემოებებზე, როგორიცაა საქართველოში შრომის კანონმდებლობისა და შრომის პოლიტიკის გათვალისწინებით, საწარმოთა/ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის სტანდარტები და ამავე საფუძვლით დასაქმებულების გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთება და მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მყარად დადგენილ პრაქტიკაზე.

19. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელების მიერ მოთხოვნილი შედეგის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (მოსარჩელები, ტოლფას თანამდებობაზე აღგენას ითხოვდნენ სარჩელით) (უფლებრივი რესტიტუცია) 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“, ასე-

ვე, სსკ-ის 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“ და 409-ე „თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება, მიეცეს ფულადი ანაზღაურება“ მუხლები.

20. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ ქვეპუნქტი.

21. საკასაციო პალატა, შრომით დავებში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციფიკურობის შესახებ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილ პრაქტიკაზე მიუთითებს „საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა და ამ შემთხვევაშიც, ამახვილებს კასატორის ყურადღებას იმაზე, რომ 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 გათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა“ (იხ. სუსგ. №ას-1483-2019, 2019 წლის 19 დეკემბერი).

22. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულსამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან, რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში, საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენა, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსით (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა), ბათილია და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. შესაბამისად, დასაქმებულის 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.

23. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლება-

მოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ 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 აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

24. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო პირველრიგში ამონმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების საფუძვლების კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

25. ამდენად, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, შესაბამისი მტკიცებულებების წარმოდგენით დაადასტუროს რეორგანიზაციის ჩატარების მართლზომიერება, მათ შორის მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობა.

26. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რეორგანიზაციის ჩატარების მართლზომიერებაზე, თუმცა, კასატორმა ვერ უზრუნველყო სათანადო მტკიცებულებებით დაემტკიცებინა, მაინც და მაინც მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არჩევანის/გადაწყვეტილების მართლზომიერება. საკასაციო სასამართლოს მყარად დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, რეორგანიზაცია, მართლზომიერად განხორციელებულიც კი, არ გულისხმობს, ამავე საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერებას, არამედ საჭიროა, დამსაქმებელმა, ორივე კომპონენტი, პირველ რიგში, რეორგანიზაციის ჩატარების აუცილებლობა და შემდეგ ამ აუცილებლობით გამონეული კონკრეტული პირების გაშვება, ცალ-ცალკე დაასაბუთოს და გაამყაროს შესაბამისი მტკიცებულებებით.

27. საკასაციო სასამართლო, კასატორის პრეტენზიის პასუხად, ანაზღაურებადი შევბულების შესახებ „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, რო-

გორიცაა შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა“ მიუთითებს და განმარტავს, რომ სშკ-ის 21.1 მუხლის (იხ. მოქმედი რედაქციის 31.1 მუხლი) მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – ნელინადმი სულ მცირე 24 სამუშაო სამუშაო დღით, იმავე კოდექსის 31.4 მუხლით (მოქმედი რედაქციის 31.5 მუხლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად), ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. სშკ-ის 22.1 მუხლით (იხ. მოქმედი რედაქციის 32.1 მუხლი) დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე. ამავე კოდექსის 24.1 მუხლით (იხ. მოქმედი რედაქციის 34.1 მუხლი), „შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო“.

28. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელებმა, უწყვეტად 11 თვეზე მეტი იმუშავეს ფაქტობრივად დამსაქმებელ ორგანიზაციაში, შესაბამისად მათ წარმოეშვათ ანაზღაურებად შვებულების მოთხოვნის უფლება, კასატორის პრეტენზია, რომ კონკრეტული ბრძანებით, სამუშაოს ფაქტობრივად დაწყებიდან 3 თვის შემდეგ გადაინიშნენ და სწორედ აქედან უნდა დაიწყოს შრომითი ურთიერთობის ვადის ათვლა, და შესაბამისად ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლების საკითხის გადანყვეტა, დაუსაბუთებელია და ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობის ეროვნულ თუ საერთაშორისო სტანდარტებს დასაქმებულის შრომისა და სოციალური უფლებების დაცვასთან მიმართებით.

29. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადანყვეტილება, 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); Boldea v. Romania, par. 30). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა დეტალურად აღარ იმსჯელებს განსახილველი საკასაციო საჩივრის იმ პრეტენზიებზე, რომელთაც საქმის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნიათ.

30. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები არსებითად სწორია, რადგანაც კასატორმა ვერ დაძლია გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთება დამაჯერებელი და სარწმუნო მტკიცებულებებით, არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების კანონისმიერი საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 26 ნოემბრის განჩინება დარჩეს უცვლელად;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

შრომითი ანაზღაურება

სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1540-2023

№28 მარტი 2024 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. შპს „მ. შ-ის“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, კასატორი, დამსაქმებელი, რესტორანი ან შპს) სამეწარმეო საქმიანობა 2020 წლის 17 მარტს დაიწყო.

2. 2020 წლის 1 ივნისს შ. ი-სა (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) და მოპასუხეს შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო, რომლის საფუძველზეც დასაქმებული კომპანიაში შეფ-კონდიტერის თანამდებობაზე 3 – თვით დაინიშნა. მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება – 1500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით განისაზღვრა.

3. მოსარჩელეს ხელფასი არ მიუღია.

4. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხიის წინააღმდეგ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით. იგი ამტკიცებდა, რომ რესტორანში 2020 წლის 2 იანვრიდან იმავე წლის 12 ნოემბრამდე იყო დასაქმებული და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 3000 აშშ დოლარს შეადგენდა. ამასთან, მხარეთა შეთანხმებით, 2020 წლის 2 ივნისიდან შემცირებულ ხელფასს – 1500 აშშ დოლარს აიღებდა, შესაბამისად, სახელფასო დავალიანება – 23 000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარია.

5. მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, მან წინამდებარე განჩინების 1-5 პუნქტებში აღწერილ გარემოებებზე მიუთითა და განმარტა, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა არც 2020 წლის 2 თებერვლიდან დაწყებულა და არც დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება ყოფილა 3 000 აშშ დოლარი.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2023 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; მოპასუხეს სახელფასო დავალიანების – 4500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში, გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

7. მოსარჩელემ სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 29 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.1 და მეორე პუნქტების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელფასო დავალიანების – 12 000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის (ხელზე ასაღები ოდენობა) გადახდა; სხვა ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

9. მოპასუხემ საკასაციო საჩივრით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

9.1. კასატორის მტკიცებით, არასწორად დადგინდა მოსარჩელის 2020 წლის 17 მარტიდან დასაქმებისა და სახელფასო ანაზღაურების სახით – 3000 აშშ დოლარის არსებობის ფაქტები, რასაც შედეგად სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები, ასევე კანონშეუსაბამო გადაწყვეტილების მიღება მოჰყვა.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2024 წლის 21 მარტის განჩინებით, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებელია, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

თლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები, ნაწილობრივ დასაბუთებულია.

12. საკასაციო სასამართლოს არაერთი განმარტებით, მხარეთა შორის დავის განხილვისას სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა, დაადგინოს, რას ითხოვს მოსარჩელე მოპასუხისაგან და რის საფუძველზე, ანუ რა ფაქტობრივ გარემოებებზე ამყარებს მოსარჩელე თავის მოთხოვნას. სასამართლომ მხარის მიერ მითითებული მოთხოვნის ფარგლებში უნდა მოძებნოს სამართლებრივი ნორმა, რომელიც იმ შედეგს ითვალისწინებს, რომლის მიღწევაც მხარეს სურს.

13. მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველად განხილული ნორმა შეიცავს იმ აღწერილობას (ფაქტობრივ შემადგენლობას), რომლის შემომცემაც სასამართლოს ვალდებულებაა და რომელიც უნდა განხორციელდეს ლოგიკური მეთოდების გამოყენებით, ანუ სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ამა თუ იმ ნორმაში მოყვანილი აბსტრაქტული აღწერილობა რამდენად შეესაბამება კონკრეტულ სიტუაციას და გამოიტანოს შესაბამისი დასკვნები. ის მხარე, რომელსაც აქვს მოთხოვნა მეორე მხარისადმი, სულ მცირე, უნდა უთითებდეს იმ ფაქტობრივ შემადგენლობაზე, რომელსაც სამართლის ნორმა გვთავაზობს.

14. შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1 მუხლის (შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), 41.1 (შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ) და 41.3. (შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

15. კასატორის მტკიცებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებები, შესაბამისად, არასწორად დადგინდა, რომ მოსარჩელე 2020 წლის 17 მარტიდან იყო დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში და მისი სახელფასო ანაზღაურება – 3000 აშშ დოლარს შეადგენდა.

16. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადაწყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს სამართლით მოწესრიგებული ურთიერთობებიდან მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნო-

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

16.1. 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 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 გადანაწილება მოდავე მხარეებს შორის.

16.2. სსკ-ის მე-3 მუხლის მიხედვით, მხარეები იწყებენ საქმისწარმოებას სასამართლოში, ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრვენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ გადაწყვეტილებას. მხარეებს შეუძლიათ საქმისწარმოება 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.

16.3. მტკიცების ტვირთს ანესრიგებს სსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება.

მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცე-

ბის მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურსამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა.

მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის, ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან).

16.4. მტკიცების ტვირთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ფაქტების მითითების ტვირთი, როგორც მხარის ფაქულტატიური მოვალეობა. სსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად, მხარეები 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 ასაბუთებს 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 გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებიც უშუალოდ უკავშირდება დავას.

16.5. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, კრიტერიუმი, რომლითაც უნდა იხელმძღვანელოს სასამართლომ იმისათვის, რომ სწორად განსაზღვროს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტებიდან, თუ რომელი ამართლებს სამართლებრივად მხარეთა მოთხოვნებს (შესაგებელს) და რომელი არა, ესაა – სარჩელის საგანი (მოსარჩელის მოთხოვნის შინაარსი), მოპასუხის შესაგებელი და შესაბამისი მატერიალურსამართლებრივი ნორმა.

მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებებიდან ერთი ნაწილი უნდა დაამტკიცოს მოსარჩელემ, მეორე ნაწილი კი – მოპასუხემ. ამასთან ერთად, დამტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, მოსარჩელე

თავისუფლდება იმ ფაქტების დადგენისაგან, რომელიც მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს და, პირიქით, მოპასუხე თავისუფლდება იმ ფაქტების დადგენისაგან, რომელიც მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს. მტკიცების ტვირთის მხარეთა შორის განაწილების ინსტიტუტი მიუთითებს არა მარტო იმაზე, თუ რომელმა მხარემ რა ფაქტები უნდა დაადგინოს, არამედ იმაზეც, თუ რომელი ფაქტების დადგენის მოვალეობისაგან თავისუფლდება ესა თუ ის მხარე. შესაბამისად, მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის წარმომშობი ყველა გარემოება, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს (იხ. ჰაინ ბილინგი, ლადო ჭანტურია, „სამოქალაქო საქმეებზე გადანაცვეტილებათა მიღების მეთოდიკა“, თბ., 2003, გვ.64).

16.6. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების, ვადის, ხელფასის ოდენობისა და მისი ანაზღაურების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება, რომელმაც თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზაციის ფარგლებში გააქარწყლა მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები;

კერძოდ, სასამართლოში მოსარჩელისა და მოპასუხის შუამდგომლობით დაკითხულმა მონმეებმა ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად დაადასტურეს, რომ გახსნიდან რამოდენიმე დღეში – 2020 წლის 18 მარტს, კორონავირუსის შესაძლო გავრცელების აღსაკვეთად დაწესებული შეზღუდვების გამო, რესტორანი დაიხურა და მხოლოდ გატანის სერვისი მუშაობდა;

ამასთან, რესტორანში დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულება წერილობით ფორმდებოდა (იხ. მონმე შ. შ-ვის, მ. ა-სა და მოპასუხის შუამდგომლობით დაკითხული ი. ჰ-ის ჩვენებები). აღნიშნულ გარემოებებზე არც მხარეები არ დავობენ, შესაბამისად, პანდემიის დასაწყისთან დაკავშირებული მდგომარეობისა და რესტორნის შეზღუდული რეჟიმით მუშაობის პირობებში, საკასაციო სასამართლო იზიარებს საქალაქო სასამართლოს დასკვნას, რომ ნაკლებ სავარაუდო იყო რესტორნის საკონდიტრო მიმართულების ფუნქციონირება, სადაც მოსარჩელე უნდა დასაქმებულიყო, სწორედ ამიტომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება დაწესებული შეზღუდვების შემსუბუქების შემდგომ – 2020 წლის 1 ივლისს დაიდო.

მოსარჩელის მიერ გარკვეულ სარემონტო სამუშაოების შესრულებისა და დესერტის მომზადების დამადასტურებელი მტკიცებულებები კი, მხარეებს შორის 2020 წლის 17 მარტიდან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობის არსებობისა და ხელფასის ოდენობის თაობაზე დასკვნის საფუძველს არ იძლევა, მით უფრო მაშინ, როცა მოსარჩელის შუამდგომლობით დაკითხული მონმეებიც ადასტურებენ, რომ კომპანიაში

დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულება წერილობით ფორმდებოდა, რაც მოცემულ შემთხვევაშიც განხორციელდა კიდევ.

კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება, სადაც გარკვევითაა მითითებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადაც და ანაზღაურების ოდენობაც.

17. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე საკასაციო სასამართლო ასკვნის, რომ მოსარჩელე რესტორანში შეფ-კონდიტერის თანამდებობაზე 2020 წლის 1 ივნისს, 3 თვით დაინიშნა და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება – 1500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით განისაზღვრა.

18. ამდენად, მოსარჩელის ხელფასის ოდენობა საქმეში დაცული მტკიცებულებით ერთმნიშვნელოვნად დასტურდება და მის საფუძველზე უნდა განისაზღვროს. ასევე დადგენილია, რომ არსებული სახელფასო ვალდებულება კასატორის მიერ არ შესრულებულა. შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების – 4500 (1500X3) აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში, გადახდა.

19. 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. წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები.

20. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. ამდენად, მოპასუხის სასარგებლოდ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ლ ა ნ ე წ ი ტ ა :

1. შპს „მ. შ-ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 მარტის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. შ. ი-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. შპს „მ. შ-ს“ შ. ი-ს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების – 4500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის გადახდა.
5. შ. ი-ს, შპს „მ. შ-ის“ სასარგებლოდ, დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი – 1007.45 ლარის ანაზღაურება;
6. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

პროცენტის დაკისრება ხელფასის დაყოვნებისთვის

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-1295-2022

5 ოქტომბერი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატა

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

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანებისა და დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ნ. ს-სა (შემდეგში – მოსარჩელე, კასატორი ან დასაქმებული) და შპს „ს.კ.რ.-ს“ (შემდეგში – მოპასუხე, საწარმო ან დამსაქმებელი) შორის შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით – 2018 წლის 1 სექტემბერიდან 2019 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით იყო გაფორმებული. საწარმოს იურიდიულ დეპარტამენტში დასაქმებული კორპორატიულ საკითხებში გენერალური დირექტორის მრჩეველის პოზიციაზე მუშაობდა.

2. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურების დაუბეგრავი ოდენობა ერთ

კალენდარულ თვეში 6 250 ლარს შეადგენდა.

3. 2019 წლის აგვისტოს თვის ხელფასი დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის არ გადაუხდია.

4. სახელფასო დავალიანებისა და დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების მოთხოვნით მოპასუხის წინააღმდეგ დასაქმებულმა სასამართლოში სარჩელი აღძრა.

5. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ 2019 წლის აგვისტოში მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

7. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დასაქმებულმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2022 წლის 27 ივლისის განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

8.1. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

8.2. გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2019 წლის 18 ივლისის განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ დაკავებული თანამდებობა მოსარჩელემ საკუთარი სურვილით დატოვა, 2019 წლის ივლისის მეორე ნახევრიდან სამსახურში აღარ გამოცხადებულა და სხვა კომპანიაში დასაქმდა. მოცემული დასკვნის დასაბუთების მიზნით სააპელაციო სასამართლომ საქმის მასალებით გამოვლენილი შემდეგი გარემოებები დაასახელა:

– 2019 წლის 10 ივლისის მინდობილობით, შპს „ტ.ს-ო“, როგორც მოპასუხე სანარმოს 51%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორი, გასცემს რწმუნებულებას შემდეგი უფლებამოსილებით:

მოპასუხე სანარმოს პარტნიორთა კრებაში მონაწილეობის მიღება, კრებაზე გადაწყვეტილებების მიღება, საკუთარი აზრის დაფიქსირების უფლებამოსილება, კრებაზე განსახილველი საკითხების მხარდაჭერა და/ან უარი.

აღნიშნულთან დაკავშირებით „მარწმუნებელი“ უფლებამოსილია ნებისმიერ საჯარო და კერძო ორგანიზაციაში, დაწესებულებაში, სანოტარო ბიუროში წარმოადგინოს დავალების გამცემი, „მარწმუნებლის“ სახელით ნებისმიერ დოკუმენტაციას, მათ შორის, პარტნიორთა კრების ოქმებს/გადაწყვეტილებებს ხელი მოაწეროს და „მარწმუნებლის“ მიერ მინიჭებული უფლებამოსილების განსახორციელებლად აუცილებელი კანონმდებლობით დადგენილი ყველა პროცედურა და მოქმედება (მათ შორის სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლებამოსილება)

შეასრულოს.

– 2019 წლის 20 აგვისტოს ლ. ყ-მა, გ. ყ-მა და შპს „ტ. ს-ომ“ 2019 წლის 18 ივლისის № 19078943/3 გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნით მოპასუხე სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მიმართ ადმინისტრაციული სარჩელით მიმართეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიას. დასახელებული გადაწყვეტილების მიხედვით, მოპასუხე საწარმოს სარეგისტრაციო მონაცემებში ცვლილების რეგისტრაცია 2019 წლის 18 ივლისს შესრულდა და საწარმოს 60%-იანი წილის მესაკუთრედ ქ. ხ-ი, ხოლო, – 40%-იანი წილის მესაკუთრედ – შპს „პ-მა“ დარეგისტრირდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 10 იანვრის განჩინებით საქმეში მესამე პირად ჩაენიშნენ მოპასუხე საწარმო, ქ. ხ-ი და შპს „პ-მა“. აღნიშნული სარჩელი 2019 წლის 16 აგვისტოს თარიღითაა ხელმოწერილი და სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი მოსარჩელის მიერაა გადახდილი.

– სააპელაციო საჩივარში მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იგი შპს „ტ. ს-ოს“ დირექტორის სახელით მოქმედებდა და ზემოხსენებულ დავას სახელფასო დავალიანებასთან შემხებლობა არ აქვს.

ზემოაღწერილი გარემოებების გათვალისწინებით სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მისი დამსაქმებლის ინტერესების საწინააღმდეგოდ მოქმედებდა, რაც, მხარეთა განმარტებებთან ერთობლიობაში დასაქმებულის მხრიდან სამუშაო ადგილის მიტოვების დასადასტურებლად საკმარისი მტკიცებულება იყო.

ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ მოპასუხემ უზრუნველყო მისი კუთვნილი მტკიცებების ტვირთის სტანდარტის დაცვა, ე.ი. მან ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ერთი თვით ადრე შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ფაქტობრივი შეწყვეტა დაადასტურა, რაც დასაქმებულის მხრიდან სახელფასო დავალიანების მოთხოვნის შემთხვევაში კეთილსინდისიერების პრინციპთან წინააღმდეგობაში მოდიოდა და დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის გადახდის ვალდებულებას გამოიწვევდა.

8.3. მოსარჩელესა და მოპასუხე საწარმოს გენერალურ დირექტორს შორის მოხილური ტელეფონის საშუალებით განხორციელებულ წერილობით შეტყობინებებთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ წერილობით შეტყობინებებში მითითებული არ არის, თუ რა ვალდებულებებზეა საუბარი, შრომით დავალიანებაზე თუ შვებულების თანხაზე. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ ისინი მხედველობაში არ მიიღო.

8.4. რაკი სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების საფუძველი გამოირიცხა, აქედან გამომდინარე პირგასამტეხლოს ნაწილშიც სააპელა-

ციო სასამართლომ სარჩელი წარუმატებლად მიიჩნია.

9. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე დასაქმებულმა საკასაციო საჩივარი წარმოადგინა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით, შემდეგი დასაბუთებით:

9.1. მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით იყო დადებული. თუკი მოსარჩელე ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებას გამოავლენდა, აღნიშნულის თაობაზე მას მოპასუხისათვის სათანადო ფორმით უნდა ეცნობებინა (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში – სსკ-ის 50-ე, 51.1, 52-ე მუხლები), რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

9.2. მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული გამონაკლისების გარდა ორ სხვადასხვა დამსაქმებელთან მუშაობის შესაძლებლობა დასაშვებია. აღნიშნული იმას არ გულისხმობს, რომ პირი მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს არ ასრულებს. მოსარჩელის ქმედებების საწარმოს ინტერესებთან შეუსაბამობა/წინააღმდეგობის მოტივით დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის არც ერთ ეტაპზე შენიშვნა არ მიუცია.

9.3. სატელეფონო მიმონერაში მოპასუხე საწარმოს დირექტორმა პ.ს-ამ მოსარჩელეს განუმარტა, რომ ხელფასის აუნაზღაურებლობა საწარმოს ფინანსურმა კრიზისმა გამოიწვია. ამასთან, 2019 წლის 7 სექტემბრის მიმონერაში კადრების განყოფილების უფროსმა დაადასტურა, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 31 აგვისტოს ამოიწურა და მხოლოდ თანხის გადახდის ვალდებულება იყო დარჩენილი.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში – სსსკ) 391-ე მუხლის მიხედვით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული დასაშვებობის შესამოწმებლად.

11. 2023 წლის 28 სექტემბრის განჩინებით საკასაციო პალატამ საკასაციო საჩივარი დასაშვებად ცნო და საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა დაადგინა.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

12. საკასაციო პალატის მიერ განსახილველი ძირითადი საკითხი შემდეგია: არსებობს თუ არა მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისათვის სახელფასო დავალიანებისა და ხსენებული დავალიანების დაყოვნებისთვის ამავე თანხის 0.07%-ის დაკისრების საფუძველი.

მოცემული მოთხოვნების სამართლებრივად სწორად განხილვა არ-
სებითადაა დამოკიდებული შემდეგი გარემოების სათანადოდ გამოკ-
ვლევა-დადგენასთან – მხარეები 2019 წლის აგვისტოში კვლავ იმყო-
ფებოდნენ თუ არა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში. დასახელე-
ბული საკითხი უმნიშვნელოვანესია რამდენადაც სარჩელით დასაქმე-
ბული სწორედ 2019 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის ანაზღაურებას მო-
ითხოვს.

13. დამსაქმებლის განმარტებით, 2019 წლის 18 ივლისს მოპასუხე
საწარმოში გენერალური დირექტორი და დამფუძნებელი პარტნიორე-
ბი შეიცვალნენ, რის შემდეგაც მოსარჩელემ დაკავებული თანამდებო-
ბა დატოვა და დამსაქმებელთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთო-
ბა ვადაზე ადრე შეწყვიტა, კერძოდ, 2019 წლის ივლისის მეორე ნახევ-
რიდან სამსახურში აღარ გამოცხადებულა. შესაბამისად, მოპასუხეს მი-
აჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი 2019 წლის აგვისტოს სა-
ხელფასო დავალიანების ანაზღაურების საფუძველი არ არსებობს.

14. დასაქმებულის მიერ თანამდებობის საკუთარი ნებით დატოვე-
ბის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა გათვალისწინე-
ბული იყო, როგორც, სადავო პერიოდში მოქმედი 37.1 მუხლის „დ“ ქვე-
პუნქტით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – და-
საქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილო-
ბითი განცხადების საფუძველზე დატოვება), ასევე, მხარეთა შორის
დადებული შრომითი ხელშეკრულებითა (11.1 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი
– შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის
მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით წერილო-
ბითი განცხადების საფუძველზე) და მოპასუხე საწარმოს შინაგანანე-
სით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია – დასაქმებუ-
ლის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი გან-
ცხადების საფუძველზე დატოვება).

თითოეულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუ-
ცილებელ კომპონენტად განსაზღვრული იყო, დასაქმებულის მიერ თა-
ნამდებობის საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველ-
ზე დატოვება.

განსახილველ შემთხვევაში, წერილობითი დოკუმენტის საფუძველ-
ზე დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტზე
დამსაქმებელს არ მიუთითებია, უფრო მეტიც, სადავო პერიოდში მხა-
რეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რეალურად შენ-
ყვეტის დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულება მოპასუხეს სა-
სამართლოსათვის არ წარუდგენია, რაც მის პოზიციას ამავე ნაწილში
დაუსაბუთებელს ხდის.

15. მცდარია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა იმის თაობაზე,

რომ 2019 წლის აგვისტოში მოპასუხესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა. ამ მიზნით საყურადღებოა საქმეზე წარმოდგენილი მხარეთა კომუნიკაციის ამსახველი ელექტრონული შეტყობინებები, რომლებიც დასაქმებულსა და მოპასუხე სანარმოს გენერალურ დირექტორს შორის მობილური ტელეფონის გამოყენებითაა ნაწარმოები.

დასახელებული მტკიცებულებების შინაარსი ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს სადავო პერიოდში კასატორსა და შპს „ს.კ.“ შორის შრომითი ურთიერთობების არსებობაზე.

საკასაციო პალატა იმ გარემოებასაც უსვამს ხაზს, რომ განსახილველი დავის სამართლებრივი სპეციფიკის გათვალისწინებით 2019 წლის აგვისტოს თვეში, სათანადო ფორმით ნების გამოხატვის შედეგად შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის ფაქტი შედიოდა მოპასუხის მტკიცების საგანში, რომელმაც ამავე გარემოების დასადასტურებლად რელევანტურ მტკიცებულებასა თუ გარემოებაზე ვერ მიუთითა.

16. რაკი სადავო პერიოდში მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვეტილი არ იყო და შეთანხმებული სახელშეკრულებო პირობებით გრძელდებოდა, შესაბამისად, აღნიშნული დროის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნა სამართლებრივად დასაბუთებულია (საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის 32.1 მუხლის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია – თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით). ამავდროულად, სშკ-ის 31.3 მუხლის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციიდან (დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი) გამომდინარე, შექმნილ ფაქტობრივ მოცემულობაში დაყოვნებული თანხის პროცენტის დამსაქმებლისათვის დაკისრების ნაწილშიც სარჩელი წარმატებულად უნდა ჩაითვალოს.

17. ამრიგად, მოსარჩელემ მოპასუხის წინააღმდეგ საკუთარ მტკიცების საგანში შემავალი გარემოების დადასტურება სრულყოფილად შეძლო, რაც განსახილველი სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

18. კასატორი გათავისუფლებულია საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შესაბამისად, სსსკ-ის 55.1 მუხლის (სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით განეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახ-

დისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია) თანახმად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის – 392.34 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე, 399-ე, 372-ე, 264.3, 404-ე, 408.3, 409-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ღ ა ნ ე შ ი ტ ა:

1. ნ. ს-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 ივლისის განჩინება და საქმეზე მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ. ს-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს:
 - შპს „ს.კ.რ.-ს“ ნ. ს-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 6 250 ლარის ოდენობით სახელფასო დავალიანების გადახდა;
 - შპს „ს.კ.რ.-ს“ ნ. ს-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 6 250 ლარის 0.07%-ის გადახდა, 2019 წლის 1 სექტემბრიდან ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
4. შპს „ს.კ.რ.-ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 392.34 ლარის გადახდა;
5. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

4. პრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

რეორგანიზაციის მართლზომიერება

განჩინება საქართველოს სახელით

№ას-497-2021

23 თებერვალი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

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

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

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

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

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

6. სსიპ ა.ე.ბ-ოს 18.05.2012წ. №491 ბრძანებით მოსარჩელე გადაყვა-

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

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

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

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

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

11. საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 16.03.2017წ. №222 ბრძანებით ცვლილება შევიდა 06.05.2014წ. №24 ბრძანებაში და მე-6 პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „მე-10 და მე-11 მუხლები ამოღებულ იქნა“. საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამსახურის ფუნქციების ნაწილი, კერძოდ, საინფორმაციო განყოფილების ფუნქციები

დაემატა სერვისებისა ბრენდის განვითარების სამსახურს, ხოლო საქმისწარმოების განყოფილების ფუნქციები იურიდიულ სამსახურს.

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

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

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

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

16. სსიპ ა.ე.ბ-ოს თავმჯდომარის 13.04.2017წ. №300 ბრძანებით და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის მოვალეობის შემსრულებლის 13.04.2017წ. №2217 თანხმობით მოსარჩელე საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 18 აპრილიდან.

17. მოსარჩელეს რეორგანიზაციის კანონიერება, იუსტიციის მინისტ-

ტრის ნორმატიული აქტი სსიპ ა.ე.ბ-ოს დებულებაში და სტრუქტურაში ცვლილებების შეტანის შესახებ ადმინისტრაციული წესით არ გაუსაჩივრებია.

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

19. სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

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

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

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

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

19.5. მოსარჩელე ხშირად დადიოდა პარტიის პოლიტიკური ლიდერების სასამართლო პროცესებზე. ამასთან, არასამუშაო საათებში ჩართული იყო 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნებში ნ. რ-ას, როგორც მა-

ჟორიტარი დეპუტატობის კანდიდატის, საარჩევნო შტაბის მუშაობაში;

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

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

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

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

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

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

21. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება

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

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

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

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

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

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

27. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოსარჩელემ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით უნდა მიუთითოს დაცული ნიშანი, რომელიც მას გააჩნია ან მოპასუხის შეხედულებით გააჩნია, მიუხედავად იმისა, რეალურად ამ დაცული ნიშნის მატარებელი არის თუ არა მოსარჩელე. მან ასევე უნდა მიუთითოს კონკრეტული ფაქტები, რომლებიც მისი მოსაზრებით იძლევა დისკრიმინაციულად მოპყრობის (გონივრული) ვა-

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

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

29. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის შეთავაზებულ თანამდებობაზე უკონკურსოდ გადაყვანა არ იქნა მიზანშეწონილად მიჩნეული. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ რეორგა-

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

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

31. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, იმგვარი სამართლებრივი დასკვნა, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, მიზანშეუწონელია, ხოლო ის გარემოება, რომ მოსარჩელე იყო რომელიმე პოლიტიკური პარტიის შეხედულებების მხარდამჭერი და გარკვეულ განცხადებებს აკეთებდა სხვადასხვა საკითხებზე, არ იძლევა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის დასკვნის გაკეთების საფუძველს. შესაბამისად, ცხადია, არ იკვეთება მოპასუხის დისკრიმინაციული ქმედება, ქმედებასა და მორალურ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირი და ზიანის მიმყენებლის ბრალი, რაც, თავის მხრივ, გამორიცხავს ზიანის არ-

სებობის ფაქტს. აქედან გამომდინარე, არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები (სსკ-ის 413-ე მუხლი).

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

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

ბის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

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

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

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

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

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

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

დაჭერის მიზნით, ხშირად დადიოდა პარტიის პოლიტიკური ლიდერების სასამართლო პროცესებზე და არ მალავდა საკუთარ პოლიტიკურ შეხედულებებს. ამასთან, არასამუშაო საათებში იგი ჩართული იყო 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნებში ნ. რ-ას, როგორც მაჟორიტარი დეპუტატობის კანდიდატის, საარჩევნო შტაბის მუშაობაში;

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

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

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

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

35.9. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი

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

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

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

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

35.13. მოპასუხე არ შედავებია სარჩელში მითითებულ გარემოებას, რომ მოსარჩელე სსიპ ა.ე.ბ-ს საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო სამ-

სახურის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში დაკისრებულ მოვალეობებს თავს წარმატებულად ართმევდა. ამ გარემოების დადგენა მნიშვნელოვანია მოსარჩელის კვალიფიციურობის, მის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის კიდევ ერთხელ ხაზგასასმელად;

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

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

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

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

35.18. მოცემულ შემთხვევაში დარღვეულია კეთილსინდისიერებისა და მართლზომიერების პრინციპები, ასევე, ადგილი აქვს უფლების ბოროტად გამოყენებას, თუმცა აღნიშნული სასამართლოს არ შეუხსნავლია. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ნახსენებიც კი არ არის უფლების ბოროტად გამოყენების ცნება, მისი მნიშვნელობა და კეთილსინდისიერების პრინციპთან ერთად მისი მზოჭავი ბუნება პირის რეორგანიზაციის მოტივით სამსახურიდან გათავისუფლებისას;

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

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

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

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

35.23. რეორგანიზაციის საფუძველით გათავისუფლებასთან დაკავშირებით არსებული განმარტებები ეწინააღმდეგება საქართველოს

უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას;

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

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

სამოტივაციო ნაწილი:

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

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

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

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

41. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს ადგენს სშკ-ის მე-2 მუხლი, რომელიც კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნუ-

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

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

43. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, ვინაიდან ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ

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

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

45. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე მიუთითებს დამსაქმებლის მხრიდან მის შრომით უფლებებში დისკრიმინაციული მოტივით ჩარევაზე, კერძოდ, დაკავებული თანამდებობიდან პოლიტიკური შეხედულების გამო გათავისუფლებაზე, თუმცა მას არც სარჩელში და არც საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე მიუთითებია კონკრეტული ფაქტები, თუ რაში გამოიხატა მის შრომით უფლებაში პოლიტიკური ნიშნით ჩარევა და არ წარუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს დისკრიმინაციული მოპყრობის დასაბუთებული ვარაუდის საფუძველს შეუქმნიდა და, შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, აღნიშნულის უარყოფის მტკიცების ტვირთს მოპასუხეზე გადაიტანდა. მხოლოდ რომელიმე პოლიტი-

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

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

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

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

49. კასატორი აგრეთვე დავობს, რომ დისკრიმინაციული მოპყრობა არ იყო სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ერთადერთი საფუძველი

და აღნიშნულის დადგენის მიუხედავად, იგი ტოლფას თანამდებობაზე უკონკურსოდ უნდა დაენიშნათ, ვინაიდან რეორგანიზაციის შედეგად არ შემცირებულა შტატების რაოდენობა და ბიუჯეტით გათვალისწინებული სახელფასო ფონდი, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა რის გამო არ მიიჩნია მიზანშეწონილად მოსარჩელის უკონკურსოდ დანიშვნა.

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

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

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

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

54. რეორგანიზაცია არის სანარმოს, დანესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლო-

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

55. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში არსებული მსჯელობა, რომ ვინაიდან რეორგანიზაციის ჩა-

ტარების მართლზომიერება სადავოდ არ გამხდარა, ის გარემოება – გამოიწვია თუ არა აღნიშნულმა შტატების შემცირება, წინამდებარე დავის ფარგლებში გამოსაკვლევ საკითხს არ წარმოადგენს, არ არის მართებული.

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

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

58. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ განჩინებაში განმარტებულია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა (იხ. მაგ., სუსგ

საქმე №ას-941-891-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი; №ას-224-224-2018, 18 მაისი, 2018 წელი; №ას-361-2022, 10 ივნისი, 2022 წელი).

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

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

61. ამასთან, აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხემ შესთავაზა არა სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსა-

ხურის უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, არამედ აღნიშნული სამსახურის მომხარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა. სწორედ აღნიშნულ პოზიციაზე აღდგენას ითხოვს მოსარჩელე წარდგენილი სარჩელით, რასთან დაკავშირებითაც სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებული გარემოება, რომ სერვისებისა და ბრენდის განვითარების სამსახურის მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის ვაკანტური პოზიცია მოსარჩელის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებული თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის მქონე იყო.

62. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებები საქმის ხელახლა განსახილველად სააპელაციო სასამართლოში დაბრუნების საფუძველია.

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

64. მოცემული ნორმების ანალიზისა და წინამდებარე განჩინებაში ჩამოყალიბებული დასაბუთების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას თავად მიიღოს გადაწყვეტილება დავაზე, ვიდრე საქმეზე არ დადგინდება დავის გადაწყვეტისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება, რაც საქმის იმავე სასამართლოსათვის დაბრუნების საფუძველია. კერძოდ, მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლომ საქმეში არსებულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობითა და შრომითსამართლებრივ დავებში არსებული მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურების გათვალისწინებით (წინამდებარე განჩინების 59-ე-61-ე პუნქტებში მითითებული გარემოებების მხედველობაში მიღებით), უნდა დაადგინოს სსიპ ა.ე.ბ-სი ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად დადგა თუ არა დღის წესრიგში მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების უპირობო აუცილებლო-

ბა. მხოლოდ ამ გარემოების სათანადოდ გამოკვლევის შემდეგ არის შე-
საძლებელი იმის დადგენა, მართლზომიერად მოხდა თუ არა მოსარჩე-
ლის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

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

66. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩ-
ნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას სასამართლო ხარჯების განა-
წილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების
გამოტანისას.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქა-
ლაციო საპროცესო კოდექსის 412-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა:

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

**დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული
ვალდებულების უხეში დარღვევა**

**გადანყვითლება
საქართველოს სახელით**

№ას-983-2021

23 თებერვალი, 2022 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ლ. კ-სა (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, ან კასატორი) და სს „ს. რ-ს“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, აპელანტი ან კომპანია) შორის 2018 წლის 31 დეკემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ძალაში შევიდა 2019 წლის 1 იანვარს. ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის თანახმად, მოსარჩელე დასაქმდა მცხობელის პოზიციაზე. ხელშეკრულების 6.1. პუნქტის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 750 ლარი.

2. ხელშეკრულების 8.1. პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად მიიჩნეოდა დასაქმებულის სამუშაოზე გამოცხადება არაფხიზელ მდგომარეობაში ან ნარკოტიკულ ან ტოქსიკურ ნივთიერებათა ზემოქმედების ქვეშ.

3. კომპანიის კონდიტერისა და მცხობელის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 5.6 პუნქტის მიხედვით, კონდიტერს/მცხობელს ეკრძალებოდა სამუშაო ადგილის მიტოვება უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე. ასევე, ინსტრუქციის 5.7-5.8 პუნქტების შესაბამისად, კონდიტერსა და მცხობელს ეზღუდებოდა თამბაქოს მოწევა აკრძალულ ადგილას, სპირტიანი და ალკოჰოლური სასმელების მიღება წარმოების ტერიტორიაზე და ნაბახუსევ ან ნასვამ მდგომარეობაში სამსახურში მისვლა.

4. კომპანიის მალაზიათა ქსელის მართვისა და განვითარების დეპარტამენტის დირექტორის გ. ხ-ის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, მიმდინარე წლის 25 ოქტომბერს ქ. თბილისში, ... მე-13 კმ-ზე მდებარე

„ს-ის“ მაღაზიის მცხოვრებელმა მ. ბ-მა და მოსარჩელემ უხეშად დაარღვიეს შრომითი დისციპლინა, კერძოდ: დაუკითხავად გავიდნენ და ხანგრძლივი დროის განმავლობაში არ იმყოფებოდნენ სამუშაო ადგილზე. დაბრუნების შემდეგ ეტყობოდათ ალკოჰოლის სუნი. იქცევოდნენ აგრესიულად და ცინიკურად თანამშრომელთა მიმართ. კლიენტების თანდასწრებით ილანძვებოდნენ და ყვიროდნენ.

5. აღნიშნული ბარათის საფუძველზე, გენერალური დირექტორის მოადგილის 2019 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა კომპანიის მცხოვრებლის პოზიციიდან, სამსახურებრივი ინსტრუქციების და შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეშად დარღვევის გამო.

6. სარჩელის მოთხოვნა

6.1. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა საქალაქო სასამართლოში კომპანიის წინააღმდეგ, მოითხოვა:

6.1.1. კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 26 ოქტომბრის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების, ბათილად ცნობა;

6.1.2. დასაქმებულის, კომპანიის მცხოვრებლის პოზიციაზე აღდგენა 2018 წლის 31 დეკემბრის ხელშეკრულების პირობებით;

6.1.3. კომპანიისთვის, იძულებითი განაცდურის სახით 2019 წლის 26 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიური კუთვნილი ხელფასის – 750 ლარის დაკისრება;

7. მოპასუხის პოზიცია

7.1. მოპასუხემ წარდგინილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

8.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, მოპასუხე კომპანიას, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 6 000 ლარის გადახდა. სასარჩელო მოთხოვნა, იმავე თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის შესახებ არ დაკმაყოფილდა.

9. სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა

9.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით.

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

10.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

10.2. სააპელაციო სასამართლომ, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციის უხეშ დარღვევას, კერძოდ დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე არაფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადებასა და სამუშაო ადგილის უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე ე.წ. „სპეც-ფორმით“ უნი-ფორმით დატოვებას.

10.3. ხელშეკრულების 8.1. პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად მიიჩნეოდა დასაქმებულის სამუშაოზე გამოცხადება არაფხიზელ მდგომარეობაში ან ნარკოტიკულ ან ტოქსიკურ ნივთიერებათა ზემოქმედების ქვეშ. კომპანიის კონდიტერისა და მცხობელის თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, კონდიტერს/მცხობელს ეკრძალებოდა: სამუშაო ადგილის მიტოვება უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე (5.6 პუნქტი); თამბაქოს მოწევა აკრძალულ ადგილას, სპირტიანი და ალკოჰოლური სასმელების მიღება წარმოების ტერიტორიაზე (5.7 პუნქტი) და ნაბახუსევ ან ნასვამ მდგომარეობაში სამსახურში მოსვლა (5.8 პუნქტი).

10.4. სააპელაციო სასამართლომ, სადავო ბრძანების მიხედვით განმარტა, რომ დასაქმებული დაუკითხავად გავიდა და ხანგრძლივი დროის განმავლობაში არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე. დაბრუნების შემდეგ ეტყობოდა ალკოჰოლის სუნის, იქცეოდა აგრესიულად და ცინიკურად თანამშრომელთა მიმართ, კლიენტების თანდასწრებით ილანძლებოდა და ყვიროდა.

10.5. საქმეზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებებიდან ირკვეოდა, რომ მოსარჩელემ, თავის თანამშრომელთან ერთად სამუშაო საათებში, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე მიატოვა სამუშაო ადგილი, სამსახურეობრივი უნიფორმით დატოვა ტერიტორია და სამსახურში დაბრუნდა არაფხიზელ მდგომარეობაში. კერძოდ, საქმის პირველი ინსტანციით განხილვის ეტაპზე მოწმის სახით დაიკითხნენ ნ. ტ.-ი, ნ. კ.-ძე და დ. პ.-ვი.

10.6. მოწმე ნ. ტ.-ის ჩვენების შესაბამისად, დაახლოებით 9 წელია მუშაობს მოპასუხე კომპანიაში. ამჟამად არის თბილისში, ... მე-13 კილომეტრზე განთავსებული ს-ის სუპერმარკეტის წარმოების მენეჯერი. მის მოვალეობებში შედის: პროდუქციის მიღება, დასაწყობება, დახლზე გასული პროდუქციის ვიზუალის და გემოვნური თვისებების კონ-

ტროლი, თანამშრომელთა კონტროლი. მოსარჩელეს კარგად იცნობს. ის ს-ში მუშაობდა მცხოვრებლად და არ გამოირჩეოდა სანიმუშო ქცევით. თანამშრომლებთან იყო უხეში, იცოდა შენიშვნების მიცემა და ხმა-მა-ლალი საუბარი, გადაძახილები, ბილნსიტყვაობა. 2019 წლის 25 ოქტომბერს მ. ბ-თან ერთად უნებართვოდ დატოვა სამუშაო ადგილი. მას შემდეგ, რაც მონმემ შეამჩნია, რომ დახლი იყო ცარიელი, მოიკითხა მცხოვრებელი (მოსარჩელე), რომლის ადგილსამყოფელი არ იცოდა არავინ. ამ დროს მონმე გავიდა გარეთ და დაინახა მისკენ მიმავალი მოსარჩელე და მ. ბ-ი. მცხოვრებლები იყენებდნენ სალექს რეზინს, თუმცა, მაინც ასდიოდათ ალკოჰოლის სუნი. მონმე სუპერმარკეტის მენეჯერთან ერთად ჩავიდა ახლო მდებარე მაღაზიაში, გაესაუბრა მოლარეს, რომელმაც დაუდასტურა, რომ კომპანიის ტანისამოსში გამოწყობილმა ორმა პირმა მართლაც შეიძინა მათთან ლუდი „ნატახტარი ექსტრა“. მონმე გაესაუბრა მ. ბ-ს და მოსარჩელეს. მ-მმა აღიარა სასმელის მიღება, მოსარჩელე თავიდან უარყოფდა, თუმცა შემდეგ აღიარა, რომ მიიღო ლუდი და მისი საქმე იყო, კიდევ დალევდა თუ არა.

10.7. მონმის სახით დაკითხულმა ნ. კ-ძემ განმარტა, რომ არის თბილისში, ... მე-13 კილომეტრზე არსებული ს-ის სუპერმარკეტის მენეჯერი. დაახლოებით 2 თვის განმავლობაში მუშაობდა მოსარჩელესთან ერთად, რომელიც იყო უხეში, უდისციპლინო, იცოდა ხმა მაღალი საუბარი. 2019 წლის 25 ოქტომბერს, მას შემდეგ რაც შეამჩნია, რომ დახლი იყო ცარიელი, მოიკითხა მოსარჩელე. ნ. ტ-მა უთხრა, რომ არ იცოდა მოსარჩელის ადგილსამყოფელი და თვითონაც ეძებდა. შემდეგ მათ გადაამონმეს სათვალთვლო კამერები და აღმოაჩინეს, რომ მოსარჩელე მ. ბ-თან ერთად გავიდა ობიექტიდან ს-ის ტანისამოსში გამოწყობილი. დაბრუნებისას მოსარჩელეს ასდიოდა ალკოჰოლის სუნი. ნ. კ-ძე და ნ. ტ-ი ჩავიდნენ სუპერმარკეტ „შ. ო. მაღაზიაში“, სადაც დაუდასტურეს, რომ ს-ის ტანისამოსში გამოწყობილმა ორმა პირმა მათთან შეიძინა ლუდი „ნატახტარი ექსტრა“. მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ მართლაც დალია ლუდი, რადგან ცუდ ხასიათზე იყო.

10.8. მონმე დ. ჰ-ვმა განმარტა, რომ არის კომპანიის დაცვის ხელმძღვანელი, რომელსაც ევალება უკანონო ქმედების აღკვეთა და სათვალთვლო კამერების კონტროლი. მოსარჩელესთან ერთად მუშაობდა დაახლოებით 3-4 თვის განმავლობაში. 25 ოქტომბერს დაინახა, როგორ გამოდიოდა მოსარჩელე ობიექტიდან უცენზურო სიტყვებით, ფეხს ურტყამდა კარს, იყიდა ლუდი თავისთვის და მ. ბ-ისთვის, რომელიც მიერთვეს საწყობის გვერდით.

10.9. სააპელაციო სასამართლომ მოპასუხის მიერ წარდგენილ ვიდეო-ჩანაწერს, რომელზეც ასახული იყო მოსარჩელის მიერ მაღაზიაში ლუდის შეძენის და დალევის ფაქტი, მოსარჩელის დამოკიდებულება

ფაქტისადმი, რაც გამოიხატება მაღაზიაში დახლზე ფეხის შემოდებით. აღნიშნულ ვიდეორჩანანერში, მართალია ასახული იყო სიტუაცია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, თუმცა გათავისუფლებული თანამშრომლის ქცევა მეტყველებს მის დამოკიდებულებაზე, როგორც ალკოჰოლის, ასევე უშუალო ხელმძღვანელების მიმართ, რაც საქმეში წარმოდგენილ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში, სააპელაციო სასამართლოს შეუქმნა მყარი შინაგანი რწმენა, მოსარჩელის მხრიდან დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევასთან მიმართებით.

10.10. ყოველივე ზემოთ მითითებული გარემოება ერთობლიობაში მოწმობს მოსარჩელის მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებებისადმი არაგულისხმიერ დამოკიდებულებას და შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების იმგვარ უხეშ დარღვევას, რომელიც ამართლებს სპკ-ს 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. მომხდარი ინციდენტის შემდეგ, დამსაქმებელს ვერ დაევალება შეინარჩუნოს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება და აღადგინოს თანამშრომელი დაკავებულ პოზიციაზე.

11. საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპანიისთვის კომპენსაციის დაკისრება მოითხოვა.

11.2. კასატორის განმარტებით, იმ მოწმეების ჩვენებები, რომლებიც მოსარჩელე კომპანიაში ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მუშაობენ, არ შეიძლება ჩაითვალოს ობიექტურად და მის საფუძველზე სასამართლომ დასაქმებულის წინააღმდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება.

11.3. კასატორის განმარტებით საქმეში არ მოიპოვება ალკოჰოლური თრობის დამადასტურებელი მტკიცებულება. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ ყველა მოწმე წინასწარ დაზეპირებულ ერთი და იმავე ტექსტებს იმეორებდა, ერთ-ერთმა მოწმემ განმარტა, რომ ცომის საზელი იყო გაფუჭებული.

11.4. სასამართლოს განმარტება, რომ უხეში ქცევის მაგალითი იყო დახლზე ფეხის შემოდება, სინამდვილეში სხვა შემთხვევას წარმოადგენდა, კერძოდ, უკვე ყოფილი თანამშრომელი ჩანთაში თანხას ეძებდა სასურველი პროდუქტის შესაძენად, ვინაიდან თანხა ვერ ნახა, ინსტიტუტურად, ოდნავს წამოწია ფეხი და დაიდო ჩანთა, თანხის უკეთ მოძებ-

ნის მიზნით.

12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

12.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 8 ოქტომბრის განჩინებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო საჩივარი წარმოებაში მიღებული დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო, ამავე პალატის 2022 წლის 22 თებერვლის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაშვებადაა ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

13. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებზე 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). 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.

14. საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის შედეგად მიიჩნევს, რომ კასატორმა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით წარმოადგინა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია.

15. განსახილველ შემთხვევაში კასატორი სადავოდ არ ხდის გარემოებებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ გარკვეულ გარემოებებს ადგილი წამდვილად ჰქონდა, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს რამდენად მართლზომიერად აქვს და-

სახელეუბლო გარემოებები გამოყენებული და შეფასებული, აღნიშნული საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზიების ფარგლებში.

16. მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი შედეგის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (უფლებრივი რესტიტუცია) 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 გადანაცვლების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანაცვლებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება“ (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. საკასაციო სასამართლო ხაზს უსვამს საკასაციო საჩივრით წარმოდგენილ მოთხოვნას, რომლის მიხედვითაც, მხოლოდ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და მოპასუხე კომპანიისთვის კომპენსაციის დაკისრებას ითხოვს კასატორი.

17. სადავო ბრძანების მიხედვით დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი.

18. საკასაციო სასამართლო სშკ-ის 37-ე (იხ. მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“ განმარტავს, რომ ვალდებულების „უხეში“ დარღვევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას გულისხმობს, რაც შეიძლება გამოიხატოს თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და/ან ნორმატიული აქტების დანაწესის შეუსრულებლობაში.

19. „მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას.

ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უბეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ №ას-416-399-16, 29.06.16, №ას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.).

20. შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების წესზე. მოსარჩელემ სადავო გახადა სამუშაოდან 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 დაცვასა და იმავდროულად, უზრუნველყოფს მართლზომიერების ეფექტურ ფუნქციონირებას. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების დროს, უაღრესად დიდი მნიშვნელობისაა ის, თუ როდის გადადის მტკიცების ვალდებულება ერთი მხარიდან მეორეზე. როგორც წესი, ფაქტის მითითების და მისი დამტკიცების ტვირთი მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან, თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით ერთ მხარეს მხოლოდ ფაქტის მითითების ტვირთი ეკისრებოდეს, ხოლო მეორე მხარეს სანაწილმდეგოს დამტკიცების ტვირთი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია შრომითი დავა, რომლის დროსაც, ფაქტებზე მითითების ტვირთი და დამტკიცების ტვირთი პროცესის სხვადასხვა მონაწილეს ეკისრება, კერძოდ, დასაქმებული უთითებს სამუშაოდან მისი გათავისუფლებისათვის აუცილებელი სშკ-ის შესაბამისი ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არარსებობაზე, ხოლო დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მნიშვნელოვანი საფუძვლის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება (Protection Against Unjustified Dismissal, International Labour Conference, 82-nd session 1995, Report III (part 4B), Geneva, 7). ამდენად, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის („Good Reason“) არსებობის მტკიცების ტვირთი, დამსაქმებელს ეკისრება. კანონმდებლის ასეთი მიდგომა გან-

პირობებულია იმით, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებში, „სუსტი მხარის“ – დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომა პრიორიტეტულია. ცხადია, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად. მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ. დამსაქმებელი სარგებლობს მტკიცებითი უპირატესობით, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საამისოდ გათვალისწინებული მართლზომიერი საფუძველი ჰქონდა“ (იხ., ილონა გაგუა „მტკიცებულებები და მტკიცების პროცესი კერძო ხასიათის სამართლებრივ დავებზე, თბ., 2020 წელი, გვ: 229-231; 258-259.).

21. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე კომპანიას, სადავო ბრძანების საფუძველად მითითებული გარემოებები არ დაუდასტურებია შესაბამისი მტკიცებულებებით. დადგენილია, რომ კომპანიის მალაზიათა ქსელის მართვისა და განვითარების დეპარტამენტის დირექტორის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, მოსარჩელე დაუკითხავად გავიდა და ხანგრძლივი დროის განმავლობაში არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე, დაბრუნების შემდეგ ეტყობოდა ალკოჰოლის სუნი, იქცეოდა აგრესიულად და ცინიკურად თანამშრომელთა მიმართ, კლიენტების თანდასწრებით ილანძლებოდა, აღნიშნული კი დადასტურებულია მოწმეების – მალაზიის მენეჯერის, წარმოების მენეჯერისა და დაცვის უფროსის ჩვენებებით. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული მოხსენებითი ბარათი თავის მხრივ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებას დაედო საფუძველად, თუმცა, კომპანიამ სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა, ბარათში მითითებული გარემოებები, ამასთან, ალკოჰოლის სუნის შესახებ, რაც შესაძლოა მოსარჩელის ალკოჰოლურ თრობაზე მიუთითებდა სამუშაო საათებში, არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულება, ხოლო, მოწმეთა ჩვენებით ასეთი გარემოება ვერ დადგინდება, მიუხედავად იმისა, დასახელებულ მოწმეთა ჩვენებებს მიიჩნევს თუ არა სასამართლო მიკერძოებულად.

22. ამდენად, ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ, არსებული მტკიცებულებების საფუძველზე სათანადოდ არ შეაფასა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებული გარემოებები რამდენად არსებობდა რეალურად, ხოლო, ასეთის არსებობის შემთხვევაში იყო თუ არა დარღვევები საკმარისი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის. ამასთან, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბარათში მითითებული გარემოებები, მოწმეთა ჩვენების გარდა სხვა მტკიცებულებებით მოცემულ შემთხვევაში ველარ დად-

გინდება და ვერ გახდება დამატებითი გამოკვლევის საგანი, შესაბამისად აზრს მოკლებულია განსახილველი დავის ხელახლა განხილვის მიზნით ქვემდგომ ინსტანციაში დაბრუნება.

23. განსახილველ შემთხვევაში კასატორი, ბრძანების არამართლზომიერად ცნობის პირობებში მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრებას ითხოვს, ამასთან ეთანხმება კომპენსაციის იმ ოდენობას, რომელიც საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებითაა დადგენილი, რაც გამორიცხავს საკასაციო სასამართლოს მიერ ამ საკითხზე დამატებითი მსჯელობისა და შეფასების საკითხს, საპირისპირო პრეტენზიების არარსებობის პირობებში.

24. 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 განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი არ არსებობს, რადგან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა.

25. 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. 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. ამდენად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 400 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 53-ე, 408-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ე ჯ ი ტ ა :

1. ლ. კ-ის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება:

2.1. ლ. კ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

2.1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს. რ-ის“ დირექტორის 2019 წლის 26 ოქტომბრის ბრძანება ლ. კ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

2.1.2. სს „ს. რ-ს“ ლ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 6 000 ლარის (ხელზე ასაღები) ანაზღაურება;

3. სს „ს. რ-ს“ ლ. კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – 400 ლარი;

4. სს „ს. რ-ს“ (...) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი...) სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი – 480 ლარის გადახდა;

5. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული პალატებულების უხეში დარღვევა

გადანყვებითაა საქართველოს სახელით

№ას-961-2022

28 აპრილი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

**შემადგენლობა: ა. წულაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლ. მიქაბერიძე,
გ. მიქაუტაძე**

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დ. კ-მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხის – სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს (უფლებამონაცვლე – სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სა-

აგენტო) მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

2. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილებით დ. კ-ვის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმეზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2013 წლის 13 მაისის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა სოციალურ მუშაკად, სააგენტოს გლდანი-ნაძალადევის სოციალური მომსახურების ცენტრში;

3.2. ამავე ორგანიზაციის დირექტორის 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე 2018 წლის 1 მაისიდან, კარიერული განვითარების წესით, დაინიშნა გლდანი-ნაძალადევის სერვისცენტრში, უფროსი სოციალური მუშაკის პოზიციაზე. ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით;

3.3. უფროსი სოციალური მუშაკის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, დაკისრებულ სხვა მოვალეობებთან ერთად, უფროსი სოციალური მუშაკის ძირითად საქმიანობას მიეკუთვნებოდა: სოციალურ მუშაკთა საქმიანობაზე ზედამხედველობა და მათი საქმის წარმოების მონიტორინგი, შემთხვევების განხილვა და სოციალურ მუშაკთან ერთად შემთხვევის წარმართვის პროცესის განსაზღვრა, ბავშვთა უფლებების სფეროში სხვა, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დებულებით განსაზღვრული უფლებამოსილებების განხორციელება;

3.4. „ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურებში სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს სამოქმედო ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე“ 2016 წლის 11 ოქტომბრის №04-519/ო ბრძანების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ ბავშვზე ძალადობის ფაქტი დადასტურებულია და ბავშვი განთავსებულია უსაფრთხო გარემოში, სოციალური მუშაკი: ა) პოლიციის შემაკავებელი ორდერით დადასტურებული, ბავშვზე ძალადობის ფაქტის შესახებ მომართვის საფუძველზე, შეტყობინების მიღებისთანავე (გარდა არასამუშაო საათებისა 18 საათიდან დილის 9 საათამდე, დასვენების ან უქმე დღეებში გამოცემული შემაკავებელი ორდერებისა), გადის შემთხვევის ადგილზე, ახორციელებს სიტუაციურ ანალიზს და გადაუდებელი რეაგირების ოქმით უზრუნველყოფს შესაბამის მომსახურებაში ან/და დანართი 3-ით მესამე პირთან (ნათესავი, მეზობელი და სხვა) ბავშვის გადაყვანას საპატრულო პოლიციის დახმარებით; ბ) არასამუშაო საათებსა და დასვენების ან უქმე დღეებში შემაკავებელი ორდერების გამოცემის შემთხვევაში, ბავშვის გადაყვანა შესაბამის მომსახურებაში

ხორციელდება პოლიციისა და სოციალური სამსახურის ერთობლივი კონსულტირების საფუძველზე. ამავე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, სოციალური მუშაკის კომპეტენციით ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის რეფერირების პროცედურებში თუ სხვა წყაროდან მიღებული ინფორმაცია იძლევა სავარაუდო, ან საფუძვლიან ეჭვს, რომ ბავშვზე განხორციელდა ან ხორციელდება ძალადობა, სოციალური მუშაკი: ა) ახორციელებს ვიზიტს ბავშვთან ბ) აფასებს ბავშვზე ძალადობის შემთხვევას; ახდენს ბავშვზე ძალადობის ნიშნების იდენტიფიკაციას, საჭიროებისამებრ რთავს სხვა სპეციალისტებს (იურისტი, ფსიქოლოგი) და ძალადობის შედეგებისა და ბავშვის უსაფრთხოების რისკების გათვალისწინებით იღებს გადაწყვეტილებას ბავშვთან დაკავშირებით; თუ ბავშვთან ვიზიტის დროს სოციალურმა მუშაკმა ჩათვალა, რომ საჭიროა ბავშვის ერთ-ერთ მშობელთან/კანონიერ წარმომადგენელთან/სხვა პასუხისმგებელ პირთან ერთად ან მარტო უსაფრთხო გარემოში გადაყვანა, იგი დაუყოვნებლივ მიმართავს პოლიციას შემაკავებელი ორდერის გამოწერის მიზნით;

3.5. სააგენტოს 2019 წლის 30 იანვრის ბრძანების თანახმად, სააგენტოს დირექტორის №04-303/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2019 წლის 30 იანვრის სხდომის №2 ოქმის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელე 2019 წლის 1 თებერვლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

3.6. 2019 წლის 27 თებერვლის მიმართვით მოსარჩელეს განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ფაქტობრივ საფუძველად დაედო „სოციალური მომსახურების საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ“ სააგენტოს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის №04-303/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2019 წლის 30 იანვრის სხდომის №2 საოქმო გადაწყვეტილება;

3.7. „სოციალური მომსახურების სააგენტოს ადმინისტრირების სფეროს მიკუთვნებული ფუნქციების უკეთ განხორციელებისა და განუვლილი საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ“ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის №04-303/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2019 წლის 30 იანვრის №2 სხდომის ოქმის თანახმად, კომისიამ მიზანშეწონილად მიიჩნია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

აღნიშნული კომისიის სხდომის დროს განხილულ იქნა სახელმწიფო ზრუნვაში მყოფი არასრულწლოვანის, ან გარდაცვლილი ნ. ზ-ის საქმის შედეგების შესახებ სააგენტოს კონტროლის დეპარტამენტის მიერ შედგენილი, 2018 წლის 29 იანვრის დასკვნა, რომლის თანახმადაც, გლდა-

ნი-ნაძალადევის უფროსი სოციალური მუშაკის და სოციალური მუშაკების მიერ გატარებული ღონისძიებები იყო კანონსაწინააღმდეგო, ვინაიდან ისინი საქმის მიმდინარეობის ყველა ეტაპზე ფლობდნენ დროულ, სრულ, საჭირო და საკმარის ინფორმაციებს ლ. ქ-ის და ა. ძ-ის მხრიდან ძალადობრივი ქმედებების შესახებ, რაც არათუ ნ. ზ-ის, არამედ მშობლებთან მცხოვრები არასრულწლოვანების, მათ შორის ლ. ქ-ის ბიოლოგიური ოჯახიდან განცალკევების საფუძველი უნდა გამხდარიყო, რაც თავისთავად გამოიწვევდა ნ. ზ-ზე დამდგარი შედეგების პრევენციას. ამავე დასკვნის თანახმად, გლდანი-ნაძალადევის სერვისცენტრის უფროსი სოციალური მუშაკის დ. კ-ვის და ამავე ცენტრის სოციალური მუშაკების მიერ ნ. ზ-ის საქმეზე გატარებული ღონისძიებები შეფასდა როგორც არაჯეროვანი, რამაც დააზიანა ბავშვის ინტერესები და გამოიწვია მისი სიცოცხლის მოსპობა. აღნიშნულ დასკვნაში მითითებულია, რომ სოციალური მომსახურების სააგენტოს შესაბამისი უფლებამოსილი პირების გამოკითხვით მიღებულ იქნა ინფორმაცია არასრულწლოვან ნ. ზ-ის საქმეზე: „საყურადღებოა დ. კ-ვის განმარტება, მ/წლის 6 იანვრის, საპატრულო პოლიციის თანამშრომლის მიერ მისი მისამართით გაკეთებულ სატელეფონო შეტყობინებაზე, რომელიც ეხებოდა არასრულწლოვან ნ. ზ-ის მიმართ დედის – ლ. ქ-ის მხრიდან განხორციელებულ ძალადობას. ფაქტზე დ. კ-ვი განმარტავს: „2019 წლის 6 იანვარს ჩემს პირად ნომერზე დამიკავშირდა საპატრულო პოლიციის თანამშრომელი და მაცნობა, რომ გლდანი-ნაძალადევის ტერიტორიაზე დედამ განხორციელა ძალადობრივი ქმედება არასრულწლოვანზე, რადროსაც მისი მხრიდან არ იქნა მოწოდებული რაიმე სახის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები. აღნიშნულთან დაკავშირებით, 2016 წლის 11 ოქტომბრის ბრძანების (ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურებში – სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს სამოქმედო ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე) მიხედვით, მოხდა სატელეფონო ინსტრუქტაჟის მიცემა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების გამოძახებისა და არასრულწლოვანის სამედიცინო დაწესებულებაში გადაყვანასთან დაკავშირებით, რაზეც ზარის ინიციატორმა აღნიშნა, რომ გამომძიებლის მოსვლის შემდეგ მიიღებდა გადაწყვეტილებას, რაც ცნობილი უნდა ყოფილიყო ჩემთვის, თუმცა აღნიშნული ინფორმაცია არ მომენოდა.“ მიუხედავად დ. კ-ვის მიერ გაკეთებული განმარტებისა, სოციალური მუშაკი ვალდებულია მსგავსი შეტყობინების საფუძველზე გააკეთოს კანონით დანაწესები რეაგირება, მით უმეტეს, საქმე ეხებოდა არასრულწლოვანს, რომლის საქმეზე ისედაც მუშაობდა გლდანი-ნაძალადევის სერვისცენტრი“;

3.8. არაიდენტიფიცირებული არასრულწლოვანის მიმართ გლდანი-ნაძალადევის ტერიტორიაზე განხორციელებული ძალადობის შესახებ

საპატრულო პოლიციის ეკიპაჟის მიერ 2019 წლის 6 იანვარს მოსარჩელის მიმართ სატელეფონო შეტყობინების განხორციელების შემდეგ, მოსარჩელეს არასრულწლოვანის მიმართ მომხდარი ძალადობის ფაქტის შესახებ ინფორმაცია არ გადაუცია გლდანი-ნაძალადევის სააგენტოს სოციალური მომსახურების საქალაქო ცენტრის შესაბამისი სოციალური მუშაკისთვის;

3.9. 2019 წლის 6 იანვარს მოსარჩელეს საპატრულო პოლიციის მიერ სატელეფონო ზარის მეშვეობით ეცნობა არაიდენტიფიცირებულ არასრულწლოვანზე გლდანი-ნაძალადევის ტერიტორიაზე მშობლის მხრიდან განხორციელებული ძალადობის ფაქტის შესახებ. მოსარჩელემ განუმარტა საპატრულო პოლიციას, რომ ძალადობის გამოხატული ნიშნების არსებობისას არასრულწლოვანი უნდა გადაყვანილიყო სამედიცინო დაწესებულებაში. აღნიშნულის შემდეგ არასრულწლოვანი სამედიცინო დაწესებულებიდან გაიყვანა მოძალადე მშობელმა და იგი გარდაიცვალა 2019 წლის 22 იანვარს, მშობლის მიერ განხორციელებული სხვა ძალადობის შედეგად;

3.10. სსიპ სოციალური მომსახურების საქალაქო ცენტრის გლდანი-ნაძალადევის სერვისცენტრის უფროსი სოციალური მუშაკის თანამდებობაზე 2019 წლის 18 მარტიდან დასაქმებულია სხვა პირი;

3.11. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს თბილისის სოციალური მომსახურების ცენტრის სამოქმედო ტერიტორიაზე არ არსებობს უფროსი სოციალური მუშაკის ტოლფასი სამუშაო პოზიცია.

4. სასამართლომ, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, აღნიშნა, რომ უფროსი სოციალური მუშაკზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების მხოლოდ სატელეფონო კონსულტირებით ამოწურვა ეწინააღმდეგებოდა თავად სოციალური მუშაკის იდეას და წინააღმდეგობაში მოდიოდა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს კანონით განსაზღვრულ მიზნებთან; მით უფრო, რომ საქმე ეხებოდა არასრულწლოვანზე ძალადობის ფაქტს; აღნიშნული ფაქტის შეტყობისას მოსარჩელეს, როგორც უფროსი სოციალური მუშაკს, მიუხედავად სამუშაო თუ არასამუშაო დროისა, უნდა ემოქმედა თანამდებობრივი პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე გულისხმიერებით. სოციალური სამსახურის თანამშრომლების, მათ შორის, მოსარჩელის მიერ განხორციელებულმა ქმედებებმა კი სათანადოდ ვერ დაიცვა არასრულწლოვანის კანონიერი ინტერესები. სააგენტოზე დაკისრებული მაღალი სოციალური ფუნქციის გათვალისწინებით, მოსარჩელის და მოწმეთა ის განმარტება, რომ მას შემდგომი რეაგირება (ინფორმაციის გადაცემა სოციალური მუშაკამდე) აღარ ევალეობოდა, სასამართლოს მოსაზრებით, არ წარმოადგენდა დამაჯერებელ და რელევანტურ არგუმენტს.

5. სასამართლომ დამატებით აღნიშნა, რომ შესაფასებელი ქმედება

არ წარმოადგენდა ისეთი ხასიათის დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში გამოსწორდებოდა იმგვარად, რომ დამსაქმებელი არ დაკარგავდა მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესს; მით უფრო დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით, რომელიც შეიძლება პირდაპირ კავშირში არ იყო მოსარჩელის ქმედებასთან, თუმცა სხვაგვარი მოქმედების შემთხვევაში ალბათობის მაღალი ხარისხით შესაძლებელი იქნებოდა შედეგის თავიდან აცილება.

6. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებები სასამართლომ შეაფასა საქართველოს შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად და მიიჩნია, რომ არ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება დ. კ-ვმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 მაისის გადაწყვეტილებით დ. კ-ვის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი „დ. კ-ვის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2019 წლის 30 იანვრის №04-65/კ ბრძანება; მოპასუხეს დ. კ-ვის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 10 000 ლარის ოდენობით; მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე.

9. სააპელაციო პალატამ მიუთითა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე, თუმცა არ გაიზიარა სამოქალაქო კოლეგიის სამართლებრივი შეფასებები.

10. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, სააგენტოს თითოეული თანამშრომელი უნდა აცნობიერებდეს, რომ ის იმყოფება მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურში და ამ პასუხისმგებლობისათვის შესაფერისი გულისხმიერებით აანალიზებდეს იმ რისკებს, რაც უკავშირდება ბავშვის შეუფერებელ გარემოში განთავსებას. ამასთანავე, სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ ძალადობის ფაქტის განხორციელებისას არასრულწლოვანი იყო დიდუბე-ჩუღურეთის რაიონის ბენეფიციარი, ხოლო მოსარჩელე იყო გლდანი-ნაძალადევის რაიონში უფროსი სოციალური მუშაკი. ამდენად, გლდანი-ნაძალადევის სოციალური სამსახური და შესაბამისად, მისი მუშაკები მოკლებულნი იყვნენ შესაძ-

ლებლობას, ალექვეთათ დედის მიერ არასრულწლოვანის სამედიცინო დაწესებულებიდან გაყვანის ფაქტი, რაც პირდაპირ კავშირში იყო დამდგარ არასასურველ შედეგთან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ მიიჩნია, რომ გლდანი-ნაძალადევის სამოქმედო ტერიტორიაზე ჩადენილი ძალადობის თაობაზე მიღებული სატელეფონო შეტყობინების შემდეგ რეაგირების განუხორციელებლობა, შესაძლოა, წარმოადგენდა სამსახურებრივი მოვალების ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას, თუმცა კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის უმოქმედობის დაკავშირება დამდგარ ფატალურ შედეგთან გაუმართლებელი იყო და არ გამომდინარეობდა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან. შესაბამისად, პალატის მოსაზრებით, არ იკვეთებოდა იმგვარი არასათანადო ქმედების ჩადენის ფაქტი, რაც აღწევდა მნიშვნელოვან დონეს და ქმნიდა დასაქმებულის დათხოვნის სათანადო საფუძველს.

11. სააპელაციო პალატამ დამატებით აღნიშნა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავებზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის არსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრებოდა. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული წინაპირობების არსებობის დამტკიცება. აქედან გამომდინარე, პალატამ უკანონოდ მიიჩნია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და გასაჩივრებული ბრძანება ბათილად ცნო. ამასთან, ვინაიდან დადასტურდა სააგენტოში ვაკანტური პოზიციის არარსებობა, სასამართლომ შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე, დასაქმების ხანგრძლივობისა და გათავისუფლების უკანონობის ხარისხის შესაბამისად, მიზანშეწონილად მიიჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით მოპასუხისთვის კომპენსაციის – 10 000 ლარის დაკისრება.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 მაისის გადაწყვეტილება სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტომ საკასაციო წესით გაასაჩივრა.

13. კასატორი მიუთითებს, რომ არასრულწლოვანი დედასთან ერთად ცხოვრობდა მოსარჩელის სამოქმედო არეალში (გლდანი-ნაძალადევის ტერიტორიაზე). ბავშვის მიმართ დანაშაულიც სწორედ გლდანი-ნაძალადევის ტერიტორიაზე იქნა ჩადენილი. ამასთან, დაუსაბუთებელია მოსარჩელის არგუმენტი, რომ არ ჰქონდა უფლება ეკითხა ძალადობის მსხვერპლი ბავშვის სახელი და გვარი. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე ვალდებული იყო, ყველაფერი გაეკეთებინა ბავშვის ძალა-

დობისგან დასაცავად. ამასთანავე, გარემოება, რომ მან არ იცოდა ბავშვის ვინაობა, აბათილებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ ბავშვი არ იყო მისი რაიონის ბენეფიციარი და მას არ ევალებოდა რეაგირება ძალადობის ფაქტზე. აქედან გამომდინარე, კასატორის მოსაზრებით, მოსარჩელე საფუძვლიანად გათავისუფლდა სამსახურიდან.

14. კასატორი, ასევე, ითხოვს საქართველოს გენერალური პროკურატურიდან ინფორმაციის (გლდანი-ნაძალადევის რაიონული განყოფილების სოციალური მუშაკის მიმართ დამდგარი განაჩენის) გამოთხოვას.

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 28 ივლისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმობაში დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო 2022 წლის 24 ნოემბრის განჩინებით – საკასაციო საჩივარი განსახილველად იქნა დაშვებული საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამასთან, მხარეებს განემარტათ, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი განიხილებოდა მხარეთა დასწრების გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი:

16. საკასაციო სასამართლო, საქმის მასალებისა და საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლის შედეგად, მიიჩნევს, რომ სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს.

17. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველ საქმეში მთავარ სადავო საკითხს წარმოადგენს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, თანაზომიერი დისციპლინური სახდელის გამოყენების საკითხის შეფასების კუთხით.

18. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს ანესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს.

19. მითითებული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომას წარმოადგენს. სახდელის გამოყენებისას კი, აუცილებელია, რომ დეტალურად იქნეს შესწავლილი და შეფასებული გადაცდომის ბუნება, ბრალის ხარისხი, ჩადენილი ქმედების სიმძიმე და შედეგები, დასაქმებულის პიროვნება.

ხსენებული გარემოებების გათვალისწინებით უნდა შეირჩეს პასუხისმგებლობის ისეთი ზომა, რომელიც იქნება ჩადენილი გადაცდომის შესაბამისი და პროპორციული; ასევე, დაიცავს ბალანსს მხარეთა უფლებებსა და კანონიერ ინტერესებს შორის. სამსახურიდან გათავისუფლების, როგორც პასუხისმგებლობის ყველაზე მძიმე ზომისა და უკიდურესი ღონისძიების, გამოყენება უნდა იყოს განსაკუთრებით არგუმენტირებული, აუცილებლობით გამოწვეული და დასაბუთებული, რატომ არ არსებობდა უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების შესაძლებლობა.

20. განსახილველ შემთხვევაში, დ. კ-ვი სწორედ უხეში დარღვევის ჩადენის გამო იქნა სამსახურიდან გათავისუფლებული. შესაბამისად, მისი გათავისუფლების კანონიერების საკითხის გამოკვლევისას, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ერთობლიობაში შეაფასოს საქმეზე დადგენილი ყველა ფაქტობრივი გარემოება, მათ შორის, დასაქმებულის პოზიცია, ფუნქციები, ჩადენილი დარღვევის შემადგენლობა და შედეგები.

21. პირველ ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო განსაკუთრებულ ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელის თანამდებობასა და ფუნქციებზე, კერძოდ, დადგენილია, რომ დ. კ-ვი დანიშნული იყო გლდანი-ნაძალადევის სერვისცენტრში, უფროსი სოციალური მუშაკის პოზიციაზე, რომლის ერთ-ერთ ძირითად მოვალეობასაც წარმოადგენდა შემთხვევების განხილვა და სოციალურ მუშაკთან ერთად შემთხვევის წარმართვის პროცესის განსაზღვრა.

22. დამატებით საგულისხმოა, რომ „ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურებში სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს სამოქმედო ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე“ 2016 წლის 11 ოქტომბრის №04-519/ო ბრძანების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ ბავშვზე ძალადობის ფაქტი დადასტურებულია და ბავშვი განთავსებულია უსაფრთხო გარემოში, სოციალური მუშაკი: ა) პოლიციის შემაკავებელი ორდერით დადასტურებული, ბავშვზე ძალადობის ფაქტის შესახებ მომართვის საფუძველზე, შეტყობინების მიღებისთანავე (გარდა არასამუშაო საათებისა 18 საათიდან დილის 9 საათამდე, დასვენების ან უქმე დღეებში გამოცემული შემაკავებელი ორდერებისა), გადის შემთხვევის ადგილზე, ახორციელებს სიტუაციურ ანალიზს და გადაუდებელი რეაგირების ოქმით უზრუნველყოფს შესაბამის მომსახურებაში ან/და დანართი 3-ით მესამე პირთან (ნათესავი, მეზობელი და სხვა) ბავშვის გადაყვანას საპატრულო პოლიციის დახმარებით; ბ) არასამუშაო საათებსა და დასვენების ან უქმე დღეებში შემაკავებელი ორდერების გამოცემის შემთხვევაში, ბავშვის გადაყვანა შესაბამის მომსახურებაში ხორციელდება პოლიციისა და სოციალუ-

რი სამსახურის ერთობლივი კონსულტირების საფუძველზე. ამავე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, სოციალური მუშაკის კომპეტენციით ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის რეფერირების პროცედურებში თუ სხვა წყაროდან მიღებული ინფორმაცია იძლევა სავარაუდო, ან საფუძველიან ეჭვს, რომ ბავშვზე განხორციელდა ან ხორციელდება ძალადობა, სოციალური მუშაკი: ა) ახორციელებს ვიზიტს ბავშვთან ბ) აფასებს ბავშვზე ძალადობის შემთხვევას; ახდენს ბავშვზე ძალადობის ნიშნების იდენტიფიკაციას, საჭიროებისამებრ რთავს სხვა სპეციალისტებს (იურისტი, ფსიქოლოგი) და ძალადობის შედეგებისა და ბავშვის უსაფრთხოების რისკების გათვალისწინებით იღებს გადანყვეტილებას ბავშვთან დაკავშირებით; თუ ბავშვთან ვიზიტის დროს, სოციალურმა მუშაკმა, ჩათვალა, რომ საჭიროა ბავშვის ერთ-ერთ მშობელთან/კანონიერ წარმომადგენელთან/სხვა პასუხისმგებელ პირთან ერთად ან მართო უსაფრთხო გარემოში გადაყვანა, იგი დაუყოვნებლივ მიმართავს პოლიციას შემაკავებელ ორდერის გამოწერის მიზნით.

23. ამრიგად, სოციალური მუშაკი ვალდებულია, მოახდინოს რეაგირება ბავშვზე ძალადობის განხორციელების თაობაზე სავარაუდო ეჭვის არსებობის შემთხვევაშიც კი, მიიღოს შესაბამისი ზომები არასრულწლოვანის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად, კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში განახორციელოს ყველა საჭირო ღონისძიება ბავშვის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად. სოციალური მუშაკის მიერ დაკისრებული ფუნქციების სათანადოდ განხორციელებას კი შესაძლებელია გადამწყვეტი მნიშვნელობა ჰქონდეს არასრულწლოვანის უფლებების დაცვის, მათ შორის ბავშვის უსაფრთხო და შესაფერის გარემოში განთავსების, კუთხით. სწორედ ამიტომ, სოციალურ მუშაკს ეკისრება მაღალი პასუხისმგებლობა; მან ზედმინევნით უნდა დაიცვას კანონის მოთხოვნები, ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობანი და გამოიჩინოს სათანადო გულმოდგინება ბავშვზე ძალადობის განხორციელების შესახებ ინფორმაციის მიღებისას.

24. სადავო შემთხვევაში, 2019 წლის 6 იანვარს მოსარჩელეს, საპატრულო პოლიციის მიერ სატელეფონო ზარის მეშვეობით, ეცნობა არაიდენტიფიცირებულ არასრულწლოვანზე გლდანი-ნაძალადევის ტერიტორიაზე მშობლის მხრიდან განხორციელებული ძალადობის ფაქტის შესახებ. მართალია, მოსარჩელემ განუმარტა საპატრულო პოლიციას, რომ ძალადობის გამოხატული ნიშნების არსებობისას არასრულწლოვანი უნდა გადაყვანილიყო სამედიცინო დაწესებულებაში, თუმცა მოსარჩელეს არასრულწლოვანის მიმართ მომხდარი ძალადობის ფაქტის შესახებ ინფორმაცია არ გადაუცია გლდანი-ნაძალადევის სააგენტოს სოციალური მომსახურების საქალაქო ცენტრის შესაბამისი სოციალუ-

რი მუშაკისთვის, რომელიც ვალდებული იქნებოდა დაენყო მოკვლევა ბავშვის უფლებების დასაცავად. ამასთან, დადგენილია, რომ ბავშვი სამედიცინო დაწესებულებიდან გაიყვანა მოძალადე მშობელმა და არასრულწლოვანი გარდაიცვალა 2019 წლის 22 იანვარს, მშობლის მიერ განხორციელებული ძალადობის შედეგად.

25. საკასაციო პალატა, სადავო საკითხის განხილვისას, გადამწყვეტ მნიშვნელობას მიანიჭებს დასაქმებულის მოვალეობებსა და ქცევის სტანდარტს, დაკისრებული მოვალეობების დარღვევით წარმოშობილი საფრთხის ხარისხს, ბავშვის ინტერესების უპირატესობას. „სსიპ სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოს თითოეული თანამშრომელი უნდა აცნობიერებდეს, რომ ის იმყოფება მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურში და ამ პასუხისმგებლობისათვის შესაფერისი გულისხმიერებით აანალიზებდეს იმ რისკებს, რაც უკავშირდება ბავშვის შეუფერებელ გარემოში განთავსებას. ასეთი რისკებისა და საკუთარი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობა ან მათ მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება წარმოადგენს ისეთი შინაარსის დარღვევას, რომელიც მიუღებელია ბავშვებზე მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოში დარღვევის შემდგომი საქმიანობის გაგრძელების მიზნებისათვის... სოციალური მომსახურების სააგენტო კი ის დაწესებულებაა, რომლის ფუნქციონირებისთვისაც თანამშრომლის მიერ მომზადებული დასკვნისა და შეფასებების სანდოობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს. შეიძლება ითქვას, რომ სააგენტოს თანამშრომლების მიერ მომზადებული დასკვნებისა და შეფასების სანდოობა ის ქვაკუთხედი, რომელსაც თავად სააგენტოს რეპუტაცია და მის მიმართ საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ნდობა ეფუძნება“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 13 ივნისის №ას-127-123-2016 გადაწყვეტილება). განსახილველ შემთხვევაში კი, მოსარჩელემ გამოიჩინა უმოქმედობა – არ განახორციელა კანონმდებლობით დაკისრებული მოვალეობანი სრულყოფილად, არ მოახდინა მიღებულ ინფორმაციაზე სათანადო რეაგირება, არ გადასცა ეს ინფორმაცია თანამშრომლებს, რაც უზრუნველყოფდა საკითხის მოკვლევასა და ბავშვის უფლებების დაცვას.

26. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელისთვის დაკისრებული ფუნქციების და ამ ფუნქციების ჯეროვნად შესრულების განსაკუთრებული მნიშვნელობის, დარღვევის ხასიათისა და სიმძიმის, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა უხეში დარღვევა, რაც დამსაქმებლის მხრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობას ქმნიდა. შესაბამისად, „დ. კ-ვის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ“ სსიპ სოციალურ-

რი მომსახურების სააგენტოს 2019 წლის 30 იანვრის №04-65/კ ბრძანება კანონიერია. ასეთ პირობებში კი, ვერ მოხდება როგორც გათავისუფლების უკანონოდ მიჩნევა, ისე მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხისთვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

27. ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტისა და 411-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს – სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

28. საქმეზე ახალი მტკიცებულებების გამოთხოვის თაობაზე შუამდგომლობასთან დაკავშირებით კი, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლზე, რომლის მიხედვითაც, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). ამრიგად, უზენაესი სასამართლო არ წარმოადგენს ფაქტობრივი გარემოებების დამდგენ სასამართლოს და საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე ახალი მტკიცებულებების გამოთხოვა დაუშვებელია. შესაბამისად, კასატორის შუამდგომლობა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

29. რაც შეეხება საპროცესო ხარჯების განაწილებას, საკასაციო პალატა მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მესამე ნაწილზე, რომლის მიხედვით, თუ საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამავე 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; ხოლო 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. სადავო შემთხვევაში, ვინაიდან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან ნაწილობრივ – შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, მოსარჩელის მიერ პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი – სულ 250 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად; მასვე,

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი 300 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 394-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;

2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 მაისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

3. დ. კ-ვის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

4. სსიპ სახელმწიფო ზრუნვისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დახმარების სააგენტოს შუამდგომლობა ახალი მტკიცებულების გამოთხოვის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

5. დ. კ-ვს (პ/ნ ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 300 ლარის ოდენობით, შემდეგ ანგარიშზე: თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...;

6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

**სსპა ობიექტური გარემოება, რომელიც აშკარად
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას**

**განჩინება
საქართველოს სახელმწიფო**

№ს-175-2022

28 ივნისი, 2024 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მ. გ-მა (შემდგომ – პირველი მოსარჩელე) და გ. გ-ქმ (შემდგომ – მეორე მოსარჩელე, ასევე, ერთობლივად აპელანტი, მეორე კასატორი) სარჩელი აღძრეს სასამართლოში შპს „თ.ჯ.ო.ს-ის“ (შემდგომ – დამსაქმებელი, მოპასუხე, პირველი კასატორი) მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

სარჩელის საფუძვლები

2. მოსარჩელეთა განმარტებით, ისინი უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყვნენ მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. პირველი მოსარჩელე 2011 წლიდან 2020 წლის 24 იანვრამდე მუშაობდა ოპერაციების მენეჯერად. გათავისუფლებამდე მისი სახელფასო ანაზღაურება 5 357 ლარი (ხელზე ასაღები) იყო. 2018 წლის 1 ივნისიდან – 2020 წლის 24 იანვრამდე ტურიზმის გაყიდვების აგენტად მუშაობდა მეორე მოსარჩელე, რომლის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი – 700 ლარს შეადგენდა.

3. მიუხედავად მოსარჩელეთა მიერ კომპანიისთვის მომგებიანი მუშაობისა, 2020 წლის 20 იანვარს მოულოდნელად გახდა ცნობილი მათი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. გათავისუფლების შესახებ შეტყობინებაში და კომპანიის მიერ გაგზავნილ დასაბუთებაში მოსარჩელებთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი – სხვა ობიექტური გარემოება. მოპასუხე კომ-

პანამა მოსარჩელებს 2020 წლის 30 იანვრის წერილით აცნობა, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მოსარჩელეთა „უკანონო“ საქმიანობაა, თითქოსდა მოპასუხე კომპანიის გვერდის ავლითა და რესურსების გამოყენებით, მოსარჩელები ენეოდნენ ბიზნესსაქმიანობას, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს.

მოპასუხის შესაგებელი

4. 2011 წლიდან კომპანიის CIP სივრცის (განცალკევებული სივრცე აეროპორტების ტერიტორიაზე, სადაც ცალკეულ მგზავრებს დამატებითი საზღაურის გადახდის სანაცვლოდ გაფრენამდე შეუძლიათ დაისვენონ და სხვადასხვა მომსახურება მიიღონ) მენეჯერი და გადანყვეტილების მიმღები პირი იყო პირველი მოსარჩელე. 2017 წლის 1 ნოემბერს, პირველმა მოსარჩელემ საკუთარ შვილთან, ნ. ღ-ქესთან, გააფორმა შრომის ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც ეს უკანასკნელი უვადოდ დასაქმდა ტურიზმის გაყიდვების აღმასრულებლის თანამდებობაზე. 2018 წლის 1 ივნისს, პირველმა მოსარჩელემ მოპასუხის სახელით, თავის მეორე შვილთან – მეორე მოსარჩელესთანაც დადო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც ეს უკანასკნელი დასაქმდა ტურიზმის აგენტის თანამდებობაზე. პირველი მოსარჩელე და მისი შვილები 5 წლის განმავლობაში, 2015 წლის 20 მარტიდან – 2020 წლის 20 იანვრამდე მონაწილეობდნენ უკანონო ფინანსურ სქემაში, რაც გულისხმობდა მოპასუხე კომპანიის კუთვნილი თანხების მითვისებას სხვა კომპანიის, შპს „ე. ჯ-ის“ მიერ, რომლითაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენეს მოპასუხეს. ფინანსური სქემის არსი შემდეგი იყო: მოპასუხე მომხმარებლებს (სტუმრებსა და კორპორაციულ კლიენტებს) აეროპორტის ტერიტორიაზე ემსახურებოდა (CIP მომსახურება, CIP სივრცეში სარეკლამო და ტურისტულ მომსახურება), თუმცა მომსახურების სანაცვლოდ ინვოისებს გასცემდა და, შესაბამისად, შემოსავალს იღებდა სხვა კომპანია, შპს „ე. ჯ-ა“. ამ უკანასკნელი კომპანიის დირექტორად კომპანიის დაფუძნების დღიდან დაინიშნა მეორე მოსარჩელე, ხოლო კომპანიის იურიდიულ მისამართად განისაზღვრა პირველი მოსარჩელის კუთვნილი უძრავი ქონება.

5. მოპასუხის დაკვეთით სერტიფიცირებული აუდიტორული კომპანიის – შპს „პ. ა-ის“ 2015 – 2019 წლების ფინანსური ოპერაციების აუდიტით დადგინდა, რომ 2015 წლის 20 მარტიდან – 2019 წლის 31 დეკემბრამდე, შპს „ე. ჯ-ამ“ მოპასუხე კომპანიის ნაცვლად, სულ მიიღო 710,845.18 ლარი, 28,320 აშშ დოლარი და 10,609.38 ევრო.

6. მიუხედავად იმისა, რომ პირველი მოსარჩელე იყო მოპასუხის ოპერაციების მენეჯერი და ევალეზოდა, ემოქმედა კომპანიის ინტერესებისათვის, უშუალოდ დებდა მოპასუხის ინტერესების სანაწილმდეგო გარიგებებს, იღებდა დამოუკიდებელ გადანყვეტილებებს მოპასუხე

კომპანიის სახელით, მართავდა კომპანიის ფულად სახსრებს, გასცემდა უკანონო ინსტრუქციებს თანამშრომლების მიმართ, მათ შორის, მოპასუხე კომპანიის კორპორაციული კლიენტებისთვის მომსახურების გაწევის პირობებისა და ანგარიშფაქტურების გამონერაზე.

7. შპს „ე. ჯ-ის“ მიერ მოპასუხის კუთვნილი შემოსავლების მითვისება 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და მხოლოდ 2020 წლის იანვარში გამოვლინდა. ამის მიზეზი იყო ის, რომ მოპასუხის მინდობილი პირები (პირველი მოსარჩელე და ჯ. დ-ი, რომელიც, თავის მხრივ, შპს „ე. ჯ-ის“ 100%-იანი წილის მფლობელი იყო) ფინანსური ოპერაციების უშუალო მონაწილე იყვნენ და მათი ინტერესი იყო ფინანსური სქემის გაუმჟღავნებლობა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

8. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილებით – სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

9. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით მოსარჩელეებმა გაასაჩივრეს.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:

10. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილებით – სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება მოპასუხის 2020 წლის 20 იანვრის ბრძანებების ძალაში დატოვების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ – ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის მეორე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე 20.01.2020 წლის გადაწყვეტილება; დამსაქმებელს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაცვლად, დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება – 8 400 ლარი (ყოველგვარი დაქვითვის გარეშე) მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის პირველ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე 20.01.2020 წლის გადაწყვეტილება; მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაცვლად, დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება – 64 000 ლარი (ყოველგვარი დაქვითვის გარეშე). სარჩელი სხვა ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

11. პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ პირველი მოსარჩელის ძირითადი მოვალეობა იყო თბილისისა და ბათუმის აეროპორტში ე.წ. „ვი აი პი“ (VIP) და „სი აი პი“ (CIP) მგზავრებისათვის მოპასუხე კომპანიის

სახელით მომსახურების განწევა, ე.წ. „ვი აი პი“ მგზავრის დახმარება აეროპორტში გასასვლელი ყველა პროცედურის გავლაში, ე.წ. „სი აი პი“ დარბაზების კონტროლი, კვება, სასმელი, ბარგი და სხვა. იგი პირადად იღებდა მონაწილეობას და ორგანიზებას უწევდა მგზავრებისთვის საპასპორტო, საბაჟო და სხვა სახის კონტროლის გავლის პროცესს. ამასთან, უდავოდაა დადგენილი, რომ დამსაქმებლის მიერ 2015 წლის 28 იანვარს გაცემული რწმუნებულებით საზოგადოებამ მოსარჩელეს მიაწია შემდეგი უფლებამოსილება: ყოველგვარი სპეციალური ნებართვის გარეშე დამოუკიდებლად წარმოადგინოს საზოგადოება საქართველოს სახელმწიფო უწყებებში საგადასახადო ორგანოების ჩათვლით; წარადგინოს და მიიღოს საგადასახადო ფაქტურები და ყველა სხვა დოკუმენტი, საზოგადოების სახელით ხელი მოაწეროს შესაბამის დოკუმენტებს, შეუზღუდავად წარმოადგინოს დამსაქმებელი სახელმწიფო უწყებებში (რწმუნებულება გაიცა განუსაზღვრელი ვადით).

12. 2020 წლის 24 იანვარს მოსარჩელეებმა განცხადებით მიმართეს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მოთხოვნით. აღნიშნული განცხადების პასუხად 2020 წლის 30 იანვრის წერილით მოსარჩელეებს ეცნობათ, რომ კომპანიის ხელმძღვანელობასა და პარტნიორებს დაკარგული აქვთ მათი პროფესიონალიზმისა თუ კეთილსინდისიერების მიმართ ყოველგვარი ნდობა, რის შედეგადაც შეუძლებლად მიაჩნიათ ამ პირებთან მომავალში შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება. სააპელაციო საჩივარში აღნიშნულია, რომ აპელანტებს არ შეუსრულებიათ არცერთი უკანონო მითითება. ისინი ასრულებდნენ იმ მითითებებს, რომელიც უფლებამოსილი პირისგან იყო და მითითებები არ ეწინააღმდეგებოდა საქართველოს კანონმდებლობას. ამასთან, დასაქმებულებს ჰქონდათ ინფორმაცია, რომ ეს მითითებები და საქმიანობა მოწონებული და მიღებული იყო სხვა ხელმძღვანელი პირების მიერაც. საყურადღებოა, რომ წლების განმავლობაში დამსაქმებელი კომპანიის მესვეურებს ჰქონდათ ყველა სახის ინფორმაცია, მაგრამ მათ არცერთხელ არ გამოუთქვამთ რაიმე სახის პრეტენზია.

13. პალატამ გაიზიარა აპელანტის პოზიცია, რომ დამსაქმებლის ინტერესია, აკონტროლოს დასაქმებული და მისცეს შესაბამისი მითითებები/ გაფრთხილება/საყვედური, თუ დასაქმებული არასწორად მოქმედებს. ამ ფუნქციის შეუსრულებლობა წლების განმავლობაში დამსაქმებლის მხრიდან და შემდეგ აპელირება იმაზე, რომ არ იცოდა, რას აკეთებდა ერთი კონკრეტული დასაქმებული, რომელსაც იერარქიით რამდენიმე ზემდგომი პირი ჰყავდა, არ არის დასაბუთებული. ამასთან, მოცემულ საქმეზე, დამსაქმებელი კომპანია მიუთითებდა თანხების მითვისებასა და უკანონო ფინანსურ საქმიანობაზე, რაც სისხლის სამართლის დანაშაულია, მაშინ, როდესაც, არ არის დადგენილი შესაბა-

მისი სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გამამტყუნებელი განაჩენით. ამდენად, პალატამ კანონდარღვევისა და დანაშაულებრივი სქემის შესახებ მოწინააღმდეგე მხარის (მოპასუხის) მითითება არ გაიზიარა.

14. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელებს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება არ დაურღვევიათ, რადგან ამ გარემოებათა დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ იყო. ამასთან, წარმოდგენილი მასალებით არ დასტურდებოდა ხელშეკრულებათა გაფორმებაში მოსარჩელეთა ბრალეულობა, რადგან მოპასუხე კომპანიის მმართველი ჯ. დ-ი ამავე დროს შპს „ე. ჯ-ას“ 100% წილის მფლობელი იყო.

15. მხარეთა შორის ურთიერთობის გართულების, დასაქმებულების პროფესიონალიზმისა და კეთილსინდისიერების მიმართ დაკარგული ნდობის გამო, პალატამ დასაქმებულების სამსახურში აღდგენა მიზანშეუწონლად მიიჩნია. კომპანიას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაცვლად, კომპენსაცია – 64 000 ლარი (ყოველგვარი დაქვითვის გარეშე) დაეკისრა პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ, ხოლო – 8400 ლარი (ყოველგვარი დაქვითვის გარეშე) მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ.

პირველი კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

16. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

17. პირველი კასატორის მითითებით, სასამართლო ავითარებს იმ მოსაზრებას, რომ კომპანიის ხელმძღვანელობამ ყველაფერი იცოდა და ჩუმად იყო, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს და არც სასამართლოში წარმოდგენილი მასალებით არ დგინდება. პირველ რიგში, პირველ ინსტანციაში აპელანტების მიერ წარმოდგენილი არცერთი კომუნიკაცია და წერილობითი მტკიცებულება არ შეიცავს არანაირ პირდაპირ ან ირიბ მითითებას, რომ მოპასუხე კომპანიისათვის ან მისი დამფუძნებელი კომპანიისათვის ცნობილი იყო მოსარჩელეთა უკანონო საქმიანობის შესახებ ან რამენაირად ეთანხმებოდნენ აპელანტების ქმედებებს. პირველი მოსარჩელე შეიძლება აწვდიდა გარკვეულ ინფორმაციას ზემდგომ პირებს, მაგრამ აღნიშნული ინფორმაცია ნამდვილად არ მოიცავდა იმ უკანონო ფინანსური სქემის შესახებ მონაცემებს, რომლის ფარგლებშიც მოქმედებდნენ აპელანტები. არც სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილი ბუღალტრის ჩვენება არ გამოდგება იმის დასტურად, რომ ხელმძღვანელობას ყველა ფინანსურ ოპერაციაზე ჰქონდა ინფორმაცია. მოწმე აღნიშნავს მოპასუხის ფინანსური ოპერაციების სტამბოლის ოფისიდან დადასტურებას, თუმცა არაფერია ნათქვამი, შპს „ე. ჯ-

ის“ ანგარიშზე ჩარიცხვები თუ ეცნობებოდათ თურქეთში.

18. როდესაც ფაქტობრივად დირექტორის უფლებამოსილებებს საქართველოში ასრულებდა პირველი მოსარჩელე, რომელიც თავად იყო ჩართული ფინანსურ სქემაში, ბუნებრივია, ერთობლივად მოქმედი პირები ყველანაირად ეცდებოდნენ კომპანიაში არსებული რეალური სურათი არ მისულიყო ხელმძღვანელობამდე. შესაბამისად, ალოგიკურია გაფრთხილებისა და საყვედურის მიცემაზე საუბარი მაშინ, როდესაც დარღვევების შესახებ ხელმძღვანელობისთვის 2020 წლის იანვრამდე არ იყო ცნობილი. ამასთან, უფრო ადრე თუ გამჟღავნებოდა დასაქმებულთა მოქმედება, არც იმ შემთხვევაში დაექვემდებარებოდა მხოლოდ მითითებას ან საყვედურს, რადგან მოსარჩელეთა მიერ ჩადენილი ქმედება იყო საკმარისი სიმძიმის იმისათვის, რომ მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილება მიღებულიყო პირდაპირ, ყოველგვარი უფრო მსუბუქი ზომების გამოყენების გარეშე.

19. აპელანტებიც თავს იცავენ არა იმ არგუმენტით, რომ მათი ქმედება კანონიერი და კომპანიის ინტერესების შესაბამისი იყო, არამედ იმით, რომ მათ უკანონო და კომპანიისათვის საზიანო ქმედებები კომპანიისათვის ცნობილი იყო. ბუღალტრის ჩვენებები/განმარტებები არ უარყოფს მოსარჩელეთა მონაწილეობას ფინანსურ სქემაში, არამედ იმის დასაბუთებას ცდილობს, რომ მათი მოქმედებები შეთანხმებული იყო ჯ. დ-თან, რაც მოსარჩელებს პასუხისმგებლობისგან არ ათავისუფლებს. პირველმა მოსარჩელემ საკუთარ შვილთან, რომელიც იყო შპს „ე. ჯ-ი“ დირექტორი, ყოველგვარი შესაბამისი უფლებამოსილების გარეშე გააფორმა ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდებოდა უკანონო მოქმედება – შპს „ე. ჯ-ა“, თითქოსდა, იხდიდა მიზერულ ქირას სარეკლამო სივრცისთვის, რეალურად კი, მოპასუხის მიერ კლიენტებისთვის გაწეულ სარეკლამო მომსახურების საფასურს ითვისებდა. გაუგებარია, რატომაა არაუფლებამოსილი პირის მიერ ხელშეკრულების გაფორმება ამ გარემოებებში კანონშესაბამისი. ამ შემთხვევაშიც სასამართლო არ აფასებს მოსარჩელეთა მოქმედებას, არამედ ხაზს უსვამს ისევ იმ საკითხს, რომ ჯ. დ-ი იყო ორივე კომპანიაში მმართველ თანამდებობაზე.

20. ამდენად, არასწორია მსჯელობა, რომ, მართალია, მოსარჩელები უკანონოდ მოქმედებდნენ და ამით კომპანიას მიაღდა ზიანი, მაგრამ, რაკი კომპანიაში ზემდგომი პირი ამ უკანონობის შესახებ ინფორმაციას ფლობდა და პროტესტს არ გამოხატავდა, ამით უკანონობამ შეიძინა კანონიერი სახე. ამასთან, ამ სამოქალაქო დავის სწორად გადაწყვეტისთვის არიან თუ არა დასაქმებულები მიცემული სისხლის სამართლის პასუხისგებაში, გადამწყვეტი მნიშვნელობა არ აქვს. საქმეში წარმოდგენილია საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დამსაქმებლის

საზიანოდ დასაქმებულთა ფინანსურ სქემაში მონაწილეობას ადასტურებს. შესაბამისად, სასამართლოს კონკრეტული ქმედებები უნდა შეეფასებინა იმისგან დამოუკიდებლად, სისხლისსამართლებრივად დაკვალიფიცირებულია თუ არა ისინი დანაშაულად.

მეორე კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

21. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება მოსარჩელებმაც გაასაჩივრეს, გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმებისა და, ახალი გადანყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

22. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იწვევს შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც არამართლზომიერი გათავისუფლების შედეგად დასაქმებულებს მიადგათ. შესაბამისად, სასამართლოს ყველა ღონე უნდა ეხმარა მოსარჩელეთა პირვანდელ სამუშაოზე აღსადგენად.

23. წინააღმდეგობრივია სასამართლოს მსჯელობა, რომ დამსაქმებელს დაკარგული აქვს ნდობა დასაქმებულთა კეთილსინდისიერებისა და პროფესიონალიზმის მიმართ. თუკი სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულები არ იმსახურებდნენ გათავისუფლებას, რადგან არ გამოიკვეთა მათი ბრალეულობა და არაკეთილსინდისიერი ქმედება, ცხადია, დამსაქმებელს მათ მიმართ ნდობა უსაფუძვლოდ დაუკარგავს. ამასთან, თუ სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურება ვერ შეძლო, გამოდის, რომ მოსარჩელემ ვერც მათი პროფესიონალიზმისა და კეთილსინდისიერების მიმართ ნდობის დაკარგვის დადასტურება ვერ შეძლო.

24. გარდა ზემოაღნიშნულისა, სასამართლოს მიერ მოსარჩელეთათვის მიკუთვნებული კომპენსაციაც მცირეა და არ შეესაბამება იმ ზიანს, რომელიც მოსარჩელებმა მიიღეს. კომპენსაცია უნდა მოიცავდეს არა მარტო მიუღებელ შემოსავალს, არამედ სამომავლო კომპენსაციასაც იმისათვის, რომ დასაქმებული არ აღდგა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე. მოცემულ შემთხვევაში კი, სასამართლომ მოპასუხეს კომპენსაცია დააკისრა იძულებით მოცდენის თანხაზე ნაკლები, რაც ცალსახად ვერ ანაზღაურებს მოსარჩელეთათვის მიყენებულ ზიანს.

სამოტივაციო ნაწილი:

25. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლისა და საკასაციო საჩივრების საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საჩივრები დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

26. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემო-

ებები 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).

27. სამართლებრივი შედეგი, რისი მიღწევაც მოსარჩელებს სურთ, სადავო ბრძანებათა ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში – სშკ, წინამდებარე გადანყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქციით) 38.8 მუხლს (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილებით, ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით), 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 394.1 მუხლსა (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და ამავე კოდექსის 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

28. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში, სასამართლო ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადანყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ.: სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ.; №ას-235-2021, 18.06.2021წ.; №ას-877-2023, 20.10.2023წ.; №ას-928-2023, 16.11.2023წ.; №ას-1651-2023, 31.01.2024წ.; №ას-1494-2022, 31.01.2024წ.). დამსაქმებლის სადავო ბრძანების მიხედვით, 2020 წლის 20 იანვარს მოსარჩელეს-

თან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ობიექტური გარემოების გამო. ამ საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას) ითვალისწინებს.

29. პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 37-ე (ამჟამად მოქმედი შრომის კოდექსის 47-ე) მუხლის პირველ ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის, პირველ რიგში, აუცილებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული ამავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლებისაგან. დამსაქმებელი კი, სწორედ დასაქმებულის მიერ დაკისრებული მოვალეობების დარღვევაზე უთითებს. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებაში თავად დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია, რომ „კომპანიის ხელმძღვანელობასა და პარტნიორებს, დაკარგული აქვთ მათი პროფესიონალიზმისა თუ კეთილსინდისიერების მიმართ ყოველგვარი ნდობა, რის შედეგადაც შეუძლებლად მიაჩნიათ ამ პირებთან მომავალში შრომითი ურთიერთობების გაგრძელება. წერილში აღნიშნულია, რომ 2015 წლის 20 მარტს, მენარმეთა და არასამენარმეო იურდიულ პირთა რეესტრში დარეგისტრირდა იურდიული პირი, შპს „ფ“. ამონაწერის თანახმად, რომლის დამფუძნებელი და 100% წილის მესაკუთრე ჯ. დ-ია, ხოლო დირექტორი გ. გ-ძე, კომპანიის იურიდიული მისამართია, ... (მ. გ-ის საკუთრებაში არსებული უძრავი ქონების მისამართი). 2017 წლის 24 თებერვალს კომპანიამ შეიცვალა სახელწოდება და დღეს მისი საფირმო სახელწოდება არის – შპს „ე. ჯ-ა“. მოცემული კომპანია, მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში, სტაბილურად თანამშრომლობდა კონკრეტულ პარტნიორებთან და იღებდა მათგან თანხებს თბილისის საერთაშორისო აეროპორტის, ე.წ. CIP მომსახურებისათვის, CIP დარბაზში რეკლამების განთავსებისა და არა ბილეთების რეალიზაციისათვის. რეალურად კი, ამ მომსახურებას მოპასუხე კომპანია ეწეოდა თავისი რესურსების გამოყენებით, თუმცა შემოსავალს, იღებდა შპს „ე. ჯ-ა“. ამგვარი ქმედებით, შპს „ე. ჯ-ა“ წლების განმავლობაში მნიშვნელოვან ზიანს აყენებდა „თ.ჯ.ო.ს-ს“. ამის შესახებ ცნობილი იყო მოსარჩევეებისათვის და თანამდებობრივი მდგომარეობის გამოყენებით არაერთ შემთხვევაში მონაწილეობდნენ აღნიშნულ მოქმედებში, მათ შორის, გასცემდნენ მითითებებს თანხებისა და საანგარიშსწორებო დოკუმენტების მოძრაობის შესახებ და სხვა“. შესაბამისად, ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი ვალდებულების დარღვევა გახდა. აქედან გამომდინარე, პალატა განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება არ შეწყვეტილა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ასეც რომ არ იყოს, მოპასუხემ ვერ შეძლო, მიეთითებინა და დაემტკიცებინა მოსარჩელეთა მი-

ერ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რასაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ითვალისწინებს. მითითებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას უნდა დადგინდეს, ვლინდებოდა თუ არა შრომითი ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი.

30. ამდენად, მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა ფაქტი, რომ იგი 2015 წლის 20 მარტიდან – 2020 წლის 20 იანვრამდე მონაწილეობდა უკანონო ფინანსურ სქემაში, რაც გულისხმობდა მოპასუხე კომპანიის კუთვნილი თანხების მითვისებას სხვა კომპანიის მიერ, რომლითაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენეს მოპასუხეს. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის დარღვევასთან თანაზომიერება ხელშეკრულებითა და შინაგანანესით დასაქმებულზე დაკისრებული ვალდებულების შინაარსის გათვალისწინებით მოწმდება (იხ.: სუსგ №ას-1103-1060-2016, 6.07.2018წ.).

31. დადგენილია, რომ პირველი მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო სხვადასხვა თანამდებობაზე: 2007 წლის 8 მარტიდან, ჯერ მენეჯერის ასისტენტის თანამდებობაზე, ხოლო 2011 წლიდან, უვაღო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე – ოპერაციების მენეჯერად. ამასთან, დადგენილია, რომ პირველი მოსარჩელის ძირითად მოვალეობას წარმოადგენდა თბილისისა და ბათუმის აეროპორტში ე.წ. „ვი აი პი“ (VIP) და „სი აი პი“ (CIP) მგზავრებისათვის მოპასუხე კომპანიის სახელით მომსახურების გაწევა, ე.წ. „ვი აი პი“ მგზავრის დახმარება აეროპორტში გასასვლელი ყველა პროცედურის გავლაში, ე.წ. „სი აი პი“ დარბაზების კონტროლი, კვება, სასმელი, ბარგი და სხვა უზრუნველყოფა, მათ შორის – თბილისში 4 დარბაზის (სივ დარბაზები) და ბათუმში 1 დარბაზის საშუალებით მომსახურების გაწევა. მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა იმ მგზავრების მომსახურება, რომლებიც უხდიდნენ მომსახურების საფასურს მოპასუხე კომპანიას იმისთვის, რომ კომპანიას გამოეყო სპეციალური წარმომადგენელი (მგზავრებისთვის) გაფრენა-ჩამოფრენასთან დაკავშირებული აეროპორტის ყველა ფორმალური პროცედურების მოგვარებისთვის. პირველი მოსარჩელე პირადად იღებდა მონაწილეობას და აორგანიზებდა მსგავსი ტიპის მგზავრებისთვის საპასპორტო, საბაჟო და სხვა სახის კონტროლის გავლის პროცესს. მეორე მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში ტურიზმის აგენტის თანამდებობაზე იყო დასაქმებული. ასევე დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიას სადავო პერიოდში, ხელმძღვანელობა/წარმომად-

გენლობაზე უფლებამოსილ პირებად სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებული იყვნენ – დირექტორი ა. ბ. ი-ნი და პროკუროსტი ს. ჯ-ი. 2017 წელს გაცემული მინდობილობით დგინდება, რომ ჯ. დ-ს მიენიჭა მოპასუხის სახელით საზოგადოების საქმიანობის უფლებამოსილება. საშტატო განრიგის მიხედვითაც, ჯ. დ-ი მოპასუხე სანარმოში დანიშნული იყო მთავარ საოპერაციო დირექტორად. თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული იყო პირველი მოსარჩელე, იერარქიულად შედიოდა ჯ. დ-ის ქვემდებარე რგოლში. ამასთან, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია და მოპასუხის საკასაციო საჩივრით დასაბუთებული პრეტენზია არ არის წარმოდგენილი, რომ მოპასუხეთა ნებისმიერი ქმედება და ნაბიჯი შეთანხმებული იყო ჯ. დ-თან, რომელიც, როგორც აღინიშნა, მინდობილობის საფუძველზე მართავდა და ხელმძღვანელობდა კომპანიას. საქმეში მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილია სატელეფონო მიმოწერა, რომლითაც დასტურდება ჯ. დ-ის მითითებები და დავალებები სხვადასხვა საკითხთან დაკავშირებით; ასევე დაკითხული იქნენ მონმეები, მათ შორის, ბუღალტერი, რომელთა ჩვენებითაც დგინდება, რომ ნებისმიერი ფინანსური ოპერაცია თანხმდებოდა ჯ. დ-თან. ამასთან, აუდიტის დასკვნით გათვალისწინებული თანხები მიღებული აქვს კომპანიას, რომლის 100%-იანი წილის მფლობელიც ჯ. დ-ია. შესაბამისად, მოსარჩელეთა მითითება მასზე, რომ საზოგადოების სახელით მიღებული გადაწყვეტილებები მოსარჩელეთა მიერ შეთანხმებული იყო ხელმძღვანელ პირთან, დასაბუთებულია. ამ ფაქტს ადასტურებს ისიც, რომ მოპასუხე მოსარჩელეთა მიერ ხელმძღვანელისათვის ცრუ ინფორმაციის მიწოდებაზე ან რაიმე ინფორმაციის დამალვაზე არ მიუთითებს. შესაბამისად, ამ ქმედებების შესახებ დამსაქმებლისათვის იმთავითვე ცნობილი იყო და აუდიტის დასკვნით არ გამხდარა ცნობილი, რის გამოც დარღვევები მოსარჩელეს ბრალად ვერ შეეარცხება.

32. დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელებს შრომითი მოვალეობებიდან გამომდინარე ჰქონდა შესაძლებლობა ერთპიროვნულად და ფარულად განეკარგათ მოპასუხის კუთვნილი ფულადი სახსრები. აღსანიშნავია ისიც, რომ მოსარჩელეთათვის დამსაქმებელს წერილობითი ახსნა-განმარტება არ ჩამოუერთმევია და არც რაიმე სახის გაფრთხილება არ მიუცია. სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება არ გამოუყენებია.

33. მოსარჩელეთა პოზიციის მიხედვით, მათ არ შეუსრულებიათ არცერთი უკანონო მითითება. ისინი ასრულებდნენ იმ მითითებებს, რომელიც უფლებამოსილი პირისგან იყო და, ამასთან, არ ეწინააღმდეგე-

ბოდა საქართველოს კანონმდებლობას.

34. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხე კომპანიისათვის მიყენებულ ზიანზე პასუხისმგებელ პირად მოსარჩელეთა მიჩნევა არასწორია. საქმის მასალების მიხედვით, ისინი არ იყვნენ ამ გადაწყვეტილებების მიმღები პირები. რაც შეეხება ფაქტს, რომ მოქმედებები უკანონო იყო, რამდენადაც კომპანიას ადგებოდა ზიანი, საკასაციო პალატა განამარტავს, რომ კომპანიის წინაშე ერთგულებისა და ზრუნვის მოვალეობა დირექტორს ეკისრება, სწორედ ის განსაზღვრავს რა შეიძლება იყოს კომპანიისათვის მომგებიანი თუ ზიანის მომტანი. აღნიშნული განპირობებულია საკორპორაციო სამართლის სპეციფიკით, რამდენადაც საწარმოს ხელმძღვანელობის თაობაზე ორმხრივი შეთანხმება დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს საწარმოსათვის ხელსაყრელი მოქმედებები. შესაბამისად, ისეთი ტიპის გადაწყვეტილებებზე, რომელსაც დამსაქმებელი სადავოდ ხდის, სწორედ დირექტორია პასუხისმგებელი და არა დასაქმებული, რომელიც დირექტორის მიერ განსაზღვრულ საქმიანობას ასრულებს. საგულისხმოა ისიც, რომ დასაქმებულებს ჰქონდათ ინფორმაცია, აღნიშნული მითითებები და საქმიანობა მოწონებული და მიღებული იყო სხვა ხელმძღვანელი პირების მიერაც (მაგალითად, ამ ფაქტს ადასტურებს ბუღალტრის განმარტება, რომ ყველა განხორციელებულ ფინანსურ და საბანკო საქმიანობასთან დაკავშირებით დეტალურად, ელფოსტით მიენოლებოდა რეპორტი სტამბოლის ოფისში, მთავარ ფინანსისტ თ. უ-სა და და კომერციულ მენეჯერ ფ. დ-ს, როდესაც ყველა სახის ფინანსურ ოპერაციას საბოლოოდ ხსნებული პირები ადასტურებდნენ, ვინაიდან მხოლოდ მათ ჰქონდათ საბანკო კოდები (ე.წ. დიჯიპასი). მოსარჩელეთა ამ მტკიცებას სარწმუნოს ხდის თავად მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტი, რომ საწარმოს კუთვნილი შემოსავლების მითვისება წლის განმავლობაში გრძელდებოდა. შესაბამისად, საქმის მასალების მიხედვით, კომპანიის დირექტორებს ჰქონდათ ინფორმაცია, ანდა საწარმოს სათანადო მართვის პირობებში, უნდა ჰქონოდათ ინფორმაცია კომპანიის საქმიანობის და, შესაბამისად, ამ ქმედებათა შესახებ, რამდენადაც ეს მათ პირდაპირ მოვალეობას წარმოადგენდა. მათ კი, როგორც აღინიშნა, ამ წლების განმავლობაში, არც ერთხელ არ გამოუთქვამთ რაიმე სახის შენიშვნა და პრეტენზია.

35. ამ მიმართებით საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ დამსაქმებლის ინტერესია, აკონტროლოს დასაქმებული და მისცეს შესაბამისი მითითებები/გაფრთხილება/საყვედური, თუ დასაქმებული რაიმეს არასწორად აკეთებს. ამ ფუნქციის

შეუსრულებლობა წლების განმავლობაში დამსაქმებლის მხრიდან და მერე აპელირება იმაზე, რომ არ იცოდა, რას აკეთებდა დასაქმებული, რომელსაც იერარქიით კომპანიაში რამოდენიმე ზემდგომი პირი ჰყავდა, არასწორია. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლის შესაქმნელად გადაცდომებს კი არ უნდა „აგროვებდეს“, არამედ მასზე უნდა „რეაგირებდეს“. სწორედ უშედეგო „რეაგირება“ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი (მდრ. ქ. მესხიშვილი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები, 2017, გვ. 249-250).

36. ამრიგად, რაკი მოპასუხე სანარმოს დირექტორის უფლებამოსილებას ფაქტობრივად ჯ. დ-ი ასრულებდა, რომელიც იღებდა სადავო ქმედებების შესახებ გადაწყვეტილებას, რომელთა შესახებაც, თავის მხრივ, ინფორმირებული იყვნენ კომპანიის დირექტორებიც, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დირექტორებთან ერთად მოსარჩელეთა თანაბრალეულობის ის ხარისხი, რაც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ მათ მიმართ ყველაზე მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმის გამოყენება ადეკვატური და თანაზომიერი სახდელი იყო.

37. ამ კუთხით, მნიშვნელოვანია დასაქმებულის უფლების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტი – შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნება უპირატესია მის შეწყვეტასთან შედარებით. აღნიშნული მოიაზრებს იმას, რომ ყველაზე მძიმე სანქცია – დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებელმა მაშინ უნდა გამოიყენოს, როდესაც დარღვევა იმდენად მნიშვნელოვანი, არსებითი და მძიმეა, რომ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება შეუძლებელია. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა, რომ: დამსაქმებლის მხრიდან განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მისი ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით (იხ.: სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.; №ას-787-736-2017, 10.11.2017წ.; №ას-559-559-2018, 2011.2020წ.; №ას-318-2020, 30.06.2022წ.; №ას-1284-2023, 26.12.2023წ.).

38. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ არის საკმარისად დასაბუთებული, დამსაქმებელმა მოსარჩელის გათა-

ვისუფლების საფუძვლად არსებული გარემოების მტკიცება, შრომით დავებში არსებული სტანდარტით, ვერ უზრუნველყო. შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთი 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, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ.: სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.; №ას-922-884-2014, 16 04.2015წ.; №ას-517-2022, 13.10.2022წ.; №ას-37-2024, 30.04.2023წ.).

39. პალატა მიიჩნევს, კასატორის მხოლოდ ზეპირი მითითება, რომ დარღვევებზე პასუხისმგებელი პირი სწორედ მოსარჩელები არიან, არასაკმარისი მტკიცებულებაა დასაქმებულის ბრალეულობის დადგენისათვის და ვერ აბათილებს საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, რომლებიც საწინააღმდეგოს ადასტურებს. ამასთან, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ გარკვეული დარღვევები მოსარჩელეს, შესაძლოა, ჰქონდა, რაც უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გაამართლებდა, თუმცა, რაკი დასაქმებულის მიერ მითითებული დარღვევები მოსარჩელეს ბრალად ვერ შეერაცხება, დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლება ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად ვერ მიიჩნევა. ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

40. სამსახურიდან გაათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის იურიდიული შედეგის სამართლებრივი რეგულირება მოცემულია სპკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილში, რომლის დანაწესით, სასამართლოს გადანყვებილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულები უკანონოდ გაათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებები ბათილად ცნო და მოსარჩელეთა უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზად კომპენსაცია მიიჩნია, რის წინააღმდეგაც, საკასაციო პალატის განსჯით,

დასაქმებულებს დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენიათ.

41. მართალია, კანონმდებელი კომპენსაციასთან მიმართებით უპირატესობას, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ანიჭებს, თუმცა აღდგენა გარკვეულ წინაპირობებზეა დამოკიდებული, რომელიც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად უნდა შემოწმდეს. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მიზანშეწონილია, რომ კომპენსაციის მიცემას წინ უძღოდეს აღდგენის შეუძლებლობა ან მიზანშეუწონლობა. ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა დასაქმებულის დარღვეული უფლების აღდგენის საკითხთან მიმართებით. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობისა და უფლებების 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 პატივსადები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე (იხ.: სუსგ №ას-792-2019, 18.02.2021წ). საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის პატივსადები ინტერესი გათავისუფლებულ დასაქმებულთან სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაც შეიძლება იყოს (იხ.: სუსგ №ას-729-2022, 9.02.2024წ.), რაც, პირველ რიგში, პროვინული ფაქტორებით შეიძლება იყოს განპირობებული. ერთ-ერთ საქმეზე, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ „ზოგადად, კანონმდებელი და სასამართლო პრაქტიკა, ასევე, საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილება სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, მხარს უჭერს სრულ უფლებრივ რესტიტუციას, თუმცა, როდესაც პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენას შესაძლოა უკავშირდებოდეს გარკვეული დამაბულობა, დისკომფორტი სამუშაო ადგილზე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, საკასაციო სასამართლოს მიზანია, რომ დასაქმებულს უნდა მიეკუთვნოს კომპენსაცია“ (იხ.: სუსგ №ას-222-2023, 27.07.2023წ.).

42. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის ურთიერთობა იმდენად დაძაბულია, რომ მოსარჩელეთა წინააღმდეგ სისხლის სამართლის საქმეზე საგამოძიებო მოქმედებები მიმდინარეობს. ასეთ შემთხვევაში პალატა მიიჩნევს, რომ უკანონოდ დათხოვნილთა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა მიზანშეწონილი არ არის და კომპენსაციას უპირატესობა უნდა მიენიჭოს.

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

44. 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 შესაფერისი 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. (იხ.: სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.).

45. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს, 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 პერიოდს, საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ გამოწვევებს და, რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულთა აღდგენა, მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაკისრებული თანხა 64 000 ლარი (ყოველგვარი დაქვითვის გარეშე) პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ, ხოლო – 8400 ლარი (ყოველგვარი დაქვითვის

გარეშე) მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ, კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობაა და წარმოადგენს დარღვეული უფლებრივი ბალანსის მეტ-ნაკლებად აღდგენის გზას (იხ.: სუსგ №ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ.; №ას-1540-2019, 30.09.2019წ.; №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.; №ას-1370-2021, 29.09.2022წ.).

46. 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 განჩინებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. მ. გ-ისა და გ. გ-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. შპს „თ.ჯ.ო.ს-ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;
4. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

5. დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა

კომპენსაციის განსაზღვრა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-288-2021

8 დეკემბერი, 2022 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. ი. ს.-ძე (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც პირველი მოსარჩელე, პირველი აპელანტი, მეორე კასატორი ან დასაქმებული) სსიპ შემოსავლების სამსახურში (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, მეორე აპელანტი, პირველი კასატორი ან დამსაქმებელი) ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში იყო დასაქმებული, კერძოდ, 2009 წლიდან სამეურნეო სამმართველოს სპეციალისტად, ხოლო 2015 წლის მარტიდან, შესყიდვების სამმართველოს უფროსად, ამ ვადის გასვლის შემდეგ კი, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა უვადოდ გაგრძელდა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 3 000 ლარს შეადგენდა.

1.1. ადმინისტრაციული დეპარტამენტის შესყიდვების სამმართველოს ძირითადი ფუნქციები – სახელმწიფო შესყიდვების დაგეგმვა, წლიური შესყიდვების გეგმის შედგენა/კორექტირება, სახელმწიფო შესყიდვების პროცედურების განხორციელება, მათ შორის: მოსამზადებელი სამუშაოების შესრულება, სავარაუდო ფასების განსაზღვრა, შესყიდვების საშუალების შერჩევა და შესაბამისი დოკუმენტაციის შედგენა, სახელმწიფო შესყიდვებთან დაკავშირებული ხელშეკრულებებისა და საჭიროებისას ცვლილებების პროექტის მომზადება იყო.

1.2. დასაქმებულის მიმართ რაიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ გამოყენებულა. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მას სამსახურებრივი უფლებამოსილების სანიმუშოდ შესრულებისათვის გა-

მოეცხადა მადლობა, დაენიშნა პრემია, დანიშნაურდა.

1.3. დამსაქმებლის 2015 წლის 25 სექტემბრის №435769 ბრძანების საფუძველზე, მონიტორინგის დეპარტამენტს დაევალა 2012 წლიდან საბაჟო გამშვებ პუნქტ „ყ-სი“ შესრულებულ სხვადასხვა საამშენებლო/სამონტაჟო სამუშაოების ექსპლუატაციისას გამოვლენილ ხშირ ხარვეზებთან/დღევანდებთან დაკავშირებული საკითხების შესწავლა, რის საფუძველზეც მონიტორინგის სამსახურმა 2015 წლის 6 ნოემბერს, სამსახურებრივი შემოწმების თაობაზე დასკვნა შეადგინა.

1.4. დამსაქმებლის 2015 წლის 24 ნოემბრის №პ-1655 ბრძანებით, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებას საფუძველად დაედო მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის 2015 წლის 6 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი და დასკვნა.

2. დამსაქმებლის 2012 წლის 5 ნოემბრის ბრძანებით, ნ. კ-ძე (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მეორე მოსარჩელე, პირველი აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) შემოსავლების სამსახურში ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსად უვადოდ დაინიშნა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება – 2 400 ლარს შეადგენდა, ყოველთვიურ დანამატთან – 2400 ლართან ერთად.

2.1. დამსაქმებლის 2015 წლის 24 ნოემბრის ბრძანებით, მონიტორინგის სამსახურის 2015 წლის 6 ნოემბრის დასკვნის საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

3. დასაქმებულების გათავისუფლებას შემოსავლების სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 6.2 მუხლის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები, მე-10 მუხლის „დ“ პუნქტი, სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №პ34134 ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – შემოსავლების სამსახურის შინაგანაწესის“ 17.1 „ა“ ქვეპუნქტი, 17.2 „დ“ ქვეპუნქტი და 19.1 „ზ“ ქვეპუნქტი (სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება) დაედო საფუძველად, სახელდობრ:

3.1. სახელმწიფო შესყიდვების მარეგულირებელი კანონმდებლობის შესაბამისად, საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 3 აგვისტოს №1688 განკარგულებით, შემოსავლების სამსახურს მიეცა უფლება, საბაჟო გამშვები პუნქტი „ყ-ის“ საამშენებლო-სარემონტო სამუშაოების შეუფერხებლად შესრულების მიზნით, სახელმწიფო შესყიდვა განეხორციელებინა გამარტივებული შესყიდვის საშუალებით. სგპ „ყ-ის“ გათბობა/ვენტილაცია/კონდიციონერების პაკეტის შესყიდვის მიზნით, 2015 წლის 11 აგვისტოს შემოსავლების სამსახურსა და ფ/პ ლ. მ-ს შორის გაფორმდა №1/337 ხელშეკრულება, რომლის ღირებულება – 181 900 ლარია.

3.2. აღნიშნულ შეთანხმებასთან დაკავშირებით ნარდგენილია შემ-

დეგი დოკუმენტები: დეფექტური აქტი ნ/გ 05/08/2015 (შესასრულებელი სამუშაოების მოცულობა და ხარჯთაღრიცხვა), ხელშეკრულება № 1/337 11/08/2015 და ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამონტაჟო სამუშაოების სპეციფიკაცია, ინსპექტირების ჯგუფის დასკვნა 04/09/2015, მიღება-ჩაბარების აქტი 04/09/2015 და სგპ „ყ-ის“ პროექტი, რომელიც შედგენილია 2012 წელს.

სგპ „ყ-ის“ გათბობა-ვენტილაციის სისტემის დეფექტური აქტის თანახმად, სისტემა გამოსული იყო მწყობრიდან და საჭიროებდა როგორც აღდგენას, ასევე – სხვადასხვა დანადგარის და ნაწილის შეცვლას, კერძოდ, 2015 წლის 5 აგვისტოს შედგენილ დეფექტურ აქტში მითითებულია, რომ კალორიფელები ყინვისგან იყო დახეთქილი რამდენიმე ადგილას და საჭიროებდა დემონტაჟს, თბილისში ტრანსპორტირებასა და ტესტირებას, შემდეგ აღდგენას, ისევ ტესტირებას მაღალ წნევაზე და ისევ დანიშნულების ადგილამდე ტრანსპორტირებას და 34 მონტაჟს (ახლის შეძენის შემთხვევაში ფასი დაახლოებით 25 000 ლარია და წარმოება მინიმუმ 1 თვე).

კალორიფელების შემდგომი კლიმატური პირობებისაგან დასაცავად აუცილებელია შეძენილი და დამონტაჟებულიყო შესაბამისი სიმძლავრის ავტომატური ბლოკების კომპლექტი ყოველი კალორიფელისათვის და დამატებითი ფილტრები, ჩილერი გამოსული იყო მწყობრიდან, მისი მუშა ნაწილები 15 სანტიმეტრამდე ქვიშაში იყო ჩაფლული (სტიქიის შედეგად); საჭირო იყო დემონტაჟი და ახლის მონტაჟი. საქვებში 14-დან 6 ცალი საცირკულაციო ტუმბო იყო გადამწვარი და საჭიროებდა შეცვლას.

3.3. შეთანხმების საგანი სგპ „ყ-ის“ გათბობა/ვენტილაცია/კონდიციონერების პაკეტის შესყიდვა იყო, რომელიც განხორციელდა გამარტივებული სახელმწიფო შესყიდვის გზით. მთლიანი სახელშეკრულებო ღირებულება განისაზღვრა – 181 900 ლარით, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხარჯებისა და გადასახადების (დღგ და სხვა) ჩათვლით.

ხელშეკრულების შესრულებას აკონტროლებდა სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსის ბრძანებით განსაზღვრული პირთა ჯგუფი. ხელშეკრულების შესრულების კონტროლზე და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მიღება-ჩაბარების აქტ(ებ)ის გაფორმებაზე პასუხისმგებელ პირი შემოსავლების სამსახურის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე ან/და ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ინფრასტრუქტურის განვითარების სამმართველოს უფროსია.

შესყიდვის ობიექტის ჩამონათვალი რაოდენობისა და ერთეულის ღირებულების მითითებით მოცემულია ხელშეკრულების დანართ № 1-ში და ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, ამავე ხელშეკრულების მე-10 პუნქტის მე-10⁴ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმი-

რი ცვლილება უნდა გაფორმებულიყო წერილობითი ფორმით, რომელიც ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია.

3.4. ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის/მეორე მოსარჩელის 2015 წლის 28 სექტემბრის №138329-21 წერილით, სამსახურებრივი მონიტორინგის დეპარტამენტში წარდგენილ იქნა დამატებითი ინფორმაცია, ხელშეკრულება №1/337 11/08/2015-ის №1 დანართის მე-8 პოზიციაზე სამონტაჟო სამუშაოებსა და მათი ღირებულების თაობაზე, რაც ჯამურად – 23 000 ლარია.

3.5. ინსპექტირების ჯგუფის 2015 წლის 4 სექტემბრის დასკვნით, შემოსავლების სამსახურსა და ფიზიკურ პირს შორის სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ 2015 წლის 11 აგვისტოს გაფორმებულ №1/337 ხელშეკრულებაზე ინსპექტირება განახორციელა შემოსავლების სამსახურის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ინფრასტრუქტურის განვითარების სამმართველოს უფროსმა სპეციალისტმა. რომელმაც ხელმოწერით დაადასტურა, რომ სგპ „ყ-ის“ გათბობა-ვენტილაცია-კონდიციონერების პაკეტის მიწოდება/მონტაჟი, რომლის საერთო ღირებულება – 181,900.00 ლარია, განხორციელდა 2015 წლის 11 აგვისტოს №1/337 ხელშეკრულების პირობების დაცვით.

2015 წლის 4 სექტემბრის მიღება-ჩაბარების აქტი გაფორმდა სსიპ შემოსავლების სამსახურის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის მოადგილესა და ფ/პ ლ. მ-ს შორის მასზე, რომ 2015 წლის 11 აგვისტოს გაფორმებული 1/337 ხელშეკრულების საფუძველზე ფ/პ ლ. მ-მა ჩააბარა, ხოლო ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსის მოადგილემ ჩაიბარა სგპ „ყ-სი“ გათბობა-ვენტილაცია-კონდიციონერების პაკეტის მიწოდება მონტაჟით, რომლის საერთო ღირებულება – 181,900.00 ლარია.

მიღება-ჩაბარება განხორციელდა ინსპექტირების ჯგუფის დასკვნის, საგადასახადო ანგარიშვაქტურისა და სასაქონლო ზედნადების ცხრილის საფუძველზე.

3.6. საბაჟო გამშვები პუნქტი „ყ-ის“ 2012 წლის პროექტი შედგენილია შპს „ბ. გ. ა-ის“ (ს/კ ...) მიერ. პროექტი შედგება ხუთი ნაწილისგან: არქიტექტურული ნაწილი, კონსტრუქციული ნაწილი, წყალკანალიზაციის პროექტი, სანიაღვრის პროექტი და ვენტილაციის პროექტი. ვენტილაციის პროექტი შესრულებულია გ. ქ-ის მიერ 2012 წლის 18 აპრილს.

ვენტილაციის პროექტის განმარტებითი ბარათის თანახმად, ვენტილაციის სისტემა გაყოფილია ორ ნაწილად: მოდინებითი და გამწოვი სისტემები. მოწოდებული ჰაერი ზამთარში შეთბება წყლის თბომცველების საშუალებით, ხოლო ზაფხულში გაცივდება ზედაპირული ჰაერგამაცივების საშუალებით.

ვენტილაციის ჰაერგამტარები განთავსებულია ჭერის ქვეშ. ცენტრა-

ლური ვენტილატორები მოდ. №1, №2 და გამ.ს №1, №2 დაპროექტებულია შენობის მანსარდაში. ცენტრალური ვენტილატორები მოდ. ს №3, №4 და გამ.ს №3 №4 დაპროექტებულია შენობის გარე კედელზე.

ვენტილაციის პროექტის სპეციფიკაციის თანახმად, სგპ „ყ-ის“ შენობების გაგრილებას სჭირდება 14 კვტ, 150 კვ, 120 კვტ, 130 კვტ, რაც ჯამურად – 144 კვტ-ია, აქვე გასათვალისწინებელია დანაკარგი, რაც დაახლოებით 20% შეადგენს.

3.7. სსიპ შემოსავლების სამსახურის პოზიციით სგპ „ყ-ის“ ვენტილაცია/კონდიციონერების სისტემის დეფექტური აქტისა და ხელშეკრულების №1/337 11/08/2015 სამსახურებრივი შესწავლისას დადგინდა, რომ სგპ „ყ-ის“ ვენტილაცია/კონდიციონერების სისტემის დეფექტური აქტი შედგენილია იმავე ფიზიკური პირის მიერ, ვისთანაც შემდგომში გაფორმდა ხელშეკრულება აღნიშნული სისტემის გამარტივებული შესყიდვის თაობაზე, კერძოდ, ფ/პ „ლ. მ-თან“.

4. მეორე მოსარჩელისა და შესყიდვების სამმართველოს უფროსის უშუალო მონაწილეობით ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებული ფასი – 201 000 ლარი, 181 900 ლარამდე შემცირდა, ანუ შესყიდვის ობიექტი – 19 100 ლარით გაიზარდა.

5. სამუშაოები დადგენილ ვადაში, ხარჯთაღრიცხვის შესაბამისად შესრულდა.

6. ინფრასტრუქტურის განვითარების სამმართველოს მიერ ინსპექტირების დასკვნის საფუძველზე, გაფორმდა მიღება-ჩაბარების აქტი.

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 21 თებერვლის განაჩენით, საჯარო ინტერესების სანინალმდეგოდ სამსახურებრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების, სხვისთვის გამორჩენისა და უპირატესობის მისაღებად, რამაც საზოგადოებისა და სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა გამოიწვია, წარდგენილ ბრალდებაში მოსარჩელები ცნობილ იქნენ უდანაშაულოდ და გამართლდნენ.

8. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით მოსარჩელებმა სარჩელი აღძრეს მოპასუხის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

9. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. მისი მტკიცებით, შრომითი ვალდებულების უბეში დარღვევის გამო, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ თანამდებობიდან, რაც იმით გამოიხატა, რომ მათ ბიუჯეტის თანხები არ დაზოგეს.

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 მაისის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 24 ნოემბრის №31665 ბრძანება;

სამსახურში აღდგენის თაობაზე მოთხოვნა უარყოფილ იქნა;
მოპასუხეს პირველი მოსარჩელის სასარგებლოდ ერთჯერადი კომპენსაციის – 24 000 (დაუბეგრავი), ხოლო მეორე მოსარჩელის სასარგებლოდ – 38 400 (დაუბეგრავი) ლარის გადახდა დაეკისრა.

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

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2020 წლის 7 დეკემბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივრები უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადანყვეტილება.

13. განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა სსიპ შემოსავლების სამსახურმა და ი. ს-დემ. პირველმა მოსარჩელემ გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება, ახალი გადანყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ გასაჩივრებული გადანყვეტილების გაუქმება, ახალი გადანყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვეს.

13.1. პირველი კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელები შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, კანონიერად გათავისუფლდნენ თანამდებობიდან, რაც იმაში გამოიხატა, რომ მათ არ დაზოგეს ბიუჯეტის თანხები. მოცემულ შემთხვევაში შესაფასებელია რამდენად სრულყოფილად იქნა შესრულებული ვენტილაცია/კონდიციონერების სისტემა და ადექვატურ ფასად იქნა თუ არა შეძენილი სისტემის ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი დანადგარები. კასატორის მოსაზრებით, შესრულებული სამუშაოს ექსპლუატაციისას გამოვლენილია რიგი დეფექტები ხოლო საკუთრივ დანადგარი ხელოვნურად გაზრდილი განფასებით არის შეძენილი და საკასაციო პრეტენზიაც დასაბუთებულია.

13.2. მეორე კასატორის მტკიცებით, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა მხარეთა შორის ურთიერთნდობის დაკარგვისა და თანამშრომლობის შეუძლებლობის შესახებ საქმის მასალებიდან არ გამომდინარეობს.

ის ფაქტი, რომ ი. ს-ძის დაკავებული თანამდებობა ვაკანტური არ არის, თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობას არ გამორიცხავს, საწინააღმდეგო მოსაზრების გაზიარების შემთხვევაში საჯარო სამსახურმა მოხელე მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა აღადგინოს თუ თავისუფალი თანამდებობა იარსებებს და ეს მიდგომა სამუშაოზე აღდგენის მექანიზმს არაქმედითად აქცევს.

ორივე ინსტანციის სასამართლომ მოსარჩელის უფლებების რესტიტუციის საუკეთესო გზად მიიჩნია კომპენსაციის დაკისრება 24000 ლა-

რის მოცულობით, რომელიც შეადგენს მოსარჩელის რვა თვის ანაზღაურების ტოლფას თანხას. ი. ს-ძის მოცდენის პერიოდის და შესაბამისად რეალურად მიყენებული ზიანის გათვალისწინებით 24000 ლარი არაგონივრული თანხაა.

14. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 3 ნოემბრის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, საკასაციო საჩივრები ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულ იქნა განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

პირველი მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებული, ხოლო მოპასუხის საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის/მეორე კასატორის პრეტენზიები, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმეზე დადგენილი ფაქტები და არასწორად განმარტა კანონი, რასაც შედეგად მოჰყვა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი დასკვნები სარჩელის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით, ნაწილობრივ დასაბუთებულია, ხოლო მოპასუხის/მეორე კასატორის პრეტენზიები უსაფუძვლოა და არ უნდა იქნეს გაზიარებული.

16. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელებს სურდათ, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველია სმკ-ის 2.1 (შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) და 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 პი-

რი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება), 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) (სადავო ბრძანების გამოცემისას არსებული რედაქცია), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამონეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება, მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლები.

17. განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების კანონიერების დადგენა დამოკიდებულია მოპასუხის მხრიდან დამაჯერებელი არგუმენტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენაზე, რომლითაც ის დაამტკიცებს, რომ მოსარჩელებმა სამსახურებრივი მოვალეობა ნამდვილად უხეშად დაარღვიეს, რადგანაც, საკასაციო სასამართლოს არაერთი განმარტებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში (ნორმის რედაქცია სადავო ბრძანების გამოცემის მომენტისთვის).

18. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველის კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

19. დამსაქმებელმა მოსარჩელები სამსახურიდან გაათავისუფლა

დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველზე, რაც მოპასუხის მტკიცებით, ბიუჯეტის თანხების გადამეტებულად გახარჯვაში გამოიხატა, ეს კი, მათი მოსაზრებით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მძიმე ზომის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია.

20. მოპასუხის ამ მსჯელობას საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს და ყურადღებას ამახვილებს მხარეთა შორის მტკიცებების ტვირთის განაწილებაზე, კერძოდ, საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცებების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი).

საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა და ამ შემთხვევაშიც, ამახვილებს პირველი კასატორის ყურადღებას იმაზე, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცებების 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, მტკიცებების ტვირთის აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცებების ვალდებულებას. ეს დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელეების მიერ, მათზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით (სადავო ბრძანების გამოცემის მომენტისთვის მოქმედი რედაქცია) გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ არგუმენტად იქნება მიჩნეული.

21. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებებზე, რომ მეორე მოსარჩელისა და შესყიდვების სამმართველოს უფროსის უშუალო მონაწილეობით ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებული ფასი, 201 000 ლარი, 181 900 ლარამდე შემცირდა, ანუ შესყიდვის ობიექტი – 19 100 ლარით გაიადფა.

იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება კი, რომ შესასრულებელი სამუშაოები ნაკლები ღირებულების იყო, საქმეში არ წარდგენილა. სამუშაოები დადგენილ ვადაში, ხარჯთაღრიცხვის შესაბამისად შესრულდა და ინფრასტრუქტურის განვითარების სამმართველოს მიერ ინსპექტირების დასკვნის საფუძველზე, მიღება-ჩაბარების აქტიც შედგა.

ამასთან, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 21 თებერვლის განაჩენითაც წარდგენილ ბრალდებაში მოსარჩელები ცნობილ იქნენ უდანაშაულოდ და გამართლდნენ.

იმ პირობებში კი, როდესაც საქმეში დაცული მტკიცებულებებით არ დასტურდება მოსარჩელების მიმართ წარდგენილი პრეტენზიების მართებულობა, დამსაქმებელს მოსარჩელების სამუშაოდან გათავისუფლების საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი არ გააჩნდა და მან დაუსაბუთებლად გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომა – გათავისუფლება, მაშინ, როდესაც მოსარჩელები წლების მანძილზე ჯეროვნად ასრულებდნენ დაკისრებულ მოვალეობებს.

22. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო ნესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (მდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

23. ამდენად, დამსაქმებელს მოსარჩელების სამუშაოდან გათავისუფლების საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი არ გააჩნდა და მან დაუსაბუთებლად გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომა – გათავისუფლება.

24. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო ასკვნის,

რომ მოსარჩელებს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევიათ, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელების დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვება, რადგანაც არ არის შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება – მოსარჩელების მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს მუშაობის პერიოდში, რაიმე დისციპლინური სახდელი არ დაჰკისრებია, პირიქით, სამსახურებრივი უფლებამოსილების სანიმუშოდ შესრულებისათვის გამოეცხადა მადლობა, პრემიის დანიშვნა, სამსახურებრივი დანიშნულება.

25. საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 (სშკ-ის მოქმდი რედაქციით 48-ე მუხლი) თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვებილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვებილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

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

სშკ 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 აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ).

26. საკასაციო პალატამ არაერთ გადანყვებილებაში განმარტა, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რეს-

ტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, როდესაც, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა (შდრ. სუსგ-ები საქმე №ას-792-2019, 18 თებერვალი, 2021; №ას-536-2021, 21 სექტემბერი, 2021).

ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური სოციალური და ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი 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, რადროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს კომპენსირების მიზანი. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომაც, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან (შდრ. სუსგ-ები №ას-1208-2018, 18 თებერვალი, 2021 წელი; №ას-727-680-2017, 15 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ).

27. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან დავის განხილვის დროისათვის მოპასუხე ორგანიზაციაში ის თანამდებობები, რომლებიც მოსარჩელებს გათავისუფლებამდე ეკავათ და არც სხვა ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხეს, მოსარჩელების სასარგებლოდ, მართებულად დაეკისრა ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურება, თუმცა პალატა არ ეთანხმება კომპენსაციის ოდენობას ი. ს-ძესთან მიმართებით და მისი განსაზღვრი-

სას, მხედველობაში იღებს საქმეზე დადგენილი გარემოებებს (დასაქმებული/პირველი კასატორი უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა), არსებულ სასამართლო პრაქტიკასა და მიზანშეწონილად მიაჩნია, რომ დამსაქმებელს პირველი კასატორის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 12 თვის ფარგლებში უნდა დაევალოს.

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

28.2. დადაგენილია, რომ პირველი მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 3 000 ლარი იყო. ასეთ შემთხვევაში, საკასაციო სამართლოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენისთვის მიზანშეწონილად მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ ასანაზღაურებელი კომპენსაცია 12 თვით უნდა განისაზღვროს, რაც – 36 000 (12X3000) ლარია.

29. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ი. ს-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ გასაზიარებელია ხოლო დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად უნდა დარჩეს.

30. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ პუნქტის დეფინიციით საგადასახადო ორგანო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან ყველა საქმეზე გათავისუფლებულია და საკასაციო პალატის დასკვნით მოპასუხეს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა არ უნდა დაეკისროს

სარეზოლუციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 53-ე, 55-ე, 264.3, 404-ე, 408.3, 409-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა ლ ა ნ ე ჯ ი ტ ა :

1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. ი. ს-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;

3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 7 დეკემბრის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 1 მაისის გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. სსიპ შემოსავლების სამსახურს ი. ს-ძის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – 36 000 ლარის (დაუბეგრავი) ანაზღაურება;

5. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

კომპენსაციის განსაზღვრა

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელმწიფო

№ას-980-2022

28 თებერვალი, 2023 წ., ქ. თბილისი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა

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

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

აღწერილობითი ნაწილი:

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ჯ. ქ-ქმ (შემდგომ – მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი კასატორი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „ბ. ნ-ლის“ (შემდგომ – მოპასუხე, კომპანია, დამსაქმებელი, აპელანტი, მეორე კასატორი) მიმართ და მოითხოვა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს მოპასუხისათვის დაკისრება.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო 2013 წლიდან მუქი ნავთობპროდუქტების საამქროს უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე. 2018 წლის 29 იანვრის დისციპლინური კომისიის სხდომაზე, 2017 წლის 27 დეკემბრიდან 2018 წლის 26 იანვრამდე პერიოდში ნავთობპროდუქტების დანაკლისის გამოვლენასთან და გადახარისხებასთან დაკავშირებით არაგვემური ინვენტარიზაციის შედეგების მიხედვით, მოპასუხემ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღო. 2018 წლის 9 თებერვლიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე.

3. მოსარჩელე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილებიდან გამომდინარე, არ იყო პასუხისმგებელი გამოვლენილ დარღვევებზე, მას ბრალი არ მიუძღვის ნავთობპროდუქტების დანაკლისში. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა უკანონოდ.

მოპასუხის პოზიცია:

4. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა

თა, რომ მოსარჩელემ დაარღვია ვალდებულებები, რაც განსაზღვრული იყო მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებით, საწარმოს შინაგანანგესითა და მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსის მოადგილის თანამდებობრივი ინსტრუქციით, რის გამოც მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერია და არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

5. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 1 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი 2013 წლის 4 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მოპასუხის 2018 წლის 6 თებერვლის №16/კ ბრძანება. მოსარჩელე აღდგენილ იქნა მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადატვირთვის საამქროს უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე. დაევალა მოპასუხეს მოსარჩელისათვის განაცდური ხელფასის – 2018 წლის 9 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 3300 ლარის ანაზღაურება. მოპასუხეს უარი ეთქვა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურებასა და გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევაზე.

აპელანტის მოთხოვნა:

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

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

7. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილებით, აპელანტის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გაუქმდა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2021 წლის 1 ივლისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელესთან 2013 წლის 4 ნოემბრის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე 2018 წლის 6 თებერვლის №16/კ ბრძანება; მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის – 50000 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ; დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

8. სააპელაციო პალატის მითითებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომ – სშკ) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი. სამსახურებრივი გამოძიების კომი-

სიის სხდომის ოქმში რეკომენდაცია გაცემულია დასაქმებულის სშკ-ის 37.1. „ი“ მუხლით, ხოლო მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გაგზავნილი გასაჩივრებული ბრძანების დასაბუთების მიხედვით გათავისუფლების საფუძველია სშკ-ის 37.1. „ვ“ მუხლი. ამასთან, გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების საფუძველად მითითებულია 2018 წლის 29 იანვრის დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმი №01/2018. სხდომის ოქმიდან იკვეთება, რომ კომისიის განხილვის საგანია გენერალური დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის მიერ გამართული ინვენტარიზაციისა და სამსახურებრივი გამოძიების შედეგები, რომელიც ეხება სხვადასხვა სახეობის ნავთობ-პროდუქტების არევას და ნავთობპროდუქტების საამქროში მუქი ნავთობპროდუქტების მიღებისა და გადაზიდვისას დანაკლისს.

9. სამსახურებრივი გამოძიების შესახებ №01/2018 აქტში წარმოდგენილი ფაქტების დეტალური ანალიზის საფუძველზე პალატამ არ მიიჩნია დადასტურებულად, რომ კვლევის შედეგად დადგენილი გადაცდომების თავიდან აცილება, მხოლოდ მოსარჩელის კომპეტენციაში შედიოდა და მხოლოდ მოსარჩელე იყო პასუხისმგებელი პირი ჩადენილი გადაცდომებისთვის. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილი, მოსარჩელისა და საამქროს უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციების ანალიზით ირკვეოდა, რომ უფროსისა და მოადგილის, ანუ თანამდებობის პირთა ფუნქციები ერთმანეთისაგან გამიჯნული არ ყოფილა და ისინი თითქმის იდენტური იყო. პალატამ დაასკვნა, რომ დარღვევები ნამდვილად ვლინდებოდა, თუმცა საქმეში არსებული მასალებით არ დასტურდება ამ დარღვევების ჩადენაში მოსარჩელის ბრალეულობის ის ხარისხი, რომლისთვისაც, სანარმოს მიერ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება (სამსახურიდან გათავისუფლება) პროპორციულად და სამართლიანად შეიძლება მიჩნეულიყო. მით უფრო, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დამსაქმებლის უფლების გამოყენება, ვადაზე ადრე შეენწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, დამოკიდებული იყო თანამშრომლის ბრალის დადასტურებაზე მისთვის დაკისრებული თანამდებობრივი მოვალეობების შეუსრულებლობასა და ზიანში.

10. ამდენად, პალატამ მიიჩნია, რომ არ იკვეთებოდა შრომის შინაგანანგის 16.1 პუნქტით, ხელშეკრულებითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული დასაქმებულის მოვალეობების ბრალეული შეუსრულებლობა ან არასათანადო შესრულება. საქმის მასალებით, უდავოდ არ იყო დადგენილი, რომ დასაქმებულის ბრალეული ქმედება გახდა მიზეზი დამსაქმებლისთვის ქონებრივი ზიანის მიყენებისა. მართალია, სანარმოში მართლაც აშკარა იყო გარკვეული ტიპის დარღვევები, რაზედაც ნაწილობრივ პასუხისმგებელი მოსარჩელე იყო, თუმცა,

პალატის მოსაზრებით, სანქცია, რომელიც მოსარჩელის მიმართ იქნა გამოყენებული, სრულიად არასამართლიანი იყო.

11. აპელანტი მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონშესაბამისობის დადასტურებას ცდილობდა იმ გარემოებითაც, რომ გათავისუფლების ბრძანებას წინ უსწრებდა 2017 წლის 19 ივლისის დისციპლინური სახდელი, რომელიც მოსარჩელეს თავისი ვალდებულებების არაწეროვანი შესრულების გამო დაეკისრა. პალატამ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ სრულიად დაუსაბუთებელი იყო, თუ რა შრომითი გადაცდომის გამო გამოეცხადა მოსარჩელეს საყვედური. ამის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება არ წარმოდგენილა. საქმეში არსებობდა მხოლოდ „სამსახურებრივი მოხსენებითი ბარათი“ ისიც რუსულ ენაზე, რომელსაც სასამართლო ვერ შეაფასებდა, რამდენადაც სამართალწარმოების ენა საქართველოში არის ქართული და ყველა მტკიცებულება, ქართულ ენაზე უნდა ყოფილიყო წარმოდგენილი.

12. სააპელაციო პალატის მითითებით, დადგენილი იყო, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა არ არსებობდა, ტოლფასი თანამდებობა არ იყო ვაკანტური, რის გამოც არ ვლინდებოდა დასაქმებულის პირვანდელ და/ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობები. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენის ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. პალატის მითითებით, რაკი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამსახურში აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგი იყო, ამ ნაწილშიც არ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილებისა და დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების ფაქტობრივსამართლებრივი წანამძღვრები.

13. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლება დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრების გზით უნდა აღდგენილიყო. პალატამ გაითვალისწინა, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით; ამასთან, მოსარჩელე დასაქმებული იყო, გაითვალისწინა მოპასუხის ფინანსურ შესაძლებლობებიც და, რადგანაც შეუძლებელი იყო დასაქმებულის აღდგენა იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე, კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად 50 000 ლარი განისაზღვრა.

მეორე კასატორის მოთხოვნა:

14. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

15. არასწორია სასამართლოს დასკვნა, თითქოს, მოსარჩელე არ იყო პასუხისმგებელი გამოვლენილ დარღვევებზე მისი სამსახურებრივი უფ-

ლებამოსილებებიდან გამომდინარე, მით უფრო, რომ მოსარჩელეს გააცნეს დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ბრძანება და არავითარი პრეტენზია არ გამოუთქვამს, არ გაუსაჩივრებია დამსაქმებლის 2017 წლის 19 ივლისის №75/კ საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანება. შესაბამისად, უდავოდ დგინდება მოსარჩელის მხრიდან მოვალეობების არაფეროვნად შესრულების ფაქტი და ამის გამო დისციპლინური სახდელის სახით საყვედურის გამოცხადება. სასამართლოს მიერ შეფიქრებულობის პრინციპის დარღვევა კი იმით გამოიხატა, რომ, საქმეში არსებული მტკიცებულებების საწინააღმდეგოდ, მიუთითა, თითქოს, ვერ დგინდებოდა, რა გადაცდომის გამო დაეკისრა საყვედური მოსარჩელეს. 2017 წლის 19 ივლისის ბრძანება საქმეს მტკიცებულების სახით თან ერთვის, ასევე საქმეზე თანდართულია სხვა მტკიცებულებები, რომელიც მითითებული საყვედურის გაცემის წინაპირობებს უკავშირდება, ამასთან, საქმეში წარმოდგენილ არაერთ საპროცესო დოკუმენტში დაფიქსირებულია მოპასუხის ახსნა-განმარტება საყვედურის გამოცხადების მიზეზებთან დაკავშირებით.

16. ფაქტია, რომ მოსარჩელეს დაეკისრა საყვედური გადაცდომებისთვის, რამაც გამოიწვია პროდუქტების მნიშვნელოვანი დანაკლისი, სორტანუნები და ორგანიზაციისთვის ზიანი. დისციპლინური პასუხიმგებლობის ზომების გამოყენების მიუხედავად, ტერმინალში სიტუაცია ფაქტობრივად არ გამოსწორებულა მომდევნო თვეებშიც.

17. მოსარჩელეს, სხვა ვალდებულებებთან ერთად, უშუალო პასუხიმგებლობა ეკისრებოდა ინვენტარიზაციით გამოვლენილ დანაკლისზე, საამქროს მატერიალური ფასეულობების ზედმეტ ხარჯვასა და დარღვევებზე, 2013 წლის 4 ნოემბერს შრომით ხელშეკრულებასთან ერთად მოსარჩელესთან დამატებით გაფორმდა მუქი ნავთობპროდუქტების სრული მატერიალური პასუხიმგებლობის შესახებ შეთანხმება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ის იყო საამქროში განთავსებულ ფასეულობებზე მატერიალურად პასუხიმგებელი პირი. თუ აღმოჩნდებოდა, რომ არსებობდა დანაკლისი (მიღებულ და გაცემულ ნავთობს შორის სხვაობა), პასუხიმგებლობა ეკისრებოდა უშუალოდ მოსარჩელეს.

18. დამსაქმებელმა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას გაითვალისწინა დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის სიხშირე, სიმძიმე და შედეგობრივი კავშირი, რაც მნიშვნელოვანია დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას. ამდენად, მოსარჩელე სამსახურებრივად პასუხიმგებელი იყო ნავთობპროდუქტის შენახვა-გადატვირთვაზე, მის მიმართ ნავთობპროდუქტის დანაკლისისა და გაუვარგისების გამო ერთხელ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური ღონისძიება, რომლის შემდეგაც კიდევ განმეორდა დანაკლისისა და გაუვარგისების ფაქტი. ორივე შემთხვევამ უდავოდ ზიანი მიაყენა

დამსაქმებელს. შესაბამისად, გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს სხვა მოქმედების შესაძლებლობა აღარ ჰქონდა.

პირველი კასატორის მოთხოვნა:

19. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოსარჩელემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მოპასუხისათვის განაცდური ხელფასის დაკისრება და კომპენსაციის ოდენობად 100 000 ლარის განსაზღვრა მოითხოვა.

20. სააპელაციო სასამართლოში მოპასუხემ წარმოადგინა ფიქციური ცნობები, რომ, თითქოს, მოსარჩელის თანამდებობა დაკავებული იყო, ხოლო ალტერნატიული არ არსებობდა.

21. სასამართლომ არასწორად განმარტა სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 და მე-9 ნაწილები, რომ თითქოს განაცდური აუცილებლად დაკავშირებულია დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენასთან. შრომის კოდექსის მითითებული დანაწესის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუკი ვერ ხერხდება იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენა, სასამართლო განსაზღვრავს კომპენსაციას, თუმცა აღნიშნული აბსოლუტურად არ გამორიცხავს განაცდურის დაკისრებას. განაცდური დაკავშირებულია არა აღდგენასთან, არამედ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობასთან. წინამდებარე შემთხვევაში გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ გადაწყვეტილება სააპელაციო სასამართლომ კანონიერად ცნო, თუმცა არასწორად უთხრა უარი მოსარჩელეს განაცდურის დაკისრების ნაწილში.

22. საპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელე ამჟამად დასაქმებულია. სააპელაციო ეტაპზე არც ყოფილა კვლევის საგანი მოსარჩელის დასაქმება, თუმცა მოსარჩელე მხარემ აღნიშნა, რომ არის უმუშევარი 2018 წლიდან დღემდე. მოსარჩელეს გათავისუფლებიდან დღემდე არავითარი შემოსავალი არ მიუღია.

23. სასამართლომ საერთოდ არ შეაფასა მოსარჩელის დაცვის ღირსი ინტერესი კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში. მხოლოდ პირველი ინსტანციის სასამართლოში დავა 4 წელი იხილებოდა, ამ დროის განმავლობაში მოსარჩელე იყო (არის) უმუშევარი, შეუსუსტდა ჯანმრთელობა, მიიღო ემოციური სტრესი. სასამართლომ კი, საერთოდ არ შეაფასა კუმულაციურად ყველა ის გარემოება, რაც არის განმსაზღვრელი კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში. სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, კომპენსაციის დაკისრებისას უნდა გათვალისწინდეს, რომ ის ერთდროულად ფარავდეს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე – იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონო დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია

უკანონოდ გათავისუფლებული სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური, სოციალური ვითარება, დასაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში, უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

სამოტივაციო ნაწილი:

24. საკასაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის საფუძვლები, შეამოწმა გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთება და მიაჩნია, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

25. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სამართლოს 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, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა კასატორთა არგუმენტების გაცნობის შემდეგ ასკვნის, რომ ამ კუთხით მოპასუხეს დასაბუთებული საკასაციო შედავება არ წარუდგენია, ხოლო მოსარჩელემ ნაწილობრივ დასაბუთებული შედავება წარმოადგინა.

26. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობისა და უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სმკ-ის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქცია) – 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით, 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 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 მავალ-დებულებელი გარემოება) მუხლები.

27. მეორე კასატორი დასაქმებულის ძირითად დარღვევად მიუთითებს ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისისა და სორტნაწუნის ფაქტის არსებობაზე.

28. პალატა განმარტავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით, სასამართლო აფასებს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტს, დარღვევის ხარისხს, დარღვევის სიხშირეს, დასაქმებულის ბრალეულობას, იმ სამართლებრივ შედეგს, რაც დარღვევას მოჰყვა. როდესაც სუბიექტს ბრალად ვალდებულების დარღვევა ერაცხება, აუცილებელია, დადგინდეს ვალდებულების დამრღვევი სუბიექტისათვის ვალდებულების წარმოშობის საფუძველი, წინააღმდეგ შემთხვევაში, პირს შეიძლება, ბრალად შეერაცხოს ვალდებულება, რომელიც მას არ წარმოშობია. მნიშვნელობა აქვს დასაქმებულის ბრალის ფორმასაც, რადგან ხშირად სწორედ ეს უკანასკნელი ახდენს სამართლებრივ შედეგზე გავლენას.

29. პალატა მიიჩნევს, რომ, რაკი საამქროს უფროსის მოადგილესა (მოსარჩელე) და მის ზემდგომს – საამქროს უფროსს იდენტური მოვალეობები ეკისრებოდათ (თანამდებობრივი ინსტრუქციების თანახმად, როგორც საამქროს უფროსი, ისე მისი მოადგილე პასუხისმგებელი იყო შემდეგზე: შრომითი ხელშეკრულებითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით მუშაკისათვის დაკისრებული ვალდებულებების დროული და ხარისხიანი შესრულება (პუნქტი 4.1), საამქროს საქმიანობის შედეგები და ეფექტურობა (პუნქტი 4.3), მუქ ნავთობპროდუქტების ატვირთვისა და შენახვის ოპერაციის შესრულებაზე დროული და ხარისხიანი შესრულება მათზე არსებულ დოკუმენტებზე მონაცემების შესაბამისობით (პუნქტი 4.5), საამქროს ყურნალებში შეტანილი მონაცემების შესაბამისობა სისტემა „პელოგას“ ტერმინალის მონაცემებთან (პუნქტი 4.6), მუქი ნავთობპროდუქტების ოდენობა და ხარისხი (პუნქტი 4.7), საამქროს სამეურნეო საქმიანობის დადგენილი ანგარიშის შედეგა, წარმომადგენლობა მის სისწორესა და დროულ წარდგენაზე (პუნქტი 4.11), ინვენტარიზაციის გამოვლენილ დანაკლისზე, საამქროს ფასეულობების ზედმეტ მატერიალურ ხარჯებზე და დარღვევებზე (პუნქტი 4.12), თავისი ფუნქციური ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე (პუნქტი

4.14), დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების კვლევისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა დარღვევებში/გადაცდომაში სწორედ მის ბრალეულობას აქვს.

30. დადგენილია, რომ 05.06.2017 წლისა და 01.07.2017 წლის ინვენტარიზაციის აქტების საფუძველზე, ტერმინალში გამოვლენილი ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისისა და სორტნაწუნის ფაქტების გამო, ტერმინალის გენერალური დირექტორის 19.07.2017 წლის ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა „შენიშვნა“, ხოლო საამქროს უფროსს – „სასტიკი საყვედური“. შესაბამისად, საწარმოს ხელმძღვანელობამ ნავთობის, ნავთობპროდუქტების დანაკლისისა და სორტნაწუნის არსებობაზე ძირითად პასუხისმგებელ პირად საამქროს უფროსი მიიჩნია. აღსანიშნავია, რომ ამ ფაქტის შემდეგ საამქროს უფროსისა და საამქროს უფროსის მოადგილის მოვალეობები არ შეცვლილა. შესაბამისად, გაუგებარია, შემდგომში რამ გამოიწვია დარღვევებზე ძირითად პასუხისმგებელ პირად მოსარჩელის მიჩნევა.

31. გარდა ამისა, ნავთობპროდუქტების არაგეგმიური ინვენტარიზაციის მიზნითა და ფაქტობრივი მდგომარეობის გამოსავლენად, შექმნილი სამსახურებრივი გამოძიების კომისიის აქტის შესწავლის საფუძველზე საკასაციო პალატას არ ექმნება გამოვლენილ დარღვევებში მოსარჩელის ბრალეულობის თაობაზე რწმენა. გამოკითხული თანამშრომლებიდან ყველა მათგანი მიუთითებს, რომ საამქროს უფროსი თავად ხელმძღვანელობდა ყველა ოპერაციას, დარღვევებთან დაკავშირებული ფაქტების აღწერისას მთავარი აქცენტი სწორედ საამქროს უფროსის ქმედებებზეა, არცერთი მათგანი არ ახსენებს მოსარჩელეს, როგორც გადაწყვეტილების მიმღებ ანდა მაკონტროლებელ პირს. მათი განმარტებით, ყველა ნავთობის მიღებისა თუ გადასხმის სადავო ოპერაციას ხელმძღვანელობდა საამქროს უფროსი (მაგ. 02.06.2017 წლის ფაქტთან დაკავშირებით საამქროს უფროსის მოადგილე განმარტავს, რომ მან მიმართა საამქროს უფროსს დარღვევის შესახებ (რეზერვუარში დიდი რაოდენობით წყლის აღმოჩენის შესახებ), რომელიც ამ საკითხით არ დაინტერესებულა, მაშინ, როდესაც ყველა ამ ოპერაციას მანამდე და შემდეგ ხელმძღვანელობდა საამქროს უფროსი. საამქროს უფროსი ოპერატორის განმარტებით, ამ დარღვევის თაობაზე მიმართა საამქროს უფროსის მოადგილეს, რომელმაც განაცხადა, რომ ჩამოცილებულია სასაქონლო ოპერაციებში მონაწილეობის მიღებისაგან და გადაამისამართა საამქროს უფროსთან. ამ უკანასკნელმა მიღებული ინფორმაცია რეაგირების გარეშე დატოვა. უფროსი ოპერატორისვე განმარტებით, საამქროს უფროსი თავად ხელმძღვანელობდა ყველა სასაქონლო ოპერაციას. დასკვნის თანახმად, ამ ფაქტს ადასტურებს საამქროს სასაქონლო-სავაჭრო ოპერაციების სპეციალისტიც. ამ უკანას-

კნელის განმარტებითვე, საამქროს უფროსის უშუალო მითითებით ხდებოდა ნავთობის გადასხმა. იგი მიუთითებდა, რომ პროდუქტი ბუფერულ რეზერვუარებში ჩაესხათ, როდესაც ექსკლუზიურ რეზერვუარებში თავისუფალი ადგილი იყო. ოპერაციების სპეციალისტი იმასაც განმარტავს, რომ რეზერვუარში წყლის დიდი რაოდენობის შესახებ ინფორმირებული იყო საამქროს უფროსი, მაგრამ მას არავითარი ზომა არ მიუღია. საამქროს უფროსი ოპერატორის (ესტაკადა №5) გამოკითხვით გაირკვა, რომ ოპერაციები საამქროს უფროსის უშუალო განკარგულებით სრულდებოდა, არასწორი ოპერაციების შესახებ მას ყველა ოპერატორი აცყობინებდა, თუმცა ოპერატორების აზრი საამქროს უფროსს არ აინტერესებდა. მთავარი ოპერატორიც განმარტავს ტუმბოებთან არსებული პრობლემების შესახებ აცყობინებდა საამქროს უფროსს.

32. საქმეში წარმოდგენილი მასალებით, მათ შორის საგამოძიებო კომისიის დასკვნით დგინდება, რომ საამქროს უფროსის, საამქროს უფროსის მოადგილისა და სადგურის უფროსის მოვალეობები და პასუხისმგებლობის სფერო დოკუმენტურადაც კი არ იყო გამიჯნული, ხოლო თანამშრომელთა გამოკითხვითა და კომისიის გამოკვლევით დადგინდა, რომ მოსარჩელე ფაქტობრივადაც არ იყო პასუხისმგებელი დარღვევაზე, რადგან საამქროს უფროსი ზოგ შემთხვევაში თავად ხელმძღვანელობდა ოპერაციებს და უშუალო მითითებებს აძლევდა თანამშრომლებს, დანარჩენ შემთხვევაში კი, ეწოდებოდა პრობლემებისა თუ დარღვევების შესახებ ინფორმაცია.

33. რაც შეეხება თავად დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმს, ირკვევა, რომ კომისიამ თავისი გადაწყვეტილება დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ ძირითადად საგამოძიებო კომისიის დასკვნასა და მისი წევრების დისციპლინური კომისიის სხდომაზე განმარტებებს დააფუძნა. საგამოძიებო კომისიის თავმჯდომარემ სხდომაზე მთავარ პრობლემად გამოყო თანამდებობრივი ვალდებულებების ზეპირად დაყოფის პრაქტიკა, სამეწარმეო მონაკვეთების (საამქროების, სადგურების) თანამშრომლებსა და თანამდებობის პირებს შორის, რაც, ბუნებრივია, მოსარჩელეს ვერ შეეარცხება ბრალად. იმ პირობებში კი, როდესაც თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, მათი პასუხისმგებლობის სფერო იდენტური იყო, ბუნებრივია, რომ ვალდებულებები ფაქტობრივად ექნებოდათ გაყოფილი. საგამოძიებო კომისიის დასკვნით კი დადგინდა, რომ იმ ოპერაციებს, სადაც დარღვევები გამოვლინდა, უშუალოდ ხელმძღვანელობდა და აკონტროლებდა საამქროს უფროსი. ამდენად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ საქმეში წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულებით გამოვლენილ დარღვევებში მოსარჩელის ბრალეულობა არ დასტურდება. ნიშანდობლივია, რომ კომისიის წევრის მოხსენების მი-

ხედვით, გამოაშკარავდა არაერთი მიზეზი, რამაც გამოიწვია ნავთობისა და ნავთობპროდუქტების დანაკლისი, მათ შორის, ტვირთის მიღების აქტის არასრულყოფილი გაფორმება, აქტის ხელმოწერა პირის მიერ, რომელიც კომისიამ ვერ გამოავლინა.

34. ოქმში აღნიშნულია, რომ საამქროს უფროსს, მის მოადგილესა და სადგურის უფროსის მიმართ გამოყენებული იყო დისციპლინური სახდელი, თუმცა სიტუაცია არ გაუმჯობესებულა. პალატა კიდევ ერთხელ, მიუთითებს, რომ საამქროს უფროსს სასტიკი საყვედური, ხოლო საამქროს უფროსის მოადგილეს შენიშვნა გამოეცხადა. ამდენად, არც კომისიის ოქმიდან არ ირკვევა, რა გახდა დარღვევებზე პასუხისმგებელ პირად სწორედ მოსარჩელის მიჩნევის საფუძველი და რატომ გამოიყენა საწარმომ პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომა – სამსახურიდან გათავისუფლება სწორედ მის მიმართ.

35. ამასთან, კასატორი ვერ ადასტურებს საამქროს უფროსთან ერთად მოსარჩელის თანაბრალეულობის იმ ხარისხს, რაც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ მის მიმართ ყველაზე მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმის გამოყენება ადეკვატური და თანაზომიერი სახდელი იყო, მაშინ, როდესაც საამქროს უფროსს პასუხისმგებლობის ფორმად განესაზღვრა თანამდებობრივი დაქვეითება.

36. ამ კუთხით, მნიშვნელოვანია დასაქმებულის უფლების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტი – შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნება უპირატესია მის შეწყვეტასთან შედარებით. აღნიშნული მოიაზრებს იმას, რომ ყველაზე მძიმე სანქცია – დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებელმა მაშინ უნდა გამოიყენოს, როდესაც დარღვევა იმდენად მნიშვნელოვანი, არსებითი და მძიმეა, რომ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება შეუძლებელია. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა, რომ: დამსაქმებლის მხრიდან განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მისი ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით (შდრ. სუსგ. №ას-318-2020, 30.06.2022წ.; №ას-559-559-2018, 2011.2020წ.; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.; №ას-787-736-2017, 10.11.2017წ.).

37. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ არის საკმარისად დასაბუთებული, დამსაქმებელმა მოსარჩელის გათა-

ვისუფლების საფუძვლად არსებული გარემოების მტკიცება, შრომით დავებში არსებული სტანდარტით, ვერ უზრუნველყო. შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთი 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, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (მდრ. სუსგ №ას-517-2022, 13.10.2022წ.; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ.; №ას-922-884-2014, 16.04.2015წ.).

38. პალატა მიიჩნევს, კასატორის მხოლოდ ზეპირი მითითება, რომ დარღვევებზე პასუხისმგებელი პირი სწორედ მოსარჩელეა, არასაკმარისი მტკიცებულებაა დასაქმებული ბრალეულობის დადგენისათვის და ვერ აბათილებს საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, რომლებიც საწინააღმდეგოს ადასტურებს. ამასთან, საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ გარკვეული დარღვევები მოსარჩელეს, შესაძლოა, ჰქონდა, რაც უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გაამართლებდა, თუმცა, რაკი დასაქმებულის მიერ მითითებული დარღვევები მოსარჩელეს ბრალად ვერ შეეარცხება, დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლება ადეკვატურ და პროპორციულ ღონისძიებად ვერ მიიჩნევა.

39. ამდენად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

40. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 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 გაათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (მდრ. სუსგ №ას-1316-2022, 23.12.2022წ.; №ას-1135-2018 31.05.2019წ.; №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

41. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას ახალი საშტატო ნუსხა აღარ ითვალისწინებს, ხოლო ტოლფასი თანამდებობა ვაკანტური არ არის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატის განსჯით, მართებულია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობა. აქედან გამომდინარე, სადავო საკითხის იმ დროისთვის არსებული მომწესრიგებელი ნორმის გათვალისწინებით, დაუსაბუთებელია მოსარჩელის პრეტენზია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. 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 შესატყვისის 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. (შდრ. სუსგ №ას-901-2022 31.10.2022წ.; №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.).

42. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. საკასაციო სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ; შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით და ამ კონტექსტით, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; მოსარჩელის გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვლილ ხანგრძლივ პერიოდს; დამსაქმებელი კომპანიის მდგომარეობას; საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს – და, რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულთა აღდგენა, მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა მოსარჩელის 70 000 ლარით უნდა განისაზღვროს. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის – 70 000 ლარის (დაბეგრილი) გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ (შდრ. სუსგ №ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ.; №ას-1540-2019, 30.09.2019წ.).

43. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილების შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტი) მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის – 70 000 (დარიცხული) ლარის გადახდა. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

44. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. 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. სსსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, მოპასუხეს ეკისრება ბიუჯეტის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. განსახილველ შემთხვევაში, რაკი მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან და, ამასთან, მისი საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწი-

ლობრივ, მოპასუხეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 2400 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა ნ ე ყ ვ ი ტ ა:

1. შპს „ბ. ნ-ლის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ჯ. ქ-ძის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. შპს „ბ. ნ-ლს“ დაეკისროს 70 000 ლარის გადახდა ჯ. ქ-ძის სასარგებლოდ;
5. დანარჩენ ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;
6. შპს „ბ. ნ-ლს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის – 2400 ლარის გადახდა;
7. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

6. პასუხისმგებლობა

ყოველთვიური სარჩოს გადახდის ვალდებულება დაზარალებულის სიცოცხლის ბოლომდე

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

№ას-1296-2020

8 აპრილი, 2022 წ., ქ. თბილისი

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

დავის საგანი: სარჩოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ა. გ-ძე (შემდგომში – „მოსარჩელე“, „დასაქმებული“ ან „კასატორი“) მუშაობდა სს „ს. რ-აში“ (შემდგომში – „მოპასუხე“) მე-5 თანრიგის ლიანდაგის მონტიორად.

2. მოსარჩელემ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, 2001 წლის 02 აგვისტოს მიიღო სანარმოო ტრავმა, რის საფუძველზეც, მოპასუხემ დასაქმებულს დაუნიშნა ყოველთვიური სარჩო.

3. სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის დასკვნების მიხედვით, მოსარჩელეს განესაზღვრა მნიშვნელოვნად გამოხატული შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსი, მიღებული შრომითი დასახიჩრების გამო, 60%-ით პროფესიული შრომისუნარიანობის ხარისხის დაკარგვით, 2015 წლის 05 ნოემბრამდე. ხოლო, 07.11.2016წ. სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის დასკვნის მიხედვით, მოსარჩელეს სანარმოო ტრავმის გამო პროფესიული შრომის უნარის ხარისხის დაკარგვა დაუდგინდა 60%-ით, უვადოდ.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.04.2015წ. კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა სარჩოს გადახდა გადაანგარიშებული წესით, მოქმედი მე-5 თანრიგის ლიანდაგის მონტიორის ხელფასის გათვალისწინებით, 625 ლარის 60%-ის – 375 ლარის ოდენობით, საქართველოს საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით, 2015 წლის 01 მარტიდან – 2015 წლის 05 ნოემბრამდე, ანუ ჯანმრთელობის შემდგომ გა-

დამონმებად. იმავე გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ერთობლივად მიუღებელი სარჩოს სხვაობის გადახდა 6 177,2 ლარის ოდენობით, საქართველოს საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით.

5. სადავო პერიოდში მოპასუხე კომპანიაში მე-5 თანრიგის ლიანდაგის მონტიორის სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 625 ლარით, რომლის 60% შეადგენს – 375 ლარს.

6. 24.04.2015წ. გადაწყვეტილებაში მითითებული თარიღის შემდგომ, 2015 წლის ნოემბრიდან მოსარჩელე სარჩოს სახით იღებდა 201,2 ლარს, ნაცვლად 375 ლარისა.

7. მოსარჩელეს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული საპენსიო ასაკი შეუსრულდა 2018 წლის 09 აპრილს (დაბადებულია 09.04.1953 წელს).

8. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა მისთვის: 2018 წლის 01 თებერვლიდან ყოველთვიურად 375 ლარის ოდენობით სარჩოს გადახდის დაკისრება, საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით; ასევე, 2015 წლის ნოემბრიდან 2018 წლის თებერვლამდე სარჩოს სხვაობის ანაზღაურება 4 692,6 ლარის ოდენობით.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 06 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა – 2015 წლის ნოემბრიდან 2018 წლის თებერვლამდე სარჩოს სხვაობის ანაზღაურება 4 692,6 ლარის ოდენობით; ხოლო, 2018 წლის 01 თებერვლიდან იმავე წლის 09 აპრილამდე დროის მონაკვეთში სარჩოს ანაზღაურება თვეში 375 ლარის ოდენობით, საქართველოს საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით.

10. მოსარჩელემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე წარადგინა სააპელაციო საჩივარი, რომლითაც მისი ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა.

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 26 თებერვლის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

12. სააპელაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-7 პუნქტებში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები.

13. სააპელაციო პალატის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში, სარჩოს ოდენობის გადაანგარიშების მოთხოვნა შეიძლება დაეფუძნოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლსა და 408-ე მუხ-

ლის მე-2 ნაწილს, თუმცა ის შედეგი, რომლის მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, წარმატებული ვერ იქნება, რადგანაც არ არის დასაბუთებული ამ შედეგის განაპირობებელი ფაქტობრივი წინაპირობები.

14. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, 65 წელი პენსიის დანიშვნის საფუძველია. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე 1953 წლის 09 აპრილს დაიბადა, შესაბამისად, მას საპენსიო ასაკი 2018 წლის 09 აპრილს შეუსრულდა. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ ერთ შემთხვევაში 65 წლამდე დაზარალებულის მუშაობის პრეზუმფცია მოქმედებს და ზიანის მიმყენებელი ვალდებულია, სარჩოს სახით აუნაზღაუროს მას ზიანი; საპენსიო ასაკის მიღწევისას კი, იცვლება პრეზუმფციის შინაარსი და იგი მოქმედებს სანაღმდეგო მნიშვნელობით. ვარაუდის ქრილში უკვე განიხილება დაზარალებულის მუშაობის პერსპექტივა და ამგვარი საგამონაკლისო შემთხვევების დადასტურების მოვალეობა დაზარალებულის პროცესუალურ ვალდებულებას წარმოადგენს. აღნიშნულის დადასტურება შესაძლებელია მხოლოდ იმ ფარგლებში, რაც გონივრულად არის მოსალოდნელი კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით

15. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, იმისათვის, რომ საპენსიო ასაკს გადაცილებულ პირს სარჩო გადაუხადონ, მან უნდა ამტკიცოს, რომ სხვა იმავე ასაკის პირები დასაქმებულები არიან კონკრეტულ დარგში და ხანდაზმული ასაკი არ არის ამ სფეროში საქმიანობისთვის დამაბრკოლებელი გარემოება. მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა, რომ მას ზიანის არარსებობის პირობებში შეეძლო შეესრულებინა მონტიორის ფუნქციები იმგვარად, რომ დამსაქმებელთან შეენარჩუნებინა მისთვის ამ მიმართულებით სამუშაო ადგილი საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგაც. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ სარჩელი აღნიშნულ ნაწილში უსაფუძვლოა და ის მართებულად არ დაკმაყოფილდა.

16. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, მოპასუხე კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 18.09.2015წ. №9/43 დადგენილებით დამტკიცებულია სარკინიგზო ტრანსპორტის მართვასთან და მოძრაობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ დასასაქმებელთა და დასაქმებულთა პირველადი და სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების დამატებითი მოთხოვნები, რომლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ელექტრომონტიორების ჯგუფის მუშაკები პერიოდულ სამედიცინო შემოწმებას ექვემდებარებიან – 45 წლამდე 2 წელიწადში ერთხელ, შემდეგ წელიწადში ერთხელ. ამდენად, დადგენილია, რომ შესაბამის პოზიციაზე მუშაობა (რა თანამდებობაც ეკავა მოსარჩელეს) მო-

ითხოვს კარგ ფიზიკურ მონაცემებსა და ჯანმრთელობას. აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ ზიანის ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოების არარსებობის პირობებში, პრეზუმირებულია, რომ მოსარჩელე იმუშავებდა საპენსიო ასაკის მიღწევამდე და მიიღებდა ხელფასს გაზრდილი ოდენობით. სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა შესაბამისობაშია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ პრაქტიკასა და განმარტებებთან.

17. სააპელაციო პალატამ ასევე აღნიშნა, რომ მართალია მოსარჩელემ განიცადა საწარმოო ტრავმა, რამაც შეამცირა მისი შრომისუნარიანობა უვადოდ, 60%-ით, თუმცა უვადო ხასიათით შრომისუნარიანობის შემცირება არ განაპირობებს დასაქმებულისათვის საპენსიო ასაკს ზევით სარჩოს გადახდის ვალდებულებას, არამედ დამსაქმებელს სარჩოს გადახდა ეკისრება საპენსიო ასაკამდე, ანუ სავარაუდო შრომისუნარიანობის პერიოდამდე. ამასთან, საგულისხმოა ის გარემოება, რომ შესასრულებელია სპეციფიკური სამუშაო, რომელიც შესაბამის ფიზიკურ მონაცემებს მოითხოვს და, თავის მხრივ, პირის ასაკთან არის დაკავშირებული. შესაბამისად, საპენსიო ასაკს მიღწეული დასაქმებულისათვის დამსაქმებელს ვერ დაეკისრება განუსაზღვრელი ვადით სარჩოს გადახდის ვალდებულება.

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

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

19.1. უზენაესი სასამართლოს 21.04.2021წ. განჩინებით (საქმე №ას-172-162-2017) დაუშვებლად იქნა ცნობილი მოპასუხის საჩივარი ანალოგიური კატეგორიის საქმეზე და საპენსიო ასაკის მიღწევის გამო, არ მომხდარა მისთვის სარჩოს გადახდის შეზღუდვა; 29.09.2017წ. განჩინებით საკასაციო პალატამ (საქმე №ას-826-773-2017) არ დაუშვა განსახილველად მოპასუხის საკასაციო საჩივარი გადნყვეტილებაზე, რომლითაც 64 წლის ყოფილ მემანქანეს გადაუანგარიშდა და უვადოდ დაენიშნა მომატებული ყოველთვიური სარჩო; ამასთან, უკვე ერთი წელია საკასაციო სასამართლომ დასაშვებად ცნო ბ. გ-ის საკასაციო საჩივარი (მოსამართლე ნ. ბაქაქური), რითაც მასაც მხოლოდ საპენსიო ასაკის მიღწევამდე მიეცა სარჩოს მიღების საშუალება;

19.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოპასუხის ბრალეული ქმედების შედეგად მოსარჩელემ 2001 წლის 02 აგვისტოს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მიიღო საწარმოო ტრავმა, რის გამოც წაერთვა შრომის უნარი და ამ მიზეზით ვეღარ გააგრძელა მუშაობა.

თავდაპირველად მოსარჩელეს ყოველწლიური გადამოწმებით უდგინდებოდა შრომის უნარის დაკარგვა, ხოლო 2016 წლის 07 ნოემბერს სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის დასკვნით კასატორს უვადოდ დაუდგინდა შრომის უნარის 60%-ით დაკარგვის ფაქტი, მიღებული შრომითი დასახიჩრების გამო. მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამ მიზეზით არ ექვემდებარება აღდგენას და მისი ასეთი მძიმე მდგომარეობა ვერავითარ შემთხვევაში იქნება დაკავშირებული მის საპენსიო ასაკთან. საექსპერტო კომისიას კასატორისთვის შრომის უნარისა და ჯანმრთელობის დაკარგვის პერიოდი 65 წლამდე არ დაუდგენია;

19.3. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხის ბრალით დასახიჩრებულმა მოსარჩელემ უნდა მიიღოს სარჩო მის თანამდებობაზე მომუშავე მოქმედი მუშაკის ხელფასის გათვალისწინებით, ვინაიდან კასატორს წაერთვა ყველანაირი შრომის უნარი და გაიზარდა მისი მოთხოვნილებები, რომელიც ვერ ექნება თუნდაც მისი ასაკის პირს, რომელიც 65 წლის მიღწევის შემდეგ გავიდა პენსიაში.

20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 25 მარტის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილი „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

22. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანია სარჩოს დაკისრების ხანგრძლივობა, კერძოდ, ის საკითხი თუ რა დრომდე არის საწარმო ვალდებული გადაუხადოს დაზარალებულს კომპენსაცია.

23. კასატორი დავობს, რომ სარჩოს მიღების ვადის საპენსიო ასაკამდე შეზღუდვა ეწინააღმდეგება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას, რასაც საკასაციო სასამართლო ეთანხმება.

24. შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი ზიანის ანაზღაურების საკითხს აწესრიგებს ორგანული კანონი – საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის 58-ე მუხლის (კანონის ძველი რედაქციის 44-ე მუხლი) თანახმად, ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისთვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. აღნიშნული დანაწესი მითითებითია, შესაბამისად, მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმა სამოქალაქო

ლაქო კოდექსით გათვალისწინებული ზიანის ანაზღაურების მომწესრიგებელ ნორმებში უნდა იქნეს მოდიებული.

25. საგულისხმოა, რომ სამოქალაქო კოდექსი ზიანის ანაზღაურების ორ წესს ადგენს: ა) სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევიდან ნაწარმოები მეორადი მოთხოვნები და ბ) დელიქტური ვალდებულებები, თუმცა, დაზარალებული პირის უფლებრივი რესტიტუციის განსაკუთრებული თვისებიდან გამომდინარე, კანონი მათ თანაარსებობას დასაშვებად მიიჩნევს, რამდენადაც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 326-ე მუხლის თანახმად, წესები სახელშეკრულებო ვალდებულების შესახებ გამოიყენება, ასევე, სხვა არასახელშეკრულებო ვალდებულებათა მიმართ, თუკი ვალდებულების ხასიათიდან სხვა რამ არ გამომდინარეობს (იხ. სუსგ საქმე №ას-1180-1141-2016, 31 მარტი, 2017 წელი).

26. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლის თანახმად, პირი, რომელიც სხვა პირს მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიაყენებს ზიანს, ვალდებულია აუნაზღაუროს მას ეს ზიანი. იმავე 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; ხოლო, მე-2 ნაწილის მიხედვით, თუ სხეულის დაზიანებით ან ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების შედეგად დაზარალებულს წაერთვა შრომის უნარი ან შეუმცირდა იგი, ანდა იზრდება მისი მოთხოვნილებები, დაზარალებულს უნდა აუნაზღაურდეს ზიანი ყოველთვიური სარჩოს გადახდით.

27. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის ამგვარი ფორმულირების მიზანია დაზარალებულის მდგომარეობის აღდგენა იმგვარად, რომ მივიღოთ ზიანის მიყენებამდე არსებული მდგომარეობა. თეორიულად, განხორციელდეს ე.წ რესტიტუცია, რაც პრაქტიკულად დაზარალებულის იმ პირობებში ჩაყენებას გულისხმობს, რომელიც ზიანის ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოების არარსებობისას იქნებოდა სახეზე. სადავო შემთხვევაშიც, სარჩოს გადაანგარიშების მიზანს დაზარალებულისათვის იმ მატერიალური დანაკლისის შევსება წარმოადგენს, რაც დაზარალებულმა მიიღო დაზიანების (უზედური შემთხვევის) გამო, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხედველობაშია მისაღები ზოგადი კრიტერიუმი დაზარალებულის მხრიდან (დელიქტის არარსებობის პირობებში) აქტიური შრომისუნარიანობის შესახებ. რაც შეეხება იმავე მუხლის მე-2 ნაწილს, იგი მიუთითებს, რომ ზიანის ანაზღაურების ოდენობის დასადგენად მნიშვნელოვანია შეფასდეს, რა დრომდეა ვალდე-

ბული საწარმო გადაუხადოს დაზარალებულს კომპენსაცია. ამდენად, შეფასებას საჭიროებს გარემოება, რომელიც პირის დასაქმების პერიოდს უკავშირდება (იხ. სუსგ საქმე №ას-52-48-2017, 26 ოქტომბერი, 2018 წელი).

28. საგულისხმოა თავად უფლებამოსილი პირის (კრედიტორის) მოთხოვნის ფარგლებიც. კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისათვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

29. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს უახლესი პრაქტიკის თანახმად, პრეზუმირებულია, რომ ზიანის ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოების არარსებობის პირობებში, დასაქმებული საპენსიო ასაკამდე იმუშავებდა. შესაბამისად, სწორედ ამ პერიოდამდე იქნებოდა ვალდებული საწარმო ანაზღაურებინა მისთვის ხელფასი, რომ არ დამდგარიყო სარჩოს ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამასთან, საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ, მართალია, ზიანის ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოების არარსებობის პირობებში დაზარალებული საპენსიო ასაკამდე იმუშავებდა, თუმცა დაზარალებულისათვის ყოველთვიური სარჩოს გადახდის ვალდებულება მისი სიცოცხლის განმავლობაში კვლავაც ეკისრება საწარმოს (იხ. სუსგ საქმე №ას-1216-1141-2015, 03 ივნისი, 2016 წელი; №ას-1220-1145-2015, 03 ივნისი, 2016 წელი; №ას-1180-1141-2016, 31 მარტი, 2017 წელი).

30. ზემოაღნიშნული მსჯელობის შესაბამისად, დასაქმებულის სასარგებლოდ სარჩოს გადახდის ვალდებულება საწარმოს ეკისრება დაზარალებულის სიცოცხლის ბოლომდე, ხოლო, დაკისრებული სარჩო ხელფასის ზრდის შესაბამისად გადაანგარიშებას აღარ ექვემდებარება მას შემდეგ, რაც დაზარალებული საპენსიო ასაკს მიაღწევს (იხ. სუსგ საქმე №ას-1216-1141-2015, 03 ივნისი, 2016 წელი, №ას-1220-1145-2015, 03 ივნისი, 2016 წელი; №ას-799-766-2016, 08 მაისი, 2017 წელი; №ას-1180-1141-2016, 07 აპრილი, 2017 წელი; №ას-349-349-2018, 18 ივნისი, 2020 წელი).

31. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიის მე-5 თანრიგის ლიანდაგის მონტიორად; მან 2001 წლის 02 აგვისტოს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მიიღო საწარმოო ტრავმა, რის გამოც, სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის დასკვნების მიხედვით, განესაზღვრა მნიშვნელოვნად გამოხატული შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსი 60%-ით პროფესიული

შრომისუნარიანობის ხარისხის დაკარგვით, 2015 წლის 05 ნოემბრამდე; ხოლო, 2016 წლის 07 ნოემბრის დასკვნის მიხედვით კი, დაუდგინდა პროფესიული შრომის უნარის ხარისხის დაკარგვა 60%-ით, უვადოდ; თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 24 აპრილის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა სარჩოს გადახდა – მოქმედი მე-5 თანრიგის ლიანდაგის მონტიორის ხელფასის გათვალისწინებით, 625 ლარის 60%-ის – 375 ლარის ოდენობით, საქართველოს საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული სამემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით, 2015 წლის 01 მარტიდან – 2015 წლის 05 ნოემბრამდე, ანუ ჯანმრთელობის შემდგომ გადამოწმებამდე.

32. ამასთან, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დარჩა წინამდებარე საქმეზე პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ყოველთვიური სარჩოს გადახდა თვეში 375 ლარის ოდენობით 2018 წლის 01 თებერვლიდან 2018 წლის 09 აპრილამდე პერიოდში, ანუ მოსარჩელის მიერ საპენსიო ასაკის მიღწევამდე (მოსარჩელე დაბადებულია 09.04.1953 წელს), რაც ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, ეწინააღმდეგება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილ პრაქტიკას (შედარებისთვის იხ. სუსგ საქმე №ას-812-763-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი; №ას-1304-1224-2015, 05 თებერვალი, 2016 წელი; №ას-742-710-2016, 25 ნოემბერი, 2016 წელი; №ას-1180-1141-2016, 07 აპრილი, 2017 წელი; №ას-826-773-2017, 29 სექტემბერი, 2017 წელი; №ას-349-349-2018, 18 ივნისი, 2020 წელი). შესაბამისად, სახეზეა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების საფუძველი.

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

34. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს; გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდეს და სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდეს; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 01 თებერვლიდან (უვადოდ) სარჩოს ანაზღაურება თვეში 375 ლარის

ოდენობით, საქართველოს საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით.

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

36. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46.1 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის [სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან თავისუფლებიან: მოსარჩელები – დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სარჩელებზე] საფუძველზე, განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

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

38. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41.1 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის [დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფადო ან სამუდამო (გარდაცვალებამდე) გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა – სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით] შესაბამისად, წინამდებარე საქმეზე დავის საგნის ღირებულება შეადგენს 13 500 ლარს (375x12 თვეზე x 3 წელზე).

39. შესაბამისად, ვინაიდან საკასაციო სასამართლოს გადანაცვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად, ხოლო მოსარჩელე განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 405 ლარის (13 500 ლარის 3%) გადახდა; სააპელაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 540 ლარისა (13 500 ლარის 4%) და საკასაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის – 675 ლარის (13 500 5%) გადახდა.

40. ამგვარად, საბოლოო ჯამში, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 1620 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა ღ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. ა. გ-ძის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 26 თებერვლის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ა. გ-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს სრულად;
4. სს „ს. რ-ას“ (ს/კ: ...) ა. გ-ძის (პ/ნ: ...) სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 1 თებერვლიდან (უვადოდ) სარჩოს ანაზღაურება თვეში 375 ლარის ოდენობით, საქართველოს საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის გათვალისწინებით;
5. სს „ს. რ-ას“ (ს/კ: ...) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ (ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №..., სახაზინო კოდი ...) დაეკისროს 1620 (ერთი ათას ექვსას ოცი) ლარის გადახდა;
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული
შეზღუდვაები**

**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

№ას-617-2022

05 მაისი, 2023 წ., ქ. თბილისი

**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

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

დავის საგანი: უსაფუძვლოდ მიღებული თანხის უკან დაბრუნება
და პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სს „ს. ბ-მა“ (შემდეგში – მოსარჩელე, კასატორი) სარჩელი აღძრა ხაშურის რაიონულ სასამართლოში გ. ს-ძის (შემდეგში) მიმართ, შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული შეზღუდვის საკომპენსაციოდ გადახდილი 15000 ლარის მოსარჩელისათვის დაბრუნებისა და 44457.05 ლარის ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნით.

1.1. მოპასუხემ სარჩელი ნაწილობრივ, 11654.11 ლარის დაბრუნების ნაწილში ცნო (2021 წლის 24 ნოემბრის მოსამზადებელი სხდომის ოქმი). მიუთითა, რომ ვინაიდან, მოსარჩელის მიერ არ მომხდარა დასაქმების შეზღუდვის ამოქმედება, მას არ ჰქონდა თანხის ჩარიცხვის ვალდებულება, მოპასუხეს კი ჩარიცხული თანხის მიღებისა და გამოყენების საფუძველი და ინტერესი.

2. ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 07 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 11654.11 ლარის გადახდა.

3. ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 07 დეკემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

4. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მარტის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

5. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების ფაქტობრივი და-

საბუთება:

სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ იზიარებდა პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილ საქმის გადანაცველისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებებს:

5.1. გ. ს-ძე, 2017 წლის 27 ნოემბრიდან, სააქციო საზოგადოება „ს. ბ-ში“ მუშაობდა საცალო ბიზნეს საბანკო მომსახურების ჯგუფის უფროსად და მისი შრომითი ანაზღაურება იყო თვეში 2500 ლარი. მხარეები შეთანხმდნენ, რომ შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე დასაქმებულისათვის შეეზღუდა ფინანსურ სფეროში დასაქმების უფლება და/ან საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისების გაწევა კონკრეტულ ფინანსურ ინსტიტუტებში, იმ ქვეყანაში, სადაც ოპერირებდა დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანიები. შეზღუდვის მოქმედების ვადად განისაზღვრა 6 თვე ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებული იქნებოდა დამსაქმებლისათვის გადაეხადა პირგასამტეხლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში გადახდილი ნებისმიერი ანაზღაურების ოდენობით.

5.2. 2020 წლის 10 ნოემბერს, გ. ს-ძემ, 2020 წლის 30 ნოემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნით მიმართა „ს. ბ-ს“ და დამსაქმებლის 2020 წლის 13 ნოემბრის ბრძანებით, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. შრომითი ურთიერთობის ბოლო დღედ განისაზღვრა 2020 წლის 29 ნოემბერი. 2020 წლის პირველი დეკემბრიდან გ. ს-ძემ მუშაობა დაიწყო სააქციო საზოგადოება „ლ. ბ-ის“ ხაშურის ფილიალის მმართველად. 2020 წლის 17 ნოემბერს, გ. ს-ძემ მიიღო წერილობითი შეტყობინება დამსაქმებლისაგან შრომითი დასაქმების შეზღუდვის დანესების შესახებ. გ. ს-ძემ „ს. ბ-თან“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ერთი წლის განმავლობაში დამსაქმებლისგან მიიღო შრომის ანაზღაურება 44 457.05 ლარი.

5.3. მოპასუხეს მიაჩნდა, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმების შეზღუდვა არ ამოქმედებულა, მოსარჩელისაგან მიიღო 11 654.11 ლარი და არა – 15 000 ლარი.

სააპელაციო სასამართლოს გადანაცვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება:

5.4. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოსარჩელის მხრიდან მხოლოდ იმის აღნიშვნა, რომ მოპასუხე დასაქმებული იყო სს „ს. ბ-ში“ და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეზღუდვის შესახებ გაფრთხილების მიუხედავად, მაინც დასაქმდა კონკურენტი ბანკში, ხოლო მო-

სარჩელისაგან ანაზღაურება მიიღო, ვერ გახდებოდა სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი, რადგან დასაქმების შეზღუდვის მთავარ პირობას და მიზანს წარმოადგენს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. პალატამ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში აპელანტის მიერ არ იყო წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რითაც დადასტურდებოდა აღნიშნული გარემოება. პალატამ გაიზიარა რაიონული სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდებოდა მოპასუხის მიერ სს „ს. ბ-ში“ შეძენილი ცოდნის გამოყენება სს „ლ. ბ-ში“ საქმიანობისას, ასევე არ დასტურდებოდა სს „ს. ბ-ის“ კლინტების გადაბირება სს „ლ. ბ-ში“, შესაბამისად პალატამ მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების დანართით, დასაქმების შეზღუდვით აღებული ვალდებულება გ. ს-ის მიერ არ დარღვეულა.

5.5. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მოსარჩელის მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, დაუსაბუთებელი იყო, რამეთუ დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების დარღვევის/არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი არ დასტურდებოდა. მოპასუხისათვის გადახდილი 15000 ლარის მოსარჩელისათვის დაბრუნების შესახებ მოთხოვნასთან მიმართებით პალატამ აღნიშნა, რომ ვინაიდან, დასაქმებით არ დარღვეულა ხელშეკრულება, თანხის დაბრუნების ნაწილში მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი იყო მოპასუხის მიერ სარჩელის ცნობა. მან კი სარჩელი 11 654.11 ლარის დაბრუნების ნაწილში ცნო იმ საფუძველით, რომ მოსარჩელის მიერ არ მომხდარა დასაქმების შეზღუდვის ამოქმედება და მას არ ჰქონდა თანხის ჩარიცხვის ვალდებულება, მოპასუხეს კი ჩარიცხული თანხის მიღებისა და გამოყენების საფუძველი.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მარტის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა სს „ს. ბ-მა“ და მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

საკასაციო საჩივრის მოთხოვნის ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

6.1. კასატორის მოსაზრებით, ცალსახაა, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ, კანონით გათვალისწინებული წესის სრული დაცვით, შეტყობინებითა და შესაბამისი ანაზღაურების დროული გადახდით, ამოქმედა დასაქმების შეზღუდვა.

6.2. განსახილველი შემთხვევა ხასიათდება მნიშვნელოვანი სპეციფიკით. კერძოდ, საკითხი ეხება მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულ

პირს, რომელიც კონკურენტ დაწესებულებაში, ასევე მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმდა ხელშეკრულების შეწყვეტიდან დროის უმოკლეს ინტერვალში, რაც მხოლოდ იმაზე შეიძლება მიუთითებდეს, რომ დამსაქმებლისათვის ამგვარი ქმედებით ზიანის მიყენების ფაქტი პრეზუმირებულია.

6.3. ქვეყანაში არსებული ბაზრის სიმცირისა და მომხმარებელთა რაოდენობის გათვალისწინებით, შეუძლებელია მოპასუხემ მიღებული ცოდნა და გამოცდილება არ გამოიყენოს ახალ სამსახურში, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულის პოზიციის ცვლილება განხორციელდა დროის უმოკლეს ინტერვალში – რამდენიმე დღეში, კონკურენტ ბანკში, მენეჯერულ პოზიციაზე, რომლის ფუნქცია-მოვალეობათა დამატებითი კვლევის გარეშეც კი აშკარაა, რომ იგი იდენტურია და მეტიც, მოიცავს იმ ფუნქცია-მოვალეობებს, რომელთა შესრულებაც დასაქმებულს სს „ს. ბ-ში“ ევალებოდა.

6.4. მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს წვდომა აქვს არა მხოლოდ კომპანიის მატერიალურ რესურსზე და არსებითად ინფორმაციულ წყაროებზე, არამედ ადამიანურ რესურსზეც. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ მოპასუხეს, ჰიპოთეტური დაშვების შემთხვევაში, შეიძლება თავისივე დაქვემდებარებაში არსებული პირების გადაყვანის სურვილი გასჩენოდა კონკურენტ დაწესებულებაში და არსებითი საფრთხე შეექმნა სს „ს. ბ-ის“ კონკრეტული ფილიალის ფუნქციონირებისათვის.

6.5. სასამართლომ გადანყვეტილება დააყრდნო ისეთ გარემოებას, რომელზეც მონინაალმდეგე მხარეს საერთოდ არ უდავია, მას არცერთ ეტაპზე არ გამოუთქვამს პრეტენზია იმის თაობაზე, რომ უადგილო იყო დასაქმების შეზღუდვის ჩართვა, ვინაიდან, მის მიერ შესრულებული ფუნქცია-მოვალეობები არსებითად განსხვავდებოდა მასზე წარსულში დაკისრებული ვალდებულებებისგან. მოპასუხეს თავად შეეძლო სარჩელის უსაფუძვლობა მითითებული არგუმენტით დაესაბუთებინა, რაც მას არ განუხორციელებია.

6.6. სასამართლო უხეშად ჩაერია მხარეთა ნების ავტონომიაში და საკუთარი ინიციატივით, გადანყვეტილება სრულად ააგო დასაქმებულის მიერ მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების მიღების და კონკურენტ დაწესებულებაში გამოყენების საკითხზე. მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მიერ მასთან მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების მის საწინააღმდეგოდ და კონკურენტი ორგანიზაციის სასარგებლოდ გამოყენება.

6.7. კასატორი ასევე მიიჩნევს, რომ ხელფასის სახით მიღებული შემოსავლის სრული ოდენობა განეკუთვნება დაქირავებული პირის საშემოსავლო გადასახადით დაბეგვრის ობიექტს და შესაბამისად, ფიზიკური პირი წარმოადგენს მიღებულ თანხაზე 20% გადასახადის გადახ-

დაზე პასუხისმგებელ პირს. სს „ს. ბ-ი“ წარმოადგენს საგადასახადო აგენტს, რომელმაც შეასრულა თავისი საშუამავლო ვალდებულებები ჯეროვნად. ხოლო თანხის დაბრუნების ვალდებულება საგადასახადო ორგანოს ტვირთს წარმოადგენს და მოწინააღმდეგე მხარის მიერ უნდა მოხდეს ზედმეტად გადახდილი თანხის დაბრუნების მოთხოვნის წარდგენა სსიპ შემოსავლების სამსახურში.

7. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 03 ივნისის განჩინებით სსსკ-ის 396-ე მუხლის საფუძველზე საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად დასაშვებობის შესამოწმებლად. ამავე სასამართლოს 2023 წლის 20 აპრილის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სამოტივაციო ნაწილი:

8. საკასაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრის საფუძვლები, შეამოწმა გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთება და მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დასაბუთებულია, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება ნაწილობრივ უნდა გაუქმდეს და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

9. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხოლოდ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებზე 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 მიხედვით კი, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის გამოყენება ან/და განმარტება. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორმა წარმოადგინა დასაშვები და ნაწილობრივ დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

10. კასატორის მოთხოვნას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული შეზღუდვის საკომპენსაციოდ გადახდილი 15000 ლარის სრულად დაკისრება (მოპასუხისათვის დაუკისრებელი 3345.89 ლარის დაბრუნება) და პირგასამტეხლოს 44457.05 ლარის გადახდა. აღნიშნული მოთხოვნების სამართლებრივი საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 86-ე მუხლის (ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა) გათვალისწინებით არის 60.1 (შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით) და 60.3 (ამ მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევით მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1 (იმ პირობა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

11. სშკ-ის მე-60 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიზანია დამსაქმებლის ინტერესებისა და სამენარმეო რისკების დაცვა, რომელიც შრომითი უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური საფუძველი შეიძლება გახდეს მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების პირობებში, თუმცა გასათვალისწინებელია დასაქმებულის ინტერესიც და მოლოდინი შრომის უფლების რეალიზაციასთან მიმართებით, რომელსაც მათ შორის სოციალური ბუნება აქვს და ამ უფლების შეზღუდვისას საჭიროა მხარეთა ინტერესების გონივრული დაბალანსება. დასაქმებულის სახელშეკრულებო თვითობა სასყიდლიანი ხასიათისაა, შესაბამისად, მსგავს შემთხვევაში კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება დასაქმებულის მხრიდან გამართლებული და კანონიერია. 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 პე-

რიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით. სამართლიანი კონკურენციის მიზნებიდან გამომდინარე, კანონით დასაშვებია დასაქმებულისათვის კონკურენტთან დასაქმების შეზღუდვის დაწესება და ასეთზე მხარეთა შეთანხმება. ამასთან, დასაქმების უფლების შეზღუდვისათვის, დასაქმებულს წარმოეშობა კომპენსაციის მიღების მოთხოვნის უფლება, ხოლო დამსაქმებელს – დაწესებული შეზღუდვისათვის შესაბამისი ანაზღაურების ვალდებულება. შრომის ანაზღაურება შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. შრომის კოდექსის 60.1 მუხლის მოქმედი რედაქციით (ამოქმედდა 2020 წლის 08 ოქტომბრიდან) გათვალისწინებული თანხა – „შრომის ანაზღაურება“ კი არ წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ მიღებულ ანაზღაურებას, თავისი არსით ის წარმოადგენს კომპენსაციას თავდაპირველი დამსაქმებლის მსგავს სამენარმოვ სუბიექტებში კონკურენციის პირობების შენარჩუნებისათვის და შეთანხმება ამ კონკურენციაზე ლეგიტიმურს ხდის პირის შრომითი უფლების შეთანხმებული ვადით შეზღუდვას. აღნიშნული კომპენსაციის გადახდის წესის შესახებ იმპერატიულ მითითებას შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.

12. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულება მხარეთა ვალდებულების განმსაზღვრელი იმ დებულებებისაგან შედგება, რომელიც ხელშემკვრელთა თავისუფალი ნების გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას ასახავს (სსკ-ის 327-ე მუხლი) და კანონის თანახმად, სწორედ ამ ჩარჩოშია მოქცეული მათი პასუხისმგებლობის ფარგლებიც (გარდა კანონის იმპერატიული დანაწესებისა). ვალდებულებითი სამართლის ეს უზოგადესი პრინციპი თანაბრად ვრცელდება ყველა სახელშეკრულებო ურთიერთობაზე, რომელთა შორისაა შრომითი ხელშეკრულებაც.

13. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შეთანხმებული იყო კონკურენციის შეზღუდვა, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების №3 დანართით მხარეები შეთანხმდნენ დასაქმების შეზღუდვაზე. აღნიშნული დანართის 1-ლი პუნქტით მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლე-

ბა იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ ფინანსურ ინსტიტუტს/ებს იმ ქვეყანაში/ებში, სადაც ოპერირებს დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანია/ები (დასაქმების სპეციალური პირობები). დანართის 1.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან. დანართის 1.3 პუნქტით მიხედვით, დასაქმებულის სპეციალური პირობების შესაბამისად, დასაქმებულის კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამონურვამდე დამსაქმებელი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას, დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამავე დანართის 1.5 პუნქტით ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმებისა და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში. ხელშეკრულების დანართის მე-2 პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, დასაქმებული არ იყო უფლებამოსილი დამსაქმებლის წინასწარი წერილობითი თანხმობის გარეშე განეხორციელებინა დასაქმების შეზღუდვის შესახებ დანართით გათვალისწინებული საქმიანობა. ამავე დანართის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ წინამდებარე დანართით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებული იქნება გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის) ჩათვლით. ამასთან, პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებდა დამსაქმებელს მოეთხოვა ზიანის ანაზღაურება.

14. სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის ინიციატივით, კერძოდ: 2020 წლის 10 ნოემბერს, გ. ს-ქმ, 2020 წლის 30 ნოემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნით მიმართა „ს. ბ-ს“ და დამსაქმებლის 2020 წლის 13 ნოემბრის ბრძანებით, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. შრომითი ურთიერთობის ბოლო დღედ განისაზღვრა 2020 წლის 29 ნოემბერი. 2020 წლის 17 ნოემბერს, გ. ს-ქმ მიიღო წერილობითი შეტყობინება დამსაქმებლისაგან შრომითი დასაქმების შეზღუდვის დანესების შესახებ. ამავდროულად ხელშეკრულების ზემოაღნიშნული დანართის საფუძველზე, კომპენსაციის სახით ყოველთვიურად გადაუხადა თვეში 2500 ლარი, სულ დამსაქმებლის მიერ გადახ-

დილმა თანხამ შეადგინა 15000 ლარი (გადასახადების ჩათვლით), საიდანაც მოპასუხემ ფაქტობრივად მიიღო 11654.11 ლარი. ამდენად, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა პირობა შეზღუდვის ამოქმედების მიზნით შესრულებულია. შეზღუდვის ამოქმედების შემდეგ, 2020 წლის პირველი დეკემბრიდან გ. ს-ძემ მუშაობა დაიწყო სააქციო საზოგადოება „ლ. ბ-ის“ ხაშურის ფილიალის მმართველად, ისე, რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება, შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმების და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში არ შეუსრულებია. საკასაციო პალატა მხედველობაში იღებს ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებს და მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის შეთანხმებული პირობა – დასაქმებულისთვის შესაბამისი კომპენსაციის გადახდის საანაცვლოდ, კონკურენტ ფინანსურ დაწესებულებაში 6 თვის განმავლობაში დასაქმების აკრძალვის შესახებ, შეესაბამება შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ დანაწესს, ამიტომ ნამდვილია და გააჩნია შესასრულებლად სავალდებულო ხასიათი, რაც როგორც უკვე აღინიშნა გ. ს-ძეს არ შეუსრულებია. ამდენად, საკასაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხემ დაარღვია შრომის ხელშეკრულებით შეთანხმებული კონკურენტის აკრძალვის პირობა, რაც უნდა შეფასდეს ვალდებულების დარღვევად. ამავე ვალდებულების დარღვევისთვის მხარეებმა გაითვალისწინეს პირგასამტეხლო ხელშეკრულების დანართის მე-3 პუნქტით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე კი, სს „ს. ბ-ის“ სასარჩელო მოთხოვნა როგორც შრომითი ხელშეკრულებით დაწესებული შეზღუდვის საკომპენსაციოდ მოპასუხის მიერ მიღებული თანხის დაბრუნების შესახებ, ასევე პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია.

15. პალატა იზიარებს კასატორის პრეტენზიას იმის შესახებ, რომ სამართლომ საკუთარი ინიციატივით, მოპასუხის შედავების არარსებობის პირობებში, გადაწყვეტილება დააფუძნა დასაქმებულის მიერ მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების კონკურენტ დაწესებულებაში გამოყენების მოსარჩელის მიერ დაუდასტურებლობას, ანუ ისეთ გარემოებას, რაზეც მოპასუხე მხარეს შედავება არ განუხორციელებია. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მითითება სასარჩელო მოთხოვნის დაუსაბუთებლობაზე, მოპასუხის მიერ სს „ს. ბ-ში“ მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების კონკურენტ დაწესებულებაში გამოყენების მოსარჩელის მიერ დაუდასტურებლობის მოტივით, უსაფუძვლოა. სარჩელზე წარმოდგენილი შესაგებლეთ მოპასუხემ მიუთითა, რომ მხარეთა მიერ შეთანხმებული დასაქმების შეზღუდვა დადგენილი წესით არ ამოქმედებულა, რადგან კომპენსაცია მოსარჩელეს ერთიანად არ გადაუხდია. საკასაციო სასამართლომ, როგორც

უკვე აღნიშნა, მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ კომპენსაცია გადაუხადა მოპასუხეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესით, შესაბამისად, დასაქმების შეზღუდვა ამოქმედდა და არ არსებობს აღნიშნულ საკითხზე მოპასუხის პოზიციის გათვალისწინების საფუძველი.

16. დადგენილია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნა კომპენსაციის სახით გადახდილი თანხის მოსარჩელისათვის დაბრუნების შესახებ, ნაწილობრივ დააკმაყოფილა, მოპასუხის მიერ ფაქტობრივად მიღებული თანხის ოდენობის ნაწილში (11654.11 ლარის ნაწილში). საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, მოსარჩელე სადავოდ ხდის კონკურენციის აკრძალვის გამო გადახდილი კომპენსაციის ნაწილის – მის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადასახადის სახით გადახდილი 3345.89 ლარის მოპასუხისთვის დაკისრებაზე უარის თქმას. საგულისხმოა, რომ მოპასუხემ შესაგებლით აღიარა მითითებული მოთხოვნის ნაწილი – დარიცხული თანხიდან საშემოსავლო გადასახადის დაკავების შედეგად მიღებული თანხის ოდენობის ნაწილში (11654.11 ლარი). ამდენად, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია მითითებული საშემოსავლო გადასახადის შესაბამისი ოდენობით თანხის დაკისრებაზე უარის თქმის საფუძვლიანობა.

17. საკასაციო 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 ქონებრივი 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, აღნიშნუ-

ლი გადახდის შედეგად გ. ს-ძე არ გამდიდრებულა, რაც დაუსაბუთებელს ხდის საკასაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი დაუკისრებელი კომპენსაციის – 3345.89 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“ უფლებამოსილი, მიმართოს საგადასახადო ორგანოს უსაფუძვლოდ გადარიცხული თანხიდან გამომდინარე გადახდილი გადასახადის დაბრუნების მოთხოვნით (სუსგ.: №ას-1232-2022, 28.04.2023წ.).

18. რაც შეეხება, პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ კასატორის მოთხოვნას, როგორც უკვე აღინიშნა, მოპასუხის მიერ შრომის ხელშეკრულებით შეთანხმებული კონკურენციის აკრძალვის პირობის დარღვევის გამო, მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუმცა საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელში მოპასუხე პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველთან ერთად, მის ოდენობასაც ხდიდა სადავოდ და მიუთითებდა, რომ ხელშეკრულებით შეთანხმებული პირგასამტეხლო შეუსაბამოდ მაღალია.

19. პალატა პირველ რიგში განმარტავს, რომ მართალია, პირგასამტეხლოს ოდენობის განსაზღვრა მხარეთა უფლებაა და აღნიშნული კუთხით მოქმედებს სახელშეკრულებო ურთიერთობებში დამკვიდრებული მხარეთა ნების ავტონომიის პრინციპი, თუმცა, პირგასამტეხლოს შემცირების უფლებამოსილება არის იშვიათი გამონაკლისი, როდესაც სასამართლოს უფლება აქვს, ჩაერიოს მხარეთა ნების ავტონომიაში (ხელშეკრულების შინაარსის თავისუფლება) და მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად, შეამციროს იგი (იხ. ს.ჯორბენაძე, სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი III, 2019 წელი, გვ. 800).

20. სსკ-ის 420-ე მუხლის დანაწესი (სასამართლოს შეუძლია საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო) იმპერატიულია და მხარეებს არ გააჩნიათ უფლებამოსილება, თავიანთი შეთანხმებით გამორიცხონ იგი. სასამართლოს აღნიშნული მუხლის საფუძველზე, უფლება აქვს, შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო, რაც შეფასებითი კატეგორიაა და, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის გარემოებების ერთობლივი ანალიზის შედეგად წყდება. საკასაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, მოიხმოს პირგასამტეხლოს შემცირების საფუძვლიანობის თაობაზე დამკვიდრებული სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკაც. საკასაციო

სასამართლომ პირგასამტეხლოს თაობაზე არაერთ საქმეზე განმარტა, რომ კანონმდებლობით პირგასამტეხლო მხარეთა მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენის გზით მიღწეული შეთანხმებაა, თუმცა იგი მხარეთა აბსოლუტურ უფლებას არ წარმოადგენს და კვალიფიციური შედაგების პირობებში, სასამართლო უფლებამოსილია, შეაფასოს კრედიტორის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით პირგასამტეხლოს თანაზომიერება ვალდებულების დარღვევასთან მიმართებით. სასამართლოს მხრიდან მხარეთა თავისუფალი ნების გამოვლენით მიღწეულ შეთანხმებაში ჩარევის კანონისმიერ საფუძველს სასამართლოსათვის დაკისრებული ერთგვარი საჯარო წესრიგის უზრუნველყოფელი ვალდებულება წარმოადგენს (იხ. სუსგ-ები №ას-1292-2019, 24.12.2020წ; №ას-386-2019, 02.04.2021წ; №ას-1199-1127-2015, 13.04.2016წ.).

21. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს ოდენობის შემცირება და გარკვეულ ნიშნულამდე დაყვანა არ წარმოადგენს საერთო სტანდარტს. კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტების შედეგად, მაღალი პირგასამტეხლო არ მცირდება. შემცირებას მხოლოდ „შეუსაბამოდ მაღალი“ პირგასამტეხლო ექვემდებარება. პირგასამტეხლო შეუსაბამოდ მაღალია თუ არა, შეფასებითი კატეგორიაა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს კონკრეტული საქმის თავისებურების გათვალისწინებით, სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორების მხედველობაში მიღებით, როგორიცაა: სახელშეკრულებო ურთიერთობათა მხარეები, ხელშეკრულების მხარეთა ქონებრივი მდგომარეობა, ვალდებულების დამრღვევის ბრალეულობის ხარისხი, დარღვევის სიმძიმე და მოცულობა, კრედიტორისათვის წარმოქმნილი საფრთხე და კრედიტორის მოლოდინი ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების მიმართ. იმ შემთხვევაში თუ სასამართლო დაკისრებულ პირგასამტეხლოს შეაფასებს როგორც შეუსაბამოდ მაღალს, მან უნდა განსაზღვროს პირგასამტეხლოს ისეთი ოდენობა, რომელიც იქნება დარღვევის თანაზომიერი და გონივრული. რაც შეეხება დარღვევის თანაზომიერი და გონივრული ოდენობის პირგასამტეხლოს განსაზღვრას, აღნიშნულიც ასევე უნდა შეფასდეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ზემოთმითითებული გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად.

22. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქართულ კანონმდებლობაში პირგასამტეხლოს ორმაგი ფუნქცია გააჩნია: ერთი მხრივ, მას ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების უზრუნველსაყოფად პრევენციული დატვირთვა აქვს, ანუ პირგასამტეხლოს დაკისრების რისკი ფსიქოლოგიურად ზემოქმედებს ვალდებულ პირზე და აიძულებს ვალდებულება ჯეროვნად შეასრულოს. პირგასამტეხლოს ფსიქოლოგიური ზემოქმედების ეფექტი სწორედ იმაში ვლინდება, რომ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, ვალდებულ პირს იძულებითი ხასიათის სან-

ქცია ეკისრება. პირგასამტეხლოს მეორე ფუნქცია განცდილი ზიანის მარტივად და სწრაფად ანაზღაურებაში მდგომარეობს. იგი ერთგვარ სანქციასაც წარმოადგენს. ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, სანქციად ქცეული პირგასამტეხლო ვალდებულ პირს უპირობოდ ეკისრება, მიუხედავად იმისა, განიცადა თუ არა კრედიტორმა ზიანი ამ დარღვევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-428-428-2018, 13 ივლისი, 2018 წელი).

23. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ კონკურენციის წესის დარღვევისთვის ხელშეკრულებით განისაზღვრა პირგასამტეხლო დასაქმებულის სს „ს. ბ-ში“ არსებული ხელფასის 12 თვის ჯამური ოდენობით, რაც შეადგენს 44 457.05 ლარს. აღნიშნული კი, პალატის შეფასებით, წარმოადგენს შეუსაბამოდ მაღალ ოდენობას და ვალდებულების დამრღვევის ბრალეულობის ხარისხის, დარღვევის სიმძიმისა და მოცულობის, კრედიტორისათვის წარმოქმნილი საფრთხისა და ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების მიმართ კრედიტორის მოლოდინის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ 5000 ლარი წარმოადგენს პირგასამტეხლოს თანაზომიერ, საპირწონე და გონივრულ ოდენობას, რომელსაც ამავედროულად ექნება პრევენციული ხასიათი.

24. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველები. 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; უნდა გაუქმდეს გასაჩივრებული განჩინება, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირგასამტეხლო უნდა შემცირდეს და განისაზღვროს 5000 ლარით, შესაბამისად, გ. ს-ძეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა 5000 ლარის ოდენობით.

25. 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 გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გან-

თავისუფლებული 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 სარჩელზე, სააპელაციო და საკასაციო 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 399-ე, 372-ე, 264.3, 408.3, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა ნ ყ ვ ი ტ ა :

1. სს „ს. ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მარტის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელი დარჩა ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 07 დეკემბრის გადაწყვეტილება მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებაზე უარის თქმის შესახებ და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. სს „ს. ბ-ის“ სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. გ. ს-ძეს (...) სს „ს. ბ-ის“ (...) სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა 5000 ლარის ოდენობით;
5. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 31 მარტის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც უცვლელი დარჩა ხაშურის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 07 დეკემბრის გადაწყვეტილების 1.1 და მე-2 პუნქტები.
6. გ. ს-ძეს (...) სს „ს. ბ-ის“ (...) სასარგებლოდ, დაეკისროს სამივე ინსტანციის სასამართლოში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან – 600 (150+200+250) ლარის გადახდა;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

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