

№ 330210116001516423



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1154-1074-2017

2018 წელი

№ას-1154-1074-2017 კ-----ი

23 თებერვალი,

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – შპს „კ-----ი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – გ----- წ-----ე (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 20 ივნისის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით მოპასუხისათვის 14 000 ლარის დაკისრებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. გ----- წიქარიძემ (შემდგომში – მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე ან კრედიტორი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „კ-----ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან მოვალე) მიმართ და მოითხოვა 2016 წლის 31 აგვისტოდან 16 სექტემბრამდე ნამუშევარი ხელფასის – 3 733 ლარის, 2016 წლის 1 მარტიდან 16 სექტემბრამდე გამოუყენებელი შვებულების – 4 136 ლარისა და წინასწარი შეტყობინების გარეშე ურთიერთობის შეწყვეტის გამო კომპენსაციის, ორი თვის შრომის ანაზღაურების – 14 000 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2016 წლის 1 მარტიდან მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე საზოგადოების დირექტორად, შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 7 000 ლარით (ხელზე ასაღები). 2016 წლის 16 სექტემბერს დირექტორმა მიიღო შეტყობინება მოპასუხისაგან, რომლის თანახმადაც საზოგადოების დამფუძნებლის გადაწყვეტილებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მის ნაცვლად დაინიშნა სხვა პირი. 2016 წლის 19 სექტემბერს მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლის განმარტება, რომლის პასუხადაც 20 სექტემბერს წერილობით ეცნობა, რომ საზოგადოების დამფუძნებლის მოთხოვნებს დასაქმებული პირი ვერ აკმაყოფილებდა და მას სურდა უკეთესი მენეჯერისათვის მიენდო კომპანიის მართვა. მოპასუხემ მოსარჩელეს აუნაზღაურა ნამუშევარი 2016 წლის 31 აგვისტოს ჩათვლით, აუნაზღაურებელი თანხის ოდენობა შეადგენს 3 733 ლარს, გარდა ამისა, მოსარჩელეს არ უსარგებლია ყოველწლიური შვებულებით, რის გამოც, მუშაობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით ეკუთვნის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია – 4 136 ლარი და შრომითი ურთიერთობის წინასწარი გაფრთხილების გარეშე შეწყვეტის გამო კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოსარჩელე თანამდებობაზე განწესდა 2016 წლის 9 მარტიდან, რადგანაც სამეწარმეო რეესტრში შესაბამისი მონაცემები ამ დროს არის რეგისტრირებული, მას ნამდვილად ეცნობა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე, თუმცა, 2016 წლის 20 სექტემბრის წერილში მისი გათავისუფლების საფუძველს არა მხოლოდ კომპანიის დამფუძნებლის გადაწყვეტილება, არამედ – დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევაც წარმოადგენდა, იგი ხშირად არღვევდა

მოვალეობებს და გამოიკვეთა საზოგადოების საქმეების სათანადოდ გაძღოლის შეუძლებლობა. გარდა ამისა, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დასაქმებულს ჩაერიცხა ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურება. რაც შეეხება გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მას ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა არ ჰქონია მოპოვებული და ამ ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა, ისევე, როგორც მისი მოთხოვნა კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, რადგანაც სასამართლო ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი იყო დირექტორის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება, ასეთ შემთხვევაში, კომპენსაციის მოთხოვნა გაუმართლებელია.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს განჩინების/გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

3.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 23 იანვრის საოქმო განჩინებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 272-ე მუხლის „ა¹“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, 3 733 ლარის (2016 წლის 31 აგვისტოდან 16 სექტემბრამდე ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება) მოთხოვნის ნაწილში საქმის წარმოება შეწყდა;

3.2. ამავე სასამართლოს 2017 წლის 30 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოვალეს კრედიტორის სასარგებლოდ დაეკისრა 14 000 ლარის გადახდა, ხოლო, 4 136 ლარის დაკისრების მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი უარყოფილ იქნა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 20 ივნისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით მოპასუხისათვის 14 000 ლარის დაკისრებაზე უარის თქმა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

1. გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:

წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალა გააჩნია სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს დასაბუთებული შედავება არ წარმოუდგენია, კერძოდ, არ მიუთითებია იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.1.1. მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრის ამონაწერის თანახმად, მოპასუხე რეგისტრირებულია სამეწარმეო რეესტრში 2014 წლის 17 დეკემბერს (ს/კ #4-----). 2016 წლის 9 მარტიდან საზოგადოების დირექტორად რეგისტრირებული იყო მოსარჩელე;

1.1.2. მოპასუხის პარტნიორის 2016 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილებით კრედიტორი გათავისუფლდა საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან. დირექტორის ცვლილების შესახებ განცხადება საჯარო რეესტრს წარედგინა 2016 წლის 16 სექტემბერსვე, 2016 წლის 20 სექტემბერს მომზადებული ამონაწერის თანახმად, საზოგადოების დირექტორად რეგისტრირებულ იქნა ი----- დ-----ე;

1.1.3. საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით პარტნიორის გადაწყვეტილების შესახებ მოსარჩელეს ეცნობა 2016 წლის 16 სექტემბერს, კრედიტორმა განცხადებით მიმართა საზოგადოების პარტნიორს და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის განმარტება. საზოგადოების პარტნიორმა წერილობით აცნობა მოსარჩელეს, რომ ხელშეკრულების

შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დაკისრებული მოვალეობების არსებითი და სისტემატური დარღვევა;

1.1.4. მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით დადებული არ ყოფილა. საბანკო ამონაწერითა და მხარეთა განმარტებით დადგენილია, რომ დირექტორის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 7 000 ლარს;

1.2. საკასაციო განაცხადის მოცულობა და კასატორის პრეტენზიები (საკასაციო განხილვის ფარგლებში):

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე (**საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა**), საკასაციო პალატის წინამდებარე განჩინების კვლევის საგანი იქნება და შესაბამისად, გასაჩივრებული განჩინების კანონიერება შემოწმდება მოვალის შემდეგი პრეტენზიების ფარგლებში:

1.2.1. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება არ არის იურიდიულად საკმარისად დასაბუთებული, პალატა ვერ ამტკიცებს დავის გადაწყვეტისათვის თუ რატომ გამოიყენა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ და 7² პუნქტები, ასევე, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლებიც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების 2 თვით ადრე გაგზავნის ვალდებულებას და/ან ასეთი მოქმედების შეუსრულებლობის გამო კომპენსაციის დაკისრებას არეგულირებენ თუკი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი იყო. ამ მხრივ საგულისხმოა, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ განმარტებაში ჩამოთვლილია კონკრეტული ხუთი ფაქტი, რომლებიც ურთიერთობის შეწყვეტას დაედო საფუძვლად და ერთმნიშვნელოვნად ადასტურებენ იმ გარემოებას, რომ სწორედ შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევა დაედო სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად. სააპელაციო პალატა კონტექსტიდან ამოვარდნილად მსჯელობს წერილობითი განმარტების მხოლოდ ერთ წინადადებაზე, თითქოს დირექტორის მხრიდან გამოიკვეთა საზოგადოების საქმეების სათანადოდ გაძღოლის უუნარობა, შესაბამისად, სასამართლოს დასკვნა, რომ სასამსახურო ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლებოდა ყოფილიყო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი, დაუსაბუთებელია. ამ მხრივ, უნდა აღინიშნოს, რომ ქვემდგომი სასამართლო ცდილობდა, არ

გადაეხვია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 10 სექტემბრის #ას-533-506-2015 განჩინებისაგან, თუმცა, არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ ხსენებული გადაწყვეტილებისაგან განსხვავებით, დირექტორმა დადგენილ ვადაში გახადა სადავოდ გათავისუფლების მართლზომიერება, შესაბამისად, კომპანია არ იყო ვალდებული, ემტკიცებინა ეს საკითხი;

1.2.2. სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან დარღვეულია კანონი, კერძოდ, ნაცვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა, მან არასწორად გამოიყენა ამავე ნორმის „ვ“ ქვეპუნქტი;

1.2.3. სააპელაციო სასამართლომ დაარღვია მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი და კომპანიას არასწორად დააკისრა დირექტორის გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურების ვალდებულება, რადგანაც დირექტორს გასაჩივრებისათვის დადგენილ ვადაში სადავოდ არ გაუხდია მოვალეობათა უხეშად და არაერთჯერადად დარღვევის გამო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი.

1.3. საკასაციო პალატის შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

საკასაციო პალატა ნაწილობრივ იზიარებს კასატორის პრეტენზიებს სასამართლოს მხრიდან დირექტორის გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთის არასწორად განაწილების, ასევე, სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზისა და სამართლებრივი საფუძვლის არასწორად შესწავლა-გამოკვლევის თვალსაზრისით, თუმცა, ამ პრეტენზიათა გაზიარებაც კი არ იძლევა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393.3 მუხლით გათვალისწინებულ წინაპირობებს. მართალია, კასატორი მიუთითებდა კომპანიის დირექტორის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების ფაქტზე და სურდა იმის დადასტურება, რომ მოსარჩელემ დაარღვია მხარეთა შორის არსებული ვალდებულებითი ურთიერთობა, თუმცა, იგი ვერ ასაბუთებს დირექტორის მხრიდან არაკვალიფიციური სამეწარმეო (**ხელმძღვანელობითი**) საქმიანობის განხორციელების შედეგად კომპანიისათვის კონკრეტული ზიანის მიყენების ფაქტს (**მაგ: კომპანიის ინტერესების საწინააღმდეგო გარიგების დადება, დებიტორული დავალიანების წარმოქმნა და სხვა**). მხოლოდ ის გარემოება, რომ საზოგადოება შესაძლოა არ იყოს კმაყოფილი მოსარჩელის მენეჯერული უნარებით, სასამსახურო ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლისას კომპენსაციის გადახდისაგან მის გათავისუფლებას ვერ გამოიწვევს. როგორც „მეწარმეთა შესახებ“

საქართველოს კანონის მე-9 მუხლში მოხსენიებული ნორმის (**შკ-ის 38-ე მუხლი**), ისე – ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტის მარეგულირებელი დანაწესების (**მაგ: სკ-ის 407-ე მუხლი**) სისტემური ანალიზიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიდის დასკვნამდე, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტისას დირექტორს არ მიეცემა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით განსაზღვრული კომპენსაცია თუკი დადგინდება, რომ მან უხეშად დაარღვია საკუთარი ფიდუციური მოვალეობები და ამ დარღვევამ საზოგადოებას კონკრეტული (**და არა აბსტრაქტული**) ზიანი მიაყენა. საკითხის სრულყოფის მიზნით უნდა აღინიშნოს შემდეგი:

1.3.1. განსახილველი დავის საგანს წარმოადგენს კომერციული იურიდიული პირის ყოფილი ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილი პირის მოთხოვნა სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, შესაბამისად, მოცემული სამართალურთიერთობა, შრომის კოდექსით მოწესრიგებულ ურთიერთობათა კლასიკურ ფარგლებს სცდება, ამ მხრივ, კანონის სპეციალურობის პრინციპიდან გამომდინარე, პირველ რიგში მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმები სწორედ სამეწარმეო სამართლის მარეგულირებელ დანაწესებში უნდა იქნას მოძიებული, რამდენადაც, როგორც აღინიშნა, ერთი შეხედვით, ურთიერთობა შეიცავს შრომის სოციალურ ელემენტებს, თუმცა, მისი სუბიექტები არიან სამეწარმეო საზოგადოება და თავად მეწარმე (დირექტორი). შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

1.3.2. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებულია სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხები. ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობის მოწესრიგების სამართლებრივ საფუძვლებს, კერძოდ, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს საწარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე გამწესებას. პირის

დანიშვნის ცნება მოიაზრებს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებელი ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი, განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი, რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე გამწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა და რომლის თაობაზეც ქვემოთ იმსჯელებს სასამართლო. დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით ზემოთ მოხმობილი ნორმებიდან გამომდინარე, უნდა აღინიშნოს, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ მუხლი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას:

- ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა;
- ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა;
- გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა.

1.3.3. პირველ ორ შემთხვევასთან მიმართებით (**მარეგისტრირებელი ორგანოს მიმართ ცალმხრივი ნების გამოვლენა**) კანონი მოითხოვს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (**შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი**) დადგენილი წესით შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობას (**კანონის მე-9 მუხლის 7² პუნქტი**). კანონის ეს უკანასკნელი დათქმა დღის წესრიგში აყენებს იმ კითხვაზე პასუხის გაცემის აუცილებლობას, სამეწარმეო საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისათვის გამოიყენება თუ არა შრომის კოდექსის ნორმები. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ბოლოდონინდელი პრაქტიკის თანახმად (**იურიდიული პირის ხელმძღვანელთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობებთან დაკავშირებით იხ. მაგ: სუსგ №ას-302-287-2016, 15 ივლისი, 2016 წელი**), მიუხედავად „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომით-სამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ, იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც

მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან (**შკ-ის უმთავრესი პრინციპია დაქვემდებარებული შრომა, კერძოდ, კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ**). „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების თანახმად, ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში საწარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება გულისხმობს საწარმოს სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც, თუ პარტნიორთა შეთანხმებით (წესდებით) სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. უფრო მეტიც, ხსენებული ნორმის მე-6 პუნქტით ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირებს კანონმდებელი აღჭურავს ფართო დამოუკიდებლობით, სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილებები მიიღონ არა ანაზღაურების სანაცვლოდ, არამედ, კომპანიის კომერციული ინტერესების გათვალისწინებით, რაც დირექტორის ფიდუციური მოვალეობის სახითაა განმარტებული დოქტრინაში, კერძოდ: საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწევი ვალდებულია, გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება განსაკუთრებულ ნდობაზე დამოკიდებული ურთიერთობაა და ამით აიხსნება დირექტორის დამოუკიდებლობა ე.წ. დამსაქმებლისაგან, რომ მან იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. სწორედ ურთიერთობის ამგვარი თავისებურებიდან გამომდინარეობს ისიც, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნას მოდიებული.

1.3.4. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი – „მეწარმეთა შესახებ“ არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს

ურთიერთობა ახლოს. თუ გადავავლებთ თვალს სამოქალაქო კოდექსით დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმებს, არა ერთ მსგავსებას ვნახავთ, კერძოდ: 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. საკაცო პალატა განმარტავს, რომ დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ, მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია. მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ კომერციული იურიდიული პირის დამფუძნებელს **(წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს)** შეუძლია, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან, შესაბამისად, ვალდებულებითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის კონკრეტული საფუძვლის გამოყენება და მისი გამოყენების მართლზომიერების შესწავლა მსგავსი ტიპის დავებში არარელევანტურია.

1.3.5. საკასაციო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ არასამეწარმეო იურიდიულ პირსა და მის წარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას ასევე გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველყოფი მოთხოვნები, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის. „ევროპის

სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა, რაც, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნას მოწესრიგებული იურიდიული პირის წესდებითა და დირექტორთან გაფორმებული ვალდებულებით-სამართლებრივი აქტით.

1.3.6. აღსანიშნავია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7² პუნქტის ის დებულება, რომლის თანახმადაც ამ მუხლის 7¹ პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში მხარეები ვალდებული არიან მარეგისტრირებელი ორგანოსათვის რეგისტრირებული პირის უფლებამოსილების შეწყვეტის შესახებ განცხადების წარდგენამდე გააგზავნონ შეტყობინება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი წესით. ამ წესის დაცვის გარეშე რეგისტრაციის შეწყვეტის შემთხვევაში მიყენებული ზიანისათვის პასუხისმგებლობა განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ქვედგომმა სასამართლოებმა დირექტორის სოციალურ უფლებათა ჭრილში სწორად განმარტეს ზემოხსენებული დებულება და სწორად იხელმძღვანელეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, რომელიც წინამდებარე შემთხვევის მიმართ გაგებულ უნდა იქნას იმგვარად, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დირექტორი ინფორმირებული უნდა იყოს წერილობით მოვლენის დადგომამდე ერთი თვით ადრე და ვინაიდან დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საკმარისი საფუძველია, კანონმდებელი იცავს უმუშევრად დარჩენილ დირექტორს ერთი თვის კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობით, რომელიც წარმოადგენს ზიანის გონივრულ და კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ ოდენობას (**სკ-ის 412-ე მუხლი**), თუმცა, საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, შესაძლოა, დღის წესრიგში დადგეს კიდევაც ხელმძღვანელ პირთან ურთიერთობის შეწყვეტის მყისიერი საფუძველი, ამ შემთხვევაში თავად კანონი განსაზღვრავს, რომ ზიანის მაკომპენსირებელი გონივრული თანხა ორი თვის შრომის ანაზღაურებაა (**თუმცა, დასაბუთებული პრეტენზიის შემთხვევაში, სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტისას, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ყოველთვისაა**

გასათვალისწინებელი კომპანიის მხრიდან ზიანის ფაქტის საკითხი (იხ. სამოტივაციო ნაწილის 1.3. პუნქტი)).

1.3.7. ამდენად, საკასაცი პალატა იზიარებს გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებას სარჩელის საფუძვლიანობის ნაწილში და იმ უდავო გარემოების გათვალისწინებით, რომ დირექტორს სასამსახურო ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე არ ეცნობა ერთი თვით ადრე, სწორად დაეკისრა მოვალეს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

1.4. გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების სამართლებრივი დასაბუთება:

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინება არსებითად სწორია და მის წინააღმდეგ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით განსაზღვრული შედავება არ ყოფილა წარმოდგენილი კასატორის მხრიდან. ამავე კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად (**საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას**), პალატა უცვლელად ტოვებს მას.

2. სასამართლო ხარჯები:

რადგანაც წინამდებარე განჩინებით კასატორის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს პროცესის ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით განსაზღვრული წინაპირობები, ხოლო, ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 410-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „კ-----ის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 20 ივნისის განჩინება დარჩეს უცვლელად.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავიძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

პ. ქათამაძე