



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე # 330210015785218

საქმე №ას-861-861-2018

25 სექტემბერი, 2018

წელი,

ას-861-861-2018 საქართველოს მელიორაცია

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**მოსამართლეები: მზია თოდუა (თავმჯდომარე,
მომხსენებელი),**

**პაატა ქათამაძე,
ეკატერინე გასიტაშვილი**

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი - შპს "-----ია" (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე - ა----ო კ-----ლი (მოსარჩელე)

შეგებებული საკასაციო საჩივრის ავტორი - ა----ო კ-----ლი

**მოწინააღმდეგე მხარე შეგებებულ საკასაციო საჩივარში - შპს "-----
-----ია"**

**გასაჩივრებული განჩინება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 მარტის განჩინება**

**კასატორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის უარყოფა (საკასაციო
საჩივარში) გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება**

(შეგებებულ საკასაციო საჩივარში)

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

საკითხი, რომელზეც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრისა და შეგებებული საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. ა---ო კ-----ლი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, დასაქმებული ან შეგებებული სააპელაციო და საკასაციო საჩივრების ავტორი) 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან შპს „ს-----იაში (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი ან მოწინააღმდეგე მხარე შეგებებულ საკასაციო საჩივარში), წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დაინიშნა საფინანსო-ეკონომიკური დეპარტამენტის ქონებისა და მატერიალური რესურსების სამმართველოში მთავარ სპეციალისტად. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2014 წლის 31 დეკემბრამდე განისაზღვრა. 2014 წლის 26 დეკემბრის შეთანხმებით ხელშეკრულების მოქმედების ვადა მხარეებს შორის 2015 წლის 31 იანვრის ჩათვლით გაგრძელდა, ხოლო 2015 წლის 17 თებერვალს დამსაქმებელმა, დასაქმებულთან, როგორც ლოგისტიკის სამსახურის სპეციალისტთან, გააფორმა შრომითი ხელშეკრულება, დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 1400 ლარით, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა კი, 2016 წლის 17 თებერვლის ჩათვლით განისაზღვრა (საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, მე-6 მუხლი; იხ. ხელშეკრულება ს.ფ. 20-22).

2. მოსარჩელემ 2015 წლის 13 მარტს სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენა ლოგისტიკის სამსახურის უფროსს.

3. დამსაქმებელის შიდა აუდიტის სამსახურის 2015 წლის 23 მარტის #დ-5 დასკვნით, მოსარჩელემ ჩაიდინა კომპანიის შინაგანაწესის მე-12 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომა (ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ), რაც გამოიხატა მისი უშუალო ხელმძღვანელის სიტყვიერ და ფიზიკურ შეურაცხყოფაში (იხ. დასკვნა ს.ფ. 44-45).

4. მოპასუხის 2015 წლის 24 მარტის #კ-51 ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და კომპანიის შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ბრძანების მიღების საფუძველი გახდა დამსაქმებელის შიდა აუდიტის სამსახურის 2015 წლის 23 მარტის #დ-5 დასკვნა (იხ. ბრძანება ს.ფ. 46).

5. 2015 წლის 30 მარტს, მოსარჩელემ წერილი გაუგზავნა მოპასუხეს, რომლითაც მან 2013 წლის 3 იანვრიდან 2015 წლის 24 მარტის ჩათვლით კომპანიაში მუშაობის პერიოდში, მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელების შესახებ ინფორმაცია მოითხოვა.

6. დამსაქმებლის 2015 წლის 3 აპრილის საპასუხო წერილის მიხედვით, გარდა სარჩელით სადავო დისციპლინური სახდელისა, მის მიმართ სხვა რაიმე სახის ღონისძიება არ გამოყენებულა.

6.1. დასაქმებულმა, დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, მიიღო წამახალისებელი პრემიები.

7. 2015 წლის 22 აპრილს, მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა, 2015 წლის 24 მარტიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის, ყოველთვიურად, 1400 ლარის, ანაზღაურება. ის ამტკიცებდა, რომ ხელშეკრულების დადებიდან გათავისუფლებამდე ჯეროვნად ასრულებდა მოვალეობას, რასაც შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაც მოწმობდა. იღებდა ყველა წამახალისებელ პრემიას. 2015 წლის 13 მარტს ლოგისტიკის სამმართველოს უფროსის მიერ დისკრიმინაციული და დამამცირებელი მოპყრობის გამო მასთან კონფლიქტი წარმოიშვა, სამმართველოს უფროსმა ახსნა-განმარტებაში აღნიშნა, რომ თითქოსდა მოსარჩელე არ ასრულებდა მოვალეობას და მიაყენა შეურაცხყოფა, რაც სიცრუეა. გათავისუფლების ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა დაუცველად, მასში მითითებული საფუძველი აუდიტის სამსახურმა სათანადოდ არ გამოიკვლია, არ არის მითითება გასაჩივრების წესზე, ვადასა და ადგილზე. მიუხედავად იმისა, რომ მის მიმართ არ გამოყენებულა არცერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, პირველივე დარღვევაზე შეუფარდეს ყველაზე მძიმე სახდელი - სამუშაოდან გათავისუფლება.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მან წარადგინა მოთხოვნის

გამომრიცხველი შესაგებელი და განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები და კომპანიის შინაგანაწესი. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც მისი უშუალო უფროსის მიმართ უხამსი მიმართვით გამოიხატა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობდა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 30 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, რომლის საფუძველზეც სამსახურიდან გათავისუფლდა დასაქმებული, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, კომპანიას დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 24 მარტიდან 2016 წლის 17 თებერვლის ჩათვლით, ყოველთვიური ხელფასის, 1400 ლარის, გათვალისწინებით. სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებით განაცდურისა და პრემიის ანაზღაურების თაობაზე უარყოფილ იქნა. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი, სშკ-ის, 32-ე, 37-ე და 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, 408-ე და 411-ე მუხლები გამოიყენა.

10. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით, ხოლო დასაქმებულმა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარადგინა.

10.1. კასატორის მტკიცებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლებამდე მისი ქმედების შეფასების მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით დარღვევისა (გადაცდომის) და გათავისუფლებას შორის აუცილებელია ზომიერი ბალანსის დაცვა. მოწინააღმდეგე მხარემ რომ ზოგადზნეობრივი ნორმები უხეშად დაარღვია, დადგენილია მისივე ახსნა-განმარტებით, სადაც აღნიშნულია, რომ უშუალო უფროსს მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა, სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა ამ ფაქტზე და არ შეაფასა, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ვერ ასაბუთებს, თუ რა

გზითაა შესაძლებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, დასაქმებულის ქმედებიდან გამომდინარე ზომიერი ბალანსის დაცვა. მით უფრო, რომ სიტყვიერ შეურაცხყოფას თან ახლდა ფიზიკური აგრესიაც, რაც საქმეზე თანდართულ ვიდეოჩანაწერშიცაა ასახული. სასამართლომ არასწორად შეაფასა დავის ფაქტობრივი გარემოებები და გამოიტანა გადაწყვეტილება, რომელიც იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, ხოლო დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლების შემოწმება შეუძლებელია, რის გამოც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებით უნდა დაკმაყოფილდეს სააპელაციო მოთხოვნა.

11. დასაქმებულის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტებზეა დამყარებული:

11.1. მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იყო დადებული, დაზარალებული ვარაუდობდა, რომ შემდეგი ხელშეკრულება იქნებოდა უვადო, ვინაიდან მხარეებს შორის ორზე მეტჯერ იყო ხელშეკრულება გაგრძელებული. სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა, უკანონო ქმედების გამო, დასაქმებულს მოუსპო ახალი სამსახურის დაწყების საშუალება, უმუშევრობის გამო, მძიმე ეკონომიკური პრობლემები შეექმნა. შრომითი ხელშეკრულების პერიოდში დასაქმებული ჯეროვნად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას, რაზეც მოწმობს გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღით ადრე გაცემული პრემიაც. მხარეებს შორის დადებული იყო მეოთხე ხელშეკრულება და, რომ არა სადავო გარემოება და უკანონო გათავისუფლება, შრომითი ხელშეკრულების საერთო ვადა იქნებოდა 37.5 თვე, რაც, უვადო ხელშეკრულების მიჩნევის აბსოლუტურ საფუძველს ქმნის. სასამართლომ არასწორად გამოითვალა ვადა, 2015 წლის 17 თებერვლისთვის ხელშეკრულებით, მხარეებმა გამოხატეს ნება სამომავლო უვადო ხელშეკრულების დადებისა. დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, მოუსპო დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობა.

12. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 მარტის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი და შეგებებული სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

12.1. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობა კანონით მინიჭებული უფლებით (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა შეუწყდეს მართლზომიერად. სსკ-ის 115-ე მუხლით სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად რაც, სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. სააპელაციო პალატის დასკვნით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ კონფლიქტის განმაპირობებელი გარემოებებისა და გამომწვევი მიზეზების, ასევე, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ კომპანიაში მუშაობის პერიოდში მოსარჩელის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი, არამედ პირიქით - იგი იღებდა წამახალისებელ პრემიებსაც, მართებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების - სამუშაოდან გათავისუფლების გამოყენების საფუძველი არ არსებობდა და შესაძლებელი იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვა ზომის გამოყენება.

12.2. სააპელაციო პალატის დასკვნებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები, სამართლებრივად სწორად შეაფასა და მართებულად დააკმაყოფილა სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ნაწილში.

12.3. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დაადგინა, რომ მოსარჩელე დამსაქმებელთან უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში არ იმყოფებოდა და განმარტა, რომ, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილისა და ამავე მუხლის შენიშვნის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ მიიჩნევა თუ იგი დადებულია „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის ამოქმედების შემდეგ (ძალაშია 2013 წლის 04 ივლისიდან) და შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის გრძელდება 30 თვეზე მეტ ხანს. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ვადის განსაზღვრის მიზნით, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა აითვლებოდა შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შემდეგ დადებული შრომითი ხელშეკრულებიდან, ე.ი. 2013 წლის 1 ოქტომბრიდან, ბოლო, 2015 წლის 17 თებერვლის ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით - 2016 წლის 17 თებერვლამდე, რაც

27 თვესა და 17 დღეს შეადგენდა. ამრიგად, სასამართლოს მიიჩნია, რომ მხარეებს შორის 2015 წლის 17 თებერვალს დაიდო ვადიანი შრომის ხელშეკრულება, ერთი წლის ვადით, 2016 წლის 17 თებერვლამდე.

12.4. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევდა შეწყვეტამდე არსებული ვითარების აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი განთავისუფლებით მიაღწა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. რამდენადაც, განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა, შესაბამისად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობების აღდგენა შეუძლებელი იყო, ამდენად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად არ დააკმაყოფილა სარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე და მართებულადვე დააკისრა მოპასუხეს ხელშეკრულების შეწყვეტიდან, ხელშეკრულების ვადის დამთავრებამდე, დარჩენილი პერიოდისათვის განსაზღვრული ხელფასის ანაზღაურება, ე.ი, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, ხელშეკრულება ვადამდე რომ არ შეწყვეტილიყო.

12.5. პალატამ განმარტა, რომ სასამართლომ სწორად მიიჩნია უსაფუძვლოდ პრემიის ანაზღაურების მოთხოვნაც, რადგან სამსახურის შინაგანაწესის მე-11 მუხლით განსაზღვრულია თანამშრომლის წახალისება მის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, განსაკუთრებული მნიშვნელობის დავალების შესრულებისათვის და განსაზღვრა მისი ფორმები. ხელშეკრულებით დამსაქმებელს პრემიის გაცემის ვალდებულება მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნდა და მოსარჩელის სამსახურში მუშაობის პერიოდშიც კი, პრემიის მიღება დამოკიდებული იქნებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაზე. ვინაიდან მოსარჩელის მიმართ შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი სამსახურებრივ მოვალეობას ვერ ასრულებდა, შესაბამისად, დამსაქმებელი არ იყო ვალდებული გაეცა პრემია.

13. აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით,

ხოლო დასაქმებულმა შეგებებული საკასაციო საჩივარი წარადგინა.

13.1. კასატორის მტკიცებით, სასამართლომ მიჩნია, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მისი ქმედების შეფასების მიზეზშედეგობრივი თვალსაზრისით დარღვევისა (გადაცდომის) და გათავისუფლებას შორის აუცილებელია ზომიერი ბალანსის დაცვა. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ გადაცდომის ჩადენისას გამოყენებული უნდა ყოფილიყო ისეთი ზომა, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებდა, გააუმჯობესებდა, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდიდა, თუმცა სასამართლო გასაჩივრებულ გაჩინებაში თავიდანვე აღნიშნავს, რომ მოწინააღმდეგე მხარის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი და კომპანიის შინაგანაწესის მე-12 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ადგენს ზოგად ზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართულ საქციელს, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ. მოწინააღმდეგე მხარემ, რომ ზოგადი ზნეობრივი ნორმები უხეშად დაარღვია, დადგენილია საქმის მასალებით, კერძოდ, მოწინააღმდეგე მხარის ახსნა-განმარტებით, მაგრამ სასამართლომ ამ ფაქტზე არ იმსჯელა. შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ვერ ასაბუთებს, თუ რა გზითაა შესაძლებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, დასაქმებულის ქმედებიდან გამომდინარე ზომიერი ბალანსის დაცვა. მით უფრო, რომ სიტყვიერ შეურაცხყოფას თან ახლდა ფიზიკური აგრესიაც. კასატორის მოსაზრებით, სასამართლომ არასწორად შეაფასა დავის ფაქტობრივი გარემოებები და გამოიტანა გადაწყვეტილება, რომელიც იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, ხოლო დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლების შემოწმება შეუძლებელია, რის გამოც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებით უნდა დაკმაყოფილდეს საკასაციო პრეტენზია.

14. დასაქმებულის შეგებებული საკასაციო საჩივარი შემდეგ არგუმენტებზეა დამყარებული:

14.1. პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ იმსჯელა იმ გარემოებაზე, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 3 იანვრიდან დაიწყო, მაშინ, როცა მოპასუხე არ დავობდა აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებაზე. შესაბამისად, არასწორად გამოიანგარიშა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. საქმის სააპელაციო წესით განხილვისას, მართალია,

მითითებულ იქნა იმ ფაქტზე, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 2013 წლის 1 იანვარს დაიწყო, თუმცა არასწორად განიმარტა სსკ-ის მე-6 მუხლის მე-13 პუნქტი, რომლის გამოც არ დაკმაყოფილდა მისი შეგებებული სააკადაციო საჩივარი და განაცდური მხოლოდ ნაწილობრივ ანაზღაურდა. განსახილველ საქმეზე, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები იმ დასკვნის გამოტანის საფუძველს ქმნიდა, რომ მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე - 04.07.2013 წლამდე ხუთ წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, კერძოდ, 2013 წლის 1 იანვრიდან. საბოლოოდ კი, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2016 წლის 17 თებერვლამდე, ანუ გასულია სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-13 ნაწილის ამოქმედების შემდეგ 2 წელზე მეტი, ხოლო, თავის მხრივ, 2013 წლის 1 იანვრიდან 2016 წლის 17 თებერვლამდე დროის მონაკვეთი აღემატება 30 თვეს. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გარდაიქმნა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად. შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს შეწყვეტამდე არსებული ვითარების აღდგენას და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს, დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღდა. დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოუსპო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობა. ამავდროულად, წაერთვა თავისუფალი შრომის უფლება, რადგან ყველა დამსაქმებელი, სამუშაოზე აყვანის დროს ამოწმებს დასაქმებულის წინა სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზს.

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივნისისა და 2018 წლის 23 აგვისტოს განჩინებებით, საკასაციო საჩივარი და შეგებებული საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო/შეგებებული საკასაციო საჩივრები დაუშვებელია, რადგანაც არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს.

16. ძირითადი საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის დასაბუთება:

17. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ:

ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებასა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას;

ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია;

გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება;

დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან;

ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო, არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე;

ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს;

ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

18. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არცერთი საფუძვლით. ამასთან, საკასაციო საჩივარი დასაშვები რომც ყოფილიყო, მას არა აქვს წარმატების პერსპექტივა, სახელდობრ:

19. სსსკ-ის 407.2 მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია. დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად

გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით, არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

20. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა **სშკ-ის 38.8** (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, 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), ასევე, **სსკ-ის 394.1** (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და **409-ე** (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

21. დამსაქმებელმა მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და კომპანიის შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას გულისხმობს. მოპასუხის მტკიცებით, უხეში დარღვევა გამოიხატა მოსარჩელის მიერ მისი უშუალო ხელმძღვანელის სიტყვიერ და ფიზიკურ შეურაცხყოფაში, რაც ეთიკური ნორმების ისეთი დარღვევაა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მძიმე ზომის - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აბსოლუტური საფუძველია.

22. შრომითი ურთიერთობა არის, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან

სამუშაოს შესრულების ვადით **(შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015)**. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა მინიჭებული უფლებები კეთილსინდისიერად გამოიყენოს. მხოლოდ კანონით და არა შინაგანაწესით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელება ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებას, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა. დამსაქმებელს არა აქვს უფლება, შრომის შინაგანაწესში შეიტანოს კანონსაწინააღმდეგო დებულება (სსკ-ის 13.4 მუხლი). დამსაქმებლის შინაგანაწესის მე-12 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემდეგი შინაარსის დებულება: „ზოგადზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი (ბრალეული ქმედება), განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ“, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, ვერ ჩაითვლება ნამდვილად, რადგანაც ის ეწინააღმდეგება როგორც სამართლიანობის, ისევე - სამართლებრივი უსაფრთხოების პრინციპებს.

23. სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „**უხეში დარღვევის**“ შემთხვევაში. **ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების 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 მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).**

24. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი მოქმედება სამუშაო პროცესს არ უკავშირდება და ის მისი დასრულების შემდეგ მოხდა. გასათვალისწინებელია კონფლიქტის განმაპირობებელი გარემოებები და გამომწვევი მიზეზები. ამასთან, საყურადღებოა, რომ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა არ ყოფილა გამოყენებული, პირიქით, იგი წამახალისებელ პრემიებსაც იღებდა. მოსარჩელის მხრიდან ჩადენილი გადაცდომით კი, მოპასუხეს არც მნიშვნელოვანი და არც გამოუსწორებელი ზიანი არ მისდგომია.

25. 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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (**შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება**).

26. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელეს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, დაკისრებული ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია, **შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა**. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სანქცია (სამსახურიდან გათავისუფლება) არ იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს კომპანიაში მუშაობის პერიოდში, რაიმე დისციპლინური სახდელი არ

დაჰკისრებია. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანი იყო და მართებულად დაკმაყოფილდა.

27. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი) (**იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 2016 წლის 2 თებერვლის განჩინება; №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; №ას-549-517-2010, 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება**).

28. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (**იხ. 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 ყველა პრეტენზიაზე.

29. მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის სხვა ქვეპუნქტებით დადგენილი საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის წინაპირობებიც, რომელთა მიხედვითაც, საკასაციო საჩივარი დასაშვები იქნებოდა.

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

31. შეგებებული საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის დასაბუთება:

31.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე მუხლის თანახმად, საქმის განხილვა საკასაციო სასამართლოში წარმოებს იმ წესების დაცვით, რომლებიც დადგენილია სააპელაციო სასამართლოში საქმეთა

განხილვისათვის, გარდა იმ გამონაკლისებისა, რომელთაც ეს თავი შეიცავს. ამავე კოდექსის 379-ე მუხლის ბოლო წინადადებით კი, დადგენილია, რომ სააპელაციო საჩივარზე უარის თქმის ან მისი განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ განიხილება. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შეგებებული საკასაციო საჩივარი ორგანულადაა დაკავშირებული ძირითად საკასაციო საჩივართან, რაც იმას ნიშნავს, რომ, თუ კასატორი უარს იტყვის თავის საკასაციო საჩივარზე ან საკასაციო სასამართლო განუხილველად დატოვებს მას, მაშინ შეგებებული საკასაციო საჩივარიც იმავე სამართლებრივ ბედს გაიზიარებს. მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი, როგორც ძირითადი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, განუხილველად იქნა მიჩნეული დაუშვებლობის გამო, შეგებებული საკასაციო საჩივარიც, მისი პროცესუალური ბუნებიდან გამომდინარე, დაუშვებლობის მოტივით განუხილველად დატოვებას ექვემდებარება (**იხ. სუსგ. №ას-127-470-07, 30 აპრილი, 2007 წელი**).

32. სსსკ-ის 401.4 მუხლის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება მიჩნეული, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3 მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. შპს "-----ის" საკასაციო საჩივარი და ა----ო კ-----ლის შეგებებული საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. შპს "-----იას" (ს/კ 2-----8) დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 840 ლარის (საგადახდო დავალება N401, გადახდის თარიღი 11.06.2018 წ), 70% – 588 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150;
3. ა----ო კ-----ლს (პ/ნ 4-----7) დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 300 ლარის (საგადახდო დავალება #0, გადახდის

თარიღი 06.08.2018 წ), 70% – 210 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150;

4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

მოსამართლეები :

მზია თოდუა

პაატა ქათამაძე

ეკატერინე გასიტაშვილი