

საქმე № 330210015001174650



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო  
გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

№ ას-142-134-2017

№ ას-142-134-2017 დ-----ი

18 აპრილი, 2018 წელი  
ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა:**

**ნინო ბაქაძური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),  
ზურაბ ძლიერიშვილი, ბესარიონ ალავიძე**

**საქმის განხილვის ფორმა –** ზეპირი განხილვის გარეშე

**საკასადიო საჩივრის ავტორი –** სსიპ „დ-----ი“  
(მოპასუხე)

**მოწინააღმდეგე მხარე –** ნ----- ი-----ე (მოსარჩელე)

**გასაჩივრებული განჩინება –** თბილისის სააპელაციო სასამართლოს  
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინება

**კასატორის მოთხოვნა –** გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და  
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის

თქმა

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

### **ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი**

1. ნ----- ი-----ემ (შემდგომში - „მოსარჩელე“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში იუსტიციის სამინისტროს სსიპ „დ-----ის“ (შემდგომში - „ცენტრი“, „მოპასუხე“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) მიმართ და მოითხოვა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 3 ნოემბრის 3---- ბრძანების ბათილად ცნობა, ცენტრში შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ ყოველთვიური ხელფასის სახით 1400 ლარის დაკისრება 2015 წლის 3 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:
  - 2.1. მოსარჩელე 2015 წლის 27 თებერვალს ცენტრის დირექტორის 4--- ბრძანებით ცენტრში დაინიშნა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად;
  - 2.2. 2015 წლის 7 მაისს გამოცხადდა კონკურსი შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობაზე. კონკურსში მონაწილე 61 კანდიდატს შორის მოსარჩელემ გაიმარჯვა და აღნიშნულ თანამდებობაზე 2015 წლის 3 აგვისტოს დაინიშნა ცენტრის დირექტორის 2---- ბრძანების საფუძველზე. გამოსაცდელ ვადად განისაზღვრა 3 თვე. თანამდებობრივ სარგოდ - თვეში 1400 ლარი;
  - 2.3. რეგულაცია, რომლითაც განისაზღვრა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის უფლებამოსილება და სამუშაო აღწერილობა, ცენტრის დირექტორის ბრძანებით დამტკიცდა 2015 წლის 10 სექტემბერს, მოსარჩელე თანამდებობაზე კი 2015 წლის 3 აგვისტოს დაინიშნა. მიუხედავად აღნიშნული დაბრკოლებისა, იგი ცდილობდა მაქსიმალურად კეთილსინდისიერად განეხორციელებინა სამსახურებრივი უფლებამოსილება. საჯარო სამსახურში 16-წლიანი მუშაობის პერიოდში მოსარჩელეს დაკისრებული არ ჰქონია არანაირი დისციპლინური სახდელი;
  - 2.4. ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 3 ნოემბრის 3---- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან ხელშეკრულების

ვადის გასვლის საფუძვლით მაშინ, როდესაც მოსარჩელეს დადებული არ ჰქონია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და იგი შტატით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე კონკურსის წესით დაინიშნა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან შეწყვეტილია დამსაქმებლის მიერ შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმების დარღვევით.

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ:

3.1. მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს კანონმდებლობის სრული დაცვით;

3.2. მოსარჩელე პერიოდულად აკონტროლებდა როგორც თანამშრომლების მუშაობის ხარისხს, ასევე სატელეფონო ზარებს და ხშირად აძლევდა მათ შენიშვნებს, მაგრამ, რადგან მას არ აქვს სოციალური მუშაკის, ფსიქოლოგის, ახალგაზრდებთან მომუშავე სპეციალისტისა და სხვა კვალიფიკაცია, ვერ შეძლებდა მათ ზედამხედველობას;

3.3. მოსარჩელეს უჭირდა კომპეტენციების განსაზღვრა ცენტრის ხელმძღვანელობას შორის და ჰქონდა პრობლემები კონფიდენციალური საკითხების დონის დაცვასთან დაკავშირებით;

3.4. მოსარჩელემ ტაბელის გაკონტროლება დაიწყო მხოლოდ გამოსაცდელი სამთვიანი ვადის ბოლო თვიდან.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა.

5. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ.

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება.

7. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

7.1. ცენტრსა და მოსარჩელეს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2015 წლის პირველი მარტიდან;

7.2. 2015 წლის 01 მარტიდან 4--- ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად და მისი შრომის

ანაზღაურება შეადგენდა 1400 ლარს;

- 7.3. 2015 წლის 7 მაისს გამოცხადდა კონკურსი შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობაზე. კონკურსში მონაწილე 61 კანდიდატს შორის გაიმარჯვა და აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა მოსარჩელე 2015 წლის 03 აგვისტოს, ცენტრის დირექტორის, ჯ---- კ-----ის, №2---- ბრძანების საფუძველზე, 3 თვის გამოსაცდელი ვადის მითითებით; თანამდებობრივ სარგოდ ისევ განისაზღვრა 1400 ლარი (გადასახადების ჩათვლით);
- 7.4. ცენტრის შინაგანაწესის დანართი N4-ში (სამუშაო აღწერილობები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები) მოცემული, შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის სამუშაოს აღწერის თანახმად, მის ფუნქციებს წარმოადგენდა:
- ა) კანონმდებლობისა და შინაგანაწესის განუხრელი შესრულების კონტროლი, რაც მოიცავდა ცენტრში დასაქმებულ პირთა მიერ დისციპლინისა და ეთიკის ნორმების დაცვის, ასევე სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების კონტროლს;
  - ბ) ცენტრში დასაქმებულ პირთა მიერ მოქალაქეთა კონსტიტუციური უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შელახვის, სამსახურებრივი გადაცდომის ფაქტების და სხვა მართლსაწინააღმდეგო ქმედების გამოვლენა, აღნიშნულ ფაქტებთან დაკავშირებული განცხადებების და საჩივრების შესწავლა და შესაბამისი რეაგირება;
  - გ) ცენტრში დასაქმებული პირების მიერ დისციპლინის, ეთიკის ნორმებისა და სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის პრევენცია;
  - ე) ცენტრის საქმიანობაში აღმოჩენილი ხარვეზების და მათი გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრის მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება და ცენტრის დირექტორისათვის წარდგენა;
  - ვ) ცენტრის თანამშრომელთა მიერ ინტერესთა შეუთავსებლობის ფაქტების გამოვლენა;
  - ზ) ცენტრის საქმიანობის საჯაროობის, გამჭვირვალობისა და საზოგადოებრივი კონტროლის მექანიზმების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა და მხარდაჭერა.
- 7.5. მოსარჩელე 2015 წლის 3 ნოემბერს სადავო - N3---- ბრძანებით გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც მოიაზრებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას

- ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო;
- 7.6. მოპასუხე მხარე მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის რეალურ მიზეზად ასახელებს მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელების დროს კომპეტენციის გადამეტებას, თანამშრომელთა შევიწროებას, ასევე გარკვეული ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებას;
- 7.7. მოსარჩელე მხარე კი სარჩელით სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერებას იმ პოზიციიდან გამომდინარე, რომ გათავისუფლების საფუძველი და რეალური მიზეზი მის შემთხვევაში არ იყო თანმხვედრი. მოსარჩელე თავის პრეტენზიას აყრდნობს იმ არგუმენტებს, რომ მისი გათავისუფლების მოტივი შესაგებელში განიმარტა სამსახურებრივი ფუნქციების არაჯეროვნად თუ კომპეტენციითა გადამეტებულად განხორციელების გამო, თუმცა რეალური მიზეზი იყო ხელმძღვანელთან უთანხმოება, რომელმაც სამთვლიანი გამოსაცდელი ვადის დასრულება მისი დათხოვნისთვის გამოიყენა.
8. სააპელაციო პალატის განმარტებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შინაარსი ასახავს იმ შემთხვევას, როცა წინასწარ მხარეთა მიერ შეთანხმებული შრომითი ურთიერთობის დასრულება იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ასეთ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება ეფუძნება მხარეთა მიერ განსაზღვრული შრომით-სამართლებრივი ვადის დასრულებას, შესაბამისად, პრეტენზიის შემთხვევაში მტკიცების არეალში ექცევა შეთანხმებული დროის რეალობა ან შეთანხმებული დროის დაწყებისა და დასრულების სიზუსტე.
9. სააპელაციო პალატის მითითებით, მოცემულ დავაში მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად განისაზღვრა შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლა, თუმცა ასეთ ვადად მიჩნეულ იქნა გამოსაცდელი ვადა, რაც, სასამართლოს შეფასებით, არასწორი იყო და ეწინააღმდეგებოდა თვით გამოსაცდელი ვადის რეალურ არსსა და დანიშნულებას.
10. სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლზე და განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებების აღებისას დამსაქმებლის მოლოდინი და ინტერესები საქმიანობის კვალიფიციურად შესრულების და შრომის ნაყოფის ეფექტიანი შედეგის მიღების გამო გარდაუვალია. ეს მდგომარეობა ფორმულირებულია საკანონმდებლო თუ დამსაქმებლის შიდა ნორმატიულ დონეზე (შინაგანაწესი, დებულება და სხვა).

ამდენად, კანონი დამსაქმებლის მოლოდინების ობიექტური განსაზღვრის შესაძლებლობისათვის, შრომითი ურთიერთობის სტაბილური განვითარების რეალობის და ეფექტიანობის შეფასებისათვის უშვებს ისეთ ლეგიტიმურ საშუალებას, როგორც არის დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის განვითარებისათვის გამოსაცდელი ვადის გამოყენების უფლებამოსილებით აღჭურვა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის გამოყენებით საშუალება ეძლევა შეაფასოს დასაქმებულის რეალური პერსპექტივები, როგორც სამუშაოს შესასრულებლად ეფექტიანი და სარგებლის მომტანი სამუშაო ძალისა. თუმცა, ამავე დროს, კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში მოდიფიცირდება - დამსაქმებელი ერთი შეხედვით, უპირატესი მდგომარეობით წარმოჩინდება დასაქმებულის დაქვემდებარების ფონზე, ნიველირებადია. მოცემულ შემთხვევაში ეს მდგომარეობა ვლინდება იმით, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობაში შესვლის გამო დასაქმებულს გააჩნია სამართლიანი მოლოდინის ის უფლება, რომ დამსაქმებელმა ობიექტურად შეაფასა შრომითი საქმიანობის შესრულების ხარისხი, რის შესაბამისად მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თუ შეწყვეტის შესახებ. სწორედ აქედან მოდის დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება კონფლიქტის გადაწყვეტის დროს დასაბუთდეს ისეთი მაღალი მოთხოვნით, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს თავიდან აიცილოს ყოველგვარი ეჭვი მისი მხრიდან დასაქმებულის მიმართ სტიგმატიზაციის ნებისმიერი ნიშნის მიხედვით, ეს იქნება პიროვნულ-სუბიექტური, ეთნიკური, რელიგიური, პოლიტიკური თუ სხვა მახასიათებლით. კონფლიქტში გარკვევისას დასაქმებულს არ უნდა დარჩეს არცერთი კითხვა პასუხგაუცემელი, რომელიც შექმნის წარმოდგენებს და გააჩენს შეგრძნებებს უთანასწორო და უსამართლო მოპყრობის გამო მსხვერპლად დასაქმებულის აღმოჩენისა.

11. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილი არ შეიძლება განიმარტოს კოდექსის მიზნების, დამსაქმებელისა და დასაქმებულის გარანტირებული უფლებების ურთიერთშეჯერების გარეშე. ამიტომ ნორმატიული ჩანაწერი დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის გამოყენებისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნებისმიერ დროს, არ მოიაზრებს ასეთ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას უპირობოდ.

შეწყვეტის პირობები უნდა უკავშირდებოდეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ საფუძვლებს, გარდა აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტში მითითებული საფუძვლისა, რომელიც ვერ იქნება გამოსაცდელი დროით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თანმხვედრი, რადგან შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლა უკავშირდება მხოლოდ ორმხრივად შეთანხმებული ვადის გასვლის მტკიცებას და არა ცალმხრივად დასაქმებულის მხრიდან წარმოშობილ გარკვეულ გარემოებებს. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის მიერ გამოსაცდელი ვადის პერიოდის გამოყენებისას ხდება დასაქმებულის მიერ საქმიანობის განხორციელების პროცესებზე დაკვირვება, დამსაქმებლის საფუძვლიანი ვარაუდის გამო გამოსაცდელი პერიოდის დასრულებამდეც ნებისმიერ დროს შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხოლო საფუძვლიანი ვარაუდი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების უპერსპექტივობის შესახებ დასაბუთებული უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძველზე მითითებით.

12. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან მე-3 თვის დასასრულს მიეთითა შრომითი ურთიერთობის ვადის ამოწურვა. ეს მაშინ, როცა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ განსაზღვრულა 3 თვით და ეს უკანასკნელი წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის განვითარების დაშვებისათვის გამოსაცდელ ვადას. იმ პირობებში, როცა მოპასუხე ორგანიზაციის არგუმენტებს გათავისუფლების კანონიერების გამო წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ შრომითი უფლებამოსილების გადამეტებულად თუ არაჯეროვნად გამოყენება, მისი გათავისუფლების სწორი სამართლებრივი ფორმულირება უნდა მომხდარიყო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის და შემვსები საფუძვლის მითითებით, კერძოდ, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) ან „ზ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ქვეპუნქტებით;
13. სააპელაციო პალატის განმარტებით, ასეთი გარემოებების შემთხვევაშიც კი მოპასუხე მხარე ვერ ასაბუთებდა კონკრეტული

ფაქტების მოყვანით და შესაბამისი სახის მტკიცებულებათა გამყარებით თუ რა სახის რეალურ დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან, რა შეფერხებები წარმოიშვა და რა დანაკლისი (ქონებრივი თუ არაქონებრივი) განაცდევინა მოსარჩელის ქმედებებმა სამსახურს. მოპასუხე მხარეს არ გააჩნდა არანაირი მტკიცებულება იმისა, რომ საქმიანობის არაჯეროვნად შესრულებისათვის დამსაქმებელმა მიმართა კანონით და შინაგანაწესით განსაზღვრულ რეაგირების სახეებს აღნიშნულ პერიოდში;

14. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ მოცემულ პირობებში ცენტრის 2015 წლის 03 ნოემბრის N3---- ბრძანება კანონსაწინააღმდეგო იყო და აღნიშნა შემდეგი: იმის გათვალისწინებით, რომ ცენტრი ვერ ასაბუთებს და ადასტურებს მოსარჩელის გადაცდომებს თუ შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ფუნქციათა ჯეროვნად შეუსრულებლობას, მიიჩნევა, რომ მოსარჩელემ წარმატებით გაიარა გამოსაცდელი პერიოდი, რაც მასთან ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების დადების (ან ზოგადი ბრძანების გამოცემის) პრეზუმფციას ქმნის. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის სადავო უფლებაში აღდგენა მართებული, ხოლო სააპელაციო პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საფუძველს მოკლებული იყო.
15. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.
16. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების შემდეგ საფუძველებზე:
  - 16.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი და არასწორად გამოიყენა ამავე კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი;
  - 16.2. დამსაქმებელს არ გამოუყენებია განუსაზღვრელი დისკრეცია მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებისას. მოსარჩელესთან ხელშეკრულება არ გაგრძელდა კონკრეტულ მიზეზთა გამო, რომელთა შესახებაც მოპასუხემ მიუთითა ახსნა-განმარტებასა და შესაგებელში;
  - 16.3. კასატორი არ იზიარებს სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ

მოსარჩელე სამსახურიდან უნდა გათავისუფლებულიყო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლისა და 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს მისი გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, სადავოდ არ გაუხდია;

16.4. მოსარჩელე თანამდებობიდან არ გათავისუფლებულა კონკრეტული დარღვევების გამო, არამედ მასთან აღარ გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება მის მიერ გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებლად გავლის მიზეზით;

16.5. სასამართლომ არასწორად განმარტა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი. აღნიშნული მუხლის შინაარსი ცალსახად მიუთითებს, რომ დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების მიზანია შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა და თუ დამსაქმებელი დარწმუნდება, რომ პირი არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას, იგი უფლებამოსილია არ დადოს მასთან გრძელვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, სულაც არაა აუცილებელი მუშაკის შეუსაბამობა გამოიხატებოდეს სამსახურის მიმართ შეფერხებების შექმნის და დანაკლისის (ქონებრივი თუ არაქონებრივი) მიყენებაში, რაც მუშაკის მიმართ სხვა ზომების გატარების საფუძველი შეიძლება გახდეს;

16.6. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და არგუმენტაცია დიამეტრულად განსხვავდება მოცემულ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მსჯელობისაგან. მიუხედავად ამისა, სააპელაციო სასამართლომ უცვლელად დატოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მოთხოვნებს;

16.7. სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ მოპასუხე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზად ასახელებს მის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელებისას კომპეტენციის გადამეტებას, თანამშრომელთა შევიწროებას, ასევე გარკვეული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულებას და ასკვნის, რომ ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს გათავისუფლების საფუძველად უნდა გამოეყენებინა შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი და 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი. კასატორის მითითებით, აღნიშნული მსჯელობა არ

გამომდინარეობს მის მიერ დაფიქსირებული პოზიციიდან. იგი განმარტავს, რომ მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა), ხოლო მასთან შემდგომი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე უარის თქმა მოპასუხის მიერ, განაპირობა მოსარჩელის მიერ გამოსაცდელი ვადის არადამაკმაყოფილებლად გავლამ, რაც გამოიხატებოდა მის მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელების დროს კომპეტენციის გადამეტებაში, თანამშრომელთა შევიწროვებასა და გარკვეული ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულებაში;

16.8. კასატორი არ იზიარებს პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების მითითებას მასზედ, რომ მოპასუხემ კონკრეტული ფაქტების მოყვანით ვერ დაასაბუთა თუ რა დარღვევებს ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან, გამოსაცდელი ვადის გავლის პერიოდში და უთითებს შემდეგს: ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გამოსაცდელი ვადის გავლის პერიოდში მოპასუხეს არ მიუმართავს რეაგირების სახეებისათვის, ცალსახად არ ამტკიცებს რომ მოსარჩელემ გამოსაცდელი ვადა წარმატებით გაიარა;

16.9. სააპელაციო სასამართლომ მტკიცებულების სახით არ მიიღო მოპასუხის 19.11.2016 წლის წერილი #7-- საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ე-----ი დეპარტამენტის უფროსის, ვ----- ჯ-----ს მიმართ, რომლითაც დასტურდება, რომ ცენტრის 2017 წლის საბიუჯეტო განაცხადში არ არის შესული ცენტრის შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობა, რომელიც ეკავა მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე და, შესაბამისად, იმის გაურკვევლად, არსებობდა თუ არა ცენტრში თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვდა მოსარჩელე, სააპელაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელის ხსენებულ თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში. ასევე ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 30.12.2016 წლის #4---- ბრძანებით დამტკიცებული ცენტრის 2017 წლის საშტატო განრიგის შესაბამისად, ცენტრის შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობა არ არის გათვალისწინებული;

16.10. სააპელაციო სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა მოსარჩელის მიერ 2015 წლის 7 მაისს ცენტრის მიერ გამოცხადებულ კონკურსში გამარჯვების ფაქტს. კონკურსი,

რომელშიც მონაწილეობდა მოსარჩელე, მოიცავდა რამდენიმე ეტაპს-განცხადებების გადარჩევა, ტესტირება და გასაუბრება. განცხადებების გადარჩევა გულისხმობს შემდეგს: დადგინდეს არა კვალიფიკაციის შესაბამისობა, არამედ ის, თუ რამდენად შეესაბამება კონკურსის მოთხოვნებს კონკურსანტის მონაცემები (ენის ცოდნის დონე, კომპიუტერული პროგრამები, წარმოდგენილია თუ არა დიპლომი და ა.შ.). ამ მოთხოვნების გათვალისწინებით გადარჩევისას აღმოჩნდა, რომ ტესტირების ეტაპზე 61 კანდიდატიდან სულ გადავიდა 3 კონკურსანტი. ტესტირების შემდგომ ეტაპზე (ტესტირებაზე არ გამოცხადდა 1 კანდიდატი) გადავიდა 2 კანდიდატი, ხოლო გასაუბრებაზე გამოცხადდა მხოლოდ ერთი კანდიდატი - მოსარჩელე. შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობა იმის შესახებ, რომ მოსარჩელეს სხვა კონკურსანტებთან შედარებით მაღალი კვალიფიკაცია ჰქონდა, მცდარია. კონკურსანტის კვალიფიკაცია დგინდება ტესტირებისა და გასაუბრების ეტაპებზე.

17. კასატორმა შუამდგომლობით მოითხოვა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 ივლისის განჩინების გაუქმება, რომლითაც მას უარი ეთქვა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან გათავისუფლებაზე. კასატორის განმარტებით, მის მიერ სააპელაციო პალატისათვის წარდგენილი დოკუმენტით დასტურდება, რომ ცენტრი სრულად ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. საკასაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, 2016 წლის დაზუსტებული ბიუჯეტი შეადგენდა 1 575 500 ლარს. მიმდინარე წელს, ცენტრმა, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის მე-2<sup>1</sup> პუნქტის შესაბამისად, სსიპ „აღსრულების ეროვნული ბიუროსგან“ მიიღო 318 000 ლარი, რომელიც სრულად დახარჯა შესაბამისი მიზნობრიობით (ოფისის რემონტი, ავეჯის შესყიდვა). თუმცა აღნიშნული მტკიცებულების წარდგენის მიუხედავად, სააპელაციო პალატამ არასწორად ჩათვალა, რომ, ცენტრი, გარდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი სახსრებისა, სარგებლობდა სხვა სახის დაფინანსებითაც და უსაფუძვლოდ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოპასუხის სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლების კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები.
18. კასატორმა შუამდგომლობით მოითხოვა ასევე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის საოქმო განჩინების გაუქმება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მოპასუხის შუამდგომლობა მტკიცებულების სახით ცენტრის 19.11.2016 წლის #7-- წერილის საქმეზე დართვის თაობაზე. კასატორის განმარტებით, ხსენებული

მტკიცებულება ადასტურებს, რომ ცენტრში თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვდა მოსარჩელე, აღარ არსებობდა.

19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 9 მარტის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.
20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლითაც დადგინდა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა.
21. 2017 წლის 5 დეკემბერს მოწინააღმდეგე მხარემ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას მომართა განცხადებით, რომლითაც მოითხოვა საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვა.

## **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო   ნ ა წ ი ლ ი**

22. საკასაციო საჩივრის განხილვამდე საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მოწინააღმდეგე მხარის შუამდგომლობაზე მოცემული საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის შესახებ.
23. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 408-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლოს შეუძლია გადაწყვეტილება გამოიტანოს საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე. აღნიშნული ნორმიდან გამომდინარეობს საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილება ყოველი კონკრეტული საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე, თავად გადაწყვიტოს, განიხილოს თუ არა საქმე ზეპირი მოსმენით. საკასაციო სასამართლომ საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვის შესახებ წინასწარ უნდა აცნობოს მხარეებს, რაც მოცემულ შემთხვევაში განხორციელდა უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით. მიუხედავად აღნიშნულისა, მხარეს უფლება აქვს შუამდგომლობით კვლავ მოითხოვოს საკასაციო საჩივრის ზეპირი მოსმენით განხილვა.
24. საკასაციო სასამართლო საქმის მასალებისა და ზეპირი მოსმენის დანიშვნის თაობაზე მოწინააღმდეგე მხარის განცხადებაში მოყვანილი არგუმენტების შესწავლის შედეგად, მიიჩნევს, რომ ზეპირი მოსმენით საქმის განხილვის აუცილებლობა არ არსებობს, შესაბამისად საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის შუამდგომლობა არ უნდა

დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო: მოცემულ საქმეში დავის საგანს არ წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს მიერ ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად დადგენა ან მტკიცებულებათა არასწორი შეფასება. დავის საგანია, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი კვალიფიკაციის საკითხი, რასთან დაკავშირებითაც ორივე მხარემ საკასაციო სასამართლოს წარმოუდგინა კარგად არგუმენტირებული და ამომწურავად დასაბუთებული განმარტებები. ორივე მხარეს ჰქონდა შესაძლებლობა წარმოედგინა დამატებითი წერილობითი მოსაზრებები საკასაციო საჩივარში და საკასაციო შესაგებელში მითითებულ ყველა საკითხთან დაკავშირებით. ამრიგად, საკასაციო სასამართლოს წინაშე დგას მხოლოდ კანონის მართებულ განმარტებასთან და გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხი, რომლის გადაწყვეტისათვის უფრო მიზანშეწონილია საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა.

25. საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვისა და მხარეთა არგუმენტების ერთობლივი გაანალიზების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს.
26. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებებზე, რომლებიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.
27. სსსკ-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 პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, კასატორს ფაქტების მიმართ საკასაციო პრეტენზია არ წარმოუდგენია.
28. 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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა

განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.

29. საკასაციო სასამართლოს მსჯელობისა და სამართლებრივი შეფასების საგანია მოსარჩელის, რომელიც სსიპ-ში კონკურსის საფუძველზე დაინიშნა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით, უვადოდ დასაქმებულად მიჩნევის მართებულობა და გამოსაცდელი ვადის დასრულებისას დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავისებურებათა სამართლებრივი კვალიფიკაცია.
30. სადავო არ არის, რომ მოპასუხე თავისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით სსიპ-ს წარმოადგენს, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ფარგლებში იურიდიული კვალიფიკაცია უნდა მიენიჭოს მხარეთა შორის არსებულ შემდეგ სადავო საკითხებს: ა) რა სახის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის - წარმოიშვა თუ არა უვადო შრომითი ურთიერთობა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას; ბ) შესაძლებელია თუ არა გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება პირთან, რომელიც თანამდებობაზე კონკურსის წესით დაინიშნა; გ) რა საფუძველზე შეიძლება მოხდეს გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.
31. ცენტრმა, როგორც სსიპ-მა კონკურსის საფუძველზე, 2015 წლის 3 აგვისტოს 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით მიიღო დასაქმებული შიდა კონტროლის საკითხებში მ-----ის თანამდებობაზე. დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლი და სშკ-ს მე-9 მუხლის პირველი პუნქტი.
32. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 29-ე მუხლის თანახმად, პირი თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა ამ კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევისა; ხოლო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
33. მ-----ის პოზიციაზე მოსარჩელის 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით

დანიშვნის ფაქტი არ არის სადავო. დავის საგანია აღნიშნული ფაქტის სამართლებრივი კვალიფიკაცია, კერძოდ, შესაძლებელი იყო თუ არა მოსარჩელესთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება და მიჩნეულ უნდა იქნეს თუ არა შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულიად.

34. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, რომ დასაქმებული სსიპ-ში, კონკურსის საფუძველზე სამი თვის გამოსაცდელი ვადით უვადოდ დაინიშნა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-11 და მე-12 პუნქტები). „სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა არ გამომდინარეობს კანონმდებლობის დანაწესიდან და ალოგიკურად გამოიყურება დამსაქმებლის ნების განმარტება იმგვარად, რომ მოპასუხემ უვადოდ დაინიშნა მოსარჩელე, ამასთან სამი თვის გამოსაცდელი ვადა განუსაზღვრა, რომელიც ამ პერიოდის გასვლის შემდეგ, ავტომატურად ტრანსფორმირებულ იქნა უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობად. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ასეთი შეფასების პირობებში დანიშნულება ეკარგება იმ საპრობაციო პერიოდს, რომელიც ასახულია გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებულ დანაწესში, ერთი მხრივ, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში, ხოლო მეორე მხრივ, სშკ-ის მე-9 მუხლში“ (იხ. სუსგ #ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 21).
35. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში #ას-227-216-2017 ერთხელ უკვე იმსჯელა გამოსაცდელი ვადის დანიშნულებასა და სამართლებრივ ბუნებაზე. უზენაესი სასამართლოს განმარტების თანახმად, „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად

დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაზე“ (იხ. სუსგ #ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 23).

36. ამავე გადაწყვეტილებაში, რომელიც ეხებოდა კონკურსის საფუძველზე პირის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნას სსიპ-ში, უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ საკონკურსო წინაპირობებით კონკრეტულ პოზიციაზე გამწესება (დაქირავება, დანიშვნა) არ გამორიცხავს კონკურსით მიღებული დასაქმებულის პიროვნული და პროფესიული უნარ-ჩვევების, დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობის შემოწმებას გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში (იხ. სუსგ #ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 22).
37. გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ. სმკ-ის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობად. აღნიშნული მუხლის შინაარსი ნათლად მიუთითებს, რომ კანონმდებელი გულისხმობს არა ვადიანი ან უვადო შრომის ხელშეკრულების თავიდანვე არსებობას, არამედ მის წარმოშობას მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემდეგ, საიდანაც პირდაპირ გამომდინარეობს დასკვნა, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება არ გულისხმობს დასაქმებულთან თავიდანვე უვადო შრომით ურთიერთობაში შესვლას. ყოველგვარი სხვა განმარტება პირდაპირ ეწინააღმდეგება კანონის დანაწესს.
38. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას არ წარმოშობილა უვადო შრომითი ურთიერთობა. მისი წარმოშობა დამოკიდებული იყო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლაზე. გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება პირთან, რომელმაც კონკურსში გაიმარჯვა, დამსაქმებლის უფლებაა, თუ გამოსაცდელი ვადა ამ პირთან მიმართებაში პირველად გამოიყენება (პირველად გამოყენება, მოცემულ შემთხვევაში, დავის საგანს არ წარმოადგენს).
39. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ასევე მცდარია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ სასამართლოს დასკვნა გამოსაცდელი პერიოდის წარმატებით გავლის შესახებ დასაქმებულთან

- ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების დადების პრეზუმფციას ქმნის, რადგან იმ პირობებში, როდესაც დგინდება, რომ შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია (დავის საგანს სწორედ გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადება წარმოადგენს), მისი არსებობა ვერ იქნება პრეზუმირებული.
40. საკასაციო სასამართლოს შემდგომი მსჯელობის საგანია რა საფუძვლებით შეიძლება მოხდეს გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.
41. სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს (1) ან დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება (2) ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება. იმავე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები (თუ თავად ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული).
42. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის აღნიშნული ჩანაწერი - ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების შესახებ - ამავე კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ გათავისუფლების საფუძვლებს უნდა დაუკავშირდეს. ნორმის ასეთი განმარტება არ გამომდინარეობს სშკ-ის არც მე-9 და არც 37-ე მუხლების შინაარსიდან და პირდაპირ ეწინააღმდეგება მათ.
43. სშკ-ს 37-ე მუხლი უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ მხარეთა შორის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით წარმოშობილი ურთიერთობისას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს უშუალოდ სშკ-ის მე-9 მუხლის შინაარსიდანაც, რომელიც საუბრობს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამომავლო შრომის ხელშეკრულების დადება - არდადებაზე და იქვე აკონკრეტებს, რომ არსებობს შრომის ხელშეკრულების არდადების მხოლოდ ერთი საფუძველი - პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას [იხ. შედარებისათვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 24-ე მუხლი, ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 45.4 მუხლი].

44. თუ სშკ-ს 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაშიც, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.
45. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.
46. სწორედ ამიტომ, სშკ-ის მე-9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას.
47. იმავე სშკ-ის მე-9 მუხლიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობის შესახებ კანონმდებელი დამსაქმებლისაგან ითხოვს მხოლოდ შეფასების წარდგენას, რაც მოცემულ საქმეში დამსაქმებელმა განახორციელა შესაგებლით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.-3.4. პუნქტები). [შედარებისათვის იხილეთ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 45.4 მუხლი: „მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონით გათვალისწინებული მოხელის შეფასების საფუძველზე უშუალო ხელმძღვანელი ამოწმებს მოხელის გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირის პროფესიული უნარ-ჩვევების, პროფესიული შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას“].
48. მოპასუხის შესაგებელში მოცემული ახსნა-განმარტება და დასაბუთება საკმარისია მტკიცების იმ სტანდარტისთვის, რომელიც ამ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ არის მოთხოვნილი.

49. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით.
50. აღნიშნული თვალსაზრისით საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის #158-ე კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო, სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ).
51. რაც შეეხება გათავისუფლების საფუძვლად სადავო ბრძანებაში სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მითითებას, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ და არა აღნიშნული ვადის დასრულებამდე, ამ ქვეპუნქტის მითითება ზოგადად მართებულად განხორციელდა დამსაქმებლის მხრიდან. აღნიშნულ მუხლთან ერთად მართებული იქნებოდა მითითება სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილზეც, თუმცა ასეთი მითითების არარსებობა არ წარმოადგენს გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველს.
52. დასასრულს, საკასაციო სასამართლო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, გააკეთოს ზოგადი განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამონაკლისია გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაციის შემთხვევა. სშკ-ის მე-2.3 მუხლის შესაბამისად,

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 და სხვა შეხედულების გამო აკრძალულია როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნული ვრცელდება გამოსაცდელ ვადაზეც. ამიტომ თუ პირი უთითებს, რომ მასთან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება არ დაიდო რომელიმე ნიშნით მისი დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

53. უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (იხ. სუსგ #ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; #ას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; #ას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი).

54. სსსკ-ის 363<sup>3</sup> მუხლის შესაბამისად, 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 გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გაამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. სუსგ #ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

55. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე სააპელაციო შესაგებელში „ხელმძღვანელის მხრიდან შურისძიებაზე“, „მისი თავიდან მოშორების სურვილზე“ უთითებდა, თუმცა აღნიშნული მიმართულებით თავად სარჩელში მსჯელობა არ არის მოცემული (სარჩელით არ არის მოთხოვნილი დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენა) და არც სააპელაციო და საკასაციო შესაგებლებში განავითარა მოსარჩელემ მსჯელობა დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელისათვის დადგენილი წესით. ქვედა ინსტანციის სასამართლოებსაც, მიუხედავად ამ საკითხზე ზოგადი მსჯელობისა, არ მიუღიათ გადაწყვეტილება დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა-არარსებობის საკითხზე. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს რაიმე ნიშნით მოსარჩელის დისკრიმინაციაზე.
56. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ კასატორი საკასაციო საჩივარში ასევე ასაჩივრებს ხარვეზის შესავსებად დადგენილი საპროცესო ვადის გაგრძელების შესახებ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 27 ივლისის განჩინებას, რომლითაც მას უარი ეთქვა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან განთავისუფლებაზე.
57. საკასაციო სასამართლო ცენტრის დებულების შესწავლის შედეგად აღნიშნავს, რომ მოცემული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის დაფინანსების წყაროს, დებულების მე-14 მუხლის თანახმად, წარმოადგენს შესაბამისი ბიუჯეტიდან გამოყოფილი მიზნობრივი სახსრები; ხელშეკრულების საფუძველზე შესრულებული სამუშაოდან მიღებული შემოსავალი; მიზნობრივი კრედიტები და გრანტები; საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავლები, რაც არ იძლევა იმ დასკვნის გამოტანის საფუძველს, რომ მოცემული იურიდიული პირი წარმოადგენს „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ისეთ დაწესებულებას (ორგანიზაციას), რომლის ხარჯები ფინანსდება მხოლოდ სახელმწიფო

ბიუჯეტიდან.

58. საკასაციო სასამართლო მიუთითებს კასატორის მიერ სააპელაციო ინსტანციაში წარდგენილ წერილზე, რომელიც დათარიღებულია 2016 წლის 25 ივლისით და, რომელშიც მითითებულია, რომ მიმდინარე წელს (ანუ 2016 წელს) სსიპ „დ-----მა“ სსიპ „აღსრულების ეროვნული ბიუროსგან“ მიიღო 318000 ლარი (იხ. გ. 2. ს. ფ. 7). საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოაღნიშნული გარემოება ცხადყოფს, რომ 2016 წელს ცენტრი არ ფინანსდებოდა მხოლოდ საბიუჯეტო სახსრებით და, შესაბამისად, კანონიერია სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 27 ივლისის განჩინება, რომლითაც სააპელაციო სასამართლომ ამავე სასამართლოს მიერ 2016 წლის 19 ივლისის განჩინებით დადგენილი ხარვეზი არ მიიჩნია შევსებულად და ცენტრს დაავალა სახელმწიფო ბაჟის - 2166 ლარის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენა.
59. საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, მიუთითოს, რომ კასატორი საკასაციო ინსტანციაში გათავისუფლდა სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, რადგან დაზუსტებულ საკასაციო საჩივარზე მან დაურთო ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 24 თებერვლის წერილი, რომლითაც დასტურდება ის გარემოება, რომ საკასაციო საჩივრის წარდგენის დროისათვის სსიპ „დ-----ი“ თავისი ძირითადი საქმიანობის განხორციელებისას სრულად ფინანსდებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, მოცემული ეტაპისთვის მას არ გააჩნია საკუთარი სახსრები და თავის საქმიანობას ახორციელებს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი ასიგნებების ფარგლებში (იხ. გ. 2. ს.ფ.133).
60. კასატორმა მოითხოვა ასევე თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის საოქმო განჩინების გაუქმება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა მისი შუამდგომლობა მტკიცებულების სახით ცენტრის 19.11.2016 წლის #7-- წერილის საქმეზე დართვის თაობაზე. კასატორის განმარტებით, ხსენებული მტკიცებულება ადასტურებდა, რომ ცენტრში თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვდა მოსარჩელე, აღარ არსებობდა.
61. იმის გათვალისწინებით, რომ საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების შედეგად უქმდება თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და არ კმაყოფილდება მოსარჩელის სარჩელი, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული განჩინების კანონიერებაზე მსჯელობის აუცილებლობა აღარ არსებობს.
62. 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 სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე 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.

63. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია იმსჯელოს სასამართლო ხარჯების განაწილების თაობაზე.
64. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დაკმაყოფილდა მოპასუხის საკასაციო საჩივარი, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოწინააღმდეგე მხარეს (მოსარჩელეს) ცენტრის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 2166 ლარის გადახდა.
65. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა. თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.
66. განსახილველ შემთხვევაში არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სარჩელი განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების

თაობაზე.

67. ვინაიდან მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ, მას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მხოლოდ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის პროპორციულად (არაქონებრივ დავაზე - 300 ლარი, თანახმად სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტისა) იმ ხარჯების გადახდა, რომლისგანაც საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე გათავისუფლებული იყო კასატორი (მოპასუხე) და არ არის გათავისუფლებული მოსარჩელე.

## ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

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

## გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ნ----- ი-----ის შუამდგომლობა საქმის ზეპირი მოსმენით განხილვის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
2. სსიპ „დ-----ის“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
4. ნ----- ი-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. ნ----- ი-----ეს სსიპ „დ-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 2166 ლარის გადახდა;
6. ნ----- ი-----ეს (პ/ნ: 01019003425) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ **(თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი №300773150)** დაეკისროს 1350 (ერთი ათას სამას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა;
7. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**თავმჯდომარე**

**ნ. ბაქაქური**

**მოსამართლეები:**

**ზ. ძლიერიშვილი**

**ბ. ალავიძე**