

საქმე № 020210017001801516



საქართველოს უზენაესი სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1330-1250-2017

12 ნოემბერი, 2018

წელი

№ას-1330-1250-2017 ფ-----

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ნინო ბაქაქური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზურაბ ძლიერიშვილი, ბესარიონ ალავიძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი – ნ---- ფ----- (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ა(ა)იპ „ზ-----
-----ი“ (მოპასუხე)

გასაჩივრებული განჩინება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 ივლისის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება
ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. 2014 წლის 1 მაისიდან ნ---- ფ----- (შემდგომში - „მოსარჩელე“) დაინიშნა ზ-----ში მთავარ სპეციალისტად (მეთოდისტად) 3 თვის გამოსაცდელი ვადით.
2. 2014 წლის 1 აგვისტოდან მოსარჩელე დაინიშნა ა(ა)იპ „თვითმმართველი თემის ზ-----ის“ (ს/კ: 4-----) მთავარ სპეციალისტად (მეთოდისტად). ამ ხელშეკრულების საფუძველზე იგი სამსახურში მიღებულია უვადოდ.
3. 2016 წლის 19 ოქტომბერს მოსარჩელემ და ა(ა)იპ „ზ-----მა“ (ს/კ: 4-----) (შემდგომში - „მოპასუხე“, „დამსაქმებელი“ ან „მოპასუხე ორგანიზაცია“) შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილი პირობები შეათანხმეს. ახალი პირობის მიხედვით, სამუშაოზე მიღების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე.
4. ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე მხარეთა შორის შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელე გამოცხადდა სამსახურში 2017 წლის 3 იანვარს, თუმცა სამუშაოდ არ დაუშვეს.
5. 2017 წლის 4 იანვარს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის განმარტება და სამსახურში აღდგენა.
6. 2017 წლის 13 იანვარს მოპასუხემ წერილობით აცნობა მოსარჩელეს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა და ფაქტიურად უარი უთხრა მას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე.
7. 2017 წლის 10 თებერვალს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა:
 - 7.1. მოპასუხე ორგანიზაციაში მთავარი სპეციალისტის (მეთოდისტის) თანამდებობაზე აღდგენა;
 - 7.2. მოპასუხისთვის იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი ხელფასის – თვეში 560 ლარის ანაზღაურების დაკისრება სამსახურიდან განთავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
8. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხემ 2017 წლის 1 იანვრიდან

უკანონოდ შეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

9. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა მოსარჩელისთვის ხელშეკრულების დადებისთანავე ცნობილი იყო, აღნიშნული ხელშეკრულება ურთიერთშეთანხმებით დაიდო და ხელმოწერილია ორივე მხარის მიერ.
10. ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.
11. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.
12. მოსარჩელემ სააპელაციო საჩივარში იშუამდგომლა მოწინააღმდეგე მხარისათვის ადვოკატის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯის 2400 ლარის ანაზღაურებისა და საქმის განხილვის უზრუნველყოფის მიზნით გაწეული ხარჯის დაკისრების თაობაზე (მოცემულ საქმეზე მინდობილობების, დავალების ხელშეკრულებისა და სხვა დოკუმენტების სანოტარო წესით დამოწმებისათვის გაღებული სანოტარო ხარჯი - 100 ლარის ოდენობით, სააპელაციო საჩივრის სასამართლოში წარდგენის, საქმის განხილვისას აპელანტის და მისი წარმომადგენლების სასამართლო სხდომაზე გამოცხადების უზრუნველსაყოფად, სასამართლო გადაწყვეტილების ჩაბარების მიზნით გადაადგილების გამო ტრანსპორტირებაზე გაღებული ხარჯის - 300 ლარის აპელანტისათვის ანაზღაურება, მტკიცებულებათა მოძიება-მოპოვებაზე გაღებული ხარჯების ანაზღაურება, რაც აუცილებელი გახდა წერილობითი და სხვაგვარი მტკიცებულებების მისაღებად - 100 ლარის ოდენობით, საქმის განხილვის უზრუნველსაყოფად სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის, წერილობითი განცხადებების, წერილობითი შუამდგომლობების მომზადებაზე დახარჯული ცელულოზის ქაღალდის ფურცლებისათვის - 70 ლარის, სააპელაციო საჩივრისა და თანდართული დოკუმენტების, ასევე სხვა მტკიცებულებების ასლების მომზადებაზე გაღებული ხარჯებისათვის - 50 ლარის, მათ აკინძვაზე

გახარჯული ლითონის ამკინძვით შეკვრაზე გაღებული ხარჯებისათვის - 0,05 ლარის, საქმის მასალების სასამართლოში გადაგზავნისას საფოსტო კავშირისათვის გაღებული დანახარჯის - 50 ლარის, საფოსტო კავშირისას მასალების საფოსტო კონვერტით შესაფუთად გაწეული დანახარჯის - 50 ლარის, ასევე აპელანტის და მისი წარმომადგენლის სასამართლოში გამოცხადებისას, მათი გამოცხადების პერიოდში აუცილებელ კვებაზე გაწეული გაზრდილი დანახარჯების ანაზღაურება - 200 ლარის, სასამართლოში მოცდენილი (დაკარგული) დროის ანაზღაურება - 5 000 ლარის ოდენობით, საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებისას სააღსრულებო ორგანოში გასაღები ხარჯის ანაზღაურება - 3000 ლარის ოდენობით).

13. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 ივლისის განჩინებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელი დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.
14. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-6 პუნქტები).
15. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ მხარეებს შორის სადავო იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადა. კერძოდ, დამსაქმებელს მიაჩნდა, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა 2016 წლის 31 დეკემბერს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა, ხოლო დასაქმებულს მიაჩნდა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში იგი განუსაზღვრელი ვადით იყო დასაქმებული და შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას სამართლებრივი მნიშვნელობა არ შეიძლებოდა მინიჭებოდა.
16. სააპელაციო პალატამ, იხელმძღვანელა რა სსკ-ის 327-ე და 319.1 მუხლებით, განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან. ამრიგად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ამით ისინი

საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში.

17. სააპელაციო პალატამ მიუთითა იმ უდავო ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 19 ოქტომბერს ხელი მოაწერა შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილ პირობებს, რომლითაც სამუშაოს ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე და განმარტა, რომ მხარეებს შორის დაიდო მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული პირობა (ხელშეკრულების ვადა) მხარეებისათვის გასაგები და მისაღები იყო, რაც მხარეებმა მათივე ხელმოწერებით დაადასტურეს. შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით გაგრძელებაზე მხარეებს პრეტენზია არ გამოუთქვამთ. შესაბამისად, დასაქმებულისათვის იმთავითვე ცხადი იყო, რომ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე გრძელდებოდა. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ, დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ნება არ გამოუხატავს, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყვიტა. მითითებული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა დაეთანხმა რაიონული სასამართლოს შეფასებას, რომ დასაქმებული სამუშაოდან კანონიერად გათავისუფლდა.
18. სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ N158 კონვენციაზე, მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 7 ოქტომბრის №ას-483-457-2015 განჩინებაზე და განმარტა, რომ, ვინაიდან 1919 წელს, კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ფარგლებში, 1982 წელს მიღებული N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ ჰქონდა თანხმობა, შესაბამისად, იგი ვერ იქნებოდა მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის - სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების, დაფუძნება არამართებული იყო.

19. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველად მითითებული აქტი - მოპასუხე ორგანიზაციის 2016 წლის 19 ოქტომბრის №609 ბრძანება არ ჰქონდა გასაჩივრებული. გამომდინარე აქედან, სააპელაციო სასამართლომ, მხარეთა შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებლად მიიჩნია გასცდენოდა სასარჩელო მოთხოვნას და განმარტა, რომ მოკლებული იყო შესაძლებლობას ემსჯელა სადავო აქტის საფუძველსა და მის შინაარსობრივ მხარეზე.
20. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა იმ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე ხელმოწერით დაეთანხმა ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომლითაც მისი ურთიერთობა მოპასუხე ორგანიზაციაში გახდა ვადიანი. სააპელაციო პალატის განმარტებით, მოსარჩელე მხარემ მოთხოვნის დასადასტურებლად, სსსკ-ის მე-4 და 102-ე მუხლებით დადგენილი წესით, ვერ მიუთითა კონკრეტულ მტკიცებულებებზე, რომ მან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ხელშეკრულება წერილობით გააპროტესტა იმთავითვე, ასევე, ვერ გააქარწყლა მოპასუხის განმარტება იმაზე, რომ მან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, რა ხელშეკრულებასაც მხარე თავის დროზე დაეთანხმა და მოაწერა ხელი. დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან ახალი წერილობითი შრომის კონტრაქტი არ დადებულია და არც ავტომატურად გაგრძელებულა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა. დამსაქმებელმა აღარ გააგრძელა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, უდავო იყო, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობდა დასაქმებულის დათხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძველი (სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი) - შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა.
21. სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა ასევე მოსარჩელის პოზიცია, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა დისკრიმინაციულად, პოლიტიკური ნიშნით, მისი მეუღლის განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებებიდან გამომდინარე. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციის ფაქტი მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეს

სარწმუნოდ უნდა დაედასტურებინა, თუმცა მან ვერ უზრუნველყო დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლობიერებისა და, შესაბამისად, მის მიმართ დისკრიმინაციის არსებობის ფაქტის მტკიცების ტვირთის რეალიზება. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასახულ, სასამართლოს სხდომაზე მოსარჩელის მიერ მიცემულ განმარტებაზე, რომლის თანახმად, მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორთან კარგი ურთიერთობა აქვს. სააპელაციო სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ვადიან ხელშეკრულებაზე მხოლოდ მოსარჩელე არ გადასულა, ამასთან, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მხოლოდ მოსარჩელე არ გათავისუფლებულა სამსახურიდან. საწარმოში მომხდარი რეორგანიზაცია ყველა მუშაკს ერთნაირად შეეხო.

22. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე მოსარჩელემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.
23. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:
 - 23.1. სააპელაციო სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტით და არ უნდა გამოეყენებინა ის ნორმები, რომლებიც არეგულირებს ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე გათავისუფლების წესებს;
 - 23.2. კასატორი თანამდებობაზე დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო დამსაქმებლის ინიციატივით გადაყვანილ იქნა ვადიან შრომით პირობებზე, რათა სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის გასვლის მოტივით ხელოვნურად შექმნილიყო მისი გათავისუფლების საფუძველი;
 - 23.3. სათანადოდ არის შესაფასებელი, არსებობდა თუ არა რაიმე ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა უვადოდ დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულთან განსაზღვრული ვადით ხელშეკრულების დადებას. სასამართლომ უნდა შეაფასოს ის გარემოებაც, რომ კასატორი სამსახურიდან გათავისუფლდა უვადო

ხელშეკრულებაში ამგვარი დათქმის გაკეთებიდან რამდენიმე თვეში, რითაც ცალსახად გამოკვეთილია უვადო ხელშეკრულების ვადიანად ქცევის რეალური მიზანიც;

- 23.4. მხარეთა ინტერესების ანალიზი იძლევა დასკვნის გაკეთების საფუძველს, რომ განსაზღვრული ვადის დაწესება მხოლოდ დამსაქმებლის მხრიდან შეთავაზებული პირობა იყო. კასატორის ინიციატივასა და სურვილზე არც ერთი ფაქტობრივი გარემოება არ უთითებს. შექმნილ ვითარებაში, დასაქმებულს არანაირი ბერკეტი არ ჰქონდა, რომ ძლიერ მხარეს - დამსაქმებელს ვადიანი პირობის ფორმულირებაში შეწინააღმდეგებოდა. ამგვარი გავლენის ზემოქმედების შედეგად, დასაქმებული დათანხმდა მისთვის არახელსაყრელ პირობაზე, რითაც რისკის ქვეშ დააყენა სახელშეკრულებო ურთიერთობის სტაბილურობა, თუმცა მას ფაქტობრივად სხვა არჩევანი არ ჰქონდა;
- 23.5. სააპელაციო სასამართლოს არ შეუსწავლია და პასუხი არ გაუცია მოსარჩელის იმ არგუმენტზე, რომ ის პოლიტიკური ნიშნით გახდა სამსახურიდან გათავისუფლების მსხვერპლი.
24. კასატორმა იშუამდგომლა სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპისთვის მოწინააღმდეგე მხარისათვის პროცესის ხარჯის - ადვოკატის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯის 2400 ლარის ანაზღაურებისა და საქმის განხილვის უზრუნველყოფის მიზნით გაწეული ხარჯის დაკისრების თაობაზე (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-12 პუნქტი).
25. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 27 ნოემბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.
26. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 ოქტომბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

27. საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული განჩინების იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
28. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები.
29. 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.
30. საკასაციო სასამართლოს შემოწმების საგანია ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების კანონიერება.
31. დადგენილია, რომ 2014 წლის 1 აგვისტოდან მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე ორგანიზაციაში მთავარ სპეციალისტად (მეთოდისტად) უვადოდ. დადგენილია ასევე ისიც, რომ 2016 წლის 19 ოქტომბერს მხარეთა შორის შეთანხმებული შრომითი ხელშეკრულების შეცვლილი პირობების თანახმად, სამუშაოზე მიღების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე. ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე მხარეთა შორის შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი).
32. 2013 წლის 12 ივნისს სშკ-ის მე-6 მუხლში განხორციელებული

საკანონმდებლო ცვლილებების თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას [სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტი].

33. ამდენად, დასაქმებულის მიერ დასაქმებულთან 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადებისას უნდა არსებობდეს ზემოაღნიშნული რომელიმე წინაპირობა ან სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც გაამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.
34. კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის

სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს (**იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი**).

35. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნია, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება (**იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი**).

36. საკასაციო სასამართლო მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესწავლის შედეგად აღნიშნავს, რომ იგი არ შეიცავს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით განსაზღვრულ რომელიმე წინაპირობაზე ან სხვა ობიექტურ გარემოებაზე მითითებას, რომელიც გაამართლებდა უვადოდ

დასაქმებულ პირთან მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა (1.7 პუნქტი), რომლის თანახმად, დასაქმებული სამუშაოზე მიიღება 2016 წლის 19 ოქტომბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს. აქვე, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება.

37. ამრიგად, იმ პირობებში, როდესაც არ იკვეთებოდა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო შრომით ხელშეკრულებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების მოკლე ვადით (დაახლოებით 2,5 თვე) დადებას გაამართლებდა. მოპასუხე მხარემ, სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად *[თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით]*, ვერ წარმოადგინა მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების კანონით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რითაც ვერ დაასაბუთა 2016 წლის 19 ოქტომბრის ხელშეკრულების 1.7. პუნქტით გათვალისწინებული პირობის მართლობიერება და კანონშესაბამისობა.

38. სშკ-ის მე-6 მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის *[პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას]* ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი

ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

39. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა (1.7. პუნქტი), რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2016 წლის 19 ოქტომბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი განისაზღვრა, ეწინააღმდეგება სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტს, რაც ამავე მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია.
40. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ, ვინაიდან მხარეებმა, ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, საკუთარი ხელმოწერით გამოხატეს ნება შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით გაგრძელებაზე, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება კანონიერია. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს (**იხ. სუსგ №ას-1500-1420-2017, 2018 წლის 31 მაისი**). კანონსაწინააღმდეგო ანუ მოცემულ შემთხვევაში სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის საწინააღმდეგო პირობაზე მხარეთა შეთანხმება, აღნიშნულ პირობას ვერ აქცევს კანონიერად.
41. საკასაციო პალატა არ ეთანხმება ასევე სააპელაციო პალატის მოსაზრებას, რომლის თანახმად, ვინაიდან მოსარჩელეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველად მითითებული აქტი - მოპასუხე ორგანიზაციის 2016 წლის 19 ოქტომბრის №609 ბრძანება არ ჰქონდა გასაჩივრებული, სასამართლო მოკლებული იყო შესაძლებლობას ემსჯელა სადავო აქტის საფუძველსა და მის შინაარსობრივ მხარეზე.
42. უპირველეს ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 2016 წლის 19 ოქტომბრის №609 ბრძანება არ შეიცავს მითითებას მოსარჩელის განსაზღვრული ვადით დანიშვნის თაობაზე [ბრძანების

პირველი პუნქტის თანახმად, მოსარჩელე დამსაქმებელ ორგანიზაციაში დაინიშნა მთავარ სპეციალისტად (მეთოდისტად) 2016 წლის 19 ოქტომბრიდან №399 შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად (იხ. ტ. 1. ს. ფ. 16). განსაზღვრულ ვადაზე მითითებას შეიცავს მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს დადებული №399 შრომითი ხელშეკრულების 1.7. პუნქტი. თუმცა, მოსარჩელეს არც მოცემული პუნქტის ბათილობა აქვს სარჩელით მოთხოვნილი, მას აღძრული აქვს მხოლოდ მიკუთვნებითი (აღსრულებითი) სარჩელი - პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება.

43. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს, მაგალითად, მამად ცნობა, მამობის დადგენა, ქორწინების ბათილად ცნობა, ლიტერატურული ნაწარმოების ავტორად აღიარება და ა.შ. ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ ვარაუდი იმისა, რომ მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს. ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც უწოდებენ. მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, აღიარებითი სარჩელის დავის საგანია თვით მატერიალურსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიური ხასიათის მატარებელია და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამორიცხებულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა (იხ. **საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016, სუსგ №ას-937-887-2015, 10.11.2015; №ას-17-14-2015, 01.07.2015წ.; №ას-1069-1008-2015, 16.12.2015წ.; №ას-869-819-2015, 11.12.2015წ.; №ას-773-730-2015, 08.09.2015წ.; №ას-181-174-2016, 06.05.2016წ.; №ას-323-308-2016, 03.06.2016წ.; №ას-407-390-2016, 10.06.2016წ.; №ას-375-359-2016, 17.06.2016წ.**).

44. განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან აღძრულია მიკუთვნებითი სარჩელი, მოთხოვნის საფუძვლების დადგენისა და შემოწმების შემდეგ, გარიგებების ბათილობა ფაქტობრივ წინაპირობად უნდა

იქნეს მიჩნეული და არა დამოუკიდებელ მოთხოვნად. შესაბამისად, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში სწორედ აღსრულებითი სარჩელის განხილვის შედეგი და არა კონკრეტულ გარიგებათა ბათილად ცნობა მიეთითება, რადგან თავისთავად გარიგების ბათილად ცნობა არ იწვევს რაიმე იურიდიულ შედეგს, თუკი წმინდა სამართლებრივი თვალსაზრისით აღიარებითი სარჩელი არ იხილება **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016)**.

45. ამდენად, სასამართლოს მიერ კანონის ნორმის მოძიება, რომელიც განსაზღვრული შემადგენლობის ნიშნების არსებობისას ერთ მხარეს ანიჭებს უფლებას, მეორე მხარისაგან მოითხოვოს შესრულება, მოქმედება ან თავის შეკავება, არ საჭიროებს ამ მოთხოვნის იურიდიული შედეგის მიღწევის თვალსაზრისით, კონკრეტული გარიგების თუ აქტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის დამოუკიდებლად დაყენებას **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება №ას-664-635-2016)**.
46. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიერ ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო პირობის ბათილად ცნობა, იმ შემთხვევაში, როდესაც მოსარჩელეს აღძრული აქვს მიკუთვნებითი სარჩელი, არ შეიძლება ჩაითვალოს სარჩელის ფარგლების გაცდენად.
47. საკასაციო სასამართლო „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის N158 კონვენციის გამოყენების საკითხთან დაკავშირებით იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას, რომ, ვინაიდან კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ აქვს თანხმობა, იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების დაფუძნება უმართებულოა, თუმცა აქვე მიზანშეწონილად მიიჩნევა განმარტოს, რომ აღნიშნულ კონვენციაში ასახული სტანდარტები, რომლებიც წინააღმდეგობაში არ მოდიან საქართველოს ნორმატიულ აქტებთან და, მათ შორის, საქართველოს შრომის კოდექსთან, შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო და საფუძვლად დაედოს სამოსამართლო სამართლის განვითარებას.

48. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სააპელაციო სასამართლომ გასაჩივრებული განჩინების მიღებისას დაარღვია სამართლის ნორმები, კერძოდ, არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა [სსსკ-ის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები], რაც ამავე კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია [გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული].
49. 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 საფუძველები. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილების მიღება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების არასწორი სამართლებრივი შეფასებითაა განპირობებული, რაც საკასაციო სასამართლოს უფლებამოსილებას ანიჭებს, თავად მიიღოს გადაწყვეტილება.
50. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 2016 წლის 19 ოქტომბერს დადებული №399 შრომითი ხელშეკრულების 1.7. პუნქტით განსაზღვრული პირობა ხელშეკრულების ვადის თაობაზე ბათილია. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.
51. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელს შესაგებელში, ასევე სააპელაციო და საკასაციო შესაგებლებში არ მიუთითებია იმ

გარემოებაზე, რომ დავის განხილვის დროისათვის მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას იკავებს სხვა პირი კონკურსის წესით, შესაბამისად, მოსარჩელე უნდა აღდგეს თავდაპირველ თანამდებობაზე.

52. სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.
53. ამდენად, სახეზეა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა, რის გამოც მას სრული ოდენობით უნდა მიეცეს შრომის ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის - თვეში 560 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან ანუ 2017 წლის 1 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
54. 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.
55. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია იმსჯელოს სასამართლო ხარჯების განაწილების თაობაზე.
56. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დაკმაყოფილდა მოსარჩელის

საკასაციო საჩივარი, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოწინააღმდეგე მხარეს (მოპასუხეს) მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი 450 ლარის (150 ლარს + 300 ლარი) გადახდა.

57. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.
58. ზემოაღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, ვინაიდან სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, რომლის გადახდისაგანაც განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე [„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები სარჩელებზე ხელფასის გადახდევის შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან].
59. დავის საგნის ღირებულება განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში განისაზღვრება 2017 წლის იანვრიდან 2018 წლის ოქტომბრის ჩათვლით მისაღები ხელფასის ოდენობით - 12320 ლარით (22 თვე x 560 ლარი) [სსსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი: დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით]. შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მოსარჩელეს პირველ ინსტანციის სასამართლოში უნდა გადაეხადა 369,6 ლარი (12320 ლარის 3%), სააპელაციო სასამართლოში - 492,8 ლარი (12320 ლარის 4%), ხოლო საკასაციო სასამართლოში - 616 ლარი (12320 ლარის 5%). მაშასადამე, სამივე ინსტანციის სასამართლოში განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მოსარჩელეს ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა გადაეხადა 1478, 4 ლარი.
60. ვინაიდან მოსარჩელე განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის

გადახდისაგან განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, ამასთან, უკვე გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სამსახურში აღდგენის ნაწილში (არაქონებრივი დავისთვის) 450 ლარი და ეს თანხა მოპასუხეს უნდა გადახდეს მოსარჩელის სასარგებლოდ სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, აღნიშნული 450 ლარი, სსსკ-ის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად *[თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით]* უნდა გამოაკლდეს მოპასუხის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში შესატან 1478,4 ლარს და, საბოლოოდ, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 1028,4 ლარის გადახდა.

61. მოსარჩელე სააპელაციო საჩივარში შუამდგომლობდა მოწინააღმდეგე მხარისათვის იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 2 400 ლარის, ასევე, სხვა სასამართლოსგარეშე ხარჯების ანაზღაურების თაობაზე. მოსარჩელე საკასაციო საჩივარშიც შუამდგომლობს აღნიშნულის თაობაზე, თუმცა, არა - საკასაციო, არამედ ისევ სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპისათვის.
62. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ სააპელაციო სასამართლოში წარდგენილი მოთხოვნა იურიდიულ მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის - 2 400 ლარის, საქმის განხილვის უზრუნველყოფის მიზნით გაწეული ხარჯის *(მოცემულ საქმეზე მინდობილობების, დავალების ხელშეკრულებისა და სხვა დოკუმენტების სანოტარო წესით დამოწმებისათვის გაღებული სანოტარო ხარჯი - 100 ლარის ოდენობით, სააპელაციო საჩივრის სასამართლოში წარდგენის, საქმის განხილვისას აპელანტის და მისი წარმომადგენლების სასამართლო სხდომაზე გამოცხადების უზრუნველსაყოფად, სასამართლო გადაწყვეტილების ჩაბარების მიზნით გადაადგილების გამო ტრანსპორტირებაზე გაღებული ხარჯის - 300 ლარის აპელანტისათვის ანაზღაურება, მტკიცებულებათა მოძიება-მოპოვებაზე გაღებული ხარჯების ანაზღაურება, რაც აუცილებელი გახდა წერილობითი და სხვაგვარი მტკიცებულებების მისაღებად - 100 ლარის ოდენობით, საქმის განხილვის უზრუნველსაყოფად სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის, წერილობითი განცხადებების, წერილობითი შუამდგომლობების მომზადებაზე დახარჯული ცელულოზის ქაღალდის ფურცლებისათვის - 70 ლარის, სააპელაციო საჩივრისა და თანდართული დოკუმენტების, ასევე სხვა მტკიცებულებების ასლების მომზადებაზე გაღებული ხარჯებისათვის - 50 ლარის, მათ აკინძვალე გახარჯული ლითონის ამკინძვით შეკვრაზე გაღებული ხარჯებისათვის - 0,05 ლარის, საქმის მასალების სასამართლოში გადაგზავნისას საფოსტო კავშირისათვის გაღებული დანახარჯის - 50 ლარის, საფოსტო კავშირისას მასალების საფოსტო კონვერტით შესაფუთად გაწეული დანახარჯის - 50 ლარის, ასევე აპელანტის და მისი წარმომადგენლის სასამართლოში გამოცხადებისას, მათი გამოცხადების პერიოდში აუცილებელ კვებაზე გაწეული გაზრდილი დანახარჯების ანაზღაურება - 200 ლარის, სასამართლოში*

მოცდენილი (დაკარგული) დროის ანაზღაურება - 5 000 ლარის ოდენობით, საქმეზე მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებისას სააღსრულებო ორგანოში გასაღები ხარჯის ანაზღაურება - 3000 ლარის ოდენობით) მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების შესახებ ნაწილობრივ დასაბუთებულია და იგი იურიდიული მომსახურების ხარჯის დაკისრების ნაწილში ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

63. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2 000 ლარამდე ოდენობით.
64. ნორმის დისპოზიცია იმგვარად არის ფორმულირებული, რომ არ ადგენს გაწეული ხარჯის სანაცვლო ანაზღაურების ერთმნიშვნელოვან ოდენობას, არამედ ამ ოდენობის გონივრულად განსაზღვრის უფლებას უტოვებს სასამართლოს. კანონმდებლის ამგვარი მიდგომა განპირობებულია იმ მოსაზრებით, რომ ადვოკატის მომსახურებაში გადახდილი ხარჯების სანაცვლო ანაზღაურებამ დაუსაბუთებლად არ უნდა შეზღუდოს პროცესის მონაწილე მხარის უფლება და არ უნდა შექმნას წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ოდენობის ხელოვნურად გაზრდის პროცესუალური საფუძველი; ნორმის ამგვარი შინაარსის მიზანია პროცესის მონაწილე მეორე მხარის უფლებების დაუსაბუთებელი შეზღუდვის თავიდან აცილება. გონივრულობის კრიტერიუმად კი, კანონმდებელი მიიჩნევს ქონებრივ დავებში დავის საგნის ღირებულების არაუმეტეს 4%-ს, ხოლო არაქონებრივ დავებში არაუმეტეს 2000 ლარს, რაც წარმოადგენს ზედა ზღვარს (კანონით დადგენილ მაქსიმალურ ოდენობას), რომლის ფარგლებშიც ხდება ხარჯების ოდენობის სასამართლოსმიერი განსაზღვრა და ამ თვალსაზრისით, მხედველობაში მიიღება კონკრეტულად რა იურიდიული მნიშვნელობის მქონე ქმედებები იქნა განხორციელებული ადვოკატის მიერ, რა სახის ადამიანური რესურსი დაიხარჯა, საქმის წარმოების რომელ ეტაპზე პროცესის მონაწილე რომელმაც მხარემ გასწია იგი და სხვ.

65. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება მის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით ხარჯის რეალურად გაწევის თაობაზე, მათ შორის, საქმეში არ არის წარმოდგენილი საადვოკატო მომსახურების ხელშეკრულება. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 215-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მხარე ვალდებულია, სასამართლოს დასაბუთებული შუამდგომლობით მიმართოს, მან უნდა წარადგინოს მისი მოთხოვნის დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულებები, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მხედველობაში იღებს საქმეში წარმოდგენილი სანოტარო წესით დამოწმებულ მინდობილობას, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელემ ადვოკატ მირანდა გოგოხიას (იხ. ტ. 1. ს. ფ. 189) მიანიჭა მისი ინტერესების სასამართლოში დაცვის უფლება და საქმის მასალებით დგინდება წარმომადგენლის მონაწილეობა საპროცესო მოქმედებებში (სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 17 ივლისის სხდომაში მონაწილეობა) (იხ. ტ. 1. ს. ფ. 181-182), ეს გარემოებები თავისთავად მიანიშნებს მხარეთა შორის სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლით განსაზღვრული დავალების ხელშეკრულების არსებობაზე, რომელიც შეიძლება ზეპირადაც დაიდოს. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლოს მხარის მოთხოვნის საფუძველზე თვითონაც შეუძლია გონივრულ ფარგლებში განსაზღვროს დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ოდენობა, თუკი აშკარაა, რომ პირის უფლების დარღვევის აღკვეთის მიზნით ხარჯი გაღებულია **(ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „პინკოვა და პინკი ჩხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“)**. სასამართლომ მხარეს ხარჯების ანაზღაურება უნდა დააკისროს მხოლოდ იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც ისინი რეალურად და საჭიროებისამებრ იქნა გაღებული იმ მიზნით, რომ აღკვეთილიყო სამოქალაქო უფლების დარღვევა **(ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „ასანიძე საქართველოს წინააღმდეგ“)**. ამდენად, სასამართლომ ხარჯების განსაზღვრისას უნდა მოახდინოს მხარის სამართლიანი დაკმაყოფილება **(იხ. ასევე სუსგ. №ას-923-889-2016, 2017 წლის 3 თებერვალი)**.

66. ამრიგად, ზემოაღნიშნულ პუნქტებში განვითარებული მსჯელობის შესაბამისად და იმ პირობებში, როდესაც სახეზეა არაქონებრივი

დავიდან გამომდინარე სამართლებრივი ურთიერთობა, განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სააპელაციო მოთხოვნა სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპზე სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრების თაობაზე ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 400 ლარის გადახდა, ხოლო დანარჩენ ნაწილში მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს დაუსაბუთებლობის გამო.

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--- ფ----ს საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 17 ივლისის განჩინება და მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. ნ--- ფ----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
4. ნ--- ფ---- აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ „ზ-----
-----ის“ მთავარი სპეციალისტის
(მეთოდისტის) თანამდებობაზე;
5. ა(ა)იპ „ზ-----
---ს“ (ს/კ: 4-----) ნ--- ფ----ს (პ/ნ: 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი ხელფასის - თვეში 560 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან წინამდებარე გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
6. ა(ა)იპ „ზ-----
---ს“ (ს/კ: 4-----) ნ--- ფ----ს (პ/ნ: 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებზე

გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 450 (ოთხას ორმოცდაათი) ლარის გადახდა;

7. ა(ა)იპ „ზ-----“
---ს“ (ს/კ: 4-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ
**(ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22,
მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150)**
დაეკისროს - 1028 (ერთი ათას ოცდარვა) ლარისა და 40 თეთრის
გადახდა;
8. ნ---- ფ-----ს სააპელაციო მოთხოვნა სააპელაციო სამართალწარმოების
ეტაპზე სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოწინააღმდეგე
მხარისათვის დაკისრების თაობაზე ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
9. ა(ა)იპ „ზ-----“
---ს“ (ს/კ: 4-----) ნ---- ფ-----ს (პ/ნ: 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს
იურიდიული მომსახურების ხარჯის სახით 400 (ოთხასი) ლარის
გადახდა, დანარჩენ ნაწილში მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს
დაუსაბუთებლობის გამო;
10. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ
გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ნ. ბაქაქური

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ბ. ალავიძე