

№ 190210016001470523



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1090-1010-2017

2018 წელი

№ას-1090-1010-2017 ს-----ი

15 ნოემბერი,

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – ს----- ს-----ი (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ ს-----
-----ი (მოპასუხე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ივლისის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ს----- ს-----მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ ს-----ის (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტი, კასატორის მოწინააღმდეგე მხარე, ცენტრი ან დამსაქმებული) მიმართ და მოითხოვა დამსაქმებლის 2016 წლის 19 ივლისის #78 ბრძანების ბათილად ცნობა, მთავარი სპეციალისტის (ეპიდემიოლოგიის განყოფილების გამგე) თანამდებობაზე აღდგენა და გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2015 წლის 13 ოქტომბერს დასაქმებული გაათავისუფლეს დამსაქმებელი ცენტრის დირექტორის თანამდებობიდან და გადაიყვანეს ამავე სამსახურში მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე, სადაც ეპიდემიოლოგიის განყოფილების გამგედ მუშაობდა 2016 წლის 4 იანვრიდან 2016 წლის 15 ივლისამდე. მისი ხელფასი შეადგენდა 750 ლარს. 2016 წლის 19 ივლისს, ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა #78 ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან. ავადმყოფობის გამო, დასაქმებული საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა (13.01.2016. წლიდან 17.01.2016 წლამდე; 18.01.2016 წლიდან 22.01.2016 წლამდე; 23.01.2016 წლიდან 01.02.2016 წლამდე; 02.02.2016 წლიდან 02.02.2016 წლამდე; 12.04.2016 წლიდან 16.04.2016 წლამდე; 17.04.2016 წლიდან 21.04.2016 წლამდე; 22.04.2016 წლიდან 26.04.2016 წლამდე; 27.04.2016 წლიდან 28.04.2016 წლამდე; 25.05.2016 წლიდან 29.05.2016 წლამდე; 30.05.2016 წლიდან 03.06.2016 წლამდე; 04.06.2016 წლიდან 13.06.2016 წლამდე; 14.06.2016 წლიდან 25.06.2016 წლამდე) და სისტემატურად აწვდიდა სამსახურს მისი ჯანმრთელობის შესახებ საბუთებს. მიუხედავად საპატიო მიზეზებისა, მოსარჩელე, კანონის უხეში დარღვევით იქნა განთავისუფლებული სამსახურიდან. 2016 წლის 6 ივლისს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა ცენტრის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს და მოითხოვა მიმდინარე წლის ბოლომდე უხელფასო შვებულების მიცემა, რაც 2016 წლის 8 ივლისის #93 მიმართვით, შრომის კოდექსის 23-ე მუხლისა და სამსახურეობრივი სპეციფიკიდან გამომდინარე, უარყოფილ იქნა. განმცხადებელი არ აზუსტებდა თუ რა დროიდან სურდა ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღება, მხოლოდ

აღნიშნავდა, რომ სურდა ასეთი შვებულების გამოყენება წლის ბოლომდე, ვინაიდან მიდიოდა შვილთან ამერიკის შეერთებულ შტატებში, აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2016 წლის 8 ივლისის #93 მიმართვა დაწესებულების ხელმძღვანელის მხრიდან იყო სრულიად უსაფუძვლო. ამავე მიმართვით დაწესებულების ხელმძღვანელმა იგი 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილა 2016 წლის 4 იანვარს გაფორმებული #3 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რაც კანონით დაუშვებელია. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებული იყო, შეედგინა ახალი დოკუმენტი, რომელშიც დაასაბუთებდა ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძველს. #93 მიმართვის თანახმად, დამსაქმებელი დასაქმებულს აფრთხილებს 3 კალენდარული დღით ადრე ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, თუმცა, ხელშეკრულება შეწყდა #78 ბრძანებით, რომელიც დათარიღებულია 2016 წლის 19 ივლისით, ანუ 8 ივლისის მიმართვიდან 11 დღის გასვლის შემდეგ გამოიცა ბრძანება და არა 3 დღის შემდეგ. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტი (ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთან დასაქმებულს უნდა ქონდეს გამოყენებული შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება), თუმცა, 6 თვის განმავლობაში მოსარჩელის შრომისუუნარობის საერთო ვადა არ აღემატება 60 დღეს (2016 წლის 13 იანვრიდან 2016 წლის 25 ივნისის ჩათვლით სულ 5 თვე და 12 დღე; საერთო ჯამში კი სახეზეა შრომის უუნარობის 70 დღე), ამასთან, 70 დღეს უნდა გამოაკლდეს 8 დღე (19 იანვარი – ნათლისღება; აპრილში 6 უქმე დღე – აღდგომის დღეები; 26 მაისი – დამოუკიდებლობის დღე). გაცდენების რაოდენობა პირდაპირ არ მეტყველებს პირის შრომისუუნარობაზე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 108-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტისა და 114-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, დამსაქმებელს 1 თვით ადრე უნდა გაეფრთხილებინა დასაქმებული სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე, 2016 წლის 19 ივლისის ბრძანების მიხედვით კი, მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლებულია 2016 წლის 15 ივლისიდან, მაშინ, როდესაც 15 ივლისს არავითარი ბრძანება არ ყოფილა გამოცემული და მოსარჩელე სამსახურეობრივ მოვალეობას ასრულებდა 15, 16, 17 და 18 ივლისს.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელე კანონიერად გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია

სარჩელში მითთებული ფაქტები მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების, შრომით ურთიერთობაში ყოფნისას საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობისა და ამის თაობაზე დამსაქმებლის ინფორმირების შესახებ, ისევე, როგორც დასაქმებულის მხრიდან უხელოფასო შვებულების უფლებით სარგებლობის თაობაზე, რომელზეც მას უარი ეთქვა 2016 წლის 8 ივლისის #93 ბრძანებით, აღნიშნული ბრძანებითვე გაფრთხილებულ იქნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და კანონით დადგენილი შესაბამისი კომპენსაციის გაცემის თაობაზე. დასაქმებული სამსახურში არ გამოცხადდა 2016 წლის 15, 16, 17, 18 ივლისს, რაც დასტურდება სააღრიცხვო ჟურნალით. დასაქმებული 70 კალენდარული დღის განმავლობაში იმყოფებოდა ბიულეტენზე, ასევე, გამოყენებული ჰქონდა შვებულება (ანაზღაურებადი) 2016 წლის 5 მაისიდან 2016 წლის 10 ივნისამდე. სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებას მოსარჩელე შეუდგა 2016 წლის 4 იანვრიდან, სადაც ეკავა მთავარი სპეციალისტ-ეპიდემიოლოგის განყოფილების გამგის თანამდებობა, გათავისუფლების დღემდე მას სამსახურებრივი მოვალეობა ფაქტობრივად არ შეუსრულებია, ამასთან, განთავისუფლებისას მიეცა კანონით გათვალისწინებული 2 თვის კომპენსაცია შრომითი ანაზღაურების ოდენობით, რაზეც მოსარჩელეს პრეტენზია არ გამოუთქვამს.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანება და დამსაქმებელს დაეკისრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით 10 თვის ხელოფასის ანაზღაურება, სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი უარყოფილ იქნა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

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

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ივლისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით

გაასაჩივრა აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება (სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის სახით 10 თვის ხელფასის მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრება).

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორის პრეტენზიები):

საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს ხანგრძლივი შრომისუუნარობის მოტივით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლის კანონიერება. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (*საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა*), გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებას პალატა სწორედ კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში შეამოწმებს. საკასაციო საჩივრის შესწავლით ირკვევა, რომ მხარე პრეტენზიას მატერიალური სამართლის ნორმების განმარტების კუთხით აცხადებს, კერძოდ:

1.1.1. დასაქმებულის შრომისუუნარობის საერთო ვადა შეადგენდა 70 კალენდარულ დღეს და ამ პერიოდში ის კერ ახორციელებდა სამსახურებრივ მოვალეობას, რაც დამსაქმებელმა სამართლებრივი ურთიერთობიდან გასვლის საკმარის საფუძვლად მიიჩნია და მას არასწორად დაეთანხმა სასამართლოც, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის ნორმები. სასამართლოს განმარტებით, შრომისუუნარობის 70-დღიან ვადას არ უნდა გამოკლებოდა დასვენებისა და უქმე დღეები, რომლებიც ჯამში 8 დღეს შეადგენდა, გარდა ამისა, სასამართლომ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტზე მითითებით აღნიშნა, რომ კანონი ითვალისწინებს კალენდარულ და არა სამუშაო დღეებს, რომელიც მოიცავს, როგორც სამუშაო, ისე – დასვენებისა და უქმე

დღეებს. სასამართლოს ამგვარი განმარტება არასამართლიანია და ეწინააღმდეგება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიდგომას კანონის ტერმინთა განმარტების თაობაზე (საქმე #3/2/646). ნორმატიული აქტის კანონიერების შემოწმებისას საკონსტიტუციო სასამართლო ითვალისწინებს არა მხოლოდ მის სიტყვასიტყვით მნიშვნელობას, არამედ, მასში გამოხატულ აზრს. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნტში მართლაც „60 კალენდარულ დღეზეა“ საუბარი, როცა პირს გამოყენებული აქვს ანაზღაურებადი შვებულება, თუმცა, ნორმა უნდა განიმარტოს მისი მიზნიდან გამომდინარე, შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრების გაზიარების შემთხვევაში, თუკი პირი უქმე და დასვენების დღეებში არ იმყოფება შეუძლოდ, დამსაქმებელი ნახულობს ზიანს? გარდა ამისა, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლო აღნიშნავს, რომ არასამუშაო დღეების გამოკლების შემთხვევაში, პირის შრომისუუნარობის პერიოდი 62 დღეს მაინც შეადგენს, რაც მისი გათავისუფლების საფუძველია. ამგვარი განმარტება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის, სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილისა და 115-ე მუხლის მოთხოვნებს (კეთილსინდისიერების საკითხთან დაკავშირებით მითითებულია სუსგ-ები: #ას-1535-1438-2012; #ას-1200-1129-2012). სასამართლოს ამ შემთხვევაში არ უმსჯელია, ორი დღით მეტი შრომისუუნარობა იწვევს თუ არა შრომითი ურთიერთობის მოშლას და ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი კეთილსინდისიერად მოქმედებდა თუ არა. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს უნდა ემტკიცებინა, რა არსებითი ზიანი ადგებოდა მას დასაქმებულის ავადმყოფობის პერიოდში;

1.1.2. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დასაქმებულმა სრულად ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით – 24 კალენდარული დღით, ეს გარემოება სარჩელით სადავო არ არის, შვებულებაში ყოფნის პერიოდში დასაქმებული ასევე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე და სამსახურში სწორედ ამ მიზნით წარადგინა ბიულეტენი, რათა შვებულების დღეები არ გახარჯულიყო ავადმყოფობის პერიოდში, შრომის კოდექსის 22-ე მუხლზე მითითებით, სასამართლომ განმარტა, რომ დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი არ ითვლებოდა შვებულებაში და მოსარჩელეს შეეძლო კვლავ ესარგებლა შვებულების დარჩენილი 17 კალენდარული დღით, ამ მხრივ პალატამ უარყო პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებები, თუმცა, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები ამ ნაწილშიც უსამართლოა, რადგანაც შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის მე-4 ნაწილის სამართლიანად განმარტების შემთხვევაში, მას სადავო 17 დღე არ უნდა ჩაეთვალა შვებულების

პერიოდში და არ იარსებებდა სამართლებრივი ურთიერთობიდან გასვლის სადავო წინაპირობა, რადგანაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტი ცალსახად არ მიუთითებს, რომ ანაზღაურებადი შვებულება პირს სრულად უნდა ჰქონდეს გამოყენებული, თუმცა, შვებულების სრულად გამოყენების წინაპირობა ნორმის ტელეოლოგიური განმარტებიდან გამომდინარეობს. ამგვარი მიდგომა დამკვიდრებულია ასევე ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართლით (*Case C-78/11, Judgement of the Court, 21.06.2012*). სასამართლოს მხრიდან სამართლის ზემოხსენებული ნორმების არასწორად განმარტებას მოწმობს გადაწყვეტილების ის დასკვნაც, რომლის თანახმადაც, სარჩელი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებლობის საფუძველით არ ყოფილა აღძრული, პალატა საკუთარი პოზიციის დასასაბუთებლად არასწორად აღნიშნავს, რომ გამოუყენებელი შვებულების დღეებით შემდგომი სარგებლობის მოთხოვნა დასაქმებულს არ წარუდგენია, უფრო მეტიც, მან ითხოვა ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემა, რაც მოწმობს რომ ანაზღაურებადი შვებულება უკვე გამოყენებული ჰქონდა;

1.1.3. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება, რომლის თანახმადაც, ის სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა 15, 16, 17 და 18 ივლისს, რადგანაც აქედან 2 დღე იყო უქმე, ხოლო, მოპასუხის მიერ წარდგენილ სამსახურში გამოცხადების ჟურნალით დადგინდა, რომ მოსარჩელე არც 2016 წლის 11 ივლისიდან ცხადდებოდა სამსახურში, შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი ვერ გახდებოდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში დაშვებული ფორმალური უზუსტობა. შესაძლოა, ფორმალური უზუსტობა სხვა შემთხვევაში მართლაც არ ამართლებდეს სარჩელს, თუმცა, დასაქმებული შეუძლებელია, გათავისუფლდეს 19 ივლისის ბრძანებით 15 ივლისიდან. საჯარო სამსახურიდან პირის არამართლზომიერად გათავისუფლების თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა (#2/4/735; #2/3/630), რომელიც არ იქნა გათვალისწინებული სააპელაციო პალატის მიერ გადაწყვეტილების გამოტანისას.

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

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ

წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება))
სავალდებულო ძალა გააჩნიათ სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. 2016 წლის 4 იანვრის #3 შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე ორგანიზაციაში;

1.2.2. სამსახურეობრივი უფლებამოსილების განხორციელების პერიოდში დასაქმებული სარგებლობდა სამედიცინო ბიულეტენებით. 5 თვისა და 12 დღის მანძილზე (13.01.2016 წლიდან 28.04.2016 წლამდე და 25.05.2016 წლიდან 25.06.2016 წლამდე) 70 კალენდარული დღე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე;

1.2.3. დამსაქმებლის ბრძანების თანახმად, 2016 წლის 5 მაისიდან 2016 წლის 10 ივნისის ჩათვლით მოსარჩელეს მიეცა კუთვნილი შვებულება 24 სამუშაო დღის ვადით. ის საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 25 მაისიდან ზედიზედ 25 ივნისამდე, შესაბამისად 25 მაისიდან 10 ივნისამდე როცა მოსარჩელე უნდა ყოფილიყო შვებულებაში (შვებულება 5 მაისი-10 ივნისი), იგი ამავედროულად იმყოფებოდა ბიულეტენზე, მან სამსახურში წარადგინა საავადმყოფო ფურცელი სწორედ იმის დასადასტურებლად რომ საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის დღეები (25 მაისი-10 ივნისი) არ გახარჯულიყო შვებულებაში;

1.2.4. 2016 წლის 6 ივლისს მოსარჩელემ მიმართა ცენტრის დირექტორს განცხადებით და მოითხოვა მიმდინარე 2016 წლის ბოლომდე უხელფასო შვებულებაში გაშვება იმ მოტივით, რომ მიემგზავრებოდა საზღვარგარეთ, რაზეც მას ეთქვა უარი სამსახურეობრივი სპეციფიკიდან გამომდინარე, ამავე განცხადებითვე ეცნობა მოსარჩელეს, რომ მას 6 თვის განმავლობაში გაცდენილი ჰქონდა 60 კალენდარულ დღეზე მეტი, რაც წარმოადგენდა შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ხანგრძლივ შრომისუუნარობას და დასაქმებული გაფრთხილებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე;

1.2.5. მოპასუხის 2016 წლის 19 ივლისის #78 ბრძანებით, დასაქმებული 2016 წლის 15 ივლისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ასევე, გადაეცა კანონმდებლობით დადგენილი 2 თვის კომპენსაცია. მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა, რომ 15, 16, 17 და 18 ივლისს ის ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას, რადგან აქედან 2 უქმე დღე

იყო, ხოლო, მოპასუხის მიერ წარდგენილი სამსახურში გამოცხადების ჟურნალის თანახმად, დასაქმებული არ ცხადდებოდა სამსახურში არც 2016 წლის 11 ივლისიდან.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის პირველი ნაწილისა და მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი. როგორც უკვე ითქვა, კასატორი გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებას არ ეთანხმება იმ საფუძველით, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა მატერიალური სამართლის ნორმები, შესაბამისად, საკასაციო პალატაც გადაწყვეტილებას ამ ფარგლებში შეაფასებს, თუმცა, აქვე უნდა ითქვას, რომ სამართლის ნორმის არასწორი განმარტების გამო, გადაწყვეტილების გაუქმება დასაშვებია, თუკი დადგინდა, რომ ამ დარღვევის შედეგად დავა არასწორად იქნა გადაწყვეტილი და ამან გავლენა იქონია მხარეთა უფლებრივ მდგომარეობაზე. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხანგრძლივი შრომისუუნარობის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შესამოწმებლად ყურადღება უნდა გამახვილდეს, როგორც შრომით ურთიერთობაში მყოფი პირების ინტერესებზე, ისე – დასაქმებულის კანონისმიერი დაცვის ფარგლებზე და საკითხის გადაჭრისას სასამართლომ უნდა დაადგინოს ამ ინტერესთა კონფლიქტის იმგვარი სამართლიანი ბალანსი, რომელიც ხელს შეუწყობს დაცვის კანონიერ და სწორ აღმოფხვრას.

1.3.2. სარჩელის ფაბულიდან გამომდინარე, საკითხის სწორად გადაწყვეტის მიზნით, უპირველესად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების მართლობიერება, რომლის საფუძველზეც მოიშალა შრომითი ურთიერთობა, ამ საკითხის მოსარჩელის სასარგებლოდ გადაჭრის შემთხვევაშია გამართლებული მისი შემდგომი მოთხოვნების კანონიერების შესწავლა. მოცემულ საქმეზე უდავოა, რომ სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის ფაქტობრივ საფუძველს დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობა წარმოადგენს, რომელმაც 5 თვისა და 12 დღის მანძილზე ჯამში 70 კალენდარულ დღეს გადააჭარბა. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი იძლევა შრომითი ურთიერთობის მოშლის წინაპირობების ჩამონათვალს და ამავე ნორმის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სხვა სამართლებრივი საფუძველით შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლა დაუშვებელია, გარდა ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული

საფუძვლებისა. სამართლებრივი ურთიერთობიდან გასვლის ერთ-ერთ ლეგალურ საფუძველს ადგენს განსახილველი ნორმის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, სამართლებრივი ურთიერთობიდან გასვლის საფუძველი შეიძლება გახდეს ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება. დასახელებული ნორმის განმარტების მიზნით უნდა დადგინდეს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების (იხ. შკ-ის მე-3 მუხლი) ინტერესთა პროპორციულობა: დამსაქმებლის ინტერესის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ საზღაურის გადახდის სანაცვლოდ მან უნდა მიიღოს ხელშეკრულების პროდუქტი – სამუშაოს შესრულება, რაც შეეხება დასაქმებულს, ამავე ნორმიდან იკვეთება, რომ მის მიზანს წარმოადგენს გაწეული სამუშაოს სანაცვლოდ ანაზღაურების მიღება. როგორც საქართველოს კონსტიტუციით, ისე – არაერთი საერთაშორისო აქტით, მათ შორის ევროპის სოციალური ქარტიით აღიარებულია, რომ დასაქმება პირის არა მხოლოდ ანაზღაურებად, არამედ, მის მნიშვნელოვან სოციალურ უფლებას წარმოადგენს, რომლის შედეგადაც მას ეძლევა თვითრეალიზაციის, საკუთარი პიროვნული განვითარების გამოვლინების შესაძლებლობა. ქარტიის მე-2 ნაწილში ასახულია მონაწილე სახელმწიფოთა ვალდებულებები, რომლებიც შრომის სოციალურ დატვირთვას ეხმიანებიან, თუმცა, მიუხედავად ამ უფლების სოციალური სტატუსის საკანონმდებლო აღიარებისა, არ შეიძლება დამსაქმებლისათვის სამართლებრივი მდგომარეობის ყოველგვარი შევიწროება და ამ შევიწროების მხოლოდ უფლების სოციალური ხასიათით გამართლება.

1.3.3. საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის ჩანაწერი კალენდარულ დღეებთან დაკავშირებით, ნორმის არსიდან გამომდინარე, უნდა განიმარტოს არა სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, არამედ, გაგებულ იქნას, როგორც სამუშაო დღეები. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველი ნორმა არ უნდა იქნას გაგებული მისი ცალკეული წინადადებების მიხედვით, რადგანაც ნორმა ადგენს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის ორ დამოუკიდებელ წინაპირობას: ა) როდესაც დასაქმებულის შრომისუუნარობის ვადა ზედიზედ აღემატება 40 კალენდარულ დღეს; ბ) როდესაც 6-თვიანი

პერიოდის განმავლობაში შრომისუუნარობის საერთო ვადა ჯამში აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება. საკანონმდებლო დათქმა ზედიზედ 40 დღეზე მეტი ვადით, ასევე, 6-თვიან პერიოდში 60 დღეზე მეტი ვადით შრომისუუნარობის მიზეზით მოცდენის თაობაზე, წარმოადგენს შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ისეთ ხანგრძლივ მონაკვეთს, რომელიც არღვევს შრომის ორგანიზაციულ მოწესრიგებას და პრაქტიკულად უმართავს ხდის შრომით პროცესს, რამეთუ, როგორც ზედიზედ, 40 დღეზე მეტი ვადით, ისე – ნახევარი წლის ფარგლებში 60 დღეზე მეტი ვადით პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობით არ შეიძლება გამართლდეს დამსაქმებლის უფლებათა შეზღუდვა. რაც შეეხება შვებულების საკითხს, ვინაიდან თავად შვებულების გამოყენება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და მისი რეალიზაცია პირის ნებაზეა დამოკიდებული, სრულად იქნება ეს უფლება გამოყენებული თუ ნაწილობრივ, ვერც შემაფერხებელი გახდება დამსაქმებლისათვის ცალმხრივი ნების გამოყენებისათვის და ვერც ამკრძალავი. ნორმის სხვაგვარი განმარტება დაარღვევს იმ საკანონმდებლო ბალანსს, რომლის დაცვასაც კანონმდებელი ისახავს მიზნად. კანონის სხვაგვარი გაგება დასაქმებულს მისცემს სრულ შესაძლებლობას, კანონით განსაზღვრული ვადები ხელოვნურად გააჭიანუროს და პასუხისმგებლობას აარიდოს თავი (საპირისპირო ვითარებაში, თუ კუმულაციურად არ არის შვებულება სრული მოცულობით რეალიზებული, დამსაქმებელი ვერასდროს გამოიყენებს შვ-ის 37.1 მუხლის „ი“ ქვეპუნქტით მისთვის მინიჭებულ უფლებას, თუნდაც 6-თვიან პერიოდში შრომისუუნარობის მიზეზით გაცდენილი დღეების რაოდენობა 100 იყოს). შესაბამისად, ის ფაქტი, რომ მოცემულ საქმეში დასაქმებულის შვებულების პერიოდს ასევე დაემთხვა მისი შრომისუუნარობა, რის შესახებაც ეცნობა დამსაქმებელს, სამართლებრივად განსხვავებული შედეგის მომტანი ვერ გახდება, რადგანაც, არც შვებულებაში და არც საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის მოტივით შვებულების ვადის გაგრძელება 6-თვიანი ვადის ცვლილებას ვერ გამოიწვევს, ამასთანავე, სააპელაციო პალატის დასკვნის საწინააღმდეგოდ, რომც გავიზიაროთ, რომ კასატორის მიერ დამსაქმებელთან საავადმყოფო ფურცლის წარდგენა ფასიანი შვებულების დარჩენილი დღეების სხვა დროისათვის გადატანის მიზანს ემსახურებოდა (იხ. შვ-ის 22.4 მუხლი: შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი), მისი გამოუცხადებლობა მაინც შრომითი ურთიერთობის შეჩერებაზე მიუთითებს და ავადმყოფობის დღეებიც უნდა მიეთვალოს პირის შრომისუუნარობის 60-დღიან პერიოდს.

1.3.4. სასამართლო დასაქმებულის სოციალური გარანტიის კონტექსტში ყურადღებას გაამახვილებს ასევე შრომის კოდექსის 36-ე

მუხლზე, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილი გვთავაზობს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლების ჩამონათვალს და მათ განეკუთვნება: დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; ანაზღაურებადი შვებულება (იხ. შკ-ის 36.2 მუხლის „ი“, „მ“ ქვეპუნქტები). ნორმის შემადგენლობიდან გამომდინარე, უნდა ითქვას, რომ კანონი ადგენს იმ ვადის მაქსიმალურ ოდენობას, რომლის განმავლობაშიც პირის სამუშაოზე გამოუცხადებლობა ითვლება საპატიოდ, თუმცა, საპატიოობის მიუხედავად, თუკი გამოუცხადებლობა ამ ვადას აღემატება, პრეზუმირებულია, რომ დამსაქმებელს ადგება ზიანი და მას სრული უფლება გააჩნია, ცალმხრივად გამოავლინოს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის მიღებასავალდებულო ნება, ამ მხრივ კასატორის პრეტენზიები დამსაქმებლის მხრიდან სამოქალაქო კოდექსის 8.3 და 115-ე მუხლების დარღვევის თაობაზე გაუმართლებელია. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც პრეცედენტული სამართლით, ისე – ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით დადგენილ დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კანონით გარანტირებული ხანგრძლივი ვადა, ხოლო მაქსიმალური ვადის დარღვევა კი, აღიქმება უკვე დამსაქმებლის ინტერესების ხელყოფად, რაც კანონმდებლის გამართლებული პოზიციაა და ემსახურება მხარეთა ინტერესების დაბალანსებას. უფრო მეტიც, როგორც ზემოთ ითქვა (იხ. სამოტივაციო ნაწილის 3.3. 1.3.3.), შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადები, ისევე, როგორც უქმე და დასვენების დღეები მოიაზრება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საერთო ვადაში და ამ მხრივ დასაქმებულის პოზიცია კალენდარული დღეების გაგებასთან დაკავშირებით უარყოფას ექვემდებარება. კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტება კი, არ ეწინააღმდეგება არც პირის შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტს და არც საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკას, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის კონკრეტული ნორმების კონსტიტუციურობის საკითხს შეეხება.

1.3.5. საკასაციო პალატა სრულად უარყოფს კასატორის პრეტენზიას, რომლის თანახმადაც ქვემდგომმა სასამართლომ დამსაქმებლის ნების ბათილობის კონტექსტში შეფასება არ მისცა ბრძანების გამოცემისა და

შრომითი ურთიერთობის მოშლის ფაქტობრივ თარიღს და იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომლის თანახმადაც, ბრძანების თარიღში დაშვებულია ტექნიკური უზუსტობა, რაც მისი ბათილად ცნობის საფუძველი ვერ გახდება. გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, ხსენებულ საკითხთან დაკავშირებით, გამყარებულია იმითაც, რომ მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა 15, 16, 17 და 18 ივლისს სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების ფაქტი, რადგანაც, აქედან 2 დღე იყო უქმე, ხოლო, მოპასუხის მიერ წარდგენილი სამსახურში გამოცხადების ჟურნალის თანახმად, დასაქმებული არ ცხადდებოდა სამსახურში არც 2016 წლის 11 ივლისიდან.

1.3.6. საბოლოოდ, პალატის დასკვნით, იმ პირობებში, როდესაც 5 თვისა და 12 დღის მანძილზე 70 კალენდარული დღის განმავლობაში დასაქმებული იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად მიჩნევის წინაპირობები, ამასთანავე, დასაქმებულს, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მიღებული აქვს 2 თვის კომპენსაცია, რაც მის სარჩელს წარუმატებელს ხდის.

1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად *(საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძველად არ უდევს კანონის დარღვევა; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას)*, საკასაციო სასამართლო უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, რადგანაც მიიჩნევს, რომ იგი კანონიერია, ხოლო კასატორმა ამ გადაწყვეტილების წინააღმდეგ ვერ წარადგინა ამავე კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით განსაზღვრული დასაბუთებული შედაკება.

2. სასამართლო ხარჯები:

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 28 სექტემბრის განჩინებით, კასატორი სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლდა, ამასთანავე, სქმის მასალებით არ ირკვევა პროცესის ხარჯების მხარეთა შორის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით

გათვალისწინებული წინაპირობები. ვინაიდან წინამდებარე განჩინებით კასატორის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, პროცესის ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ს----- ს-----ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავეძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

პ. ქათამაძე