



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №ას-583-583-2018

ას-583-583-2018 მ-----ი

20 სექტემბერი, 2018 weli,
ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ზურაბ ძლიერიშვილი,
ბესარიონ ალავეძე

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – ღსს ს-----
-----ა" (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ი----- მ-----ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 თებერვლის განჩინება და 2018 წლის 22 იანვრის შუალედური განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ი----- მ-----ი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული) 2012 წლის 18 მაისიდან მოუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში ლსს ს-----აში” (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი საწარმო, აპელანტი ან კასატორი), მისი ანაზღაურება შეადგენდა ხელზე ასაღებ თანხას 3500 ლარს. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია მხოლოდ 2014 წლის 1 მაისის შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც დასაქმებული დანიშნულია ქუთაისის პროექტში ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე, მაგრამ საბანკო ამონაწერიდან იკვეთება, რომ დასაქმებულს მოპასუხე ორგანიზაციიდან ხელფასი პირველად ჩაერიცხა 2012 წლის 1 ივნისს (21.05.2012-30.06.2012). 2012 წლის 18 მაისიდან მოსარჩელის დასაქმების ფაქტი დადასტურებულია მოპასუხის (დამსაქმებლის) წარმომადგენლის მიერ (ტ.1,ს.ფ. 18-24; 27-75).
2. მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების დროს – 2016 წლის 6 აპრილს დასაქმებულს არ მიუღია სახელფასო დავალიანება 5760 ლარი, მას თებერვლის თვის ხელფასი 4800 ლარი ჩაერიცხა 2016 წლის 10 მაისს, მარტის თვის ხელფასი 4800 ლარი – 2016 წლის 2 აგვისტოს, შესაბამისად მიუღებელი დარჩა აპრილის თვის ექვსი დღის ანაზღაურება – 960 ლარი (ტ.1,ს.ფ. 74).
3. მოსარჩელეს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება არ ჩაბარებია, არც გათავისუფლებისას და არც შემდეგ. დამსაქმებელი საწარმოს გენერალური აღმასრულებელი დირექტორის 2016 წლის 16 მარტის N107 ბრძანებიდან ირკვევა შემდეგი: „ლსს ს-----ში შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით კორპორაციის საქართველოს წარმომადგენლობის „ა-----“-ს საქმიანობის დარეგულირების, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფის და ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით, ქალაქ ქუთაისში შესრულებულ პროექტში სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან დაკავშირებით გაუქმდეს ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობა. გაუქმებულ თანამდებობაზე მომუშავე თანამშრომლები გათავისუფლდნენ სამსახურიდან და მათზე გადახდილი იქნას ერთთვიანი კომპენსაცია ბოლო შრომის ანაზღაურების ოდენობით“ (ტ.1,ს.ფ. 247).
4. ხიდის მშენებლობის პროექტის დასრულების ფაქტის დასადასტურებლად მოპასუხემ წარადგინა „გადაბარების სერტიფიკატი“, გაცემული მშენებლობის ზედამხედველობის პროექტის ხელმძღვანელის მიერ, სადაც მითითებულია: „კონტრაქტის ზოგადი პირობების 11.9 ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, ინჟინერს მიაჩნია, რომ სამუშაოები შესრულდა კონტრაქტის შესაბამისად და გასცემს გადაბარების სერტიფიკატს შენიშვნით, რომ სატრანსპორტო კვანძების რამპებსა და ადგილობრივ გზებზე არსებული

შეუკეთებელი ბზარების ღირებულება დაიქვითება საბოლოო ანგარიშსწორების სერტიფიკატიდან“.

5. მუშახელის შემცირების ფაქტის დასადასტურებლად მოპასუხემ წარადგინა ინფორმაცია შემოსავლების სამსახურის კებ-გკერდიდან, რომლის თანახმადაც, 2012 წელს მოპასუხე საწარმოში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენდა 1644 ადამიანს, წლების განმავლობაში შემცირების შედეგად კი 2016 წელს - 530, ხოლო 2017 წელს - 284 გახდა (ტ.1,ს.ფ. 296-299).

6. სარჩელის საფუძვლები

- 6.1. დასაქმებულმა 2016 წლის 6 ივნისს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, მოითხოვა:
- 6.1.1. სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა და ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;
- 6.1.2. მოპასუხე კომპანიისათვის მის სასარგებლოდ, 2016 წლის 6 აპრილიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, ყოველთვიურად ხელზე ასაღები ხელფასის დაკისრება 3 500 ლარის ოდენობით;
- 6.1.3. მოპასუხე საწარმოსთვის, მიუღებელი ხელფასის - 960 ლარის დაკისრება;
- 6.1.4. მოპასუხისათვის, სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისთვის ყოველდღიურად 5 760 ლარის 0.07%-ის გადახდა, 2016 წლის 17 აპრილიდან 2016 წლის 2 აგვისტომდე (4.32 ლარი), 2016 წლის 2 აგვისტოდან დაგვიანებული ხელფასის - 960 ლარის 0.07%-ის გადახდა ყოველდღიურად (0.67 ლარი)
- 6.2. მოსარჩელემ წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში ასახულ გარემოებებზე მიუთითა და დამატებით განმარტა, რომ დამსაქმებელთან უვადო შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა, რის გამოც მისი გათავისუფლება ხელშეკრულების ვადაზე მითითებით დაუსაბუთებელი და უკანონოა.

7. მოპასუხის პოზიცია

- 7.1. მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. კომპანიის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელე ხარჯების შემცირების მიზნით გათავისუფლდა კომპანიიდან. 2015 წლის განმავლობაში და 2016 წლის დასაწყისში კომპანიამ დაასრულა პროექტები, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროება.

8. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

- 8.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა:

- 8.1.1.** ბათილად იქნა ცნობილი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება და იგი აღდგენილ იქნა ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე;
- 8.1.2.** მოპასუხე კომპანიას, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება, 2016 წლის 06 აპრილიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 3500 ლარის ოდენობით;
- 8.1.3.** მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა მიუღებელი ხელფასის - 960 ლარის გადახდა;
- 8.1.4.** მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელფასო დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის ყოველდღიურად 5760 ლარის 0.07% გადახდა, დაწყებული 2016 წლის 17 აპრილიდან 2016 წლის 2 აგვისტომდე, რაც შეადგენს დღეში 4.32 ლარს, ხოლო 2016 წლის 2 აგვისტოდან დავალიანების გადახდის დაგვიანებისათვის, ყოველდღიურად 960 ლარის 0.07% გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რაც შეადგენს დღეში 0.67 ლარს;
- 8.2.** საქალაქო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 31-ე, 37-ე-38-ე მუხლებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 327-ე, 319-ე, 115-ე მუხლებითა და ევროპის სოციალური ქარტიით.
- 8.3.** საქალაქო სასამართლოს შეფასებით მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მის მიერ გამოცემული ბრძანების მართლობიერება, ვერ მიუთითა ის საპატიო მიზეზი, რაც ასეთი ბრძანების გამოცემის საფუძველი შეიძლებოდა გამხდარიყო.

9. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

- 9.1.** ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ (დამსაქმებელმა კომპანიამ), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.
- 9.2.** აპელანტის განმარტებით, არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს საქმისთვის, რომელი წლიდან მუშაობდა დასაქმებული სამუშაოზე, მაშინ როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა შტატების შემცირების გამო. საშტატო ერთეული, სადაც მოსარჩელე მუშაობდა, აღარ არსებობს, პროექტით გათვალისწინებული სამუშაო დასრულდა და დასაქმებულების 2/3 შტატი შემცირდა, საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია, რომ ქვეყნის უმთავრესი მაგისტრალის მშენებლობა დასრულდა იმ მონაკვეთზე, სადაც უშუალოდ დასაქმებული მუშაობდა.
- 9.3.** აპელანტმა საჩივარზე დართულ მტკიცებულებებზე მიუთითა,

რომლითაც დასტურდება რეორგანიზაციის განხორციელების საფუძვლები და აუცილებლობა, კერძოდ: 2016 წლის 31 იანვრის ინფორმაცია, სადაც მაშინდელი დირექტორი მიუთითებს რეორგანიზაციის აუცილებლობაზე, წერილები - 2016 წლის 27 იანვრის, საბუღალტრო სფეროში რეორგანიზაციის შესახებ; 2016 წლის 18 იანვრის, დარღვევების გამოკვლევის შესახებ; 2016 წლის 10 თებერვლის წერილი, საფინანსო-საბუღალტრო საქმიანობის რეორგანიზაციის შესახებ; 2016 წლის 27 იანვრის წერილი, იურიდიული და ადამიანური რესურსების ცენტრალიზებული წესით წარმართვის შესახებ. ასევე, 2016 წლის 16 მარტის ბრძანების ამონაწერის სრული ვერსია.

9.4. აპელანტის მტკიცებით სასამართლომ არასწორად დაადგინა, თითქოს მოპასუხემ დაარღვია სამუშაოდან გათავისუფლებისას ბრძანების გაცნობის წესი და სადავოდ გახდა რეორგანიზაციის-შტატების შემცირების პროცედურა. გასათვალისწინებელია, რომ თავდაპირველად მოსარჩელე სადავოდ არ ხდიდა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას (სწორედ ამ გარემოების გამო მოპასუხის მხრიდან არ მომხდარა სასამართლოსათვის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წარდგენა), დასაქმებულმა სასამართლოს მიმართა დავალიანების მიღების და არა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით. მან გაუშვა სასამართლოში სარჩელით მიმართვის ვადა და დაარღვია პროცედურა. სშკ-ის 38-ე მუხლი მკაცრად განსაზღვრავს ბრძანების გასაჩივრების წესს. კერძოდ, დასაქმებულს უფლება ჰქონდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში განეხორციელებინა ორი მოქმედება: დამსაქმებლისთვის გაეგზავნა წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე, ან გაესაჩივრებინა სასამართლოში დამსაქმებლის ბრძანება. მას მითითებულ მოქმედებათაგან არც ერთი განუხორციელებია. მიუხედავად ამისა, სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა ხანდაზმულობის საკითხს. მოსარჩელემ ერთი წლის შემდეგ გაზარდა სასარჩელო მოთხოვნა, რასაც მოსამართლემ სარჩელის დაზუსტება დაარქვა. აპელანტს მიაჩნია, რომ სარჩელის გაზრდის მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით დაუშვებელი იყო, ვინაიდან კანონით მკაცრადაა განსაზღვრული გასაჩივრების ვადა და მისი აღდგენის შესაძლებლობაც კი არ არის გათვალისწინებული. მოთხოვნის ამ ნაწილში სასამართლოს არ უმსჯელია სახელმწიფო ბაჟის გადახდის საკითხზეც.

9.5. აპელანტის განმარტებით მაშინ, როდესაც მოსარჩელეს არ წარუდგენია შტატების შემცირების საწინააღმდეგო მტკიცებულება - სასამართლომ არაფრად ჩააგდო და არ გაიზიარა უალტერნატივო დასაბუთება და ფაქტობრივი გარემოება შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით. აპელანტი 2012 წლიდან აწარმოებდა სამშენებლო

სამუშაოებს ქუთაისის შემოვლითი გზის ფარგლებში, ქუთაისის, სამტრედიისა და ზესტაფონის მონაკვეთებზე, რაც, თავის მხრივ, ასევე დაყოფილი იყო თითოეულ პროექტში ხიდების, კოჭებისა და ასფალტის სამუშაოების შესრულებისათვის. როგორც დასაქმებულის შრომით ხელშეკრულებაშია მითითებული, ეს უკანასკნელი მუშაობდა ქუთაისის პროექტში, ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობაზე. 2012 წლის 3 იანვრის კონტრაქტის თანახმად, კონტრაქტორმა, აღმოსავლეთ-დასავლეთის ავტომაგისტრალის გაუმჯობესების პროექტის ზესტაფონი-ქუთაისი-სამტრედიის მონაკვეთზე, ქუთაისის შემოვლითი გზის მშენებლობის, კონტრაქტის თანახმად, შესასრულებლად დაიქირავა აპელანტი კომპანია. ამასთან, 2016 წლის 28 მარტის მიმართვის თანახმად, კონტრაქტის ფარგლებში სამუშაოები შესრულდა და მოწვეულ იქნა საავტომობილო გზების დეპარტამენტი სამუშაოების ჩასაბარებლად. აღნიშნული გარემოება ცხადყოფს, რომ ის პროექტი, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული დასრულდა და მიმდინარეობდა შიდა საორგანიზაციო ცვლილებები. შესაბამისად, ბრძანების საფუძველზე კომპანიაში შიდა საორგანიზაციო და მართვის სტრუქტურის შეცვლასთან დაკავშირებით, საქმიანობის დარეგულირების, მართვაში ოპერატიულობის უზრუნველყოფისა და ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით, ქალაქ ქუთაისში შესრულებულ პროექტში სამუშაო მოცულობის შემცირებასთან დაკავშირებით გაუქმდა ხიდის მშენებლობის უბნის უფროსის თანამდებობა და მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მითითებული გარემოება ცხადყოფს შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის საფუძვლებს.

10. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

- 10.1. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 თებერვლის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.
- 10.2. სააპელაციო სასამართლომ საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებები გაიზიარა (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი - „სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით“) და მიუთითა მათზე.
- 10.3. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა წინამდებარე განჩინების 1-4 პუნქტებში ასახულ გარემოებებზე და დამატებით განმარტა, რომ სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენდა რამდენად მართლზომიერად გათავისუფლდა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ

არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“ „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“, სსკ-ის 115-ე „სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას“, მე-8.3 „სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განხორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები“ მუხლებს და, ბუნებრივია, საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (30-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების საფუძვლად, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს.

10.4. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოება - საწარმოში შტატების შემცირება არ დგინდებოდა მოპასუხის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებით (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-3 პუნქტში დასახელებული ბრძანება). სამუშაოთა დასრულების ფაქტი, რომელზეც მოსარჩელე მუშაობდა, არ დასტურდებოდა მოპასუხის მიერ წარდგენილი „გადაბარების სერთიფიკატით“, მეტიც დასახელებული ბრძანების მიხედვით ირკვევა, რომ მოსარჩელის თანამდებობის გაუქმება პროექტში სამუშაოების **მოცულობის შემცირებამ გამოიწვია**. სასამართლოს განმარტებით დასახელებული გარემოება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი ვერ გახდება. მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობებში, კერძოდ, 6.2 პუნქტის მიხედვით ირკვევა, რომ „ხელშეკრულების მოქმედება დამოკიდებულია ხელშეკრულების 2.1. პუნქტში მითითებული სამუშაოების შესრულებაზე. შრომითი ურთიერთობა ითვლება შეწყვეტილად ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში მითითებული სამუშაოების შესრულებისთანავე“, ხოლო ზემოთ მითითებული ბრძანების ამონაწერის შინაარსი, გულისხმობს არა სამშენებლო სამუშაოების შესრულებას ან/და დასრულებას, არამედ ასეთი **„სამუშაოს მოცულობის შემცირებას“**.

10.5. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: “ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.” ერთ-ერთ საკასაციო განჩინებაში ასევე აღნიშნულია, რომ „დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო გათავისუფლების საფუძველი, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი“ (იხ. **უზენაესი სასამართლოს განჩინებები №ას-545-513-2012, 05.10. 2012წ; №ას-106-101-2014, 02.10. 2014 წელი; №ას 893-851-2013, 07.11.2013**);

- 10.6.** სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით აპელანტმა (დამსაქმებელმა) სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის გათავისუფლების მართლობიერების საფუძვლები. აპელანტის წარმომადგენლის მითითება საწარმოში არსებული რეორგანიზაციის თაობაზე არ ყოფილა უტყუარი მტკიცებულებებით დადასტურებული, რაც საეჭვოს ხდიდა რეორგანიზაციის არსებობის ფაქტს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში კი მისი მართლობიერების ფაქტს.
- 10.7.** სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელმა, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველის ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი მიუთითა „ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ რომლის დამადასტურებელი მტკიცებულებები მოპასუხეს სასამართლოსთვის არ წარუდგენია. აპელანტს დასაქმებულის გათავისუფლების პროცედურებიც არ დაუცვია, ამ უკანასკნელისათვის შესაბამისი ბრძანება არ ჩაუბარებია. სასამართლოში მხოლოდ დასახელებული ბრძანების ამონაწერი წარადგინა, რაც, თავის მხრივ, უსაფუძვლოს ხდის აპელანტის მითითებას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე.
- 10.8.** სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სახელფასო დავალიანების დაყოვნებისთვის, გადაუხდელი თანხის 0.07%-ის ოდენობით აპელანტისათვის დაკისრება კანონით დადგენილ წესს შეესაბამება, ხოლო აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელს დასაბუთებული პოზიცია არ წარუდგენია სასამართლოსათვის. სასამართლომ სშკ-ის 32-ე და 44-ე მუხლის დანაწესებზე მიუთითა და განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ მოცდენას წარმოადგენს, რაც ანაზღაურებას ექვემდებარება.
- 10.9.** სააპელაციო სასამართლომ აგრეთვე მიუთითა რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (**იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე № 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.**).

11. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

11.1. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018

წლის 12 თებერვლის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა (დამსაქმებელმა), გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

11.2. კასატორის საკასაციო საჩივრის პრეტენზიები მისი სააპელაციო საჩივრის იდენტურია (იხ. წინამდებარე განჩინების 9.2-9.5 ქვეპუნქტები).

11.3. კასატორის მტკიცებით სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა. ასევე, არასწორად მიიჩნია მოსარჩელის მიერ სარჩელის დაზუსტებად ის გარემოება, რაც რეალურად მოთხოვნის გაზრდას წარმოადგენდა.

12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

12.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 7 ივნისის განჩინებით დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც დაუშვებელია, შემდეგი არგუმენტაციით:

13. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება

ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

14. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.

15. საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით.

16. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საკასაციო საჩივარი დასაშვებიც რომ ყოფილიყო, მას არა აქვს წარმატების პერსპექტივა შემდეგ გარემოებათა გამო:

ა) განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის "ე" ქვეპუნქტით დადგენილი საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის წინაპირობაც, რომლის მიხედვითაც, საკასაციო საჩივარი დასაშვებია, თუ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო, არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

ბ) სსსკ-ის 407.2-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილად ცნობილ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით კასატორს ასეთი დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

17. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს საქმის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება აქვს გამოკვლეული.

18. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია (იხ. წინამდებარე განჩინების 10.3-10.9 ქვეპუნქტები) და საკასაციო სასამართლო იზიარებს დასკვნას, რომ კასატორმა ვერ შეძლო მოთხოვნის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების ვარგისი მტკიცებულებებით დადასტურება.

19. კასატორი სადავოდ ხდის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების

გასაჩივრების ვადას და განმარტავს, რომ მოსარჩელემ დასახელებულ საკითხზე სარჩელის შეტანის ვადა გაუშვა, ხოლო შემდეგ მოთხოვნის დაზუსტებით, რაც რეალურად, თვისობრივად ახალი სასარჩელო მოთხოვნის დაყენებას წარმოადგენდა, სადავოდ გახადა ზემოხსენებული ბრძანება. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე კომპანიამ არ დაიცვა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების პროცედურები, ამ უკანასკნელს არ ჩაუბარებია გათავისუფლების ბრძანება. დამსაქმებელმა სასამართლოში წარადგინა ბრძანების ამონაწერი. ასეთ პირობებში მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის დამსაქმებელი კომპანიის ამ ბრძანების გასაჩივრების ვადის ხანდაზმულობაზე მითითება, უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია.

20. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ მიხედვით განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი საფუძველი, ხოლო იმავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები განსაზღვრავენ დამსაქმებლის ვალდებულებასა „დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“... ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.“ და უფლებამოსილებას „დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“... ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესთან დაკავშირებით, რაც წინამდებარე შემთხვევაში არ ყოფილა დაცული.
21. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ „დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას, რაც უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად“ დასახელებული ბალანსის მისაღწევად გასათვალისწინებელია დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის გათვალისწინება, რაზედაც მართებულად აქვს მითითებული სააპელაციო სასამართლოს (იხ. წინამდებარე განჩინების 10.9 ქვეპუნქტი).
22. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამხვილებს კასატორის (დამსაქმებლის) პრეტენზიაზე, რომლითაც ის უკანონოდ მიიჩნევს დაკისრებულ თანხას, რომელიც მოსარჩელისათვის გადაუხდელი, ასანაზღაურებელი თანხიდან გამოითვლება კანონის შესაბამისად და სშკ-ის

32-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“ საფუძველზე განმარტავს, ვინაიდან კასატორმა სათანადო წესით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება, ბუნებრივია, ის ანაზღაურება, რასაც დასაქმებული მიიღებდა მოპასუხე კომპანიაში მუშაობით, იძულებითი მოცდენის გამო უნდა აუნაზღაურდეს.

23. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, #7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain [GC]* par.26; *Jahnke and Lenoble v France (dec.)*; *Perez v France [GC]*, par. 81); *Boldea v. Romania*, par. 30); აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო დეტალურად აღარ იმსჯელებს განსახილველი დამსაქმებლის იმ პრეტენზიებზე, რომლებსაც საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შესამოწმებლად არებითი მნიშვნელობა არ აქვს.

24. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების ფარგლებში, რაც სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის (სსსკ-ის 407-ე მუხლი), კასატორმა ვერ შეძლო დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზიის წარმოდგენა, რითაც ვერ დაძლია გასაჩივრებული განჩინების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება და ვერ შეძლო მისი გაბათილება სარწმუნო მტკიცებულებებით.

25. სსსკ-ის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70%. კასატორს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 6 407,89 ლარის 70% – 4485,52 ლარი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

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

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. ღსს ს-----
-----ა"-ს საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. ღსს ს-----

-----ა"-ს (ს/კ 9-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე ჯ----- ჯ-----ას (პ/ნ 4-----) მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 6 407,89 ლარის (საგადახდო დავალება N0, გადახდის თარიღი 2018 წლის 28 მაისი), 70% – 4485,52 ლარი;

3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ბ. ალავეძე