



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1327-2018

2019 წელი

№ას-1327-2018

ქ.თბილისი

3 ივნისი,

კ-----ა

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, ზურაბ ძლიერიშვილი

სხდომის მდივანი – ლელა სანიკიძე

კასატორი – თ----- კ-----ა (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი _ თ----- ს-----ა

მოწინააღმდეგე მხარე – სს „კ-----ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენლები _ ლ--- ნ-----ა, მ--- თ-----ა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა _ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის,

პირგასამტეხლოსა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. თ----- კ-----ამ (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „კ-----ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე, დამსაქმებელი ან კომპანია) მიმართ და მოითხოვა:

i შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2017 წლის 17 მაისის #3082 ბრძანების (შემდგომში – სადავო ბრძანება) ბათილად ცნობა;

ii კომპანიის სისტემების მხარდაჭერის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა;

iii 2017 წლის 18 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად განაცდურის – 2 500 ლარის ანაზღაურება;

iv განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნების გამო, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრება;

v 2013 წლიდან დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს გამო, 24 250 ლარის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე 2008 წლიდან მუშაობდა მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კ-----ში“, შემდეგ კი - სს „კ-----ში“. შრომითი ურთიერთობის მოშლის დროისათვის, უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, იყო სისტემების მხარდაჭერის განყოფილების უფროსი და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 2 500 ლარს. რაიმე დისციპლინური ღონისძიება მის მიმართ არასოდეს გამოყენებულა. 2017 წლის 11 აპრილს, როდესაც მოსარჩელე გამოცხადდა სამსახურში, მაგიდაზე არ დახვდა კომპიუტერი. კომპანიის თანამშრომლებმა განუმარტეს, რომ საკუთარი დედის ანგარიშზე 305 ლარის დარიცხვის გამო, მან შრომითი ვალდებულება დაარღვია და მიუთითეს, დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ, რის საფუძველზედაც იგი მიიღებდა კომპენსაციას ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ბრძანებით დაითხოვდნენ სამსახურიდან. დასაქმებულს განზრახ არავითარი დარღვევა არ ჩაუდენია და შესაძლებელია ადგილი ჰქონოდა ტექნიკურ შეცდომას, რის შესახებაც საქმის კურსში არ იყო, უფრო მეტიც, აღნიშნულით კომპანიას რაიმე ზიანი არ მისდგომია, შესაბამისად, არსებითი დარღვევა, რაც

შეიძლება გამოხდარიყო შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, არ არსებობდა. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელეს ეზღუდებოდა მისი ვალდებულებების შესრულება, კერძოდ, არ ჰქონდა სამუშაო კომპიუტერი. 2017 წლის 18 აპრილიდან 17 მაისის ჩათვლით დასაქმებულმა ისარგებლა კუთვნილი შვებულებით და სამსახურში დაბრუნებისთანავე იურიდიული სამსახურის უფროსმა განუმარტა, რომ უნდა დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ, რის სანაცვლოდაც მიეცემოდა 2 თვის ხელფასი. აღნიშნულზე დასაქმებულმა უარი განაცხადა, რის შემდეგაც ჩააბარეს ბრძანება გათავისუფლების შესახებ. 2017 წლის 22 მაისს, მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, რაც მოპასუხეს არ შეუსრულებია. გარდა ამისა, შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, დასაქმებული იძულებული იყო, შეესრულებინა ზეგანაკვეთური სამუშაო. 2013 წელს ზეგანაკვეთურმა სამუშაომ შეადგინა 195 საათი, 2014 წელს – 202 საათი, 2015 წელს – 238 საათი, ხოლო, 2016 წლის თებერვლიდან ხელშეკრულების მოშლამდე – 400 საათი. თავის მხრივ, მოსარჩელის ზეგანაკვეთური შრომის საათობრივი ანაზღაურება შეადგენდა საათში 15,62 ლარს.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ სარჩელის წინააღმდეგ წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა კანონიერად და არ არსებობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის საფუძველი. შესაგებლის თანახმად, 2017 წლის 29 მარტს, მოსარჩელემ საკუთარი ე.წ. იუზერის მეშვეობით განახორციელა დაუშვებელი ტრანზაქცია ბანკის ანგარიშიდან (რომელზედაც ხდება კლიენტების მიერ შემოტანილი თანხების აკუმულირება), კერძოდ, ანგარიშიდან თანხა გადაიტანა დედის - მ----- ქ-----ს (შემდგომში – მსესხებელი) სესხის დასაფარად ისე, რომ თანხა რეალურად არ იყო შეტანილი. აღნიშნული ტრანზაქცია დასრულდა 31 მარტს. ხსენებული დარღვევის გამო, 2017 წლის 17 მაისის ბრძანებით, 18 მაისიდან მოიშალა შრომითი ხელშეკრულება. 2017 წლის 18 თებერვალს, კომპანიასა და მოსარჩელის დედას შორის გაფორმდა სესხის ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისად, ამ უკანასკნელს სესხად გადაეცა 4 000 ლარი. გადახდის გრაფიკის შესაბამისად, ყოველთვიურ შენატანად განისაზღვრა 278,61 ლარი, რომელიც პირველად უნდა გადახდილიყო პირველ აპრილს. 2017 წლის 29 მარტს დაფიქსირდა ტრანზაქცია, კერძოდ, ბანკის ანგარიშიდან მსესხებლის ანგარიშზე 379,46 ლარის გადატანის მცდელობა. იმის გამო, რომ ტრანზაქციაში არ იყო მითითებული სავალდებულო ველი - ბანკის ფილიალი, პროგრამამ ვერ გაატარა თანხა და დაფიქსირდა ხარვეზი,

შესაბამისად, მოსარჩელემ თანხა პროგრამულად დააბრუნა ბანკის ანგარიშზე. 31 მარტს, დასაქმებულმა საკუთარი ე.წ იუზერით განახორციელა ტრანზაქცია - 305,17 ლარი კვლავ კომპანიის შემოსავლების ანგარიშიდან გადაიტანა მსესხებლის ანგარიშზე, ისე, რომ რეალურად თანხა შეტანილი არ ყოფილა. ხსენებული დადასტურებულია საბანკო აუდიტის შემოწმებისა და სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს დასკვნებით. შრომითი ხელშეკრულების მე-5 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტისა და „კ-----ს ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და პროცედურების შინაგანაწესის“ მე-6 მუხლის შესაბამისად, კომპანია უფლებამოსილია, შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში, თანამშრომელი გაათავისუფლოს დაუყოვნებლივ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენების გარეშე, აუდიტის დასკვნის საფუძველზე. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ ჩაიდინა უხეში დარღვევა, რამდენადაც მან განზრახ, უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებით შეასრულა უკანონო ტრანზაქცია - ბანკის ანგარიშიდან თანხა მიითვისა დედის სესხის დასაფარად. ერთ შემთხვევაში ჰქონდა ამის მცდელობა, რაც ვერ განახორციელა, ხოლო, მეორე შემთხვევაში - დაასრულა წარმატებით, რაც სრულიად გამორიცხავს მოსარჩელის მხრიდან შეცდომის დაშვებას. იქიდან გამომდინარე, რომ მოსარჩელემ ბოროტად გამოიყენა საკუთარი უფლებამოსილება და არსებობს ამგვარი ქმედების შემდგომში განმეორების მაღალი რისკი, მოპასუხემ დაკარგა მის მიმართ ნდობა, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენასა და მასთან საქმიანი ურთიერთობის გაგრძელებას. გარდა ხსენებულისა, მოპასუხე არ დაეთანხმა მოსარჩელის მოთხოვნას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე იმ დასაბუთებით, რომ მოთხოვნა ბუნდოვანია, არ დგინდება, მოსარჩელე სამუშაო საათების დასრულების შემდგომ ასრულებდა თუ არა შრომით მოვალეობას, მან სადავო გახადა ასევე მოთხოვნილი თანხის გამოთვლის წესი და ოდენობა, ისევე, როგორც მოთხოვნის განხორციელების ვადა. შეპასუხების თანახმად, მოთხოვნა ხანდაზმულია და არ ექვემდებარება ანაზღაურებას.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 7 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი უარყოფილ იქნა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი

გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში შეიცვალა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ამ ნაწილში სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 1 706 ლარის ანაზღაურება, დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა:

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების შესაბამისობა მოქმედ კანონმდებლობასთან, უარყოფით შემთხვევაში, ასევე ის, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის, კანონისმიერი პირგასამტეხლოსა და ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების წინაპირობები. ამ თვალსაზრისით ქვემდგომმა სასამართლოებმა მიიჩნიეს, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი მოვალეობა, რაც გამართლებულს ხდიდა მასთან დადებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლას, შესაბამისად, არ არსებობდა, როგორც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის, ისე – მეორადი მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველი. რაც შეეხებოდა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოსათვის ხელფასის ანაზღაურებას, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოთხოვნათა ნაწილი

(2013 წლისა და 2014 წლის 8 ნოემბრის ჩათვლით) ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული, ამასთან, სასამართლომ ჩათვალა, რომ 2014 წლის ნოემბრიდან 2015 წლის ბოლომდე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი ვერ დაამტკიცა მოსარჩელემ, ხოლო, 2016-2017 წლებში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ექვემდებარებოდა ანაზღაურებას.

1.1.1. საკასაციო განხილვის ფარგლები (საკასაციო საჩივრის საფუძვლები):

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივარი შეიძლება ეფუძნებოდეს მხოლოდ იმას, რომ გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სამართლის მიზნებისათვის კანონდარღვევად განიხილება სასამართლოს მიერ მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის არასწორი მოძიება ან მისი არასწორი გამოყენება ან/და განმარტება. საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება, გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. თავის მხრივ, განსახილველი ნორმიდან გამომდინარეობს ის დასკვნაც, რომ საკასაციო საჩივრის წარმატებას თავად კასატორის მიერ ზემოხსენებულ საფუძვლებზე მითითება და ამ გზით საკასაციო შედავებათა დასაბუთება განაპირობებს. ამავე 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**), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას სწორედ კასატორის მიერ გამოთქმულ პრეტენზიათა ფარგლებში შეამოწმებს, რომლებიც, როგორც სასამართლოს მხრიდან მატერიალური სამართლის ნორმის განმარტების კანონიერებას, ისე – საპროცესო წესების დარღვევას შეეხება, კერძოდ, კასატორი მიიჩნევს, რომ:

- სასამართლომ დაარღვია ე.წ. Ultima Ratio-ს პრინციპი და შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დაშვებული გადაცდომა არასწორად მიიჩნია ვალდებულების მძიმე ხარისხის დარღვევად იმ ვითარებაში, როდესაც მოსარჩელე 10 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში მუშაობდა კომპანიაში, იყო წარმატებული თანამშრომელი და მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების რაიმე ზომა არ გამოყენებულა. გარდა ამისა, სადავო ქმედებით კომპანიას ზიანი არ მისდგომია. დამსაქმებელმა დაარღვია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით გათვალისწინებული გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთების ვალდებულება, რის გამოც, მტკიცების ტვირთი ეკისრება კომპანიას,

რომელიც ვერ მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების და/ან შინაგანაწესის რომელი პუნქტი დაარღვია დასაქმებულმა;

- სასამართლოს ყოველმხრივ არ შეუფასებია მოწმეთა ჩვენებები, რომელთა შინაარსით დასტურდება, რომ კასატორისათვის, როგორც კვალიფიციური კადრისათვის, ცნობილი იყო პროგრამაში – T24 მუშაობის წესი, მან კარგად უწყოდა, თუ რომელი ველები უნდა შევსებულიყო და როგორ მოხდებოდა კლიენტის ანგარიშზე თანხის გადატანა, ისევე, როგორც ე.წ საეჭვო ტრანზაქციების მონიტორინგი, შესაბამისად, თუკი მას სადავო ქმედების ჩადენის განზრახვა ექნებოდა, შეასრულებდა კიდევაც. სადავო ტრანზაქციაზე მსჯელობისას სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ იგი საკმაოდ დატვირთულობის პირობებში შესრულდა, რაც დადასტურებულია მოწმეთა ჩვენებებით. სადავო ტრანზაქცია, რომელიც განახორციელა კასატორმა უნდა შესრულებულიყო, თუმცა, არა მსესხებლის, არამედ, სხვა კლიენტის ანგარიშზე. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ დაუსრულებელი ტრანზაქცია შეეხებოდა 379,46 ლარს (მაშინ, როდესაც მსესხებლის დავალიანება იყო 278,61 ლარი), ხოლო, დასრულებული ტრანზაქცია – 305,16 ლარს. დამსაქმებელი თავად ადასტურებს, რომ სადავო თანხას კლიენტი რეალურად ვერ გაიტანდა. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მსესხებელი მოპასუხესთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში 4 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში იმყოფებოდა და მსგავს ქმედებას ადგილი არ ჰქონია. ამ გარემოებათა, ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ ბანკში ტრანზაქციები ხდებოდა ხელით, შეცდომის დაშვების ალბათობა მაღალია. რაც შეეხება მოწმეთა ჩვენებებს, სასამართლოს მხრიდან მოწმედ დაკითხულ იქნა მხოლოდ კომპანიის მოქმედი თანამშრომლები, რომელთა ჩვენებებიც მიკერძოებულია, შესაბამისად, სასამართლოს არ უნდა გაეთვალისწინებინა ისინი (სუსგ #ბს-463-451(კ-13));

- მართალია, სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე, თუმცა, არასწორად შეაფასა საქმის მასალები და არასწორადვე განმარტა კანონის ნორმები. სადავო 2016-2017 წლების ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებით პალატა დაეყრდნო მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ ექსპერტის დასკვნას, თუმცა, საეჭვოა მისი კომპეტენცია და როგორც სასამართლო მოიხსენიებს, სპეციალური ცოდნა. მსგავს ვითარებაში სასამართლოს თავად შეეძლო ზედმეტად ნამუშევარი საათების კალკულაცია, რომლის დროსაც უნდა ეხელმძღვანელა დასაქმებულის წასვლა-მოსვლის გრაფიკით, რომლის თანახმადაც 2016-2017 წლებისათვის იგი 400 საათს და არა სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ 114 საათსა და 44 წუთს წარმოადგენს. ამ მხრივ

მნიშვნელოვანია მოწმედ დაკითხული დასაქმებული ყოფილი ხელმძღვანელის ჩვენება, რომელმაც დაადასტურა, რომ კასატორს უწევდა ზეგანაკვეთურად შრომა. რაც შეეხება 2014-2015 წლების ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოს, სასამართლომ ამ შემთხვევაშიც არასწორად გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტი მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე, მართალია, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზნაესი სასამართლო პრაქტიკაზე, თუმცა, მისგან განსხვავებულ მსჯელობას ავითრებს გადაწყვეტილებაში. სასამართლოს მხედველობაში უნდა მიეღო, რომ სარჩელი 2017 წლის ივნისშია აღძრული და ამ დროიდან მოყოლებული ითხოვდა მოსარჩელე მტკიცებულებათა გამოთხოვას ზედმეტად ნამუშევარი საათების კალკულაციისათვის, შესაბამისად, ხანდაზმულად შეიძლება მიჩნეული ყოფილიყო 2014 წლის ივნისამდე და არა ნოემბრამდე ნამუშევრის ანაზღაურება. ე.წ. ჰელოფდესკის რეპორტი აღნიშნავს მხოლოდ მოსარჩელის მიერ ელექტრონულად შესრულებულ სამუშაოს, ხოლო მოპასუხეს, როგორც ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს, უნდა გააჩნდეს შესაბამისი მტკიცებულებები და ამ ფაქტის მტკიცებაც დასაქმებულის ნაცვლად, მას უდა დაეკისროს;

- სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი დაადგინა 1.1 კოეფიციენტით მაშინ, როდესაც დასაქმებული მოითხოვდა, რომ გონივრული და სამართლიანი იქნებოდა მისი 1.5 კოეფიციენტით განსაზღვრა. სასამართლო დაეყრდნო კომპანიის ადამიანური რესურსების პოლიტიკას, რომელიც მხარეთა შეთანხმებული დოკუმენტი არ არის, სასამართლოს არაერთხელ მიეთითა, რომ ხსენებულის მოსარჩელისათვის გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულებაც კი არ არსებობს, შესაბამისად, აღნიშნული ვერც ხელშეკრულების არსებითი პირობა და ვერც შინაგანაწესი გახდება, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება სახელშეკრულებო პირობას წარმოადგენს.

1.2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე გადაწყვეტილების მიმართ:

წინამდებარე გადაწყვეტილების 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 გააჩნია 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. მოსარჩელე 2008 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში;

1.2.2. გათავისუფლების დროისათვის უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ეკავა სისტემების მხარდაჭერის განყოფილების უფროსის თანამდებობა;

1.2.3. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 2 500 ლარს;

1.2.4. მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება;

1.2.5. განყოფილება, რომელშიც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, მომსახურებას უწევდა კომპანიის თანამშრომლებს, მისი ძირითადი მოვალეობები იყო: იუზერების მართვა, სესხის/განვადების გაცემის მხარდაჭერა, ოპერაციული სისტემა T 24-ის მეშვეობით სესხის/განვადების დაფარვის მხარდაჭერა, სესხის გრაფიკის ცვლილების მხარდაჭერა, რაც ხორციელდებოდა მხოლოდ შესაბამისი სერვისცენტრის ან ფილიალის მოთხოვნის საფუძველზე, ხოლო, მოსარჩელე, როგორც განყოფილების უფროსი, ხელმძღვანელობდა სისტემის მხარდაჭერის განყოფილების ოფიცრების საქმიანობას, მას ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა ოფიცრების მართვაზე. ბანკის სხვადასხვა სფეროს განყოფილებებისათვის მაღალი ხარისხის მხარდაჭერის უზრუნველყოფის მიზნით, მას ევალებოდა ოფიცრების მუშაობისა და დავალებების მინიტორინგი და კოორდინაცია, ფილიალებიდან და სხვა დეპარტამენტებიდან შემოსული არასტანდარტული სახის პრობლემების/კონფლიქტური მოთხოვნების შემოწმება და მოგვარება;

1.2.6. 2017 წლის 18 თებერვლის სესხის ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელის დედასთან კომპანია იმყოფებოდა სასახო ურთიერთობაში. სესხის დაფარვის გრაფიკის შესაბამისად, მსესხებლის ყოველთვიურ გადასახდელი შეადგენდა 278,61 ლარს. თანხის პირველი გადახდაც უნდა განხორციელებულიყო 2017 წლის 1 აპრილს;

1.2.7. 2017 წლის 29 მარტს, OFSUSER1_OFS_SYS.OFS „მომხმარებლის“ და OFS სერვისის გამოყენებით, მოსარჩელემ სცადა ბანკის შემოსავლების (PL) ანგარიშიდან კლიენტის (მსესხებლის) სესხის (DDA) ანგარიშზე თანხის - 379,46 ლარის გადატანა. ვინაიდან, აღნიშნულ ტრანზაქციაში არ იყო მითითებული სავალდებულოდ შესავსები ველი -

ბანკის ფილიალის კოდი, პროგრამამ ვერ გაატარა თანხა და დაფიქსირდა ხარვეზი. ბანკის თანაშრომლის _ თ----- მ-----ის მიერ აღნიშნული გაუტარებელი ოპერაციის შესახებ ეცნობა დასაქმებულს, რომელმაც 30 მარტს აღნიშნული თანხა პროგრამულად დააბრუნა ბანკის ანგარიშზე. 2017 წლის 31 მარტს, მოსარჩელემ, ბანკის ოპერაციული სისტემა „T 24-შ“ საკუთარი (პირადი იუზერების) „მომხმარებლების“: „T-----“ და „T-----A“ გამოყენებით, განმეორებით უკვე წარმატებით განხორციელა ტრანზაქცია იმავე კლიენტის სესხის ანგარიშზე, კერძოდ, ბანკის შემოსავლების ანგარიშიდან 305,17 ლარი გადაიტანა მსესხებლის ანგარიშზე, ისე რომ კლიენტის მიერ რეალურად თანხა შეტანილი არ იყო. სესხის დაფარვის გრაფიკის თანახმად, მსესხებლისათვის გადახდის ვადა იყო 1 აპრილი, სესხი ვადაგადაცილებაში არ დაფიქსირდა. სესხის თანხის რეალურად შეტანა მსესხებლის ანგარიშზე განხორციელდა 2017 წლის 11 აპრილს, მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ შეიტყო, რომ აღნიშნული ტრანზაქციის შესახებ ცნობილი გახდა მოპასუხისათვის. კომპანიის წინაშე 2017 წლის 10 მაისს გაკეთებულ ახსნა-განმარტებაში მოსარჩელემ აღიარა მითითებული ოპერაციების განხორციელების ფაქტი, თუმცა, განმარტა, რომ ეს არ იყო მიზანმიმართული ქმედება და გამოწვეული იყო შეცდომის, გადაღლილობის ნიადაგზე. მსგავსი ოპერაციები დასახელებული პროგრამის ტესტირების რეჟიმში მოსარჩელეს არ შეუსრულებია და ამ ოპერაციების შესახებ ბანკისათვის ცნობილი გახდა შემთხვევით (2017 წლის 29 მარტის ეპიზოდში - გადარიცხვა არ გაატარა საბუღალტრო პროგრამამ ფილიალის კოდის არარსებობის გამო, ხოლო, 31 მარტის ეპიზოდში - საოპერაციო პროგრამა T 24-ით განხორციელებული შესაძლო არასანქცირებული ოპერაციების გამოვლენის მიზნით ჩატარებული შიდა აუდიტორული შემოწმებისას). სადავო ტრანზაქციის მსგავს ოპერაციებს მოსარჩელე ახორციელებდა მხოლოდ ფილიალების მოთხოვნის საფუძველზე, თუმცა, 31 მარტს სადავო ტრანზაქციის მსგავსი ოპერაციის განხორციელების მოთხოვნა მას ფილიალებიდან არ მიუღია, ანუ ფილიალებიდან არ მომხარა მოთხოვნის მიღება რომელიმე კლიენტისათვის ბანკის შემოსავლების ანგარიშიდან თანხის დაბრუნების ან 300 ლარის ოდენობით სხვა რომელიმე ტრანზაქციის განხორციელების შესახებ;

1.2.8. დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი გახდა მისი მხრიდან დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც ფაქტობრივად გამოიხატა მოსარჩელის მიერ კუთვნილი „იუზერის“ გამოყენებით 2017 წლის 31 მარტს დაუშვებელი ტრანზაქციის განხორციელებაში;

1.2.9. მოსარჩელე 2016-2017 წლების ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებს ანგარიშობს ე.წ შემოსვლისა და გასვლის აღრიცხვის

მონაცემების მიხედვით და აჯამებს სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ სამსახურში ყოფნის საათებს. აღნიშნულისა და საქმეში წარმოდგენილი აუდიტის დასკვნის (რომელშიც მოცემულია სამუშაო საათების გაანგარიშება თვეების ჭრილში) თანახმად, 2016 წლის თებერვლიდან 2017 წლის მარტის ჩათვლით დასაქმებულის მიერ ბანკის ოფისის დატოვებისას დაფიქსირებულ დროსა და სამუშაო დროის დასრულებას შორის სხვაობამ შეადგინა 114 საათი და 44 წუთი. გარდა ამისა, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მითითებულ პერიოდში კომპიუტერულ პროგრამაში მუშაობდა მოსარჩელე, კერძოდ, აუდიტის დასკვნის მიხედვით, 17:00 საათის შემდეგ შესული დავალებების 64-65% იმავე დღეს შეასრულა მოსარჩელემ (სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ);

1.2.10. კომპანიის სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროის პოლიტიკის თანახმად, ზეგანაკვეთური ნამუშევარი ანაზღაურდება თავისუფალი დროით, (სამაგიერო დასვენების დროის გამოყენებით) ან 1.1. კოეფიციენტით, ასევე, დგინდება, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის დეკემბრის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები აუნაზღაურდა 1.1. კოეფიციენტით.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. როგორც უკვე აღინიშნა, სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს შრომითი ურთერთობის მოშლის კანონიერება. დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება ემყარება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, ასევე, უდავოა, რომ გამოვლენილი ნების ფაქტობრივ საფუძველს წარმოადგენდა დასაქმებულის მხრიდან საკუთარი „მომხმარებლის“ გამოყენებით ოჯახის წევრის ანგარიშზე თანხის გადატანის მცდელობა და შემდგომ მისი განხორციელება (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.7.). მოსარჩელის ძირითად არგუმენტს სადავო ქმედებასთან მიმართებაში მისი მხრიდან შეცდომის დაშვება წარმოადგენს, რაც გადატვირთულობაზე, ასევე, კომპანიაში მსგავსი შეცდომის არსებობის შესაძლებლობაზეა დამყარებული. საკასაციო სასამართლომ ამ თვალსაზრისით შეისწავლა საქმის მასალები, მხარეთა მიერ სხდომაზე გაჟღერებული ზეპირი განმარტებები, თუმცა, არ ჩამოუყალიბდა შინაგანი რწმენა იმისა, რომ სადავო ქმედება შეცდომით იყო გამოწვეული. პალატა განმარტავს, რომ მხარეთა შორის სადავო ფაქტების დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის

პრინციპის დაცვით საქმეში წარმოდგენილი დასაშვები მტკიცებულებებით, რომლებიც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილითაა რეგლამენტირებული. შეფასების პროცესში მოსამართლის ძირითადი ვალდებულებაა ერთმანეთისაგან გამიჯნოს პირდაპირი და არაპირდაპირი მტკიცებულებები, შეაფასოს ისინი იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით და მტკიცებულებათა ერთობლივი კვლევის გზით, საკუთარ შინაგან რწმენაზე დაყრდნობით განსაზღვროს სადავო ფაქტის დადასტურების საკითხი (სსსკ-ის 105-ე მუხლი). ამდენად, საკასაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებებს სადავო ქმედებასთან დაკავშირებით და მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ გააქარწყლა ქვემდგომი სასამართლოს მოსაზრებები.

1.3.2. ხსენებული საკითხის გადაჭრის შემდგომ სასამართლო მხედველობაში იღებს თავად განხორციელებულ ქმედებას და განსაზღვრავს წარმოადგენს თუ არა იგი ხელშეკრულებიდან გასვლის საკმარის საფუძველს. ამ მხრივ პალატა შეფასების თავისუფალი სტანდარტით ადგენს თავად ამ დარღვევის სიმძიმეს, მის ნეგატიურ შედეგებსა და თანაზომიერებას დასაქმებულის გადაცდომასა და დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანს შორის. საბანკო სფეროსათვის, რომელიც ფულად ბრუნვას ახორციელებს და ინსტიტუტის გამართული საქმიანობა დიდწილად დამოკიდებულია დასაქმებულთა მხრიდან მოვალეობების ჯეროვან შესრულებაზე, ლეგიტიმურია განსაკუთრებულ ნდობაზე დაფუძნებული თანამშრომლობის მოთხოვნა, შესაბამისად, დასმული საკითხის სრულყოფილად შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის არსებული ის უდავო გარემოებები, რომ დასაქმებული მრავალი წლის განმავლობაში ახორციელებდა უფლებამოსილებას მოპასუხე ორგანიზაციაში, იყო წარმატებული თანამშრომელი და არაერთხელ დაწინაურდა. სასამართლო სხდომაზე მიცემული განმარტებებით მოწინააღმდეგე მხარეს არ უარუყვია მოსარჩელის დადებითი პროფესიული უნარ-ჩვევები, ასევე ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მიმართ რაიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობები არ არსებულა და რაც მთავარია, მის ქმედებას შედეგად კომპანიისათვის ზიანის მიყენება არ მოჰყოლია.

1.3.3. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლა დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების მოტივით დასაშვებია არა დამსაქმებლის თვითნებური გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, არამედ, იგი უკიდურეს სახეს უნდა წარმოადგენდეს და ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატურ სხვა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას არ

უნდა ადგენდეს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები. საკასაციო პალატამ, საკითხის ზეპირი განხილვისას მოწინააღმდეგე მხარისაგან ვერ მიიღო მოტივირებული და დამაჯერებელი არგუმენტები იმის თაობაზე, თუ რატომ არ შეეძლო დამსაქმებელს გამოვლენილი გადაცდომის გამო დასაქმებულისათვის სხვა, ნაკლებად რადიკალური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება და რატომ იყო ერთადერთი ალტერნატივა შრომითი ურთიერთობის მოშლა, მით უფრო იმ ვითარებაში, რომ ზემოთ განხილულ გარემოებათა გათვალისწინებით, სახეზეა შრომითი მოვალეობის დარღვევა და არა უხეში დარღვევა, რომელიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული შემადგენლობის იმპერატიულ წინაპირობას წარმოადგენს. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილითა და 115-ე მუხლით განსაზღვრული უფლების გამოყენების მართლზომიერების პრინციპები და გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას, რადგანაც თანამედროვე ცივილიზაციის ეპოქაში არ შეიძლება დამსაქმებელმა შრომითი დისციპლინა ინდივიდუალური დასაქმების სამაგალითო დასჯაზე დაამყაროს, არამედ მას ევალება მენეჯერული მართვა განახორციელოს კანონით გარანტირებული პრინციპების გათვალისწინებით. სადავო შრომითი ურთიერთობის მოშლის მართლზომიერების შესაფასებლად, საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელობს შრომის კანონმდებლობისათვის დამახასიათებელი პრინციპებით, როგორიცაა მხარეთა თანასწორობა, დისკრიმინაციის აკრძალვა (იხ. შკ-ის მე-2 მუხლი), ასევე, ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ შრომის უფლება ატარებს სოციალურ შინაარსს და იგი გარდა პირის თვითრეალიზაციისა, მისი სოციალური უფლებების განხორციელების გარანტიაა. ამდენად, დამსაქმებლის ნება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის, ასევე, სამოქალაქო კოდექსის 8.3. და 115-ე მუხლების მოთხოვნებს და როგორც მართლსაწინააღმდეგო, ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია.

1.3.4. შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ დამსაქმებელმა გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას და კანონსაწინააღმდეგოდ გაათავისუფლა დასაქმებული სამსახურიდან, შესაბამისად, მისი მართლსაწინააღმდეგო ქმედების შედეგია დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა, რაც ზოგადად განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის წარმატებაზე

მიუთითებს, თუმცა, როგორც სამუშაოზე აღდგენა, ისე – განაცდურის ანაზღაურების საკითხი, უპირველესად უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის კონტექსტში. ერთ-ერთ საქმეზე (**იხ. სუსგ №ას-931-881-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი**) საკასაციო პალატამ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში [სშკ-ის 38.8] მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**იხ. სუსგ № ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.**).

1.3.6. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა არ არის ვაკანტური, რადგანაც მასზე დაინიშნა სხვა პირი, რომელსაც შრომითი ურთიერთობის დაცვის ლეგიტიმური საფუძველი გააჩნია, უფრო მეტიც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ვინაიდან დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა, არამართლობიერად გათავისუფლებული პირის იმ თანამდებობაზე აღდგენა, სადაც სხვა პირი უკვე შრომით ურთიერთობაში იმყოფება, უკანონოს გახდის დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილებასაც, რომელიც ახალი დასაქმებულის გათავისუფლებას გამოიწვევს, გარდა ამისა, პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ ფაქტზე, რომ არც ერთი ინსტანციის სასამართლოში მოსარჩელეს ტოლფასი თანამდებობის არსებობაზე მითითება არ გაუკეთებია, ამდენად, მისი დარღვეული უფლების აღდგენა დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრების გზით უნდა განხორციელდეს.

1.3.7. არც მოქმედი შრომის კოდექსი და არც კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი სხვა ნორმატიული აქტი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და/ან მისი გამოანგარიშების

წესს. სხვადასხვა ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკის განზოგადება კი იძლევა კომპენსაციის გამოთვლის შესაძლებლობას შემდეგი კრიტერიუმებით:

- კომპანიის ლიკვიდურობა;
- პირის შანსები შრომის ბაზარზე;
- პირის სოციალური მდგომარეობა;
- დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა;
- პირი სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში;
- სამუშაო სტაჟი;
- დამსაქმებლის საწარმოუნარიანობა;
- პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან.

1.3.8. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა ითვალისწინებს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს, იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ასევე, საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს, დამსაქმებლის ფინანსურ მდგომარეობას და რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულის აღდგენა სამსახურში, მიიჩნევა, რომ კომპენსაციის გონივრული ოდენობა 25 000 ლარით უნდა განისაზღვროს.

1.3.9. საკასაციო სასამართლო უარყოფს კასატორის მოთხოვნას, შრომის ანაზღაურების ვადაგადაცილების გამო, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია თავის თავში მოიცავს მათ შორის ხელფასის დაყოვნების გამო შესაძლო ზიანის კომპენსირებას, ამასთანავე, ხსენებული საკითხის მომწესრიგებელი ნორმა – შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი (დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი) შეეხება შრომითი მოვალეობის შესრულების პროცესში ხელფასის ან შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სხვა გასაცემლის დაყოვნების და არა შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად მოშლის გამო წარმოშობილი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნების საკითხს, ამდენად, ამ ნაწილში კასატორის მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

1.3.10. საკასაციო სასამართლო ასევე არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისა და ანაზღაურების კოეფიციენტის არასწორად განსაზღვრის თაობაზე და განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილით

დადგენილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის სახეზე უნდა იყოს ამავე ნორის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული წინაპირობები (სრულწლოვანი პირისათვის სამუშაო უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს). ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ, უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და სადავოობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამოწურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი. ამ მხრივ ქვემდგომმა სასამართლომ მართებულად შეაფასა საქმის მასალები, კერძოდ, სამსახურში გამოცხადების მაჩვენებელი და სწორად ჩათვალა, რომ სამუშაო საათების შემდგომ სამსახურში ყოფნის ფაქტი თავისთავად არ ამტკიცებდა სამუშაოს შესასრულებლად დამატებითი დროის საჭიროების არსებობას, უფრო მეტიც, კასატორი მართალია მოითხოვდა დოკუმენტების გამოთხოვას მოპასუხისაგან, თუმცა, მან სარწმუნოდ ვერ ახსნა ამ შუამდგომლობის დაკმაყოფილების შემთხვევაში რა დოკუმენტაცია უნდა წარმოედგინა დამსაქმებელს და როგორ დადასტურდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებულად მიჩნევისათვის კანონით განსაზღვრული ელემენტების არსებობა. პალატა აქვს შენიშნავს, რომ მართალია სააპელაციო პალატამ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნა, თუმცა, ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში (სსსკ-ის 264.2 მუხლი), შესაბამისად, მისი კანონიერება მსჯელობის საგანი ვერ გახდება.

1.3.12. პალატა ასევე უარყოფს კასატორის პრეტენზიას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების კოეფიციენტის განსაზღვრის თაობაზე და აღნიშნავს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა დასაბუთებულია, იგი ემყარება საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებლის სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების პოლიტიკასა და იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელეს ამ პოლიტიკით განსაზღვრული კოეფიციენტის შესაბამისად, ერთხელ უკვე აუნაზღაურა დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო. ამგვარად, შეიძლება ითქვას, რომ მიუხედავად დამსაქმებლის „სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების პოლიტიკაზე“ დასაქმებულის ხელმოწერის არარსებობისა, მისთვის ცნობილია ამ წესების თაობაზე და ზეგანაკვეთური სამუშაოს

ანაზღაურების კოეფიციენტი სწორედ ამ წესების შესაბამისად უნდა განისაზღვროს, ამგვარი მიდგომა არ ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 6.9. მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის მოთხოვნას და აბათილებს მხარის არგუმენტს, რომ კოეფიციენტის 1,5-ით განსაზღვრა იქნება გონივრული და სამართლიანი.

1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

ზემოხსენებული გარემოებებიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო პალატა გასაჩივრებულ ნაწილში აუქმებს ქვემდგომი სასამართლოს გადაწყვეტილებას და მიიჩნევს, რომ *(სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები)* უფლებამოსილია, თავად გადაწყვიტოს დავა: იმ პირობებში, როდესაც დასტურდება დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის მართლსაწინააღმდეგოდ მოშლის ფაქტი, ამასთან, არ არსებობს ვაკანტური (იგივე ან ტოლფასი) თანამდებობა, კასატორს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 25 000 ლარის ოდენობით, რაც შეეხება მის დანარჩენ მოთხოვნებს, როგორც ზემოთ ითქვა, ისინი დაკმაყოფილებას არ ექვემდებარება.

2. სასამართლო ხარჯები:

სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე დასაქმებულის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს 125 ლარს, ხოლო, საკასაციო სასამართლოს 2018 წლის 4 ოქტომბრის განჩინებით იგი გათავისუფლდა საკასაციო საჩივრის გამო გასაწევი ხარჯებისაგან. გარდა ამისა, შრომის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ბიუჯეტის მიმართ ანგარიშსწორებისაგან გათავისუფლებულია. წინამდებარე გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილებულია, რის გამოც, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 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. 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 ამ*

მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გაწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც), მოწინააღმდეგე მხარეს მის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოგებული მოთხოვნის პროპორციულად 125 ლარის გადახდა, მასვე ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოგებული კომპენსაციის ოდენობისა და სააპელაციო პალატის მიერ დაკისრებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობის 12%-ის გადახდა, ხოლო, სარჩელის უარყოფის ნაწილში პროცესის ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო, თანახმად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლისა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. თ----- კ-----ას საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილების შეცვლით (გარდა გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტისა) მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

2.1. თ----- კ-----ას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

2.2. ბათილად იქნას ცნობილი შრომითი ურთიერთობის მოშლის თაობაზე სს „კ-----ის“ 2017 წლის 17 მაისის ბრძანება და სს „კ-----ს“ (ს/კ #2-----) თ----- კ-----ას (პ/შ0-----) სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის _ 25 000 ლარის ანაზღაურება.

2.3. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

2.4. პროცესის ხარჯების ანგარიშში სს „კ-----ს“ (ს/კ #2-----) თ----- კ-----ას (პ/შ0-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 125 ლარის, ხოლო, სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) სასარგებლოდ _ 3 057,5 ლარის ანაზღაურება.

3. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავიძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

ზ. ძლიერიშვილი