



მთავარი | სიახლეები | მართლმსაჯულების სასახლე | სტრუქტურა | მოსამართლეები | სისტემა | ბიუჯეტი | კანონმდებლობა | კონტაქტი

[«უკან»](#)

[«წინა შემდეგი»](#)

საკასაციო საჩივარი

საქმის ნომერი	ას-1429-2020	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	18/03/2022	სახეობა	სხვა სახის დავები
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	სახელფასო დავალიანებისა და კომპენსაციის დაკისრება დ ზიანის ანაზღაურება

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-1429-2020

18 მარტი, 2022 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ლევან მიქაბერიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მირანდა ერემაძე, ვლადიმერ კაკაბაძე

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი - სს „მ.ს.თ.ბ-ი“ (მოპასუხე)

მონინალმდგე მხარე - ი.ა-ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანებისა და კომპენსაციის დაკისრება

ა ღ ნ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა ნ ი ლ ი:

1. ი.ა-მა (შემდგომ - დასაქმებული, მოსარჩელე) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „მ.ს.თ.ბ-ის“ (შემდგომ - დამსაქმებელი, მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი) მიმართ სახელფასო დავალიანების - 3500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის - 2440 აშშ დოლარისა და კომპენსაციის - 4000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის დაკისრების მოთხოვნით.

სარჩელის საფუძვლები

2. მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის 11 მაისს მხარეებმა დადეს შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში მზარეულად ერთი წლის ვადით. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 2000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარით საშემოსავლო გადასახადის გარეშე. მოსარჩელე ჯეროვნად ასრულებდა შრომით მოვალეობებს, თუმცა მოპასუხემ არ გადაუხადა ხელფასი შრომითი ურთიერთობის დასაწყისიდან 1 ოქტომბრამდე პერიოდში სრულად, რაც შეადგენს 3500 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს (ნაცვლად 23000 ლარისა, აიღო 14800 ლარი).

3. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მოპასუხემ ხელშეკრულება ვადის გასვლამდე, 2016 წლის 1 ოქტომბრიდან ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე შეწყვიტა. ამის მიუხედავად, მოპასუხემ მოსარჩელეს არ გადაუხადა ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურება - 4000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარი.

4. ხელშეკრულების ცალმხრივად, დაუსაბუთებლად და უკანონოდ შეწყვეტის გამო დამსაქმებელმა დასაქმებულს შეუქმნა ისეთი პირობები, რომ აღარ გამოცხადებულიყო სამუშაოზე, რის გამოც გაემგზავრა თურქეთის რესპუბლიკაში. მოსარჩელის მოთხოვნის მიუხედავად, მოპასუხეს დღემდე არ გადაუხდია სახელფასო დავალიანება და ორი თვის კომპენსაცია.

მოპასუხის შესაგებელი

5. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო და მხოლოდ ის მიუთითა, რომ დამსაქმებლის მოსარჩელის მიმართ დაჟალიანება არ არს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

6. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 10 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხეს დაეკისრა სახელფასო დავალიანების - 3500 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის, სახელფასო დავალიანების ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის თითოეულ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის, 2016 წლის 1 ოქტომბრიდან - 2018 წლის 10 იანვრამდე, ჯამურად 1139.25 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარისა და კომპენსაციის - ორი თვის ხელფასის, 4000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ. სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

7. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით მოპასუხემ გაასაჩივრა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივსამართლებრივი დასაბუთება:

8. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 7 ოქტომბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

9. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოპასუხემ პირველი ინსტანციის სასამართლოში მარტივი წერილობითი შესაგებელი წარადგინა, რომლითაც მხოლოდ არ დაეთანხმა სარჩელში მითითებულ ფაქტებს ყოველგვარი ახსნა-განმარტების წარმოდგენის გარეშე. ეს უარყოფა მოპასუხემ მხოლოდ სასამართლო სხდომაზე მიცემული განმარტებით დააფუძნა ისეთ გარემოებებზე, რაზედაც შესაგებელში არ მიუთითებია, კერძოდ, რომ მოსარჩელემ სამსახური მიატოვა 2016 წლის აგვისტოს დასაწყისში და მისი სამუშაოდან გათავისუფლება გამომწვეული იყო სამუშაოს თვითნებურად მიტოვებით, ხოლო ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის მიხედვით ხელფასი სრულად აქვს ანაზღაურებული. პალატის მოსაზრებით, არ არსებობს სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხის მიერ გაულერებული არგუმენტების გაზიარების სამართლებრივი საფუძველი, რადგან მოსარჩელემ არ გამოიყენა მინიჭებული საპროცესო უფლებამოსილება პირველი ინსტანციის სასამართლოში, ხოლო სააპელაციო სასამართლო მოკლებული იყო შესაძლებლობას, შეეფასებინა სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხის მიერ ზეპირად მითითებული სასარჩელო მოთხოვნის გამომრიცხავი გარემოებები.

10. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დადგინდა, რომ მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია ხელფასის გადახდის თაობაზე შრომის კოდექსის 31.2 და 34-ე მუხლით გათვალისწინებული მტკიცებულება (ხელფასის უწყისი, საბანკო გადარიცხვის დოკუმენტი), არც გათავისუფლების თარიღის დასადასტურებლად სათანადო მტკიცებულება (გათავისუფლების ბრძანება), რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა 2016 წლის აგვისტოს დასაწყისში და რომ მის მიმართ სახელფასო დავალიანება არარსებობდა. გარდა ამისა, საქმეში არ იყო წარმოდგენილი დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულება, გარდა მოპასუხის ახსნა-განმარტებისა, რასაც არ დაეთანხმა მეორე მხარე. შესაბამისად, მხოლოდ ამის საფუძველზე სასამართლო სადავო ფაქტობრივ გარემოებას ვერ დაადგენდა.

11. ამდენად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცების ტვირთი, ვერ დაამტკიცა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლებთან დაკავშირებით თავის მიერ მითითებული ფაქტები, რის გამოც დადასტურებულად უნდა იქნეს მიჩნეული: 1. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილებისა და გათავისუფლების საფუძვლის მითითების გარეშე; 2. გათავისუფლების დროისათვის მისი მიუღებელი ხელფასი შეადგენდა 3500 აშშ დოლარის ეკვივალენტ ლარს, რაც სარჩელის წარდგენის დროისათვის არ ანაზღაურებულია; 3. დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, ამ უკანასკნელს ორი თვის ხელფასის ტოლფასი კომპენსაცია არ გადაუხდია. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ამ ფაქტებზე დაყრდნობით სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე დასაბუთებული იყო.

კასატორების მოთხოვნა და საფუძვლები:

12. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. კასატორის მტკიცებით, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებზე და მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა თავისი წილი მტკიცების ტვირთი ვერ ზიდა, ვერ წარადგინა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლებთან დაკავშირებით მის მიერ მითითებული ფაქტები, რის გამოც, დადასტურებულად მიიჩნია მოსარჩელის მიერ გაულერებული ყველა გარემოება. საინტერესოა, რა უნდა მოემოქმედებინა მოპასუხეს, როდესაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქმის მოსამზადებელ სხდომაზე მოპასუხის არცერთი შუამდგომლობა არ დააკმაყოფილა. მიუხედავად, არაერთი მოთხოვნისა, რომ დაკითხულიყვნენ მოწმეები, რომლებიც ფლობდნენ ინფორმაციას დავისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ, კერძოდ, როდის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, რა საფუძვლით, სასამართლომ არ დააკმაყოფილა.

14. სააპელაციო სასამართლოში აპელანტი შეეცადა სასამართლოს ყურადღება მიექცია მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტზე, კერძოდ, მიუთითა, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის აგვისტოს დასაწყისში მიატოვა სამსახური და იქ აღარ გამოცხადებულა, თანაც აღნიშნულის თაობაზე არ უცნობებია უშუალო ხელმძღვანელისათვის ან ვინმე სხვა პასუხისმგებელი პირისათვის. მოპასუხე მხარემ

არაერთხელ აღნიშნა, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით 2016 წლის აგვისტოს დასაწყისში, მაგრამ ამ შემთხვევაშიც სააპელაციო სასამართლო მხოლოდ მოსარჩელის პოზიციის გაზიარებით შემოიფარგლა.

15. გაუგებარია, სააპელაციო სასამართლომ რატომ მიიჩნია დადგენილად პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტება, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არა 2016 წლის აგვისტოს დასაწყისიდან (როდესაც მოსარჩელემ უნებართოდ მიატოვა სამსახური, აღარ გამოცხადებულა და არც ამის რაიმე მიზეზი მოახსენა დამსაქმებელს), არამედ 2016 წლის ოქტომბრიდან. კასატორმა მოქმედი კანონმდებლობის სრული დაცვით შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და, შესაბამისად, არ არსებობს სამართლებრივი საფუძველი მისთვის არც ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის დასაკისრებლად.

16. კომპენსაციასთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებზე, თუმცა არ ისურვა დაეკონკრეტებინა, რომელი ნორმა მიესადაგებოდა კონკრეტულ სამართლებრივ ურთიერთობას და ასე, ზოგად განმარტებებზე დაყრდნობით დააკისრა მოპასუხეს ორი თვის კომპენსაციის ანაზღაურება, რაც უკანონოა. რაკი შრომითი ურთიერთობა კასატორმა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს არც კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არ აქვს.

სამოტივაციო ნაწილი:

17. საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძველები და მიიჩნევს, რომ იგი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ შემდეგ გარემოებათა გამო:

18. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებული პრეტენზია გულისხმობს მითითებას იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურსამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება.

19. სახელფასო დავალიანებისა და მისი გადახდის დაყოვნებისთვის პირგასამტეხლოს მოპასუხისათვის დაკისრების მოთხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის (სადავო პერიოდში მოქმედი რეაქცია, შემდგომ - სმკ) მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის (შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), 31-ე (შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი) და 34-ე (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

20. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელის მიმართ სახელფასო დავალიანება არ აქვს, რადგან მასთან შრომითი ხელშეკრულება აგვისტოს დასაწყისში შეწყდა, შესაბამისად, აგვისტო-სექტემბერში მხარეები შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში აღარ იმყოფებოდნენ. რაკი მოსარჩელის მოთხოვნის ფაქტობრივი საფუძველი მოპასუხესთან არსებული შრომითი ურთიერთობაა, ამ მიმართებით მნიშვნელოვანია შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკა, რომელიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი დავის განხილვისას მტკიცების ტვირთის განაწილებას შეეხება და განპირობებულია მტკიცებულებების წარდგენის თვალსაზრისით დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობების არსებობით (საქართველოს უზენაესი სასამართლომ შრომით დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ ამ სახის დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (მდრ სუსგ. №ას-922-884-2014, 16.04.2015 წელი; №ას-483-457-2015, 07.10.2015 წელი; № ას-182-171-2017, 27.12.2019წელი). შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნებს, მტკიცების ტვირთის განაწილების საფუძველზე, საქმის გადასაწყვეტად დადგენილ სამართლებრივად მნიშვნელოვან ფაქტებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებასთან დაკავშირებით და საქმეში წარდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაშიც დამსაქმებლის მხარეს იყო მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოსათვის წარედგინა მტკიცებულებები, რომელიც სადავო გარემოებებს დაადასტურებდა.

21. მოპასუხემ არათუ მტკიცებულებები არ დაურთო შესაგებელს, არამედ არ წარუდგენია არსებითი ხასიათის შედავება. ყოველგვარი დამატებითი მითითებისა და გავრცობის გარეშე უარყო სარჩელის ფაქტობრივ საფუძველად მითითებული გარემოებები. მოპასუხემ მხოლოდ მთავარ სხდომაზე წარადგინა „კვალიფიციური“ შედავება, მოვლენათა განვითარების განსხვავებული ვერსია, კერძოდ, რომ მოსარჩელემ აგვისტოდან თვითნებურად მიატოვა სამსახური, რის გამოც მასთან შრომითი ხელშეკრულება სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევის საფუძველით არა ოქტომბრიდან, არამედ აგვისტოდან შეწყდა. პალატა განმარტავს, რომ სსსკ-ის 219-ე მუხლის პირველ ნაწილის დანაწილიდან გამომდინარეობს დასკვნა, მხარეები, ფაქტებისა თუ მტკიცებულებების წარდგენისას, შეზღუდული არიან საქმის მოსამზადებელი პერიოდით. საქმის სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განსახილველად დაშვება

მინიშნებს იმაზე, რომ ამ დროისათვის დასრულებულია მხარეთა პოზიციებისა თუ მტკიცებულებების წარდგენა და სასამართლო უკვე შეგროვებული მასალების არსებითად გამოკვლევის გზით გადაწყვეტს საქმეს, თავის მხრივ, მოსამზადებელი ეტაპის დასრულების შემდეგ ახალი გარემოებების მითითება და გაზიარება დასაშვებია მხოლოდ საპატიო მიზეზით მათი მოსამზადებელი ეტაპის დასრულებამდე წარდგენის შეუძლებლობისას, რაც მოცემულ საქმეზე არ ვლინდება. ამდენად, დაუსაბუთებელია ამ მიმართებით კასატორის შედავა, რომ სააპელაციო სასამართლომ გასაჩივრებული განჩინებით არ იმსჯელა მოპასუხის მიერ მითითებულ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე.

22. პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული განჩინებით დადგენილი ფაქტის - აგვისტოსა და სექტემბერში მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის უარსაყოფად დამსაქმებელს არც საკასაციო საჩივრით არ წარმოუდგენია დამატებითი და წონადი არგუმენტები.

23. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც საქმის მასალებით დადგინდა ფაქტობრივი გარემოება სადავო პერიოდისთვის (2016 წლის აგვისტო-სექტემბერი) მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის თაობაზე, სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა იმ შემთხვევაში გამოირიცხებოდა, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების ფაქტს დაამტკიცებდა. მოცემულ შემთხვევაში კი, სადავო პერიოდში შრომის ანაზღაურებლობა სადავო არ არის. აღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ სასარჩელო მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებისა და მისი დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ყოველმხრივ და ობიექტურად გამოიკვლია. შესაბამისად, გადაწყვეტილება გამოიტანა მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში და შრომითსამართლებრივ დავებზე უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად (მდრ. სუსგ №ას-1132-2019, 30.09.2019 წელი; №ას-1274-2018, 25.12.2018 წელი; №ას-370-370-2018, 2.08.2018 წელი; №ას-45-45-2018, 18.05.2018 წელი; №ას-138-138-2018, 17.04.2018 წელი), რაც ამ ნაწილში გასაჩივრებული განჩინების კანონიერებაზე მიუთითებს (სსსკ-ის 410-ე მუხლი).

24. რაც შეეხება კომპენსაციას, პალატა განმარტავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სშკ-ის 38.2 მუხლს (დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ 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) ეფუძნება. შესაბამისად, მოთხოვნის წარმატებულობისათვის დამსაქმებელს სარჩელში ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობაზე უნდა მიეთითებინა.

25. პალატა განმარტავს, რომ ნორმა ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, თუმცა მისი შემდეგი კანონიერი საფუძვლებით შეწყვეტისას: 1. ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; 2. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; 3. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუნარობა – თუკი შრომისუნარობის 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 მგებულება; 4. სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

26. ამდენად, ნორმა კომპენსაციას ორი თვის ანაზღაურების ოდენობით ითვალისწინებს არა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ნებისმიერი საფუძვლით შეწყვეტისას, არამედ როდესაც ხელშეკრულება წყდება ზემოხსენებული კანონიერი საფუძვლებით. ამასთან, ნორმის მიზანია შეტყობინების ვადის დაცვის გარეშე დათხოვნილი დასაქმებულისათვის დაცვის გარკვეული გარანტიის შექმნა, ორი თვის კომპენსაცია კი, მისი საარსებო მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას ემსახურება. ნორმის განმარტების მიზნებისათვის მნიშვნელოვანია ისიც, რომ შრომითი ხელშეკრულების კანონით აკრძალული საფუძვლით შეწყვეტისას, კანონმდებლობა ზემოხსენებული გარანტიების შექმნას დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურისა თუ სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების დანესებით უზრუნველყოფს.

27. მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება რომ რომელიმე ამ საფუძვლით შეწყდა, მოსარჩელეს სარჩელში არ მიუთითებია. იგი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად უთითებს დამსაქმებლის მიერ ისეთი პირობების შექმნას, რომ დასაქმებული აღარ გამოცხადებულიყო სამუშაოზე. ამასთან, მოსარჩელეს არც ოფიციალური გთავისუფლების შესახებ ბრძანება არ მოუთხოვია და დამსაქმებულისათვის არც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მოთხოვნა არ წარუდგენია. აღსანიშნავია ისიც, რომ მოსარჩელეს სარჩელით არც იძულებითი მოცდენის დროის შესაბამისად იძულებითი განაცდური არ მოუთხოვია. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოებები ვერ ამართლებდა სასარჩელო მოთხოვნას კომპენსაციის - ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე.

28. სსსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო სასამართლო თვითონ მიიღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე, თუ არ არსებობს ამ კოდექსის 412-ე მუხლით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძვლები. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს საქმის სააპელაციო სასამართლოში ხელახლა განსახილველად დაბრუნების საფუძველი, ვინაიდან საჭირო არაა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო უფლებამოსილია, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება საქმეზე, კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, კომპენსაციის დაკისრების

ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 7 ოქტომბრის განჩინების შეცვლით (სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი) მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება და სარჩელი მოპასუხეს კომპენსაციის - 4 000 აშშ დოლარის დაკისრების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

29. სსკ-ის 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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდა, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც განიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. სსკ-ის 53-ე მუხლის დანაწესის შესაბამისად, მოპასუხეს დაეკისრება მოსარჩელის სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის - 654.22 ლარის გადახდა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 264.3-ე, 411-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სს „მ.ს.თ.ბ-ის“ საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება იმ ნაწილში, რომლითაც ძალაში დარჩა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 10 იანვრის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. არ დაკმაყოფილდეს ი.ა-ის სასარჩელო მოთხოვნა სს „მ.ს.თ.ბ-ისათვის“ კომპენსაციის - 4 000 აშშ დოლარის დაკისრების შესახებ;
4. დანარჩენ ნაწილში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება დარჩეს უცვლელად;
5. ი.ა-ს სს „მ.ს.თ.ბ-ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის - 654.22 ლარის ანაზღაურება;
6. განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

მოსამართლეები:

ლევან მიქაბერიძე

მირანდა ერემაძე

ვლადიმერ კაკაბაძე

[← უკან](#)

[«წინა შემდეგი»](#)