



[← უკან](#)

[«წინა შემდეგ»](#)

საქმის ნომერი	ას-130-2021	კატეგორია	
თარიღი	28/04/2021	სახეობა	
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-130-2021

28 აპრილი, 2021 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა/მოსამართლეები:

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

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი - შპს „მ.დ-ო“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე - ს.ვ-ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება/გადაწყვეტილება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ნოემბრის განჩინება

საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. შპს „მ.დ-ო-სა“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, აპელანტი, კასატორი ან დამსაქმებელი) და ს.ვ-ს (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, მოწინააღმდეგე მხარე ან დასაქმებული) შორის 2019 წლის 16 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში კომერციული დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა. ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა ერთი წლით - 2019 წლის 18 მარტიდან 2020 წლის 18 მარტამდე, საიდანაც სამი თვე გამოსაცდელ ვადად ჩაითვა. მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება - 3125 ლარს (დარიცხული) შეადგენდა.

2. ხელშეკრულების დანართი "ბ"-ს მიხედვით, მოსარჩელის ერთ-ერთი ფუნქცია, კომპანიის ყოველწლიური ფინანსური გეგმის ყველა პარამეტრის შესრულება იყო.

3. 2019 წლის 15 იანვრის იამსაქმებლობა იასაქმებლობის შიდა რეგულაციები. რომ ხოლომდარეობის

3.2.2.3 პუნქტის თანახმად, თანამდებობრივი მოვალეობის, კერძოდ, კომპანიის ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობის გამო, მიიღო გადაწყვეტილება ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.

4. 2019 წლის 15 ივლისს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

5. მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. მისი მტკიცებით, შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელე გათავისუფლდა თანამდებობიდან, რაც მისთვის დაკისრებული მოვალეობის ფარგლებში კომპანიის ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობაში გამოიხატა.

6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2020 წლის 4 მარტის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი გასაჩივრებული ბრძანება; მოპასუხეს კოპენსაციის - 28 125 (დარიცხული) ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

7. სააპელაციო საჩივრით დამსაქმებელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2020 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

8.1. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ, დამსაქმებლის დასკვნა, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის შესახებ, რაც წლიური ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობაში გამოიხატა, ობიექტურ საფუძვლებს არ ემყარებოდა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილებაც არამართლზომიერი იყო, შესაბამისად, რამდენადაც, მისი სამუშაოზე აღდგენა ვერ ხერხდებოდა, ის ხელფასი, რასაც მიიღებდა გათავისუფლებიდან ერთი წლის ამოწურვამდე, უნდა ანაზღაურებოდა.

9. განჩინება მოპასუხემ საკასაციო წესით გასაჩივრა და მოითხოვა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

9.1. კასატორის მტკიცებით, დასაქმებული გათავისუფლდა არა სშკ-ის 37-ე-38-ე მუხლების საფუძველზე, არამედ გამოსაცდელ ვადაში, დასაბუთებაც მხარესთან კეთილსინდისიერი კომუნიკაციის გამოვლინება.

9.2. გარდა ამისა, კასატორის მითითებით, უდავოა, რომ დასაქმებულმა გეგმის სახით დავალებული იმ რაოდენობის მოპედების გაყიდვა ვერ შეძლო, რამდენსაც დამსაქმებელი სეზონის გათვალისწინებით ელოდა. გამოსაცდელი ვადა კი, სწორედ ისაა, რომ მხარეებმა დაადგინონ, რამდენად შეესაბამება დასაქმებულის უნარები დამსაქმებლის მოლოდინს და სურს თუ არა მასთან ურთიერთობის გაგრძელება.

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 8 აპრილის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელი უარყოფილ იქნეს.

11. სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს მიერ

დასტოვებულია ცხოველური ფაუნისათვის გააუმჯობესოს საკალდულო საკანონმდებლო 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. **საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ/კასატორმა დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) წარმოადგინა.**

12. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურდა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა შემოწმდეს **სშკ-ის 9.1** (შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, კანდიდატთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არა უმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით შეიძლება, დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით.), **9.3** (დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება) და **9.4** (გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული). (სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია) მუხლებით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობა.

ამავდროულად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა პირობებში (სსსკ-ის 407-ე მუხლი) საკასაციო სასამართლოს მსჯელობისა და სამართლებრივი შეფასების საგანია გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავისებურებათა სამართლებრივი კვალიფიკაცია.

13. ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, **გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია.** კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, **მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი გარდაქმნა ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა.** რაც გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებასა და შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე მისი დასკვნის მნიშვნელობას. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს, ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე.

„...გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა საზიარო მოლოდინს მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს“ (იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი - ანდრეა ბორონის რედაქტორობით, თბილისი, გამომცემლობა „მერიდიანი“ - გვ. 99)

14. გამოსაცდელ ვადას, ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. სშკ-ის მე-9 (17) მუხლი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) არასრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესახებ 1994წ. # 175 კონვენციასა და არასრული განაკვეთის შისახებ მარშრუტიზაციის შესახებ იეროპის საბჭოს 07/91/EC

და აღასრულოს გასაცემის სესიის იაორიზაციის სესიის ეკონომის საფასურ 77/01/18 დირექტივას. გამოსაცემი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება (სშკ-ის 9.2, (17.2) მუხლი). სშკ-ის 9.3-ე (17.3) მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცემი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცემი ვადით დასაქმების სახეცვლილებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობაში, ასევე, დამსაქმებელს, გამოსაცემი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, შეწყვიტოს დასაქმებულთან საპრობაციო პერიოდის დათქმით გაფორმებული ხელშეკრულება. საკანონმდებლო მოწესრიგება აკონკრეტებს, რომ იმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე, რომელიც გამოსაცემი ვადის პირობით არის დადებული, არ ვრცელდება ორგანული კანონის 38.8-ე (48.8) მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან (სშკ-ის 9.4 -17.4 მუხლი). ორგანული კანონის 38.8-ე (48.8) მუხლი, რომელიც არ გამოიყენება მე-9 მუხლით დადგენილი გამოსაცემი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულებებისათვის, ეხება ისეთ შემთხვევებს, როდესაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით არაკანონიერად (ბათილად) იქნება ცნობილი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ, რაც კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგებს იწვევს.

15. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულთან 3-თვიანი გამოსაცემი ვადის გათვალისწინებით გაფორმებული ხელშეკრულების დადებით, რომელიც სშკ-ის 9.1 (17.1) მუხლის თანახმად, შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს, დაიწყო საპრობაციო პერიოდი გამოსაცემი პირისათვის, ამ უკანასკნელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებისთვის თავის გართმევა კი, დამოკიდებული იყო საპრობაციო პერიოდის შედეგებზე, ანუ დამსაქმებლის ინიციატივაზე, შეეთავაზებინა დასაქმებულისათვის გამოსაცემი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების გარდაქმნა შრომით ხელშეკრულებაში (რომელიც შესაძლოა, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადის ყოფილიყო).

დადგენილია, რომ 2019 წლის 15 ივნისს, გამოსაცემი ვადის განმავლობაში, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა შეთანხმების 3.2.2.3 პუნქტით განსაზღვრული მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო, კერძოდ, კომპანიის ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობისათვის, რაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

სშკ-ის 9.3 (17.3) მუხლში კანონმდებლის ნება - დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცემი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცემი ვადით დადებული ხელშეკრულება, სწორედ იმგვარ ალტერნატივას სთავაზობს დამსაქმებელს, რომლითაც შესაძლებელია გამოსაცემი ვადის განმავლობაში, როდესაც **მხარეები შეთანხმდნენ ერთგვარ ექსპერიმენტზე, ერთი მხრივ, დასაქმებულმა გამოიყენოს საკუთარი შესაძლებლობები, ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარი, დაამტკიცოს კონკრეტულ სამუშაოსთან თავსებადობა; ხოლო, მეორე მხრივ, ადგენს დამსაქმებლის, შესაძლებელია ითქვას, ერთადერთ დისკრეციულ უფლებამოსილებას, დააკვირდეს გამოსაცემი პირის შესაფერისობას დაკავებული თანამდებობისა და განსახორციელებელი სამუშაო მოთხოვნებისადმი პირის შესატყვისობის თვალსაზრისით, რათა გადაწყვიტოს გამოსაცემი შრომითი ურთიერთობის მოდიფიცირება (ვადიან/უვადო) ხელშეკრულებაში ან გაათავისუფლოს პირი.**

16. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში #ას-227-216-2017 ერთხელ უკვე იმსჯელა გამოსაცემი ვადის დანიშნულებასა და სამართლებრივ ბუნებაზე. უზენაესი სასამართლოს განმარტების თანახმად, „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცემი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარიმართოს მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესაძლებელია სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგებს იწვევს.“

(დასაფუძვლად) სეპარაციული სასამართლო სისტემა, რაც უზრუნველყოფს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაზე“ (იხ. სუსგ #ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 23).

საკასაციო პალატის განმარტებით, სშკ-ის მე-9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით.

17. აღნიშნული თვალსაზრისით საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის #158-ე კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო, სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ). (იხ. სუსგ #ას-142-134-2017 18 აპრილი, 2016 წელი)

18. საკასაციო სასამართლოს არაერთი განმარტებით: „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძვლზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (სშკ-ის 2.2 მუხლი), შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ # ას-98-94-2016, 26.07.2016წ). შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია, გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება. „საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძვლზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ # 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

19. ამდენად, საკასაციო პალატის დასკვნით, განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებულია შრომის კოდექსის 9.1. (17.1) მუხლით დადგენილი გამოსაცდელი ვადის პირობით, რომელიც, ამავე ნორმის მე-3 ნაწილის

თანახმად, გაძოსადგელი ვადის გახზავლობაში დაძსაქმებლის ინიციატივით შეიძლება ნებისმიერ დროს მოიშალოს. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

20. სსსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება, აგრეთვე, სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გაწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას, ხოლო, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. ამდენად, მოპასუხის სასარგებლოდ მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 2 531.25 ლარისა და სასამართლოს გარეშე ხარჯის/წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 1200 ლარის ანაზღაურება;

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, 408-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. შპს „მ.დ-ოს“ საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ნოემბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ს.ვ-ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
4. ს.გ-ს შპს „მ.დ-ოს“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოებში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 2 531.25 ლარის გადახდა;
5. ს.ვ-ს შპს „მ.დ-ოს“ სასარგებლოდ დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სასამართლოს გარეშე ხარჯის/წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის 1200 ლარის ანაზღაურება;
6. გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

მოსამართლეები :

ვლადიმერ კაკაბაძე



ლევან მიქაბერიძე

მირანდა ერემაძე

[← უკან](#)

[წინა შემდეგი](#)

