



[← უკან](#)

[«წინა შემდეგ»](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-375-2020	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	03/02/2021	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	დატოვებულია უცვლელად	დავის საგანი	ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის გადახდა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება და პირგასამტეხლოს დაკისრება

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე № ას-375-2020
წელი

3 თებერვალი, 2021

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატის
შემადგენლობა:

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

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი - შპს „ს.მ-ო“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ბ.შ-ძე, ე.ჩ-ძე, გ.ლ-ძე, ე.ბ-ი, ნ.ჯ-ი, კ.შ-ა, ნ.ლ-ი, დ.ხ-ი, ლ.მ-ი, დ.ქ-ი, მ.ა-ა, თ.ჩ-ძე, თ.გ-ა, თ.ქ-ძე, ი.ხ-ი, გ.დ-ი, გ.ჟ-ძე, გ.ხ-ძე, ლ.კ-ძე, ნ.ვ-ძე, ა.ქ-ი, ბ.ბ-ძე, დ.ჯ-ა, ე.კ-ი, ს.ჭ-ი, ე.გ-ი (მოსარჩელეები)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის განჩინება

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

დავის საგანი – ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის გადახდა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. ბ.შ-ძე, ე.ჩ-ძე, გ.ლ-ძე, ე.ბ-ი, ნ.ჯ-ი, კ.შ-ა, ნ.ლ-ი, დ.ხ-ი, ლ.მ-ი, დ.ქ-ი, მ.ა-ა, თ.ჩ-ძე, თ.გ-ა, თ.ქ-ძე, ი.ხ-ი, გ.დ-ი, გ.ჟ-ძე, გ.ხ-ძე, ლ.კ-ძე, ნ.ვ-ძე, ა.ქ-ი, ბ.ბ-ძე, დ.ჯ-ა, ე.კ-ი, ს.ჭ-ი და ე.გ-ი (შემდგომში „დასაქმებულები“ ან „მოსარჩელეები“) სხვადასხვა პოზიციებზე იყვნენ დასაქმებული (გადაცემებში „ს.დ-ა“ და „ბ.კ-ი“) შპს „ს.მ-ოში“ (შემდგომში „დამსაქმებელი“, „მოპასუხე“, „მოპასუხე კომპანია“, „კასატორი“ ან

„საკასაციო საჩივრის ავტორი“).

2. 2014 წელს მხარეთა შორის გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა ვადის გასვლის შემდეგ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უვადოდ.
3. დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა შემდეგნაირად: ბ.შ-ძის - 950 ლარი, ე.ჩ-ძის - 1000 ლარი, გ.ლ-ძის - 2000 ლარი, ე.ბ-ის - 4 000 ლარი, ნ.ჯ-ის - 300 ლარი, კ.შ-ას - 1200 ლარი, ნ.ლ-ის - 1000 ლარი, დ.ბ-ის - 1100 ლარი, ლ.მ-ის - 800 ლარი, დ.ქ-ის - 4000 ლარი, მ.ა-ას - 500 ლარი, თ.ჩ-ძის - 1000 ლარი, თ.გ-ას - 1600 ლარი, თ.ქ-ძის - 2000 ლარი, ი.ბ-ის - 1100 ლარი, გ.დ-ის - 1100 ლარი, გ.ყ-ძის - 1100 ლარი, გ.ბ-ძის - 1100 ლარი, ლ.კ-ძის - 1700 ლარი, ნ.ვ-ძის - 2000 ლარი, ა.ქ-ის - 1000 ლარი, ბ.ბ-ძის - 2000 ლარი, დ.ჯ-ას - 1000 ლარი, ე.კ-ის - 2000 ლარი, ს.ჭ-ის - 1200 ლარი, ე.გ-ის - 1000 ლარი.
4. 2016 წლის 2 ივნისს დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ.
5. 2016 წლის 3 ივნისს დასაქმებულებმა შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენისა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის ნებართვის მინიჭების მოთხოვნით მიმართეს დამსაქმებელს, ასევე მოითხოვეს შრომითი ხელშეკრულების 30 კალენდარული დღის შემდგომ შეწყვეტა.
6. 2016 წლის 6 ივნისის ბრძანებით დამსაქმებელმა დასაქმებულებთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა და ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველად მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმება დაასახელა.
7. დასაქმებულებს, დ.ქ-ის გარდა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის ხელფასი.
8. მოპასუხე კომპანიაში გადაცემები „ს.დ-ა“ და „ბ.კ-ი“ აღარ არსებობს, შესაბამისად, გაუქმებულია მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობები.

9. მოსარჩელეთა მოთხოვნა

- 9.1. სამუშაოდან გათავისუფლებულმა დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, ასევე ხელფასის გადახდა, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება და პირგასამტეხლოს დაკისრება.
- 9.2. მოსარჩელეთა განცხადებით, ისინი სხვადასხვა პოზიციებზე უვადოდ იყვნენ დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში გადაცემებში „ს.დ-ა“ და „ბ.კ-ი“.
- 9.3. 2016 წლის 31 მაისს მოპასუხემ სამსახურიდან გაათავისუფლა გადაცემა „ს.დ-ის“ ავტორი გ.ი-ძე, რამაც მოსარჩელეთა განწყობა გამოიწვია, თუმცა, ისინი კვლავ აგრძელებდნენ მუშაობას. მათ შეიტყვეს, რომ კომპანიის დირექტორის ბრძანებით შეიჩივრებოდა შრომითი ხელშეკრულება და შეჩერების საფუძველად მიითითა თანამშრომელთა გაფიცვა. მოსარჩელებმა მიმართეს დამსაქმებელს და 2016 წლის 3 ივნისიდან მოითხოვეს შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა, ვინაიდან არ იყვნენ გაფიცულები. მოსარჩელებმა ასევე მოითხოვეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების ნებართვა. აღნიშნულ წერილზე მოპასუხეს რეაგირება არ მოუხდენია და მან თავისი ინიციატივით, 30 კალენდარული დღის გასვლამდე, 2016 წლის 6 ივნისის ბრძანებების საფუძველზე, მოსარჩელებთან შეწყვიტა შრომითი კონტრაქტები.
- 9.4. მოსარჩელეთა აზრით, ისინი სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლდნენ, რაც გაცემული ბრძანებების ბათილად ცნობისა და წარდგენილი მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველს ქმნიდა.

10. მოპასუხის პოზიცია

- 10.1. მოპასუხემ წარდგინილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2016 წლის 1 ივნისს მაისტროს ეთერში გაქდრდა მოსარჩელეთა განცხადება გ.ი-ძის სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნისა და წინააღმდეგ შემთხვევაში სამსახურის დატოვების შესახებ. ვინაიდან, კომპანია არ აპირებდა გ.ი-ძის სამსახურში აღდგენას, მან კანონიერად შეწყვიტა შრომითი კონტრაქტები მოსარჩელეთა სურვილის (ურთიერთშეთანხმების) შესაბამისად.

13. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 25 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:
12. ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ კომპენსაციის, სახელოვანო დაჯილდოებისა და პირგასამტეხლოს გადახდა დაეკავალა შემდეგი სახით: ბ.შ-ძის

გადაწყვეტილების აღსრულებით დაჯარიმდა; ე.პ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 24 000 ლარის, სახელფასო დაჯარიმების 2000 ლარისა და პირგასამტეხლოს - ყოველ გადაგადაცილებულ დღეზე 1200 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ს.ჭ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 14 400 ლარის, სახელფასო დაჯარიმების 1200 ლარისა და პირგასამტეხლოს - ყოველ გადაგადაცილებულ დღეზე 1200 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; ე.გ-ის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 12 000 ლარის, სახელფასო დაჯარიმების 1000 ლარისა და პირგასამტეხლოს - ყოველ გადაგადაცილებულ დღეზე 1000 ლარის 0,07% 2016 წლის 20 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

14. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი

14.1. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

15. მოსარჩელეთა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი

15.1. გადაწყვეტილებაზე შეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარადგინეს მოსარჩელებმა და მოითხოვეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

16. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

16.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის განჩინებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი, ასევე მოსარჩელეთა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელი.

16.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგინდად მიიჩნია წინამდებარე განჩინების 1-8 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელებს არ მოუთხოვიათ საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე სამუშაოს დატოვება. მოსარჩელეთა მიერ მოპასუხისთვის წაყენებული პირობა, რომ გ.ი-მის სამუშაოზე დაუბრუნებლობის შემთხვევაში დატოვებდნენ სამსახურს, დამსაქმებელმა აღიქვა, როგორც მოსარჩელეთა მიმართვა მოპასუხისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

16.3. სასამართლომ იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით, ასევე სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით, შეაფასა მოსარჩელეთა 2016 წლის 3 ივნისის წერილის შინაარსი და აღნიშნა, რომ როგორც მითითებული წერილით დგინდება, მოსარჩელების მოთხოვნას წარმოადგენდა შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა და მოპასუხის მიერ მათთვის შეჩერებული საქმიანობის განხორციელების უფლების მიცემა. რაც შეეხება მოპასუხის მიმართ მოსარჩელეთა მოთხოვნას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ასეთი მოთხოვნა წერილში ნამდვილად არის და მოსარჩელები ითხოვდნენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მხოლოდ 30 კალენდარული დღის გასვლის შემდეგ და არა დაუყოვნებლივ. მითითებული 30 დღიანი ვადის გასვლამდე მოსარჩელები, შექმნილი სიტუაციიდან და მოპასუხისთან გამართული მოლაპარაკებებიდან გამომდინარე, იტოვებდნენ უფლებას უარი ეთქვათ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნაზე. აქედან გამომდინარე, მითითებული 30 დღიანი ვადის გასვლამდე მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ შეიძლებოდა მიხეილოდ მოსარჩელების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, მათი ნების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტად. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მხარეთა შორის მიმდინარე მოლაპარაკებების გათვალისწინებით, მოსარჩელებს წაერთვათ უფლება, თუნდაც მოლაპარაკებების შედეგებიდან გამომდინარე, მითითებული 30 დღიანი ვადის განმავლობაში უკან წაეღოთ მათი მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

16.4. შესაბამისად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად ცნო იგი ბათილად.

16.5. სააპელაციო პალატამ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებზე და აღნიშნა, რომ ვინაიდან მოსარჩელებს, გარდა დ.ქ-ისა, არ მიუღიათ 2016 წლის მაისის თვის ანაზღაურება, საქალაქო სასამართლომ მართებულად დაკმაყოფილა ხელფასის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელების მოთხოვნა.

საბაო სოხოსოკაა.

- 16.6. რაც შეეხება სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნას, სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით და აღნიშნა, რომ ვინაიდან მოპასუხე კომპანიაში აღარ არსებობს და გაუქმებულია მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობები და შეუძლებელია მათი სამუშაოზე აღდგენა, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად განსაზღვრა მათთვის კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხი ერთი წლის ხელფასის ოდენობით.
- 16.7. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მოთხოვნის ამ ნაწილში მოსარჩელიებს მართებულად ეთქვათ უარი, ვინაიდან ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებების გათვალისწინებით დამსაქმებლისთვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას, რამდენადაც დაკისრებული თანხა მოიცავს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას და დამატებით მე-13 თვის ანაზღაურებას ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს
- 16.8. სააპელაციო სასამართლომ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლზე დაყრდნობით, ასევე, მართებულად მიიჩნია საქალაქო სასამართლოს დასკვნა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს, ასანაზღაურებელი თანხის 0.07%-ის მოპასუხისთვის დაკისრების შესახებ.

17. მოპასუხის საკასაციო საჩივარი

- 17.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ გასაჩივრებული განჩინების გაუქმებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.
- 17.2. საკასაციო საჩივრის ავტორის განცხადებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი და არასწორად მიიჩნია უკანონოდ მოსარჩელიებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. სასამართლოს არ დაუდგენია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას რაში გამოიხატა მოპასუხის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენება. დამსაქმებლის კეთილსინდისიერების კვლევისას, არ შეუფასებია ის გარემოება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელიებს შესთავაზა შრომითი ურთიერთობის ურთიერთშეთანხმებით შეწყვეტა, მხარეთა შორის გამართული მოლაპარაკებების დროს კი დასაქმებულებს არ უარუყვიათ ხელშეკრულების შეწყვეტის ნება. ამრიგად, სასამართლომ არასწორად დაასკვნა, რომ დასაქმებულებს სამუშაოს დატოვება არ მოუთხოვიათ წერილობითი განცხადებით და მოპასუხემ მათთან შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთა ნების საწინააღმდეგოდ შეწყვიტა.
- 17.3. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი, მიღებასაველდებულო ნების გამოვლენა და მისი ბათილად ცნობა შესაძლოა მხოლოდ მოტყუების, შეცდომის, იძულების, ამორალურობის, თვალთმაქცურობის ან არასერიოზულობის საფუძველით, რასაც მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელიებმა სამუშაოდან წასვლის ნების გამოხატვისას შეცდომა დაუშვეს და შემდეგ უარი თქვეს ამ ნების გამოხატვაზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მათ მიერ გამოხატული ნება იყო უპირობო და მოპასუხემ, დამსაქმებლისთვის კანონით დაკისრებული ვალდებულების დაკავთ, დააკმაყოფილა იგი. მას არც ჰქონდა უფლება უარყოფა აღნიშნული მოთხოვნა, მოსარჩელიებმა კი უსაფუძველოდ დაადანაშაულეს ხელშეკრულების უკანონოდ, ცალმხრივად შეწყვეტაში.

18. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

- 18.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 9 სექტემბრის განჩინებით მოპასუხის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო ამავე პალატის 2020 წლის 11 ნოემბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

საკასაციო სასამართლო საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შესწავლისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იურიდიული დასაბუთების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს განჩინება.

- 19. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის ძირითადი პრეტენზია ემყარება იმას, რომ

სააკრედიტაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე). შესაბამისად, არასწორად დაადგინა შრომითი ურთიერთობის მოსარჩელეთა ნების საწინააღმდეგოდ შეწყვეტისა და მოპასუხის ქმედების არაკეთილსინდისიერების ფაქტი.

- 20. კასატორის მითითებული პრეტენზიების შემოწმების მიზნით, საკასაციო სასამართლო, პირველ რიგში, აღნიშნავს, რომ როგორც უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაშია განმარტებული, „შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სმკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი). თუმცა, 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 Nსს-98-94-2016, 26.07.2016წ.; სუსგ № ას-368-2019, 31 ივლისი, 2019წ. პ.16). ამასთან, შრომითსამართლებრივ დავებში მნიშვნელოვანია გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.
- 21. საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.
- 22. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სმკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებით (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 37-ე და 38-ე მუხლები), რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, ხოლო, მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კომპლექსური საფუძველით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულება დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ კანონიერი გზებით, ხოლო, ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე; ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სმკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის (იხ. სუსგ Nსს-1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).
- 23. შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვა, მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას, რათა მხედველობის მიღმა არ დარჩეს დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გამოყენების მართლზომიერება.
- 24. მითითებული დავის ფარგლებში, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულების სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ Nას-1350-2019, 27 ნოემბერი, 2019 წ.).
- 25. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო დასაქმებულების 2016 წლის 3 ივნისის განცხადება, საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლივი შეჯერებით, შესაფასებელია სწორედ მითითებული განცხადების შინაარსი და მასზე დაყრდნობით კასატორის პრეტენზიის საფუძველიანობა. კასატორი კი ამტკიცებს, რომ დასაქმებულთა მიერ წარდგინილი განცხადებიდან ნათლად და არაორაზროვნად იკვეთება მოსარჩელეთა ნება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, შესაბამისად, მოპასუხეს არ ჰქონდა მისი უარყოფის უფლება.
- 26. მოსარჩელეთა მიერ განცხადებაში გამოვლენილი ნების შინაარსზე მსჯელობამდე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქოსამართლებრივად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება, სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლით გათვალისწინებული ცალმხრივი გარიგებაა, რომლის ნამდვილობაც, ამავე კოდექსის 51-ე მუხლის წინაპირობის არსებობაზეა

დამოკიდებული (იხ. სუსგ საქმე № ას-1221-2018, 8 თებერვალი, 2019 წელი). იგივე შიძლება ითქვას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებაზეც.

- 27. ამასთან, როგორც ორმხრივი, ასევე ცალმხრივი გარიგების შემთხვევაში, მხარის მიერ ნების გამოვლენის განმარტებისას, ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან (სსკ 52-ე მუხლი). ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ უნდა ემყარებოდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს (კერძოდ, ნების გამოვლენის განმარტება უნდა განხორციელდეს ნების მიმღების შემეცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით) და ამგვარი განმარტების დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს (იხ. სუსგ საქმე № ას-282-270-2015, 13 მასი, 2015 წელი). მაგალითად, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის წარდგენილი განცხადებით გამოვლენილი ნების განმარტებისას, უნდა დადგინდეს მხარის შინაგანი ნების შესაბამისობა მის გამოხატულებასთან, განცხადებაში მითითებული გამონათქვამები უნდა შეფასდეს განცხადების მთლიანი ტექსტის შინაარსის გათვალისწინებით, ამასთან, შესაფასებელია ყველა ის ფაქტობრივი გარემოება თუ დოკუმენტი, რომელიც წინ უსწრებს აღნიშნული სახის განცხადების დამსაქმებლისთვის წარდგენას.
- 28. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი, კერძოდ, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. შრომით-სამართლებრივი დაჯები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხილმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (შდრ. სუსგ # ას-483-457-2015, 07.10.2015).
- 29. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩლეების სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. მოსარჩლეები უარყოფენ საკუთარი ნებით სამსახურის დატოვების ფაქტს, ამ შემთხვევაში კი, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს, რომ დასაქმებულებმა სამსახურიდან გათავისუფლების ნება გამოავლინეს, რაც კანონმდებლობის სრული დაცვით სამსახურიდან მათი გათავისუფლების საფუძველს ქმნიდა.
- 30. მითითებული საკითხის შეფასებისას, საკასაციო სასამართლო თანმიმდევრობით აღწერს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ უდავო ფაქტობრივ გარემოებებს:
 - ა) მოსარჩლეები მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულნი იყვნენ სხვადასხვა პოზიციებზე გადაცემებში „ს.დ-ა“ და „ბ.კ-ი“;
 - ბ) 2016 წლის 31 მაისს მოპასუხემ სამსახურიდან გაათავისუფლა გადაცემა „ს.დ-ას“ ავტორი გ.ი-ძე, რამაც მოსარჩლეთა უკმაყოფილება გამოიწვია;
 - გ) 2016 წლის 1 ივნისს შპს „ს.მ-ოს“ ღია ეთერში გაკეთდა განცხადება, გადაცემების „ბ.კ-ისა“ და „ს.დ-ას“ წამყვანებმა შემოქმედებითი ჯგუფის სახელით მიმართეს მაესტროს დირექციას და მოითხოვეს კომპანიის ყოფილი თანამშრომლის, გ.ი-ძის სამსახურში აღდგენა, ხოლო წინააღმდეგ შემთხვევაში, იტოვებდნენ უფლებას ტელევიზიის დატოვებისა;
 - დ) 2016 წლის 2 ივნისს შპს „ს.მ-ოს“ დირექტორმა გააკეთა განცხადება, რომლითაც უარყო მოსარჩლეთა შეთავაზება;
 - ე) იმავე დღეს, მოპასუხემ გამოსცა #1/შ-02.06.2016 ბრძანება მოსარჩლეებთან შრომითი ხელშეკრულების დროებით შეჩერების შესახებ. ბრძანებაში მიეთითა შემდეგი: ვინაიდან დასაქმებულები მოითხოვდნენ გ.ი-ძის სამუშაოზე აღდგენას და წინააღმდეგ შემთხვევაში აპირებდნენ ტელევიზიის დატოვებას, ხოლო მოპასუხემ უარი უთხრა მათ ამ მოთხოვნაზე, ამ დრომდე გაურკვეველი იყო გუნდის თითოეული წევრის პოზიცია შპს „ს.მ-ოსთან“ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე. შესაბამისად, საქმის ვითარების სრულ გარკვევამდე, კომპანიამ მიიღო გადაწყვეტილება მითითებული გუნდის წევრებისთვის შრომითი ხელშეკრულებების დროებით შეჩერების თაობაზე;
 - ვ) 2016 წლის 3 ივნისს მოსარჩლეებმა წერილით მიმართეს მოპასუხეს და განმარტეს, რომ ისინი არ სარგებლობენინ ვითარების უოლოებით (თა ამ უოლოებით სარგებლობის

განაცხადი არასდროს წარუდგენიათ). შესაბამისად, მოითხოვს სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის გამო შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების უფლება. ასევე, 30 კალენდარული დღის შემდგომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;

ბ) მითითებული წერილი მოპასუხეს ჩაბარდა 2016 წლის 6 ივნისს; თ) მოპასუხის 2016 წლის 14 ივნისის ბრძანებით, 2016 წლის 6 ივნისიდან მოსარჩელებს შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულებები და განემარტათ, რომ გათავისუფლების საფუძველია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

31. საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას იმის შესახებ, რომ 2016 წლის 3 ივნისის წერილში ნათლად და არაორაზროვნად იყო გამოხატული მოსარჩელეთა ნება სამუშაოს დატოვების თაობაზე. აღნიშნული პრეტენზიის საწინააღმდეგოდ, საკასაციო სასამართლო ჩამოთვლის ყველა იმ მოთხოვნას, რომლებზეც მოსარჩელები მიუთითებენ წერილში. კერძოდ, დასაქმებულები მოითხოვენ: 1) შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის განმარტებას; 2) შეჩერებული შრომითი ურთიერთობის აღდგენას (რადგან მათივე განცხადებით, არ არსებობს შეჩერების სამართლებრივი საფუძველი); ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელების უფლების მინიჭებას და 3) 30 კალენდარული დღის შემდგომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას (იხ. ტ. 1. ს.გ 30-33).

32. ამდენად, მართალია, ერთ-ერთ ბოლო მოთხოვნად მოსარჩელები მოპასუხეს წარუდგინენ სამუშაოს დატოვების შესახებ მოთხოვნას, თუმცა, წერილის შინაარსიდანვე ჩანს, რომ ისინი ითხოვენ სამუშაოდან გათავისუფლებას არა დაუყოვნებლივ, არამედ განცხადების წარდგენიდან 30 კალენდარული დღის შემდეგ, ხოლო, მანამდე (30 დღის გასვლამდე) არათუ სამუშაოს დატოვების სურვილს გამოთქვამენ, არამედ, პირიქით, მზადყოფნას აცხადებენ გააგრძელონ დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელება. შესაბამისად, იბადება კითხვა, თუ გავიზიარებთ კასატორის მოსაზრებას, რომ დასაქმებულები ითხოვდნენ სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას, მაშინ როგორ უნდა განიმარტოს ამავე წერილში გამოხატული მოსარჩელეთა ნება შრომითი ურთიერთობის აღდგენისთვის მზადყოფნის გამოხატვისა და საქმიანობის განხორციელების უფლების აღდგენის თაობაზე, ან/და მათივე პროტესტი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველთან მიმართებით. როგორც წერილის ძირითადი ნაწილის შინაარსით ირკვევა, იგი ასახავს მოსარჩელეთა უკმაყოფილებას შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან დაკავშირებით, რის გამოც, დასაქმებულები შეჩერების საფუძვლის დეტალურ განმარტებას მოითხოვენ დამსაქმებლისგან და აქვე, შესაბამის ნორმებზე (შრომის კოდექსის სადავო პერიოდში მოქმედი 36.2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტსა და 49-ე მუხლზე) მითითებით, თავადვე განმარტავენ, თუ რატომ არ აქვს მოპასუხეს მათთვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სამართლებრივი საფუძველი და რატომ უნდა მიეცეთ დასაქმებულებს სამუშაოს გაგრძელების შესაძლებლობა.

33. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით და იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ გარდა 2016 წლის 3 ივნისის წერილისა, საქმეში არ მოიპოვება სხვა რაიმე დოკუმენტი (არც 2016 წლის 3 ივნისამდე და არც მას შემდეგ გაცემული), რომელიც სამუშაოდან წასვლის შესახებ მოსარჩელეთა მიერ გამოხატულ ნებაზე მიუთითებდა, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მხოლოდ მითითებული წერილის შინაარსზე დაყრდნობით, დამსაქმებელს არ ჰქონდა უფლება შრომითი ურთიერთობა შეეწყვიტა დასაქმებულებთან.

34. ამასთან, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ნამდვილად მივიჩნევთ მოსარჩელეთა მიერ გამოხატულ ნებას სამუშაოდან წასვლის შესახებ, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული მაინც არ ქმნიდა მათთან შრომითი ურთიერთობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტის საფუძველს (სადავო არ არის, რომ 2016 წლის 3 ივნისის განცხადება დამსაქმებელს ჩაბარდა 2016 წლის 6 ივნისს და იმავე დღიდან მან სამსახურიდან გაათავისუფლა მოსარჩელები (იხ. ტ. 1. ს.გ 309-311)), ვინაიდან, როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, დასაქმებულები წარდგინილი განცხადებით, სხვა მოთხოვნებთან ერთად, მიუთითებდნენ 30 კალენდარული დღის შემდგომ სამუშაოდან გათავისუფლების მოთხოვნაზე, რაც, სასამართლოს მოსაზრებით, მიუთითებს არა მათ სურვილზე დაუყოვნებლივ დაეტოვებინათ სამსახური, არამედ, გულისხმობს იმას, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან დაცულია შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა სამუშაოდან წასვლის შესახებ დამსაქმებლისთვის ერთი თვით ადრე შეტყობინების ვალდებულების თაობაზე (შრომის კოდექსის ამჟამად მოქმედი 48.3 და სადავო პერიოდში მოქმედი 38.3 მუხლები).

35. ამასთან, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო პალატის იმ მოსაზრებასაც,

რომ განცხადებაში მითითებული 30 დღიანი ვადის გასვლამდე მოსარჩლეები შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე, იტოვებდნენ უფლებას, უარი ეთქვათ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნაზე, ამ ვადის გასვლამდე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით კი, მათ წაერთვათ გამოხატულ ნებაზე უარის თქმის შესაძლებლობა.

- 36. ამრიგად, საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებები ამყარებს მოსარჩლეთა პრიტენზიას მათი ნების საწინააღმდეგოდ სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ და საფუძვლს აცლის კასატორის მითითებას სადავო პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის სასამართლოების მიერ არასწორად განმარტების თაობაზე.
- 37. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგინია დასაშვები და დასაბუთებული პრიტენზია (შედავება). კასატორმა სათანადო და სარწმუნო მტკიცებულებები მითითებით, ვერ უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოსთვის იმ გარემოების დამტკიცება, რომ მოსარჩლეები სამუშაოდან მათ მიერვე გამოხატული ნების საფუძველზე გაათავისუფლა. შესაბამისად, არ დგინდება სადავო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება.
- 38. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: (ა) კანონის მითითებული დარღვევას არა აქვს ადგილი; (ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; (გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.
- 39. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი, რადგან სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა და სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლით და

და ა დ გ ი ნ ა

- 1. შპს „ს.მ-ოს“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
- 2. უცვლელად დარჩეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 23 დეკემბრის განჩინება;
- 3. კასატორის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
- 4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე:

მ. ერემაძე

მოსამართლეები:

ვ. კაკაბაძე

ლ. მიქაბერიძე



[← უკან](#)

[«წინა შემდეგ»](#)



© 2011, საქართველოს უზენაესი სასამართლო. ყველა უფლება დაცულია.

ტექნიკური მხარდაჭერა
IDEA DESIGN GROUP 