

[← უკან](#)[შემდეგ →](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-240-2019	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	28/12/2021	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-240-2019

28 დეკემბერი, 2021 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლეები: თამარ ზამზახიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლაშა ქოჩიაშვილი,
რევაზ ნადარაია

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი – ფ.ხ-ში (მოსარჩელე, მეორე სარჩელით მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანება“ (მოპასუხე, მეორე სარჩელით მოსარჩელე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018წ. გადაწყვეტილება

საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით - სარჩელის დაკმაყოფილება და მეორე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, თანხის დაკისრება

საკითხი, რომელზეც მიღებულია გადაწყვეტილება – საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა პირველი სარჩელით:

ფ.ხ-შმა (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „დასაქმებული“ ან „კასატორი“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „დამსაქმებელი“ ან „დამსაქმებელი ორგანიზაცია“) მიმართ და მოითხოვა: დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 18.09.2017 წლის № 01-04/152 ბრძანების (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „გათავისუფლების შესახებ ბრძანება“ ან „სადავო ბრძანება“) ბათილად ცნობა; სამსახურში აღდგენა; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 18.09.2017 წლიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასის - 350 ლარის გათვალისწინებით; გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურება 350 ლარის ოდენობით.

2. პირველი სარჩელის საფუძვლები:

2.1. დასაქმებული 05.01.2011 წლიდან მუშაობდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. დაწესებულების დირექტორის 18.09.2017 წლის ბრძანებით, იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.2. დასაქმებულმა 02.10.2017 წელს განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთების მოთხოვნით. დამსაქმებლის № 01-25/177 წერილითა და თანდართული დოკუმენტებით ირკვევა, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი გახდა შემოსავლების სამსახურისთვის დეკლარაციების დაგვიანებით გადაგზავნა, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლის დაჯარიმება, რაც წარმოადგენდა დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების რიგით მეორე გადაცდომას ბოლო ერთი წლის განმავლობაში.

2.3. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და ის უნდა გაუქმდეს, რადგან დეკლარაციების დაგვიანებით წარდგენა გამოწვეული იყო საოფისე კომპიუტერის გაუმართაობით, ხოლო მისი შეკეთების ან ახლით ჩანაცვლების შესახებ დასაქმებულმა არაერთგზის მიმართა დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორს. ასევე არაერთხელ სთხოვა მას, მწირი ადამიანური რესურსების გათვალისწინებით, დაემატებინა რამდენიმე ბუღალტერი, თუმცა უშედეგოდ. ამასთან, შემოსავლების სამსახურის № 23081 ბრძანებით გაუქმდა საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმი. ამრიგად, არ არსებობდა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

2.4. რაე შიიხიზა წინა. 05.04.2017 წლის იუსტიციის ადვოკატის არასწორი პრანჩაიის გამო ოიზიური პირისგან თანხის დაბრუნება შიომლიბილი ახადა თადათ დამსაქმებელი ორგანიზაციის არასწორმა პაქიქამ. პრმო. ნადალი იმისა. რომ სარჩლით მიმართათ სასამართლოსათვის და მოითხოვათ უსაფოძლო გამდიტრბის ნორმბის საფოძლოზი ოიზიური პირისგან ფოლადი ალოიბოლობის შისროლობა. დამსაქმებელი ორგანიზაციის ოირიქორმა მიმართა პოლიიის სამმართაოლოს. რის გამოა მნიშნოლოზნათ ახანარმოლია პროიის. არდა ამისა. მოპასუხის წისიბის მი-7 მოხლის მი-5 პონქის თანახმად. ოირიქორი და მისი მოათილო ისიი იქინ პასუხისმგებელი დამსაქმებელი ორგანიზაიაში მიმდინარი ოინანსური პროიისის იოიქორიბაზი. როგორა დასაქმებული. თომია მათ მიმართ იუსტიციის პასუხისმგებლობის არიართი ზომე გამოყენებული არ ყოფილა, რის გამოც დაირღვა კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპი.

3. პირველი სარჩელის მოპასუხის პოზიცია:

3.1. დამსაქმებელმა მის მიერ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის წინაპირობა.

3.2. დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულებები არაერთხელ შესრულდა არაჯეროვნად, კერძოდ, მან თავისი უფლებამოსილების შესრულებისას დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან სხვა პირს გადაურიცხა ფულადი თანხა - 6663,59 ლარი, რაც ამ დროისათვის ვალდებული პირისაგან სრულად ანაზღაურებული არ არის. 05.04.2017წ. № 01-06/50 ბრძანებით დასაქმებულს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. აღნიშნულის შემდეგ, დასაქმებულმა შემოსავლების სამსახურში დაგვიანებით წარადგინა ყოველთვიური დეკლარაცია, რის გამოც დამსაქმებელი ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად და დაეკისრა ჯარიმა, რომლისგანაც იგი, როგორც კეთილსინდისიერი გადასახადის გადამხდელი, გაათავისუფლა საგადასახადო ორგანომ. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიღებულ იქნა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება.

3.3. დამსაქმებლის კომპიუტერები გამართულად მუშაობს. ისინი არ გამოსულა მწყობრიდან.

4. სასარჩლო მოთხოვნა მეორე სარჩლით:

დამსაქმებელმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დასაქმებულის მიმართ და მოითხოვა მისთვის 5663,59 ლარის გადახდის დაკისრება.

5. მეორე სარჩელის საფუძვლები:

5.1. 10.03.2017 წელს, დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარ ბუღალტერს, დასაქმებულს შპს „რ.ს-ოიის“ ონოა ათიირიბა შისიოლოი საწაიის ოირიბოლია - 6663 59 ლარი. მან ხსინიბოლი

თანხა გადარიცხა სხვა ანგარიშზე, კერძოდ, ფიზიკური პირის - ა.ბ-მის ანგარიშზე. ამ ქმედებისა და სამსახურებრივი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების გამო დასაქმებულს დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.04.2017 წლის № 01-06/50 ბრძანებით დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა. ფაქტის გამოძიებისა და შესაბამისი ქმედითი ღონისძიებების მიზნით დამსაქმებელმა მიმართა შსს ხელვაჩაურის სამმართველოს.

5.2. დასაქმებულის ქმედებით ბიუჯეტს მიაღდა ზიანი. არსებობს მიზეზობრივი კავშირი დასაქმებულის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. დასაქმებულმა პასუხი უნდა აგოს საკუთარი ბრალეული მოქმედებისთვის და აანაზღაუროს მიყენებული ზიანი.

6. მეორე სარჩელით მოპასუხის პოზიცია:

6.1. დასაქმებულმა მის მიერ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა შემდეგი: დამსაქმებელი ორგანიზაცია ხაზინის ერთიანი ელექტრონული პროგრამის საშუალებით აწარმოებს გადარიცხვებს. დაშვების უფლება აქვთ ორგანიზაციის დირექტორსა და ბუღალტერს.

6.2. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორმა, ა.ბ-მის მიმართ თავიდანვე სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვისა და მისი საბანკო ანგარიშის დაყადაღების ნაცვლად, განცხადება შეიტანა პოლიციის განყოფილებაში.

7. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 22.01.2018 წლის განჩინებით დასაქმებულისა და დამსაქმებლის სარჩელების გამო მიმდინარე სამოქალაქო საქმეები გაერთიანდა ერთ წარმოებად.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძვლები:

8. ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 06.06.2018 წლის გადაწყვეტილებით - დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება; დასაქმებული აღდგენილ იქნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე; დამსაქმებელს დაეკისრა იძულებითი განადგურის სახით დასაქმებულის სასარგებლოდ თვეში 350 ლარის გადახდა გათავისუფლებიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე; დასაქმებულის მოთხოვნა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის - 350 ლარის დამსაქმებლისთვის დაკისრების შესახებ არ დაკმაყოფილდა; დამსაქმებლის სარჩელი დაკმაყოფილდა; დასაქმებულს დამსაქმებელი ორგანიზაციის (სახელმწიფო ბიუჯეტის) სასარგებლოდ დაეკისრა 5663,59 ლარის გადახდა; დასაქმებულს დამსაქმებელი ორგანიზაციის სასარგებლოდ დაეკისრა იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ნაწილის - 200 ლარის ანაზღაურება. გადაწყვეტილება ეფუძნება შემდეგს:

8.1. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.01.2011წ. № 1 ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 400 ლარით.

8.2. 10.03.2017წ. დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარმა ბუღალტერმა, დასაქმებულმა მოწოდებული ნავთობროდუქტებისათვის შპს „რ.ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი გადარიცხა ფიზიკური პირის - ა.ბ-მის ანგარიშზე, საიდანაც ა.ბ-მემ დააბრუნა 1000 ლარი. ამ საფუძვლით დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.04.2017წ. № 01-06/50 ბრძანებით დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი - ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება.

8.3. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 18.09.2017 წლის № 01-04/152 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძვლად დამსაქმებელმა მიიჩნია შემოსავლების სამსახურისათვის დეკლარაციების დაგვიანებით გადაგზავნა, რამაც გამოიწვია მისი დაჯარიმება, ასევე - დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის რიგით მეორე გადაცდომა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში.

8.4. საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებელი ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესით მისი მთავარი ბუღალტრის უფლება-მოვალეობანი კონკრეტულად განსაზღვრული არ არის და არც დამსაქმებელი ორგანიზაციის წესდებით არ წესრიგდება. მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ დეკლარაციის შევსება არ წარმოადგენდა დასაქმებულის უშუალო ვალდებულებას. დადგენილია, რომ დარღვევა აღმოიფხვრა და დამსაქმებელი აღარ დაჯარიმებულია. შესაბამისად, არ არსებობდა დამსაქმებლის მხრიდან დისციპლინარული

ღონისძიების ყველაზე მკაცრი სახის - სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენების საფუძველი. აღნიშნულის გამო, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანება ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი და დამსაქმებელს უნდა დაჰკისრებოდა დასაქმებულისთვის 18.09.2017 წლიდან ხელფასის, თვეში 350 ლარის გადახდა.

8.5. 10.03.2017 წელს დასაქმებულმა შპს „რ.ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი, გადარიცხა ფიზიკური პირის - ა.ბ-ძის ანგარიშზე, რისთვისაც დასაქმებულს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი, რაც მას სადავოდ არ გაუხდია და ფაქტობრივად აღიარა დამსაქმებულისთვის ზიანის დაუდევრობით მიყენება. დასახელებული თანხიდან ამჟამად ა.ბ-ძის მიერ დაბრუნებულია 1000 ლარი. დამსაქმებულისთვის მიყენებული ზიანი შეადგენს 5663.59 ლარს, რისი ანაზღაურებაც უნდა დაეკისროს დასაქმებულს.

9. გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივრები წარადგინა ორივე მხარემ. დასაქმებულმა გადაწყვეტილება გაასაჩივრა იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა დამსაქმებლის სარჩელი, ხოლო დამსაქმებელმა დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

10. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილებით - დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 06.06.2018 წლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

10.1. ხელვაჩაურის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 23.04.2015 წლის № 63-05-4-201504231418 ბრძანებით დამტკიცებულია დამსაქმებელი ორგანიზაციის წესდება, რომლის მე-9 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის საფინანსო საკმიაზობას წარმართავს (ბუღალტრულ აღრიცხვა-ანგარიშგებას აწარმოებს) ბუღალტერი, რომელიც ანგარიშვალდებულია (უშუალოდ ემორჩილება) დირექტორის წინაშე.

10.2. დამსაქმებელი ორგანიზაციის ადმინისტრაციის შრომის შინაგანაწესის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, თანამშრომლების მიმართ შეიძლება გამოყენებული ყოფილიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: ა) გაფრთხილება; ბ) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; გ) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არა უმეტეს ერთი წლისა; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა). ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით, ერთი დისციპლინური გადაცდომისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი ზომა. დირექტორი უფლებამოსილია, თავად შეარჩიოს პასუხისმგებლობის ზომა გადაცდომის სიმძიმის პროპორციულად.

10.3. სადავო ბრძანებით დასაქმებულის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შემოსავლების სამსახურისათვის დეკლარაციების დაგვიანებით გადაგზავნის ფაქტი, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლის დაჯარიმება, ეს კი დასაქმებულისათვის ბოლო ერთი წლის განმავლობაში სამსახურებრივი მოვალეობის რიგით მეორე გადაცდომა იყო, ხოლო პირველ გადაცდომად ჩაითვალა, 5 თვით ადრე, ორგანიზაციის ანგარიშიდან შეცდომით ფიზიკური პირის - ა.ბ-ძის ანგარიშზე 6663.59 ლარის გადარიცხვა, რაც ამ დრომდე დაბრუნებული არ არის.

10.4. დამსაქმებელი ორგანიზაციის ადმინისტრაციის შრომის შინაგანაწესითა და წესდებით დასტურდება, რომ საბუღალტრო საკმიაზობის წარმოებაზე პასუხისმგებელი იყო დასაქმებული, როგორც მთავარი ბუღალტერი, რომლის სამსახურებრივმა გადაცდომამ ორგანიზაციას ბოლო 5 თვის განმავლობაში მიაყენა 5663,59 ლარის მატერიალური ზიანი და განაპირობა საგადასახადო სანქციის დაკისრებაც. დასაქმებულის საკმიაზობის პრინციპიდან გამომდინარე, აღნიშნული მოქმედებები ადასტურებს მის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას, მიუხედავად იმისა, რომ საგადასახადო ორგანოს მიერ შემდეგში გაუქმდა ადმინისტრაციული სანქცია იმ მიზეზით, რომ საწარმო წარმოადგენდა კეთილსინდისიერ გადამხდელს. ამდენად, ნდობის პრინციპიდან გამომდინარე, შრომის შინაგანაწესის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტითა და მე-2 პუნქტის მიხედვით, ასევე, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად და დასაქმებულის სარჩელს უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე.

10.5. რაც შეეხება დასაქმებულის სააპელაციო მოთხოვნას, სააპელაციო პალატამ არ გაიზიარა დასაქმებულის მითითება, რომ ფიზიკური პირის ანგარიშზე შეცდომით გადარიცხული თანხის დაბრუნებაზე იგი არ არის ვალდებული პირი. სააპელაციო პალატის მითითებით, დადგენილია, რომ დასაქმებულის ვალდებულებას წარმოადგენდა საბუღალტრო საქმეების წარმოება, სწორედ მან შეადგინა საგადახდო დოკუმენტი, რასაც მოჰყვა თანხის არასწორი გადარიცხვა, ამრიგად, იგი ვალდებულია, შრომითი ხელშეკრულების არაჯეროვანი შესრულებით გამოწვეული ზიანისათვის, სშკ-ის 44-ე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (*შემდეგში სსკ*) 394.1 და 408.1 მუხლების საფუძველზე გადაუხადოს დამსაქმებელს გადარიცხული 6663.59 ლარიდან დაუბრუნებელი თანხა - 5663.59 ლარი. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა დამსაქმებლის სარჩელი, დასაბუთებულია და არ არსებობს ამ ნაწილში მისი გაუქმების საფუძველი.

საკასაციო საჩივარი აგებულია შემდეგ მოსაზრებებსა და საგარაუდო დარღვევებზე:

11. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე დასაქმებულმა შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში პირველი სარჩელის დაკმაყოფილება და მეორე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძველებით:

11.1. დასაქმებულს აქვს მრავალწლიანი გამოცდილება. საქმეში წარმოდგენილია მისი რეზიუმე, რომლითაც დგინდება, რომ ის არის კვალიფიციური კადრი. კასატორი დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მუშაობდა 2011 წლიდან.

11.2. დამსაქმებელ ორგანიზაციაში გაერთიანებულია 19 დაწესებულება, ხოლო კასატორი იყო ერთადერთი ბუღალტერი, რომელიც ასრულებდა თითოეული მათგანის ფინანსურ ამოცანებსა და ფუნქციებს. კასატორის მოვალეობაში არ შედიოდა დეკლარაციების მართვა, თუმცა ორგანიზაციას, დასაქმებულის გარდა, არ ჰყავდა სხვა კომპეტენტური პირი, ვინც შეძლებდა ასეთი საპასუხისმგებლო ვალდებულების შესრულებას, რაც საკადრო პოლიტიკის გაუმართაობაზე მიუთითებს. დამსაქმებელი ორგანიზაციის მითითებით, წლის განმავლობაში მას 2 000 000 ლარამდე ბრუნვა ჰქონდა. ყოველ ტრანზაქციაზე პასუხისმგებელი იყო ერთადერთი პირი - კასატორი.

11.3. მართალია, დასაქმებულმა დეკლარაცია წარადგინა რამდენიმე საათის დაგვიანებით, თუმცა დამსაქმებელს ამ შეცდომის გამოსწორებისთვის რესურსი არ დაუხარჯავს. აღნიშნული საკითხის გადაჭრაში ჩართული არ ყოფილან არც ხელმძღვანელი თანამდებობის პირები და არც სხვა თანამშრომლები. დასაქმებულმა ყოველგვარი დამატებითი რესურსის გარეშე შეძლო შეცდომის აღმოფხვრა. ერთადერთი დეკლარაციის დაგვიანებით წარდგენა, მაშინ, როდესაც საგადასახადო ორგანოს წლის განმავლობაში წარედგინება ასობით დეკლარაცია, არ უნდა გამხდარიყო პირის შრომითი უფლების შეზღუდვის საფუძველი, მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს არავითარი ზიანი არ მისდგომია.

11.4. დასაქმებულს ზიანის ანაზღაურების სახით არასწორად დაეკისრა 5663.59 ლარი. ა.ბ-მისთვის თანხის შეცდომით გადარიცხვა იყო სამსახურებრივი დაუდევრობა, რომლის გამოც დასაქმებულს დაეკისრა შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობა, 10 დღის სახელფასო ანაზღაურების დაქვითვა. ა.ბ-მის მიმართ თავიდანვე სამოქალაქო წესით დავის დაწყების ნაცვლად, დამსაქმებელმა უსაფუძვლოდ გააჭიანურა დრო საგამოძიებო ორგანოსთვის მიმართვით.

11.5. სასამართლომ გამოიყენა ნორმა, რომელიც არ არეგულირებს აღნიშნულ საკითხს, კერძოდ, სასამართლოს მითითებით, დასაქმებულს ეკისრება ზიანის ანაზღაურება სშკ-ის 44-ე მუხლის საფუძველზე, რომელიც აწესრიგებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ ურთიერთობას. კასატორი 18.09.2017 წლიდან გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან, შესაბამისად, შეუძლებელია, მას დაეკისროს ზიანის ანაზღაურება, როგორც დასაქმებულს.

12. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (*შემდეგში სსსკ*) 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

13. ამავე სასამართლოს 14.12.2021 წლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას).

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

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

14. 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.

15. დადგენილია და საკასაციო საჩივრით დასაშვები, დასაბუთებული პრეტენზია წამოყენებული არ არის, რომ:

15.1. დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.01.2011 წლის № 1 ბრძანებით დასაქმებული დაინიშნა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე. თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 400 ლარით (იხ. ტ.1, ს.გ.17).

15.2. 10.03.2017 წელს დასაქმებულმა შპს „რ.ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი გადარიცხა ა.ბ-ძის ანგარიშზე (იხ. ტ.1, ს.გ. 87-90). ამ საფუძველზე დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის 05.04.2017 წლის № 01-06/50 ბრძანებით დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი - ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება (იხ. ტ.1, ს.გ. 18-19). არასწორად გადარიცხული თანხიდან დაბრუნებულია მხოლოდ 1000 ლარი.

15.3. დასაქმებულმა შემოსავლების სამსახურს რამდენიმე საათის დაგვიანებით წარუდგინა 2017 წლის ივლისის თვის განაცემებისა და დაკავებული გადასახადების შესახებ დეკლარაცია, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლისთვის ჯარიმის დაკისრება (იხ. ტ.1, ს.გ.56-57).

15.4. შემოსავლების სამსახურის 31.08.2017 წლის ბრძანებით დამსაქმებელი გათავისუფლდა ჯარიმის გადახდის ვალდებულებისგან (იხ. ტ.1, ს.გ.56-57).

15.5. დამსაქმებელის დირექტორის 18.09.2017 წლის № 01-04/152 ბრძანებით, სშკ-ის (წინამდებარე გადაწყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქციით) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ. ტ.1, ს.გ. 20).

16. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს: 1) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, კერძოდ, გამოვლენილი გადაცდომა/ გადაცდომები ქმნიდა თუ არა იმის საფუძველს, რომ დამსაქმებელს მოეშალა ხელშეკრულება და, უარყოფით შემთხვევაში, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის წინაპირობა; 2) დასაქმებულისთვის დამსაქმებლის სასარგებლოდ ზიანის ანაზღაურების სახით 5663.59 ლარის დაკისრების მართლზომიერება.

17. საკასაციო პალატა თავდაპირველად შეამოწმებს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას. აღნიშნული შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველის კვლევის შედეგად (სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ; №ას-861-861-2018, 25.09.2018წ; სუსგ №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.). სასამართლო ზედამხედველობის ფარგლებში ყოველთვის უნდა შეფასდეს ის სუბიექტური და ობიექტური ფაქტორები, რომლებზე დაყრდნობითაც განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების, თანაზომიერების საკითხი (სუსგ №ას-887-854-2016, 08.02.2019წ.).

18. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებული სამუშაოდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) საფუძველზე. აღნიშნული ნორმის გამოყენება განაპირობა დასაქმებულის მიერ შემოსავლების სამსახურისთვის დეკლარაციის დაგვიანებით წარდგენამ, რასაც ბოლო ერთი წლის განმავლობაში წინ უძღოდა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავების - შეფარდება დასაქმებულის მიერ ა.ბ-მის ანგარიშზე თანხის არასწორად გადარიცხვის გამო.

19. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იმავე არაარსებითი დარღვევისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის საჭიროა დარღვევის ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშვნელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს, რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში პრინციპი - „Ultima Ratio“, ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზნულშედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (სუსგ №ას-1350-2019, 27.11.2019წ; №ას-368-2019, 31.07.2019წ, პ.23; №ას-416-399-2016, 29.06.2016წ.).

20. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა და ამ შემთხვევაშიც ამახვილებს ყურადღებას, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, მოპასუხეა ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის ფაქტები, რაც მითითებული სამართლებრივი საფუძველით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ წინაპირობად იქნება მიჩნეული (სუსგ №ას-1483-2019, 19.12.2019წ.).

21. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან გონივრულ და პროპორციულ ღონისძიებას წარმოადგენდა. მართალია, დასაქმებულის მიერ შემოსავლების სამსახურისთვის 2017 წლის ივლისის თვის განაცემებისა და დაკავებული გადასახადების შესახებ დეკლარაციის დაგვიანებით გადაგზავნა წარმოადგენდა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მის მიერ ბოლო დარღვევის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საფუძველს.

გასაგებია, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც სასამართლომ დადგინდა, რომ საპროცესო წესები და დარღვევის სიმძიმის, მნიშვნელობისა და შედეგების გათვალისწინებით გარეშე, ავტომატურად ვერ განაპირობებს, სშ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კანონიერად მიჩნევას.

22. დადგენილია, რომ საგადასახადო ორგანოსთვის დეკლარაციის დაგვიანებით წარდგენის გამო დამსაქმებელს დაეკისრა ჯარიმა, რაც დამსაქმებელი ორგანიზაციის სახელით გასაჩივრდა. საჩივარი ეფუძნებოდა გარემოებას მასზე, რომ 08 საათის დაგვიანებით დოკუმენტაციის გადაგზავნა გამოწვეული იყო ტექნიკური ხარვეზით (ტ.1, ს.გ. 56). შემოსავლების სამსახურის 31.08.2017 წლის ბრძანებით დამსაქმებელი დაკისრებული ჯარიმის გადახდის ვალდებულებისგან გათავისუფლდა. შემოსავლების სამსახურმა ყურადღება გაამახვილა მასზე, რომ გადამხდელს დეკლარირებული თანხები გადახდილი ჰქონდა ვადაში. ამდენად, ფინანსური ვალდებულება შესრულებული იყო ჯეროვნად, მხოლოდ რამოდენიმე საათის დაგვიანებით აიტვირთა მონაცემები. აღნიშნული გამოწვეული იყო შეცდომით/არცოდნით და საჩივრის ავტორი მიჩნეულ იქნა კეთილსინდისიერ გადასახადის გადამხდელად (ტ.1, ს.გ. 56-57). დამსაქმებელი მის მიერ წარდგენილ სააპელაციო საჩივარში თავადვე უარყოფს მსგავსი დარღვევის იქამდე არსებობას (ისეთ პირობებში, როცა დასაქმებული 05.01.2011 წლიდან მუშაობდა დამსაქმებლის მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე) და აღნიშნავს, რომ „...მსგავსი ჯარიმა არასდროს არ ფიქსირდებოდა...“ (ტ.1, ს.გ.271). მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაცია არაერთ დაწესებულებას აერთიანებს და ყველა მათგანის საბუღალტრო მომსახურებას სწორედ მოსარჩელე ახორციელებდა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულმა დაუშვა ტექნიკური სახის შეცდომა, რომელსაც არ ჰქონდა სისტემატური ხასიათი და, ამავდროულად, დამსაქმებელს ფინანსური ზიანი არ განუცდია, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომა არ წარმოადგენს იმგვარ არსებითი ხასიათის დარღვევას, რომელთან მიმართებითაც ისეთი უკიდურესი სახის ღონისძიების გამოყენება, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დისციპლინური პასუხისმგებლობის გონივრულ და პროპორციულ ზომად შეფასდებოდა. ამასთან, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ჰქონდა დაკარგული. რაც შეეხება წინა დარღვევას (თანხის არასწორად გადარიცხვა), საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულს ამ დარღვევისთვის დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით მასვე დაეკისრა დამსაქმებლისთვის მიყენებული მატერიალური ზიანის, 5663,59 ლარის ანაზღაურება (აღნიშნულ ნაწილში პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების გადაწყვეტილებები უზენაესი სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით რჩება ძალაში). ამრიგად, დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის სამსახურებრივი გადაცდომით მიყენებული უარყოფითი შედეგი აღმოფხვრილია.

23. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტით (შდრ. სუსგ №ს-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

24. ყოველივე ზემოაღნიშნულზე დაყრდნობით საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დამაჯერებლად ვერ დაასაბუთა დასაქმებულის განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, დასაქმებულის მიერ ჩადენილ დარღვევებთან მიმართებით მისი აუცილებლობა და პროპორციულობა, ანუ ვერ დაადასტურა იმ კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლის კანონიერება, რომელიც მიუთითა სადავო ბრძანებაში. შესაბამისად, არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობა.

25. სშ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან ოფორთხილისა და ოფორთხის სამუშაოთი. ან ავტომატურად მას აღადგინოს სასამართლოს მიერ

განსაზღვრული ოდენობით. ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, კერძოდ, 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 შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (*სუსგ №ას-1135-2018, 31.05.2019წ; სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.*).

26. ორივე მხარე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულის იმავე თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია (*პოზიციაზე დასაქმებულია სხვა პირი*) (ტ.1, ს.გ. 275; ტ.3, ს.გ. 97). აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებელმა მიუთითა საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის დროსაც (იხ. 10.05.2018წ. სხდომის ოქმი, 14:42:40 – 14:43:38, ტ.1, ს.გ. 194-208; 231). რაც შეეხება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფას, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკით, სსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე, მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებულის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (*სუსგ №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ; სუსგ № ას-475-456-2016, 24.06.2016წ; № ას-1208-2018, 18.02.2021წ., პუნ. 103*). განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულს არ მიუთითებია რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს ამ საკითხზე მსჯელობის წინაპირობა.

27. ამრიგად, საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დააკისროს კომპენსაციის გადახდა. პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, როდესაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე - იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური სტაბილურობა, გადახდისუნარიანობა და ა.შ. (*სუსგ №ას-1540-2019, 30.09.2020წ.*). კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს სამართლიანი ბალანსის აღდგენას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (*მდრ. სუსგ № ას-1339-1259-2017, 30.07.2018წ; სუსგ № ას-1540-2019, 30.09.2020წ.*). საკასაციო პალატა მხედველობაში იღებს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს (დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის არამართლზომიერი გათავისუფლება); დასაქმებულის გათავისუფლებიდან დავის საბოლოო გადაწყვეტამდე განვლილ ხანგრძლივ პერიოდს; იმ გარემოებას, რომ მხარეებს მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და ამ კონტექსტით, დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლებით მიღებული მორალური წნეხის სიმძიმეს; საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს - და, რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა, მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა უნდა განისაზღვროს 10500 ლარით.

28. რაც შეეხება ზიანის ანაზღაურების თაობაზე დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის სასარჩელო მოთხოვნას, მისი საფუძვლიანობა სშკ-ის 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), სსკ-ის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1-ე (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლების დანაწესიდან გამომდინარეობს.

29. პალატა მიუთითებს, რომ ზიანის დაკისრებისთვის ვალდებულების დამრღვევი უნდა მოქმედებდეს მართლსაწინააღმდეგოდ და ბრალეულად, ხოლო ზიანი ამგვარი ქმედების უშუალო შედეგს უნდა წარმოადგენდეს. მართლსაწინააღმდეგო მოქმედება არამართლზომიერი მოქმედებაა. მართლსაწინააღმდეგოდ მოქმედებს ის, ვინც არღვევს სამართლებრივ დანაწესებს, სამართლის ნორმათა მოთხოვნებს. როცა პირი არ ასრულებს ხელშეკრულებით ნაკისრ

ვალდებულებას, იგი მართლსაწინააღმდეგოდ მოქმედებს. რაც შეეხება ზიანის მიმყენებლის ქმედების ბრალეულობას, ზემოხსენებული ნორმით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისას, ბრალი ივარაუდება, ამ ვარაუდის გაქარწყლების მტკიცების ტვირთი მოვალეს ეკისრება (*სუსგ №ა-791-758-2016, 29.12.2016წ.*).

30. სადავო არ არის, რომ კასატორმა, რომელიც დამსაქმებელ ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე და რომლის ვალდებულებას შეადგენდა საბუღალტრო საქმეების წარმოება, 10.03.2017 წელს, თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, შპს „ს-თვის“ გადასარიცხი თანხა, 6663.59 ლარი, გადარიცხა ა.მ-ის ანგარიშზე, რისთვისაც მის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი - ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება (*იბ. ტ.1, ს.გ. 18-19*). პალატა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა დაკისრებული ვალდებულება (*იბ. დამსაქმებლის ადმინისტრაციის შრომის შინაგანაწესი, მუხლი 6, ტ.1, ს.გ. 24-25; დამსაქმებლის წესდება, მუხლი 9.4, ტ.1, ს.გ.39*), რაც მოცემული სადავო ურთიერთობის შეფასების მიზნებისათვის ნიშნავს იმას, რომ იგი მოქმედებდა მართლსაწინააღმდეგოდ. ზიანის ანაზღაურების ვალდებულების წარმოშობის სხვა წინაპირობები: ზიანი - გადარიცხული თანხიდან დამსაქმებელს 5663.59 ლარი არ დაჰბრუნებია (*დაბრუნებულია მხოლოდ 1000 ლარი*), მიზეზობრივი კავშირი ზიანსა და დასაქმებულის ქმედებას შორის და მისი ბრალეული ქმედება საქმის გარემოებათა შესწავლისას ასევე გამოიკვეთა. შესაბამისად, მართებულია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ დასაქმებული წარმოადგენს მის მიერ თანხის არასწორად გადარიცხვის შედეგად დამსაქმებლისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე პასუხისმგებელ პირს.

31. საკასაციო პალატა ვერ გაიზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ, ვინაიდან დასაქმებული გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან, მას ზიანის ანაზღაურება სშკ-ის 44-ე მუხლის (*შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით*) საფუძველზე არ შეიძლება დაეკისროს. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ აღნიშნული ნორმის გამოყენების მიზნებისათვის განმსაზღვრელია ზიანის შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მიყენების ფაქტი, რაც მოცემულ შემთხვევაში დადასტურებულია.

32. სსკ-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 საფუძველები. 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, გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილება დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნება ცნობილი სადავო ბრძანება და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრება კომპენსაციის - 10500 ლარის (*დაბეგრული*) გადახდა. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაქმებულის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში კი უნდა დარჩეს უცვლელად.

33. სსკ-ის 53-ე მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, უნდა შეიცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილება. ამასთან, ვინაიდან წინამდებარე გადაწყვეტილებით არ კმაყოფილდება დამსაქმებლის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ კასატორის მოთხოვნა, არ არსებობს ამ ნაწილში კასატორის მიერ გაღებული ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების წინაპირობები და აღნიშნული ხარჯი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში. სახელმწიფო ბაჟი გადაანგარიშდება მხოლოდ დასაქმებულის სარჩელთან მიმართებით: დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარი (*დასაქმებულს სარჩელზე ბაჟი არ გადაუხდია, სააპელაციო საჩივარი კი მხოლოდ დამსაქმებლის სარჩელთან მიმართებით წარადგინა*). რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების/კომპენსაციის მოთხოვნას, ამ ნაწილში დასაქმებული სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან. ამრიგად, სსკ-ის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 10500 ლარის 3% და 5%, რასაც სსკ-ის 41.2 მუხლის თანახმად,

გამოაკლდება დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით დაკისრებული 300 ლარი (ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილი), ასევე, დამსაქმებლის მიერ სააპელაციო საჩივარზე ზედმეტად გადახდილი 160 ლარი და, საბოლოოდ, დამსაქმებელს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრება 380 ლარი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სსსკ-ის 408-ე მუხლის მე-3 ნაწილით, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ა :

1. ფ.ხ-შის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილება ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
3. ფ.ხ-შის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
4. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ დირექტორის 18.09.2017 წლის №01-04/152 ბრძანება ფ.ხ-შის ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანების“ მთავარი ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.
5. ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანებას“ ფ.ხ-შის სასარგებლოდ დაეკისროს 10500 ლარის ანაზღაურება (დაბეგრული).
6. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 26.12.2018 წლის გადაწყვეტილება ფ.ხ-შის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში დარჩეს უცვლელად.
7. ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანებას“ ფ.ხ-შის სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის - 300 ლარის ანაზღაურება.
8. ა(ა)იპ „ხელვაჩაურის საბავშვო ბაღების გაერთიანებას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 380 ლარის გადახდა.
9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე:

თამარ ზამბახიძე

მოსამართლეობი:

ლალა ჭოჩიაშვილი



[← უკან](#)

რეგისტრაცია

[შემდეგი»](#)

