

# სასამართლო პრაქტიკა

▶ 1 – 4/2020

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა/დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის მექანიზმთა განსაზღვრა

სკ-ის 54, 409, 411, 318-ე მუხლები  
სშკ-ის 1 II, 44, 32, 37 I ზ), თ) და 38-ე მუხლები

უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 24 ნოემბრის განჩინება № ას-1122-1042-2017

1. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მხრიდან შინაგანანესის დარღვევაზე აპელირებს, მანვე უნდა ამტკიცოს, რომ დამსაქმებელს შინაგანანესი გააცნო, დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების „განჭვრეტადობის“ პრინციპზე დაყრდნობით.

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების თვალსაზრისით, წარმოდგენილ უნდა იქნეს არამხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების ამსახველი მტკიცებულებები, არამედ ფაქტობრივი გარემოებები, რომელსაც დაეფუძნა დასაქმებულის გათავისუფლება.

3. განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის პირობებში მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, შესაბამისად, სშკ-ის 38 VII მუხლის მიხედვით, დასაქმებულის ტოლფასი სამსახურით ან კომპენსაციით უზრუნველყოფასთან შედარებით უპირატესად გამოსაყენებელი სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადებები)

## I. ფაქტობრივი გარემოებები

მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც დასაქმებული დაინიშნა ამცრელი ექთნის პოზიციაზე. დასაქმებულს დადგენილი დისციპლინური ნორმების დარღვევისთვის ჯერ მიეცა საყვედური, ხოლო შემდგომ სამსახურიდან გათავისუფლდა. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა სშკ 37 I ზ), თ) მუხლზე. მან სარჩელი აღძრა და მოითხოვა დისციპლინურ პასუხისმგებლობაში მიცემისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დირექტორის ბრძანებათა ბათილად ცნობა, ამცრელი ექთნის პოზიციაზე სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სკ-ის 54, 409, 411; სშკ-ის 44, 32-ე მუხლებზე დაყრდნობით. პირველი ინსტანციის სასამართლომ სარჩელი დააკმაყოფილა ნაწილობრივ: მოპასუხის მხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ გამოცემული ბრძანება გამოცხადდა ბათილად, მას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. მოსარჩელე აღდგა ამცრელი ექთნის თანამდებობაზე.

## II. სასამართლოს მსჯელობის შეჯამება

გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა მოპასუხემ. სააპელაციო სასამართლომ შეცვალა უფლებრივი რესტიტუციის ფორმა და დამსაქმებელს კომპენსაციის გადახდა დააკისრა. დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელმა უნდა წარმოადგინოს არამხოლოდ დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენებისა და მისი გათავისუფლების ამსახველი

მტკიცებულებები, არამედ აღნიშნულ გადაწყვეტილებათა ფაქტობრივი საფუძვლები, რადგან დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენება და მისი გათავისუფლება არის შედეგი, რომლის ლეგიტიმურობა მისი განმარტებული გარემოებების შეფასებით მონმდება. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ახსნა-განმარტებით, მოსარჩელე შრომის შინაგანანესს უხეშად არღვევდა, ელემენტარულ წესრიგს არ იცავდა და არაერთხელ შევიდა კონფლიქტში თანამშრომლებთან, რითაც სამსახურის ნორმალურ მუშაობას ხელს უშლიდა. ამასთან, მასზე დაკისრებულ რიგ ვალდებულებებს არ ასრულებდა (მაგ.: ასაცრელი მასალა არ მოჰქონდა, ჟურნალს არ ავსებდა მითითებების შესაბამისად). მოპასუხემ ვალდებულების წყაროდ შინაგანანესზე მიუთითა, რასთან მიმართებითაც განიმარტა, რომ დამსაქმებელს ეკისრება დასაქმებულის ვალდებულების არსებობისა და მისი დარღვევის დადასტურების ტვირთი. შინაგანანესის დებულებები საჯარო და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს, ხოლო შემდგომ განხორციელებული ნებისმიერი ცვლილება - დასაქმებულისთვის ცნობილი, რასაც, მისი უფლება-მოვალეობების „განჭვრეტადობის“ პრინციპიდან გამომდინარე, უნდა უზრუნველყოფდეს დამსაქმებელი. სხვაგვარი დაშვების პირობებში დასაქმებული შინაგანანესში დასაქმებულისთვის უცნობ პირობებს (ცვლილებებს) შეიტანს და შინაგანანესის დარღვევა გარდაუვალი იქნება. ყველა შემთხვევაში ინფორმაციის მიწოდება დამსაქმებლის ვალდებულებაა და აღნიშნული ვალდებულების განხორციელების დამადასტურებელი მტკიცებულებაც მისი წარმოსადგენია (სშკ-ის 1 II და სკ-ის 318-ე მუხლები). პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული გარემოებების დადასტურება მხოლოდ მოწმის ჩვენებაზე დაყრდნობით შეუძლებელია. მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მონმე სრულყოფილად ვერ განმარტავს, თუ რა შედიოდა ამცრელი ექთნის ვალდებულებაში: მხოლოდ დამკვიდრებული შეხედულება, რომ ყველა ექთანი ასე იქცევა, მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის დამადასტურებელ მტკიცებულებად ვერ გამოდგებოდა, რის გამოც დასაქმებულთან შრომითი ხელშე-

კრულების შეწყვეტა არაკანონიერად უნდა ყოფილიყო ცნობილი. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამართლებრივი შედეგი უნდა ყოფილიყო არა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა, არამედ მისი გონივრული კომპენსირება იყო. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა არ არის მიზანშეწონილი, როცა უფლებრივი რესტიტუცია შეუძლებელია, რაც, განსახილველ შემთხვევაში, გამოიხატა ექთნის ვაკანტური პოზიციის არარსებობაში. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. დამსაქმებლის განმარტებით, სასამართლომ დასაქმებული ექთნად არ აღადგინა ამ პოზიციის არარსებობაზე მითითებით, თუმცა მოსარჩელე აღდგენას ითხოვდა არა ექთნის, არამედ ამცრელი ექთნის თანამდებობაზე. საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად, თუმცა გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია კომპენსაციის დაკისრების დაუსაბუთებლობასთან დაკავშირებით, რის გამოც გააუქმა გამოტანილი გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად ქვედა ინსტანციას დაუბრუნა.

*ალექსანდრე თედორაძე*

**► 2 – 4/2020**

**მოსარგებლისა და მფლობელის პასუხისმგებლობათა გამიჯვნა სატრანსპორტო საშუალების ექსპლუატაციის შედეგად დამდგარი ზიანის დროს**

სკ-ის 992, 999 I, 999 IV, 155-ე მუხლები

*უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 15 ივლისის განჩინება № ას-39-38-10*

**1. არსებობს ორი გარემოება, რომლის არსებობის შემთხვევაშიც პასუხისმგებლობა ეკისრება არა მოსარგებლეს (მძღოლს), არამედ სატრანსპორტო საშუალების მფლობელს.**