



[← უკან](#)

[«წინა შემდეგ»](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-115-2021	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	01/12/2021	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

**გადაწყვეტილება/განჩინება**

საქმე №ას-115-2021

1 დეკემბერი, 2021 წელი,  
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა:

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

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი/მოწინააღმდეგე მხარე - ე.კ-ი, ს.კ-ი, თ.მ-ი

კასატორი/მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ჯ.ე-სი“

გასაჩივრებული განჩინება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ნოემბრის განჩინება

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

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

საკითხი, რომელზედაც მიღებულ უნდა იქნეს განჩინება - საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმება

**აღწერილობითი ნაწილი**

1. ე.კ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი, მეორე კასატორი ან მომსახურების აგენტი) 2010 წლის 1 მარტიდან დასაქმებული იყო შპს „ჯ.ე-სში“ (შემდეგში: მოპასუხე, აპელანტი, დამსაქმებელი, კომპანია ან პირველი კასატორი) კლიენტთა მომსახურების აგენტის პოზიციაზე (ტ. 12, ს.გ 157).
2. ს.კ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი, მეორე კასატორი ან

- მენეჯერი) 2011 წლის 2 მაისიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში სერვისის უზრუნველყოფის მენეჯერის პოზიციაზე (ტ.12, ს.გ 157).
3. თ.მ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორი, მეორე კასტორი ან ბულალტერი) 2008 წლის 1 ივლისიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში ბულალტრის პოზიციაზე (ტ. 12, ს.გ 157).
  4. მოსარჩელეებმა 2014 წლის 15 ოქტომბერს ხელი მოაწერეს გაფრთხილებას, რომლითაც მოპასუხემ ისინი გააფრთხილა ორგანიზაციული ცვლილებების და შესაძლო სამუშაო ძალის შემცირების თაობაზე.
  5. მენეჯერსა და მომსახურების აგენტს, 2015 წლის 23 დეკემბრის № 703 და № 701 ბრძანებებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის „ა“ პუნქტის საფუძველზე შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულება და მიეცათ კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით (ტ. 1, ს.გ 18; 61), ხოლო, ბულალტერს 2015 წლის 22 დეკემბრის № 698 ბრძანებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის „ე“ პუნქტის საფუძველზე შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და მიეცა კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით (ტ. 1, ს.გ 90).
  6. მოსარჩელეებმა, მოპასუხეს მიმართეს და მოითხოვეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთება. განცხადების პასუხად, დამსაქმებელმა განმარტა, რომ მოსარჩელეები იცნობენ ბრძანებებს რეორგანიზაციის დაწყების, მისი მიმდინარეობის ვადის გაგრძელებისა და სხვა თანმდევი საკითხების შესახებ. 2014 წლის 10 ოქტომბრიდან რეორგანიზაციის დასრულებამდე კომპანიის ყველა თანამშრომელი დაკავებულ თანამდებობაზე დაინიშნა მოვალეობის შემსრულებლად და წერილობით ეცნობათ ორგანიზაციული ცვლილებებისა და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების თაობაზე და თითოეულ შემცირებულ თანამშრომელზე გაიცემოდა კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით. მოსარჩელეებმა გაფრთხილებას ხელი მოაწერეს 2014 წლის 15 ოქტომბერს. რეორგანიზაცია დასრულდა 2015 წლის 31 დეკემბერს და საბოლოოდ კომპანიის ეკონომიკურფინანსური საქმიანობის ეფექტურად წარმართვის მიზნებიდან გამომდინარე ფინანსურ განყოფილებაში შემცირდა სამი სამტატო ერთეული, კლიენტების მომსახურების აგენტების თანამდებობა ექვსი სამტატო ერთეულით, საბაჟო განყოფილების ოპერატორ-კორდინატორის ერთი სამტატო ერთეულით, ხოლო, სერვისის უზრუნველყოფის მენეჯერის თანამდებობა გაუქმდა და შესაბამისად შემცირებული თანამდებობები არ ჩანაცვლებულა ახალი თანამშრომლებით. ამასთან, მოსარჩელეებს მიეცათ კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით (ტ. 1, ს.გ 19-20; 62-63; 91-92).
  7. კომპანიის 2014 წლის 9 ოქტომბრის N411 ბრძანებით, რომელიც გამოიცა 2014 წლის 7 ოქტომბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე, დაიწყო რეორგანიზაცია, მომზადდა ახალი სტრუქტურა, სამტატო განრიგი, შრომის შინაგანაწესი და თანამდებობრივი ინსტრუქციები და ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. ამავე ბრძანების თანახმად, რეორგანიზაციის შემდეგ შეიძლება შემცირებულიყო სამუშაო ძალა, ამიტომ, 2014 წლის 10 ოქტომბრიდან, რეორგანიზაციის დასრულებამდე, შპს „ჯ.ე-სის“ ყველა თანამშრომელი დაკავებულ თანამდებობაზე დაინიშნა მოვალეობის დროებით შემსრულებლად (ტ. 1, ს.გ 153; ტ. 1, ს.გ. 154).
  8. კომპანიის 2015 წლის 30 იანვრის N33 გადაწყვეტილებით, რეორგანიზაციის დასრულების ვადა განისაზღვრა არაუგვიანეს 2015 წლის 28 თებერვალი. აღნიშნული თარიღი 2015 წლის 30 მაისამდე გაგრძელდა 2015 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილებით, 2015 წლის 31 აგვისტომდე გაგრძელდა 2015 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილებით, 2015 წლის 30 ნოემბრამდე გაგრძელდა 2015 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილებით, ხოლო 2015 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, რეორგანიზაციის დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბერი (იხ.

გადაწყვეტილებები ტომი 1, ს.ფ 155-159).

## 9. სარჩელის მოთხოვნა

9.1. დასაქმებულებმა სარჩელით მიმართეს სასამართლოს:

- 9.1.1. მომსახურების აგენტმა დამსაქმებელი ორგანიზაციის 2015 წლის 23 დეკემბრის გათავისუფლების შესახებ N703 ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას, **რესეფშენ ოპერატორის** თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ყოველთვიურად 914 ლარის დაკისრება მოითხოვა, გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
- 9.1.2. მენეჯერმა დამსაქმებელი ორგანიზაციის 2015 წლის 23 დეკემბრის გათავისუფლების შესახებ N701 ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას **ქოლცენტრის ოპერატორის** თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ყოველთვიურად 860 ლარის დაკისრება მოითხოვა, გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
- 9.1.3. ბუღალტერმა დამსაქმებელი ორგანიზაციის 2015 წლის 22 დეკემბრის გათავისუფლების შესახებ N698 ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას **ფინანსური ოპერატორის** თანამდებობაზე აღდგენა და მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ყოველთვიურად 1 065 ლარის დაკისრება მოითხოვა, გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

## 10. მოპასუხე ორგანიზაციის შესაგებელი

10.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

## 11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება

- 11.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ:
- 11.2. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის № 703, № 701 და № 698 ბრძანებები დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
- 11.3. კომპანიას დაეკისრა მოსარჩელეთათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა შემდეგი ოდენობით: მომსახურების აგენტის სასარგებლოდ - 8 460 (დარიცხული) ლარი, მენეჯერის სასარგებლოდ - 9 900 (დარიცხული) ლარი, ბუღალტრის სასარგებლოდ - 10 500 (დარიცხული) ლარი;
- 11.4. მოსარჩლეებს დანარჩენ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ეთქვათ უარი;

## 12. კომპანიის სააპელაციო მოთხოვნა

- 12.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 ნოემბრის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხე კომპანიამ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

## 13. მოსარჩელეთა შეგებებული სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა

13.1. მოსარჩელებმა შეგებულნი სააპელაციო საჩივარი წარადგინეს, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვეს.

#### 14. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

- 14.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ნოემბრის განჩინებით მხარეთა სააპელაციო და შეგებულნი სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.
- 14.2. სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს (სსსკ-ის 390.3.-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი).
- 14.3. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დადგინდა, რომ დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად არ გულისხმობდა რეორგანიზაციას და დამსაქმებელი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად, არ დასტურდებოდა მოსარჩელეთა საშტატო ერთეულის შემცირებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების მართლობიერი საფუძველი. საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, რომ მოსარჩელებმა სათანადოდ ვერ განახორციელეს მათზე დაკისრებული მოვალეობა.
- 14.4. უდავო იყო, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში დასაქმებულთა რაოდენობა 161 საშტატო ერთეულიდან შემცირდა 11 ერთეულით და დარჩა 150 საშტატო ერთეული. მართალია მოპასუხე აცხადებდა, რომ 2015 წლის მოგება წინა წელთან შედარებით გაიზარდა 16%-ით, ხოლო 2016 წლის მოგება წინა წელთან შედარებით გაიზარდა 17%-ით. ასევე დებიტორული დავალიანების ნაშთების ურთიერთშედარების საფუძველზე დადგინდა, დებიტორული დავალიანების შემცირება, კერძოდ, 2015 წელს მოთხოვნების 5%-იანი შემცირება, შესაბამისად, 2016 წელს ადგილი ჰქონდა მოთხოვნების 4%-იანი შემცირებას, მაშინ როცა 2014 წელს დებიტორული მოთხოვნები 7%-იანი ზრდის დინამიკით ხასიათდებოდა. თანამდებობისთვის შეუფერებლობა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ფუნქციების განახლების ან კომპანიის მოთხოვნილებების გაზრდის ფაქტი, რის გამოც, მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებდა დაწესებულ მოთხოვნებს (არაკომპეტენტურობა), საქმის მასალებით, ასევე, არ დასტურდებოდა.
- 14.5. სასამართლოს განმარტებით, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც რეალურად არსებობს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა ყოფილიყო: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების, თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭიროებიდან.
- 14.6. მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობები, კერძოდ, რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა და შესაბამისად, არ არსებობდა რაიმე საჭიროება, რაც აპელანტს დააყენებდა შტატების შემცირების აუცილებლობის წინაშე (იხ. შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 47-ე მუხლი).
- 14.7. სააპელაციო სასამართლომ, მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით შრომითი ხელშეკრულებები უვადოდ დადებულად მიიჩნია.
- 14.8. მოსარჩელეთა შეგებულნი სააპელაციო საჩივრის პასუხად, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელეთა ხელფასის ოდენობის შესახებ დასაბუთებული იყო საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოება, რომ მოსარჩელებს არ წარუდგენიათ რელევანტური და დამაჯერებელი საპირისპირო მტკიცებულებები, ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელეთა შემთხვევაში

ყოველთვიური დარიცხული ანაზღაურება შეადგენდა - 705 ლარს, 825 ლარსა და 875 ლარს.

### **15. კომპანიის (პირველი კასატორი) საკასაციო მოთხოვნა**

- 15.1.** თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ნოემბრის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა კომპანიამ, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.
- 15.2.** პირველი კასატორის განმარტებით კომპანიის შესაბამისი გადაწყვეტილების საფუძველზე მოსარჩელები ინფორმირებულნი იყვნენ რეორგანიზაციისა და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების შესახებ. რეორგანიზაციის დასრულებისას კი კომპანიის ფინანსური საქმიანობის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით შემცირდა გარკვეული თანამდებობები.
- 15.3.** კასატორის განმარტებით, მოსარჩელები გათავისუფლებიდან სხვადასხვა დროის შემდეგ, თუმცა მალევე დასაქმდნენ სხვა კომპანიაში, შესაბამისად ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა არასწორად დააკისრეს კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის ოდენობით.
- 15.4.** კასატორის განმარტებით, მოსარჩელეთა თანამდებობებით გათვალისწინებული უფლება-მოვალეობები რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ სხვა თანამდებობებზე გადანაწილდა, მაგალითად კლიენტთა მომსახურების აგენტის თანამდებობა რესეფშენ ოპერატორმა, სერვისის უზრუნველყოფის მენეჯერის თანამდებობა ქოლცენტრის ოპერატორმა, ხოლო ბუღალტრის ფინანსურმა ოპერატორმა შეითავსა.

### **16. დასაქმებულთა საკასაციო საჩივარი**

- 16.1.** მოსარჩელებმა, საკასაციო საჩივარი წარადგინეს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ნოემბრის განჩინებაზე, აღნიშნული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვეს, ხოლო დაზუსტებული საკასაციო საჩივრის მიხედვით, სადავოდ ხდიან კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხს, იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენაზე კი აღარ აქვთ საკასაციო პრეტენზია.
- 16.2.** კასატორების განმარტებით, დავის განხილვის გაჭიანურების, მოპასუხე კომპანიის ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით დაკისრებული კომპენსაცია არაგონივრული, არასამართლიანი და კანონისა და სასამართლოს პრაქტიკის შეუსაბამო იყო.

### **17. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი**

- 17.1.** საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 15 თებერვლისა და 15 მარტის განჩინებებით მხარეთ საკასაციო საჩივარები წარმოებაშია მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად, ხოლო, 2021 წლის 24 ნოემბრის განჩინებით დასაშვებადაა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულია არსებითად განსახილველად.

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების შეფასების და მხარეთა საკასაციო საჩივრების სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა საკასაციო განაცხადი დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს, არამართლობიერად გათავისუფლების გამო კომპენსაციის თანხის განსაზღვრის ნაწილში, ხოლო, კომპანიის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

**18.** სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელებს დასაბუთებული საკასაციო შედავება აქვთ წარმოდგენილი. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში უთითებს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადაწყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობილია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. **სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზეა დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება.**

**19.** სსსკ-ის მე-3 მუხლის მიხედვით, მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში, ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის (განცხადების) შეტანის შესახებ. მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ. მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს – ცნოს სარჩელი. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის მიხედვით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული შესაგებლები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

**20.** მტკიცების ტვირთს აწესრიგებს სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ,

რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მტკიცების ტვირთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ფაქტების მითითების ტვირთი, როგორც მხარის ფაკულტატიური მოვალეობა. მხარეები სსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად სრულიად თავისუფალი არიან მიუთითონ ნებისმიერ ფაქტზე. ეს მათი უფლებაა, მაგრამ მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, ე.ი. იმის დადგენა და გარკვევა, თუ რამდენად ასაბუთებენ ეს ფაქტები იურიდიულად მხარეთა მოთხოვნებს და შესაგებელს – ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა. ამასთან, საკმარისი არ არის, რომ მხარემ ზოგადად გამოთქვას მოსაზრება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებაზე, მაგალითად, განაცხადოს, რომ იგი მთლიანად უარყოფს მეორე მხარის მიერ მოხსენებულ საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. მხარის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები კონკრეტულად და დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს და ეხებოდეს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. **მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს** (*იხ. ჰაინ ბილინგი, ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდოლოგია, თბ., 2003, გვ.64*) - *იხ. შეად. სუსგ-ებს N ახ-1298-2018; 22.03.2019წ; N ახ-1329-2018, 22.02.2019წ; N ახ-1610-2019, 07.02.2020წ.*

21. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ სრულად გამოიკვლია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, რაც დამატებით კვლევას არ საჭიროებს, თუმცა, დასაქმებულთა საკასაციო საჩივრის ფარგლებში შესაფასებელია რამდენად სწორად განისაზღვრა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ კომპენსაციის ოდენობა, ამასთან, პირველი კასატორის მიერ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, ბრძანების არამართლობიერად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში, ამდენად, საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილების შეფასების საგანია, სადავო ბრძანებების მართლობიერების, დაკისრებული კომპენსაციის საფუძვლისა და ოდენობის სათანადო სამართლებრივი შეფასება და გამოანგარიშება.
22. საკასაციო სასამართლო უპირველესად მხარეთა შორის არსებულ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე გაამახვილებს ყურადღებას და განმარტავს, რომ მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ ქვეპუნქტი.
23. მითითებული ნორმის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ორგანიზაციული ცვლილებები (რეორგანიზაცია) მხოლოდ მაშინ წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერ საფუძველს, თუ არსებობს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა (*შდრ. სუსგ N<sup>ა</sup> ახ-1444-1364-2017, 9.03.2018*).

24. საკასაციო სასამართლო იზიარებს ძირითადი ინსტანციის სასამართლოს

- მსჯელობას, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში სამუშაო ადგილის შემცირებას ადგილი არ ჰქონდა, ამასთანავე, არ განსაზღვრულა, რეორგანიზაციამდე არსებული მოსარჩელეთა უფლებამოსილებები და რეორგანიზაციის შემდეგ განსაზღვრული ცვლილებები, რაც სასამართლოს მისცემდა შესაძლებლობას ემსჯელა იმ შესაძლო შეუსაბამობაზე, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად კომპანიაში წარმოიქმნა, დასაქმებულთა კომპეტენციასა და არსებულ სამუშაო პირობებსა და უფლებამოსილებებს შორის, ეს უკანასკნელი კი დამსაქმებელი კომპანიის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა.
25. ამდენად, დამსაქმებელმა საწარმომ, რომელმაც ვერ დაამტკიცა უვადო შრომით ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულებთან ხელშეკრულების სმკ-ის 37.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის (სადავო ბრძანების მიღების დროს მოქმედი ნორმა) საფუძველზე განხორციელებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება. სამართლებრივად დაუსაბუთებელია კასატორის არგუმენტები, რადგან როგორც ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სმკ-ის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით) 37-ე და 38-ე მუხლებით. რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესულურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულება დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური 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. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. აღნიშნული ნორმაცია სმკ-ის შესაბამის ნორმებთან ერთად ქმნის საკანონმდებლო რეგულირების იმ ბაზეს, რომელიც, ერთი მხრივ, იცავს დასაქმებულს - გაუმართლებლად არ მოხდეს მისი გათავისუფლება და, მეორე მხრივ, - დამსაქმებელს - შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის დაითხოვოს თანამშრომელი. ასე, რომ აღნიშნული ნორმები ქმნიან მოქმედების იმ ჩარჩოს, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია გამართლებული იყოს როგორც პირის სამსახურიდან დათხოვნა, ისე სამსახურში აღდგენა, თუმცა აღნიშნული შედეგების რეალიზებისთვის აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს მტკიცების ტვირთზე, რადგან სამოქალაქო სამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დავებში სპეციფიკურადაა წარმოჩენილი და ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესულური თანადგომისაკენ, თუმცა, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესულური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად, რადგან ასეთი ტიპის დავებში სწორედ რომ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესულური გათანაბრება ხდება მის ოპონენტთან“ (იხ. სუსგ N ას-607-2020, 18.11.2020).
26. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელების გათავისუფლება იმხანად მოქმედი სმკ-ის 37.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით (მოქმედი სმკ-ის 47.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი) არამართლზომიერია. დამსაქმებელი საწარმოს ბრძანება მოსარჩელების სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად ცნო სასამართლომ, რასაც უკავშირდება სმკ-ის 38.8-ე მუხლით (მოქმედი სმკ-ის 48.8-ე მუხლი) განსაზღვრული შედეგი, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ კომპენსაციის დაკისრება მათი წლიური თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.
27. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მიერ თავდაპირველად მოთხოვნილი შედეგის - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება - სამართლებრივი საფუძველია სმკ-ის 38.8 (იხ. შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 48.8 მუხლი) „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ვალდებულებების ბათილად ცნობის შემთხვევაში სასამართლოს



„უწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების საბაზის ცვლილების შესახებ“, სასამართლო გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება“ (**დამატ. იხ. სშკ-ის 2.1, 2.2 მუხლი**), **44-ე (იხ. შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 58-ე მუხლი)** „შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“, ასევე, **სსკ-ის 394.1** „მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება“ და **408.1-ე** „იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება“ მუხლები.

**28.** საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად (**იხ. შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის 48.8 მუხლი**), 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 უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეზე განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. 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 აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**შდრ. სუსგ N ახ-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ახ-931-881-2015., 29.01.2015წ.**).

**29.** თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ სადავო ბრძანება არამართლობიერადაა მიჩნეული, ხოლო, დასაქმებულები გასაჩივრებული განჩინების მხოლოდ იმ ნაწილზე აცხადებენ საკასაციო პრეტენზიას, რომელიც კომპენსაციის განსაზღვრას ეხება, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანი დასაქმებულთა პრეტენზიის ფარგლებში სწორედ დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის გონივრულობაა.

**30.** საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურიდან დასაქმებულის არამართლობიერად გათავისუფლების თაობაზე სასამართლოს მიერ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის დროს, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე, სასამართლო მოსარჩელისათვის კომპენსაციის ოდენობას განსაზღვრავს. მოსარჩელეს უნდა მიეკუთვნოს კომპენსაცია იმ კრიტერიუმების შეფასების საფუძველზე, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს მსჯელობის საგანია. ორგანული კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს შრომით დავებზე კომპენსაციის მიკუთვნების კრიტერიუმებს, თუმცა, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, მხარეთა მიერ დამლუღი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მხედველობაში მიიღება დასაქმებულთან არამართლობიერად შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის ვადა, შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა, პირის დასაქმების პერსპექტივა, მისი უნარები, ასაკი, ოჯახური და სოციალური მდომარეობა და სხვა ფაქტორები, რაც ერთობლივად უნდა გაანალიზდეს და შეფასდეს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის დროს.

31. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელები უვადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად გათავისუფლდნენ თანამდებობებიდან, ხოლო, ამავე ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების არამართლზომიერად ცნობის მიუხედავად მათი პირვანდელ თანამდებობებზე აღდგენა ვერ მოხერხდა, ამდენად, ვერ აღდგა პირვანდელი მდგომარეობა, რომელიც მათ უვადო შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულ პოზიციაზე დაბრუნებას გამოიწვევდა. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდეც განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, დასაქმების პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272). კომპენსაციის განსაზღვრისას სშკ-ის 48.8-ე მუხლის (დასაქმებულის გათავისუფლების დროს მოქმედი სშკ-ის 38.8-ე მუხლი) საფუძველზე, ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც, ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნას დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იხ. სუსგ-ები: # ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- #ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინები 17.1.3 ქვეპუნქტი), (შდრ. სუსგ-ებს: # ას-1329-2018, 22.02.2019წ. N ას-1627-2019, 07.02.2020წ., ას-1440-2020, 28.04.2021). მხედველობაშია მისაღები ისიც, რომ სასამართლო პრაქტიკა ერთმანეთისაგან მიჯნავს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირებისათვის კომპენსაციის მიკუთვნებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ განსაზღვრული ვადით დასაქმებული პირის შემთხვევაში თუკი ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება პირის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, ამასთან, შეუძლებელია დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე, მაშინ კომპენსაცია განისაზღვრება ხელშეკრულების დარჩენილი პერიოდის მიხედვით, რისგანაც, ცხადია, ფაქტობრივად და სამართლებრივად განსხვავდება განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტა, როდესაც თუკი შეუძლებელია იმ პირის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ვისთანაც უვადო შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, დამსაქმებელს არათუ ერთ წელიწადზე გადაანგარიშებით, არამედ უფრო მეტი ვადის გათვალისწინებითაც შეიძლება დაეკისროს გასაცემი კომპენსაცია, რაც ზემოხსენებულ კრიტერიუმებს ეფუძნება და დამკვიდრებულია სასამართლო

**პრაქტიკით.**

32. ამდენად, ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო, საკასაციო სასამართლოს სამართლიან და გონივრულ კომპენსაციის ოდენობად მიაჩნია მოსარჩელეთათვის, მათი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ორი წლის ოდენობის განსაზღვრა, რასაც გამოაკლდება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის მიერ გადახდილი ერთი თვის კომპენსაცია.
33. სსსკ-ის 53.3-ე მუხლის საფუძველზე მოპასუხეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი - 3 174.6 ლარი

**სარეზოლუციო ნაწილი**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 264.3, 53-ე, 410-ე, 411-ე მუხლებით და

**გადაწყვეტილება:**

1. შპს „ჯ.ე-სის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ე.კ-ის, ს.კ-ისა და თ.მ-ის საკასაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ნოემბრის განჩინება გაუქმდეს და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
4. ე.კ-ის, ს.კ-ისა და თ.მ-ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:
- 4.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანებები;
- 4.2. შპს „ჯ.ე-სს“ კასატორ ს.კ-ის სასარგებლოდ ერთჯერადი კომპენსაციის სახით დაეკისროს - 18 975 ლარის გადახდა;
- 4.3. შპს „ჯ.ე-სს“ კასატორ ე.კ-ის სასარგებლოდ ერთჯერადი კომპენსაციის სახით დაეკისროს - 16 215 ლარის გადახდა;
- 4.4. შპს „ჯ.ე-სს“ კასატორ თ.მ-ის სასარგებლოდ ერთჯერადი კომპენსაციის სახით დაეკისროს - 20 125 ლარის გადახდა;
5. შპს „ჯ.ე-სს“ (.....) სახელმწიფო ბიუჯეტის (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის № 200122900, სახაზინო კოდი 300773150) სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი 3 174.6 ლარი;
6. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე:

მ. ერემაძე

მოსამართლეები:

ვ. კაკაბაძე

ლ. მიქაბერიძე

