



[← უკან](#)

[«წინა შედეგი»](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-325-2020	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	28/09/2021	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-325-2020

28 სექტემბერი, 2021 წელი,
ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლეები: თამარ ზამზახიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მირანდა ერემაძე,
ზურაბ ძლიერიშვილი

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი - რ.მ-მე (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე - ს.კ. ე.კ-ა (მოპასუხე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 6 აპრილის გადაწყვეტილება

საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით - სარჩელის დაკმაყოფილება

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

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია გადაწყვეტილება - საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

რ.მ-მემ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოსარჩელე“, „კასატორი“ ან „დასაქმებული“) სარჩელი აღძრა სასამართლოში ს.კ. ე.კ-ის (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „მოპასუხე“, „დამსაქმებული“ ან „კომისია“) მიმართ და მოითხოვა: მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კომისიის თავმჯდომარის 29.12.2016 წლის №2/49 ბრძანების (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც „გათავისუფლების შესახებ ბრძანება“ ან „სადავო ბრძანება“) ბათილად ცნობა; კომისიის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის ტოლფას - ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე აღდგენა; იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 30.12.2016 წლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 1998 ლარის (დაბეგრული) გათვალისწინებით; მიუღებელი ხელფასის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის პირგასამტეხლოს 0.07%-ის გადახდა.

2. სარჩელის საფუძვლები:

2.1. მოსარჩელე 2009 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე კომისიაში. გათავისუფლების მომენტისათვის ის იყო ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტი და მისი შრომითი

ანაზღაურება ყოველთვიურად 1998 ლარს (დაბეგრული) შეადგენდა.

2.2. დაკისრებული ვალდებულებების ჯეროვნად და ხარისხიანად შესრულებისათვის მოსარჩელე ხელფასთან ერთად ხშირად იღებდა პრემიას.

2.3. 2016 წლის დეკემბერში დამსაქმებელის მიერ ჩატარებული ორეტაპიანი ატესტაციის, ტესტირებისა და გასაუბრების ფორმალური და სუბიექტური შედეგების საფუძველზე, 27.12.2016 წელს მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 30.12.2016 წლიდან გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (*შემდეგში სშე*) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.4. დამსაქმებელმა მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლა 30.12.2016 წლიდან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო, მაშინ, როდესაც მითითებული თარიღიდან რეორგანიზაციის შედეგად საშტატო ერთეული ისედაც უქმდებოდა.

2.5. გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ კომისიაში დაკავებული ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის ტოლფასია ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა (დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, ტ.2, ს.გ. 131).

3. მოპასუხის პოზიცია:

3.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის წინაპირობა.

3.2. კომისიამ განსაზღვრა ახალი საშტატო ნუსხა, მოამზადა რეორგანიზაციის წინაპირობები და შეუდგა დასაქმებულთა ატესტაციას, რომელიც ჩატარდა ორ ეტაპად: ტესტირება და გასაუბრება. ატესტაციის ორივე ეტაპის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი ჯამურად შეადგენდა 61 ქულას, რაც ვერ გადალახა მოსარჩელემ. სახელდობრ, მან ორივე ეტაპზე სულ მიიღო 53.171 ქულა. ატესტაციის შედეგების შესაბამისად, მართებულად დადგინდა, რომ მოსარჩელე არ აკმაყოფილებდა დაკავებული თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

4. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

4.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 27.12.2018 წლის გადაწყვეტილებით - სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 3996 ლარის ანაზღაურება.

4.2. მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომისიაში. გათავისუფლების მომენტისთვის ის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტი იყო და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს.

4.3. მოპასუხემ 23.09.2016 წლის გადაწყვეტილების საფუძველზე დაადგინა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების აუცილებლობა, 27.10.2016 წელს № 708/22 გადაწყვეტილებით განსაზღვრა ახალი საშტატო ნუსხა, ხოლო კომისიის თავმჯდომარის 13.12.2016 წლის № 6/28 ბრძანებით - დასაქმებულთა პოზიციების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოთა აღწერილობები. ატესტაცია ჩატარდა ორ ეტაპად, ტესტირება და გასაუბრება. 27.12.2016 წელს დასაქმებულს ეცნობა, რომ 30.12.2016 წლიდან გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან, დაკავებულ თანამდებობასთან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო.

4.4. კომისიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, 30.12.2016 წლიდან გაუქმდა მოსარჩელის თანამდებობა.

4.5. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის შეფასებისას, ატესტაციის მეორე ეტაპზე - გასაუბრების შედეგებზე, გავლენა იქონია დასაქმებულის თვითანგარიშმა, რასაც ადასტურებენ როგორც მოპასუხის წარმომადგენლები, ასევე - სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირები (ატესტაციის კომისიის წევრები). მოწმეებმა აღნიშნეს, რომ გასაუბრების დროს მოსარჩელის შეფასებისას მათ იხელმძღვანელებს დასაქმებულის თვითშეფასებით, რომელშიც თავად ამ უკანასკნელმა მიუთითა, რომ ნაკლებად შეესაბამებოდა დაკავებულ

თანამდებობას.

4.6. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან. უფრო მეტიც, მოწმეთა ჩვენებებსა და სხვა მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დამტკიცდა საპირისპირო, კერძოდ კი ის, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

4.7. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, რომ მისი გაუქმებული საშტატო ერთეულის ტოლფასი იყო ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, რომელიც კომისიის თავმჯდომარის 12.12.2016 წლის № 6/28 ბრძანებით, სამუშაოთა აღწერილობებით ითვალისწინებს სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, კერძოდ, მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის განათლებას, ხოლო განათლების სფეროს წარმოდგენს ეკონომიკა, ფინანსები, მათემატიკა, ბიზნესის ადმინისტრირება, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები. აღნიშნული თანამდებობისთვის განსაზღვრული ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 3330 ლარია. მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის ტოლფასია. ამასთან, იგი არ არის ვაკანტური.

4.8. სასამართლოს შეფასებით, სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, მოსარჩელე გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან რეორგანიზაციის საფუძველზე, რაც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით.

4.9. სასამართლომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილზე მითითებით, მიზანშეწონილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით უნდა მისცემოდა ორი თვის ხელფასი - 3996 ლარი.

5. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა როგორც მოსარჩელემ, ისე - მოპასუხემ:

5.1. მოსარჩელემ მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით - სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

5.2. მოპასუხემ მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით - სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და საფუძველი:

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 06.04.2020 წლის გადაწყვეტილებით - მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გაუქმდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 27.12.2018 წლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

6.1. მოსარჩელე წლების განმავლობაში დასაქმებული იყო კომისიაში და გათავისუფლების მომენტისთვის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტად მუშაობდა. მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს. დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა სადავო ბრძანებით, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

6.2. საქმეში წარმოდგენილია საშტატო ერთეულთა შედარების ცხრილი, რომლის თანახმად, ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტში გაერთიანდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტი და სტრატეგიული დეპარტამენტი. ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის და ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობები არ არის მსგავსი არც ფუნქციებითა და არც რანგით (ტ.1, ს.გ. 120-134).

6.3. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 20.12.2016 წლის №9 სხდომის ოქმის მიხედვით (ტ.1, ს.გ.180-183), გასაუბრებაზე მოსარჩელემ წარადგინა პირადი საქმე. მოსარჩელე დანიშნული იყო ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობაზე 03.01.2014 წლიდან. საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის თითოეული წევრის მიერ გასაუბრების ეტაპზე დასაქმებული შეფასდა დამაკმაყოფილებლად, თუმცა, ატესტაციის ორივე ეტაპზე მიღებული ჯამური შიდიფიკაციის გათვალისწინებით. მან ღირსადაა დატესტებული წესით განსაზღვრული

მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი. დადგინდა, რომ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის დებულების მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელის კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა მოქმედი სამტატო ნუსხით განსაზღვრულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

6.4. საპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხის 01.03.2016 წლის № 2 დადგენილებით დამტკიცდა დებულება, რომლითაც შეიცვალა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ფუნქციათა განაწილება, ხოლო დებულების ამოქმედების თარიღად განისაზღვრა 30.12.2016 წელი, ამასთან, აპარატში დასაქმებულთა შეფასების მიზნით განსახორციელებელი ღონისძიებების თაობაზე კომისიამ მიიღო №411/22 გადაწყვეტილება.

6.5. მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია შეფასების კრიტერიუმები და მის მიერ მიღებულ ქულათა ოდენობა. დასაქმებულმა იმ გარემოებაზე მიუთითა, რომ კომისიის წევრები გადაწყვეტილების მიღების დროს დაეყრდნენ მხოლოდ თვითანგარიშში მითითებულ მოსაზრებებს, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტური იყო.

6.6. პალატის მოსაზრებით, დასაქმებულის თვითანგარიშში შესრულებული სამუშაოს შეფასების შესახებ ერთ-ერთი (და არა ერთადერთი) მნიშვნელოვანი ფაქტორი იყო. საყურადღებოა, რომ მოსარჩელემ დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობაზე მისი პოზიცია ასახა არა მხოლოდ თვითანგარიშში, არამედ აღნიშნულ საკითხზე განაცხადა გასაუბრების დროსაც.

6.7. საკონკურსო-საატესტაციო კომისია ადგენდა არა მხოლოდ შეესაბამებოდა თუ არა დასაქმებული მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას, არამედ არჩევდა იმ პირთა წრეს, რომელთაც მათი კვალიფიკაციიდან გამომდინარე შეეძლოთ, დაეკავებინათ გარკვეული თანამდებობა შეცვლილი აპარატის სტრუქტურაში.

6.8. მოსარჩელემ ვერ შეძლო, დაედასტურებინა სათანადო მტკიცებულებებით, რომ მის მიერ რეორგანიზაციამდე დაკავებული ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტისა და რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილი ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობები იყო ტოლფასი.

6.9. სასამართლომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა მაშინ დგას დღის წესრიგში, როცა შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ შეწყდა და იგი უნდა გაგრძელდეს. ვინაიდან საპელაციო პალატამ სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არ დააკმაყოფილა, მან უსაფუძვლოდ მიიჩნია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნა.

საკასაციო საჩივარი აგებულია შემდეგ მოსაზრებებსა და სავარაუდო დარღვევებზე:

7. მოსარჩელემ წარადგინა საკასაციო საჩივარი საპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილება შემდეგი საფუძვლებით:

7.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არის დაუსაბუთებელი და უკანონო, ეწინააღმდეგება მსგავსი ტიპის დავებზე არსებულ სასამართლო პრაქტიკას.

7.2. მოსარჩელე დასაქმებული იყო ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტად, შესაბამისად, უნდა დადგენილიყო მითითებულ თანამდებობასთან მისი კვალიფიკაციის შესაბამისობა.

7.3. მოსარჩელეს მუშაობის პერიოდში არ მიუღია წერილობითი ან ზეპირსიტყვიერი საყვედური, მის მიმართ არც დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება გამოყენებულა. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე ხშირად იღებდა პრემიას. საქმეში წარმოდგენილია დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელის დახასიათება, სადაც მითითებულია, რომ მოსარჩელე არის კარგი თანამშრომელი, რაიმე სახის პრეტენზია კასატორის კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით არ არის გამოთქმული.

7.4. მოსარჩელემ გაიარა ატესტაცია ორ ეტაპად, ტესტირება და გასაუბრება. ტესტირებით მოწმდებოდა კანდიდატთა უნარ-ჩვევები, ხოლო გასაუბრებით - კვალიფიკაცია. პირველი

იოსტაციის სასამართლოში დაიკითხა კომისიის ყველა წევრი. მათი გახმაურებით, მოსარჩელესთან სამსახურებრივი უშუალო კავშირი არ ჰქონიათ, მასზე არასდროს მოუსმენიათ საყვედური ან პრეტენზია, არ შეუსწავლიათ მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაო. მისი კვალიფიკაციის შემოწმების ერთადერთი საშუალება უნდა ყოფილიყო გასაუბრება, მოსარჩელისთვის კი კომისიის არცერთ წევრს არ დაუსვამს შეკითხვა შესაბამისი კრიტერიუმების შესამოწმებლად.

7.5. სააპელაციო პალატამ არასწორად მიიჩნია, რომ ატესტაციის შედეგების შეფასება სცილდება სასამართლოს უფლებამოსილებას. კვალიფიციურობა მოსარჩელის სამტკიცებელი გარემოება არ არის, დასაქმებულის არაკვალიფიციურობა მოპასუხეს უნდა დაედასტურებინა. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში არ არის კონკრეტულად მითითებული, თუ რაზე დაყრდნობით იქნა მიჩნეული მოსარჩელე არაკვალიფიციურად.

7.6. მოსარჩელის მხრიდან თვითანგარიშში მითითებული სურვილი, კადრების სპეციალისტად მუშაობის დაწყებასთან დაკავშირებით, განპირობებული იყო იმით, რომ მისთვის ცნობილი იყო მოსალოდნელი სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ, რაც დაუშვებელია გამოყენებულ იქნეს დაკავებული თანამდებობასთან მის შესაბამოდ მიჩნევის საფუძველად. კვალიფიკაციის შესაბამობა გათავისუფლების ისეთი საფუძველია, რომელსაც სასამართლოს მხრიდან განსაკუთრებული გამოკვლევა სჭირდება, რა დროსაც დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი განსაკუთრებით მაღალია. გასათვალისწინებელია პირის მომავალი დასაქმების პერსპექტივაც.

7.7. რეორგანიზაციის პროცესში მოსარჩელის თანამდებობას შეეცვალა სახელწოდება და არ გაუქმებულა. მოპასუხეს უნდა დაედასტურებინა, თუ რით განსხვავდება აღნიშნული თანამდებობები ფუნქციურად, რაც მან ვერ შეძლო.

7.8. სასამართლომ ისე მიიჩნია ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობა არატოლფასად, რომ არ გამოუკვლევია ფუნქციური ნაწილი. იმ გარემოებაზე მსჯელობა, რომ პოზიცია ვაკანტური არ არის, არის არასამართლიანი, არაგონივრული და კანონის მიზნებთან შეუსაბამო.

7.9. იმ პირობებშიც, თუ სასამართლო მიიჩნევდა, რომ სამსახურში აღდგენის თაობაზე მოთხოვნა დაუსაბუთებელია, სასამართლოს უნდა განესაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაცია სამართლიანი და გონივრული ოდენობით.

8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 21.09.2021 წლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად.

სამოტივაციო ნაწილი:

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

9. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის *(შემდეგში სსსკ)* 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). სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად (საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა სსსკ-ის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), საკასაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას სწორედ საკასაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიების შესაბამისად შეამოწმებს. 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.

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

10.1. მოსარჩელე 2009 წლიდან დასაქმებული იყო კომისიაში. 03.01.2014 წლიდან მუშაობდა ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი

ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1998 ლარს (დაბეგრილი, ანუ ხელზე ასაღები).

10.2. მოსარჩელეს მოპასუხესთან მუშაობის განმავლობაში მიღებული აქვს არაერთი პრემია, უშუალო ხელმძღვანელი ახასიათებდა დადებითად. მის მიმართ არასდროს გამოყენებულა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება.

10.3. მოპასუხის 01.03.2016 წლის № 2 დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, რომლითაც შეიცვალა კომისიის აპარატის სტრუქტურა და სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ფუნქციათა განაწილება, ხოლო დებულების ამოქმედების თარიღად განისაზღვრა 30.12.2016 წელი.

10.4. მოპასუხის 16.06.2016 წლის № 411/22 გადაწყვეტილებით გადაწყდა მოპასუხის აპარატში დასაქმებულთა კვალიფიკაციის, პროფესიული შესაძლებლობებისა და ზრდის პოტენციალის (უნარების) შეფასების მიზნით ატესტაცია ორ ეტაპად: 1) სტანდარტიზებული ტესტირება - ზოგადი უნარების გამოსავლენად და 2) გასაუბრება - მოტივაციის, კომპეტენციისა და პროფესიული შესაძლებლობების შესაფასებლად (ტ.1, ს.გ. 52-54).

10.5. დამსაქმებლის 23.09.2016 წლის №652/22 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესის თანახმად, ატესტაციის პირველი ეტაპის ხვედრითი წონა შეადგენდა საერთო შეფასების 40%-ს, ხოლო მეორე ეტაპისა - 60%-ს. ატესტაციის (ორივე ეტაპის) მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი განისაზღვრა 61 ქულით. ატესტაციის მეორე ეტაპის ერთ-ერთ შემადგენელ კომპონენტად დადგინდა შესრულებული სამუშაოს შეფასების შესახებ დასაქმებულის თვითანგარიში (ტ.1, ს.გ. 55-90).

10.6. მოპასუხის 27.10.2016 წლის № 708/22 გადაწყვეტილებით დამტკიცდა კომისიისა და მისი აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლითაც 30.12.2016 წლიდან გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული - ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობა (ტ.1, ს.გ. 104-109).

10.7. მოსარჩელე მის მიერ ატესტაციის კომისიისადმი წარდგენილ თვითანგარიშში აღნიშნავდა, რომ ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტური იყო, თუმცა მაინც მოხდა აღნიშნული დეპარტამენტის ფუნქციების და მისი შესაძლებლობების თანხვედრა. ... მისი კვალიფიკაციიდან და გამოცდილებიდან გამომდინარე, კარგად იცნობს კვლევის სპეციფიკას, შესაბამისად, ამ კუთხით ჩართული იყო მსოფლიოს ინტერნეტპროვაიდერების ფიქსირებული ინტერნეტტარიფების კვლევაში... ახალ სტრუქტურაში თავს მოიაზრებდა ადამიანური რესურსების მართვის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე (ტ.2, ს.გ. 12-14).

10.8. საკონკურსო საატესტაციო კომისიის 20.12.2016 წლის №9 ოქმის თანახმად:

10.8.1. გასაუბრებაზე დამსწრე ხუთმა წევრმა მოსარჩელე შეაფასა დადებითად, თუმცა ატესტაციის ორივე ეტაპზე მიღებული ჯამური შედეგების გათვალისწინებით, მან ვერ გადალახა მინიმალური ზღვარი (მიიღო 53.17 ქულა, მაშინ, როდესაც ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი იყო 61 ქულა).

10.8.2. კონკურსის მეორე ეტაპზე - გასაუბრებაზე მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ იგი ვერ ხედავდა საკუთარ თავს ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში, არ იყო იქ სათანადოდ დაკავებული, საკუთარ შესაძლებლობებს (ცოდნასა და კვალიფიკაციას) უკეთესად გამოიყენებდა კომისიის ახალი საშტატო ნუსხით განსაზღვრულ ადმინისტრაციის ადამიანური რესურსების მართვის ჯგუფის ადამიანური რესურსების მართვის ადმინისტრატორად მუშაობისას (ტ.1, ს.გ. 180-183).

10.9. მოწმედ დაკითხულ კომისიის წევრებს მოსარჩელის სამუშაო პროცესთან უშუალო კავშირი არ ჰქონიათ. კომისიის წევრ გ.ფ-მის ჩვენებით, მისთვის უცნობია, ვინ დაუსვა მოსარჩელეს კითხვები (ტ.4, ს.გ. 213).

10.10. მოსარჩელე გათავისუფლების შესახებ ბრძანებით 30.12.2016 წლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის (წინამდებარე გადაწყვეტილებაში მითითებულია და შეფასებულია სშკ-ის ნორმები დასაქმებულის გათავისუფლების მომენტში მოქმედი რედაქციით) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ტ. 1, ს.გ. 17).

10.11. სამუშაოდან გათავისუფლების დროს მოსარჩელეზე გაიცა კომპენსაცია - 2 თვის ხელფასი (ტ.1, ს.გ.18,19).

10.12. ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტის სპეციალისტის ტოლფასს არ წარმოადგენს ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა. ასევე განსხვავებულია ახალი თანამდებობის დასაკავებლად განსაზღვრული საკვალიფიკაციო მოთხოვნა (მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის განათლება ეკონომიკაში, ფინანსებში, მათემატიკაში, ბიზნესის ადმინისტრირებაში, ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებში), ხელფასი (3330 ლარი).

11. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, კერძოდ, არსებობდა თუ არა დამსაქმებლის მიერ მითითებული საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის წინაპირობა და უარყოფით შემთხვევაში, არსებობს თუ არა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შესაძლებლობა.

12. აღნიშნული შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის 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*). შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძვლის განმაპირობებელი გარემოებები, რომლებიც არ ყოფილა სადავო ბრძანებით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, ვერ გახდება სასამართლოს მსჯელობის საგანი.

13. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე სადავო ბრძანებით 30.12.2016 წლიდან გათავისუფლდა იმ თანამდებობასთან შეუსაბამობის საფუძვლით, რომელიც 30.12.2016 წლიდან გაუქმდა და აღარ არსებობდა.

14. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება შეუწყვიტოს მას.

15. ეს საფუძველი დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ ხელშეკრულების შეწყვეტისაგან იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს ან, როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი - სათანადო უნარ-ჩვევები. უნარის ნაკლოვანება თუ არარსებობა განსხვავდება ე.წ. „ცუდი შესრულებისაგან“, რომლის არსებობისთვისაც აუცილებელია დასაქმებულის მხრიდან „ბრალის“ განსაზღვრული ფორმით დემონსტრირება. კონკრეტული თანამდებობიდან პირის მითითებული საფუძვლით განთავისუფლება არის არა სანქცია წარსული შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის, არამედ, მომავალში დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების საშუალება (*იხ: საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017, ნ. გუჯაბიძე, გვ.237-239*). შესაბამისად, ამ საფუძვლით დასაქმებული ვერ გათავისუფლდება იმ თანამდებობიდან, რომელიც აღარ არსებობს.

16. 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 შეთანხმებით დასაქმებული იყო.

სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ წინაპირობად იქნება მიჩნეული (სუსგ № ას-1483-2019, 19.12.2019წ.). შესაბამისად, დამსაქმებელია ვალდებული, ამტკიცოს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან / შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა (სუსგ № ას-387-2021, 29.06.2021წ.). დასაქმებულის გათავისუფლების დასაბუთებისას ისეთი საფუძვლები, როგორიცაა: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას და დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი წინაპირობებია (იხ. სუსგ № ას-952-2020, 05.03.2021წ.; შრომის სამართლის ყოველთვიური ბიულეტენი №5, სექტემბერი 2021).

17. 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 №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

18. დამსაქმებელს მტკიცებითი უპირატესობა აქვს, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა დაკისრებული მოვალეობები, ან მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტული ქმედებებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებულს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს, მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება (შდრ: დასაქმებულის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების დავებზე მტკიცების ტვირთის განაწილების შესახებ სუსგ-ები საქმე № ას-1132-2019, 30.09.2019წ.; №ას-483-457-2015, 07.10.2015წ.; №ას-110-2019, 05.07.2019წ., პ-25.).

19. საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პრეტენზიას და აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად გაანაწილა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი. დამსაქმებელმა დამაჯერებლად ვერ დაასაბუთა მოსარჩელის განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარმოადგინა სათანადო არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა ამ გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ. პალატა განმარტავს, რომ ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოხატვაა, რომელსაც დასაქმებულთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსდევს. მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ დამსაქმებელს უნდა ედასტურებინა კონკრეტულად რა კრიტერიუმი არ დააკმაყოფილა დასაქმებულმა მუშაობის პერიოდში (შდრ: სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016წ.).

20. წინამდებარე დავაში მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა ატესტაციის შედეგები. საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი გარემოებების არასწორმა შეფასებამ და მტკიცების ტვირთის არამართებულად განაწილებამ განაპირობა მცდარი დასკვნა მასზე, რომ არსებობდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა. როგორც გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაშიც არის აღნიშნული, მოწმედ დაკითხულ კომისიის წევრებს უშუალო კავშირი მოსარჩელის სამუშაო პროცესთან არ ჰქონიათ. კომისიის წევრ გ.ფ-მის ჩვენებით, მისთვის უცნობია, ვინ დაუსვა მოსარჩელეს კითხვები. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მასზე, რომ კონკურსიდან ხანგრძლივი დროა გასული და, თუ კომისიის წევრებს არ ახსოვთ, ვინ დაუსვა კითხვები მოსარჩელეს, არ ნიშნავს, რომ კითხვები არ დასმულა. საკონკურსო საატესტაციო კომისიის 20.12.2016 წლის № 9 ოქმში ასახული ძირითადი არგუმენტი, რასაც ეყრდნობა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ

საფუძვალზე მოსარჩელის იუსტიციის თაობაზე, არის ის, რომ დასაქმებულმა კომისიისათვის წარდგენილ თვითანგარიშში აღნიშნა და გასაუბრების დროსაც გაამაზღვრა ყურადღება, რომ ის ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში დაკავებული თანამდებობისთვის "ნაკლებად რელევანტური" იყო და მომავალში თავს მოიპოვებდა სამსახურს ნუსხით განსაზღვრულ სხვა თანამდებობაზე (იხ. გადაწყვეტილება, ტ.4, ს.გ.214; მოსარჩელის თვითანგარიში, ტ.2, ს.გ.12-14; საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 20.12.2016 წლის №9 ოქმი, ტ.1, ს.გ.180-183).

21. საკასაციო პალატა კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ დამსაქმებელმა უნდა ადასტუროს დაკავებულ თანამდებობასთან მოსარჩელის კვალიფიკაციისა თუ უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა და წარმოადგინოს სათანადო არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას. თვითანგარიშში მოსარჩელის მიერ მითითებული ფრაზა - „მიმაჩნია, რომ ჩემს მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან ნაკლებად რელევანტური ვარ“ - არ წარმოადგენს მოსარჩელის კვალიფიკაციის განმსაზღვრელ ფაქტორს და არ შეიძლება, საფუძვლად დასდებოდეს კომისიის უარყოფით შეფასებას. მითუმეტეს, რომ: მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა აღნიშნულ თანამდებობაზე და არ გამოვლენილა ვალდებულების დარღვევის ან არაჯეროვანი შესრულების არცერთი ფაქტი; ატესტაციის ჩატარებამდე ინფორმირებული იყო დაკავებული სამსახურით მოსალოდნელი გაუქმების თაობაზე. ასეთ დროს ლოგიკურია მოსარჩელის მიერ თვითანგარიშში იმის მითითება, რომ მისი კვალიფიკაცია უფრო შესაბამისობა ახალი სამსახურს ნუსხით განსაზღვრულ სხვა თანამდებობას, ვიდრე იმას, რომელიც უქმდებოდა ატესტაციის შემდგომ.

22. ყოველივე ზემოაღნიშნულზე დაყრდნობით საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, ანუ ვერ დაადასტურა იმ კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლის კანონიერება, რომელიც მიუთითა სადავო ბრძანებაში. შესაბამისად, არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობა.

23. სშკ-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 უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია 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 რიგობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (სუსგ № ას-1135-2018, 31.05.2019წ.; სუსგ № ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.).

24. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას ახალი სამსახური ნუსხა აღარ ითვალისწინებს. დასაქმებულის საკასაციო საჩივრის ფარგლებში საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია, რამდენად წარმოადგენს კომისიის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობას ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა და შესაძლებელია თუ არა მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუცია სამუშაოზე აღდგენის გზით.

25. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, კონკრეტული სამსახური ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს/მოპასუხეს, დამტკიცების შემთხვევაში კი, მოსარჩელე მხარეზე გადადის იმის მტკიცების ტვირთი, რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმებაა შესაძლებელი. 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 სამსახური ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (სუსგ № ას-890-857-2016,

09.10.2017წ.; სუსგ №ას-475-456-2016, 24.06.2016წ.). სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციურად, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას (**სუსგ №ას-637-637-2018, 29.08.2018წ.).**

26. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია და საკასაციო საჩივრით დასაბუთებულად შედავებული არ არის, რომ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის და ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობები არსებითად განსხვავდება ერთმანეთისგან (*ფუნქციები, საკვალიფიკაციო წინაპირობები, ხელფასი*). აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობა.

27. სასამართლომ უნდა იმსჯელოს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებულ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხზე. 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 მიადგა. 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 წინამდებარე საქმის შემდეგ გარემოებებს: დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს (დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის არამართლზომიერი გათავისუფლება); გათავისუფლების საფუძველს (დასაქმებულის შესაძლებლობები არასწორად შეფასდა, რაც, როგორც წესი, აბრკოლებს მსგავს თანამდებობაზე დასაქმებას); არსებობდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რის გამოც 30.12.2016 წლიდან (*ანუ მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან*) გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა (*თუმცა ამ საფუძველით მასთან არ შეწყვეტილა შრომითი ურთიერთობა*); მოპასუხემ კომპენსაციის სახით მოსარჩელის სახელზე გასცა ორი თვის ხელფასი. ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სასამართლო მიიჩნევს, რომ კომპენსაციის სამართლიანი და გონივრული ოდენობა უნდა განისაზღვროს 19 980 ლარით.

28. სსსკ-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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 06.04.2020 წლის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ბათილად იქნება ცნობილი სადავო ბრძანება და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრება კომპენსაციის - 19980 ლარის (დაბეგრული) გადახდა.

29. მოპასუხემ სარჩელის დაკმაყოფილების პროპორციულად მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაუროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხები (*სსსკ-ის 53.1. მუხლი*), სახელმწიფო ბიუჯეტს კი - ის თანხები, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე (*სსსკ-ის 55.1.*).

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ე ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ა :

1. რ.მ-მის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 6

აპრილის გადაწყვეტილება და სიდიდის იუსტიციის ახალი გადაწყვეტილება;

3. რ.მ-მის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

4. ბათილად იქნეს ცნობილი ს.კ. ე.კ-ის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის #2/49 ბრძანება რ.მ-მესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

5. ს.კ. ე.კ-ას რ.მ-მის სასარგებლოდ დაეკისროს 19 980 ლარის ანაზღაურება (დაბეგრილი);

6. დანარჩენ ნაწილში რ.მ-მის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

7. ს.კ. ე.კ-ას რ.მ-მის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელსა და საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 400 ლარის ანაზღაურება;

8. ს.კ. ე.კ-ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 2 237.6 ლარის გადახდა;

9. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე:

თამარ ზამბახიძე

მოსამართლეები:

მირანდა ერემაძე

ზურაბ ძლიერიშვილი

[← უკან](#)

[«წინა შემდეგი»](#)