



[← უკან](#)

[«წინა შედეგი»](#)

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-1001-2018	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	05/03/2021	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	დატოვებულია უცვლელად	დავის საგანი	სამუშაოზე აღდგენა

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-1001-2018

5 მარტი, 2021 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა/მოსამართლეები:

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

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი – სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე - ვ.კ-კი“ (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის განჩინება

საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის უარყოფა

ა წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. ვ.კ-კი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, აპელანტი ან დასაქმებული) 2013 წლის 16 სექტემბრიდან სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელში“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, კასატორი ან დამსაქმებელი) მუშაობდა.

2. 2015 წლის 1 ივლისს დამსაქმებელმა, დასაქმებულთან, როგორც პირველი არხის დღის გადაცემათა წამყვან თანამშრომელთან გააფორმა ბოლო შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება - 1625 ლარით განისაზღვრა.

3. დამსაქმებელ კომპანიაში, 2015 წლის 7 ოქტომბერს, გარდამავალი პერიოდი

4. დამსაქმებლის 2015 წლის 30 ნოემბრის #148-კ ბრძანებით, შემოქმედებითი ჯგუფის (კრეატიული ბლოკის) დირექტორის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, 2015 წლის 1 დეკემბრიდან გასართობი მიმართულების დღის გადაცემათა რედაქცია გაუქმდა.

5. დასაქმებულს, 2015 წლის 4 დეკემბერს, შეატყობინეს, რომ დღის გადაცემათა რედაქცია გაუქმდა და გადაცემის დახურვის საფუძველზე, გააფრთხილეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6. დამსაქმებლის 2017 წლის 7 დეკემბრის #156-კ ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა იმავე წლის 9 დეკემბრიდან და მიეცა ორი თვის კომპენსაცია. გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის "ო" ქვეპუნქტი (იხ. შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი) დაედო საფუძველად.

7. 2015 წლის 11 დეკემბერს მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

8. 2015 წლის 17 დეკემბრის საპასუხო წერილით დასაქმებულს განემარტა, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველი გახდა დღის გადაცემათა რედაქციის დახურვა/გაუქმება, ხოლო ახალ პროექტზე დასაქმებულის მიერ წარდგენილი საპილოტე ნამუშევარი, ე.წ. კრეატიულმა ბლოკმა არ დაამტკიცა. ამასთან, იმის გამო, რომ არსებობდა ანალოგიური ფორმატის გადაცემა „გურმანია“ და სამაუწყებლო ბადე მსგავსი ტიპის რამდენიმე გადაცემის არსებობასაც არ მოითხოვდა, ვლინდებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული ობიექტური გარემოება.

9. მაუწყებელში მოსარჩელის სამტატო ერთეული სამტატო განრიგით გათვალისწინებული არ არის.

10. ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა მოთხოვნით.

11. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა ობიექტური გარემოების შედეგად.

12. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, სარჩელი უარყოფილ იქნა, სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე, 24-ე მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4, მე-8 და მე-14 მუხლები, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე და 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, მე-8, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლები გამოიყენა.

13. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, რომელმაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

14. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ჩნობილი სადავო ბრძანება;

მოპასუხეს კომპენსაციის - 16 250.00 ლარის გადახდა დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

14. 1. სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, „დღის გადაცემათა რედაქციის“ დახურვა/ გაუქმება ვერ მიიჩნეოდა სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ობიექტურ საფუძველად, რაც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი იქნებოდა.

14.2. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხის საშტატო განრიგით, ის საშტატო ერთეული, რომელიც მოსარჩელეს ჰქონდა დაკავებული, აღარ არსებობდა, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლო იყო. გარდა ამისა, მოსარჩელეს ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა არ მოუთხოვია. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელი იყო, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, მოპასუხეს კომპენსაციის გადახდა უნდა დაჰკისრებოდა, რაც დასაქმებულის მიმართ ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით (მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით გადახდილი ორი თვის ხელფასის გათვალისწინებით) უნდა განსაზღვრულიყო.

15. გადაწყვეტილება მოპასუხემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა და მოითხოვა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად უარყოფა შემდეგ გარემოებებზე მითითებით:

15.1. კასატორის მტკიცებით, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოსარჩელე წარმატებით მუშაობდა წამყვანად და დასაქმებულს არ შესთავაზეს სხვა სამუშაო.

15.2. კასატორის მითითებით, იმის გათვალისწინებით, რომ „დღის გადაცემათა რედაქცია“ გაუქმდა და მაუწყებელშიც არსებობდა მსგავსი ფორმატის გადაცემა „გურმანია“, სამაუწყებლო ბადეც არ მოითხოვდა მსგავსი ტიპის რამდენიმე გადაცემის არსებობას, შესაბამისად, ვლინდებოდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი.

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 30 ნოემბრის განჩინებით, სსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების თანახმად, საკასაციო საჩივარი ცნობილ იქნა დასაშვებად და მიღებულია განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

17. სსკ-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. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

18. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს

სურდა, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველია **სშკ-ის 38.8** (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), **44-ე** (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), **(სადავო ურთიერთობის წარმოშობისას არსებული რედაქცია)** ასევე, **სსკ-ის 394.1** (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია, მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება), **408.1-ე** (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) და **409-ე** (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება, მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) **მუხლები**.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა და, ვინაიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულება იმგვარად შეიქმნა, რომ დამსაქმებელს, დასაქმებულისათვის არ შეუთავაზებია ალტერნატიული ტოლფასი თანამდებობა, მით უფრო მაშინ როცა არ ვლინდებოდა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ სსკ-ის 54-ე მუხლის მიხედვით, სწორად გააბათილა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის (იმავე კოდექსის, ახალი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის) შესაბამისად, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოჰასუხეს მართებული დააკისრა ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურება.

19. საკსაცვიო პალატა უარყოფს კსატორის პრეტენზიას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მართლზომიერად შეწყდა, სახელობრ:

19.1. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (ზღრ. სუსგ № ას-151-147-2016, 19.04.2016). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, ახალი რედაქციით 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი დაედო.

19.2. სშკ-ის 37.1(ო)-47.1(ო) მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

19.3. კასატორი სშკ-ის 37.1(ო)-47.1(ო) მუხლით გათვალისწინებული „სხვა ობიექტური გარემოების“ არსებობის ფაქტორივ საფუძვლად უთითებს დღის გადაცემათა რედაქციის დახურვაზე და აღნიშნავს, რომ ახალ პროექტზე დასაქმებულის მიერ წარდგენილი საპილოტე ნამუშევარი შემოქმედებითი ჯგუფის (კრეატიული ბლოკის) მიერ არ დამტკიცდა, ამასთან, მაუწყებელში არსებობდა მსგავსი ფორმატის გადაცემა „გურმანია“, სამაუწყებლო ბადა კი, არ მოითხოვდა მსგავსი ტიპის რამდენიმე გადაცემის არსებობას და არ იკითხოვდა, ახალი საშუალო რეჟისორის დამატების აუდიენციობრუნული შიდაპოლიტიკის

დასაწყვეტად მასალა მასშტაბის კონკრეტულ დამატეკვას შეცვლილას, შესაბამისად, ვლინდებოდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი.

19.4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, შრომითსამართლებრივ დავებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურება ახასიათებს, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (შდრ. სუსგ # ას-483-457-2015, 07.10.2015).

19.4. საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ სათანადო და დამაჯერებელ მტკიცებულებებზე მითითებით, ვერ უზრუნველყო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება, **სახელდობრ, დამსაქმებელი ორგანიზაციის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა, ემტკიცებინა, ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად ჩამოყალიბებულ ახალ სტრუქტურასა და გადაცემათა ბადეში არ არსებობდა მოსარჩელის დასაქმების შესაძლებლობა მისი პროფესიული კვალიფიკაციისა და სამუშაო გამოცდილების გათვალისწინებით.** მან კი, ვერ შეძლო სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველად დასახელებული გარემოებების უტყუარობის გაქარწყლება და მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება.

ამასთან, საქმეში დაცული მტკიცებულებებით არც ის გარემოება, დასტურდება, რომ დამსაქმებელმა „დღის გადაცემათა რედაქციის“ დახურვის შემდეგ დასაქმებულს გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით ტოლფასი თანამდებობა შესთავაზა ან კომპანიას ამის საშუალება არ გააჩნდა.

19.5. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს თავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ ნორმაზე (იხ. სშკ-ის 37.1(ო)-47.1(ო) მუხლი) და განმარტავს, რომ დასახელებულ მუხლში ჩამოთვლილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები, რომელთაგანაც ყველაზე ზოგადი ხასიათის ფორმულირება, სწორედ, განსახილველ შემთხვევაში გამოყენებულ შეწყვეტის საფუძველს აქვს - „**სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას**“.

შესაბამისად, კანონმდებელი რამდენადაც მეტ თავისუფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, დასახელებული ნორმის ფარგლებში შეწყვეტოს შრომითი ურთიერთობა (იმავე მუხლში ჩამოთვლილ შრომის ხელშეკრულების სხვა, უფრო კონკრეტულ და ამომწურავი ხასიათის საფუძველებთან შედარებით), ამდენადვე, მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძველით. საკასაციო სასამართლოს არაერთი განმარტებით დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი), (იხ. სუსგ-ები #ას-1155-1086-2015, 02.02.2016წ;#ას-545-513-2012, 05.10.2012წ.; # ას-549-517-2010, 19.10.2010 წ).

19.6. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური და საკმარისი საფუძველი არ გააჩნდა და მისი სადავოდ გამხდარი ქმედება ეწინააღმდეგება მხარეებს შორის უფლება-მოვალეობათა კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს.

20. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის (იმავე კოდექსის, ახალი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის) თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ზოგადი ანგარიშის შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულს

საბოლოოდ ცხოვრობს სუსტად, საბოლოოდ გადაწყვეტილების, დასაყრდენი ვალდებულება, 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 ერთ-ერთ 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. სმკ 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 მოწესრიგებით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი ეს შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (ზღრ. სუსგ Nპს-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N პს-931-881-2015., 29.01.2015წ.).

20.1. ვინაიდან დავის განხილვის დროისათვის მოპასუხე კომპანიის საშტატო განრიგით ის თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა აღარ იყო გათვალისწინებული, ხოლო დასაქმებულს სხვა ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფა არ უთხოვია, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, მართებულად დაეცისრა ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურება.

21. სსსკ-ის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

22. კასატორს სახელმწიფო ბაჟი გადახდილი აქვს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 264.3, 408.3, 410-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;

3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

მოსამართლეები :

ვლადიმერ კაკაბაძე

ლევან მიქაბერიძე

მირანდა ერემაძე

[← უკან](#)

[წინა შედეგი](#)