

საქმე №140210017001795800



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №ას-765-765-2018

ას-765-765-2018 ხ-----ი

10 სექტემბერი, 2018 წელი,

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: პაატა ქათამაძე,
ბესარიონ ალავეძე

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – ვ----- ხ-----ი (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – შპს „ს-----ა“ (მოპასუხე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 მარტის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – სამსახურში აღდგენა, შრომითი ხელშეკრულების ვადის
გაგრძელება, კომპენსაციის დაკისრება

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის
დაუშვებლად ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ვ----- ხ-----სა (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, აპელანტი ან კასატორი) და შპს „ს-----ას“ (შემდეგში: მოპასუხე ან დამსაქმებელი) შორის, 2015 წლის 15 თებერვლიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. აღნიშნული ურთიერთობის ფარგლებში, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული 2015 წლის 31 მაისის ჩათვლით დასაქმდა ქ. გორში მდებარე მე-5 ქვეით ბრიგადაში მრეცხავის თანამდებობაზე (ტ.1,ს.ფ.67).
2. დამსაქმებელი საწარმოს დირექტორის 2015 წლის 29 მაისის №05/2905 ბრძანებით დასაქმებულს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 30 ივნისის ჩათვლით (ტ.1,ს.ფ.68). იმავე წლის 30 ივნისის №02/3006 ბრძანებით დასაქმებულს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 15 აგვისტოს ჩათვლით (ტ.1,ს.ფ.70).
3. მხარეთა შორის, 2015 წლის 16 აგვისტოს გაფორმებული ხელშეკრულებით დასაქმებულს გაუგრძელდა უფლებამოსილების ვადა იმავე თანამდებობაზე 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით (ტ.1,ს.ფ.72-73).
4. დასაქმებულს 2016 წლის 02 დეკემბრის №02/0212 ბრძანების საფუძველზე დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - სასტიკი საყვედური, რომელსაც საფუძვლად დაედო სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება და კვების პროცესის შეფერხება(ტ.1,ს.ფ.36).
5. დამსაქმებელი საწარმოს რეგიონალური კოორდინატორის მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ მე-5 ქვეითი ბრიგადის სამხედრო მოსამსახურეთა სასადილოს მრეცხავი (დასაქმებული), სისტემატიურად არასათანადოდ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, სამხარეულოს ჭურჭელს რეცხავს უხარისხოდ, რის გამოც სამხედრო მოსამსახურეები ხშირად გამოთქვამენ პრეტენზიას და უკმაყოფილებას, უნიფორმას ატარებს დადგენილი წესის დარღვევით, ხშირ შემთხვევაში აგვიანებს ან თვითნებურად, მენეჯერთან შეთანხმების გარეშე, არ ცხადდება სამსახურში. დასაქმებული 2016 წლის 15 ნოემბერს არ გამოცხადდა სამსახურში, რის გამოც შეფერხდა საუზმის შემდეგ დარჩენილი გასარეცხი ჭურჭლის რეცხვის პროცესი. აღნიშნული ქმედებების გამო, დასაქმებულს მენეჯერის, ხვიჩა კოჩუაშვილის მხრიდან მიღებული აქვს 10 წერილობითი გაფრთხილება, რასაც თავად დასაქმებულმაც ადასტურებს ხელმოწერით, პერსონალის მიერ ქცევის წესების დარღვევის აღრიცხვის ჟურნალში.
6. მხარეთა შორის 2015 წლის 16 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასრულდა 2016 წლის 31 დეკემბერს და დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

7. სარჩელის საფუძვლები

- 7.1.** დასაქმებულმა 2017 წლის 8 თებერვალს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, მოითხოვა:
- 7.1.1.** შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმის გზით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობა;
- 7.1.2.** დამსაქმებლისათვის შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების დავალდებულება;
- 7.1.3.** დამსაქმებლისათვის, დასაქმებულის სასარგებლოდ, ხელშეკრულების დასრულების დღიდან - 2016 წლის 31 დეკემბრიდან, სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე კომპენსაციის დაკისრება.
- 7.2.** მოსარჩელემ წინამდებარე განჩინების 1-3 პუნქტებში ასახულ გარემოებებზე მიუთითა და დამატებით განმარტა, რომ დამსაქმებელს მრეცხავის შტატი არ შეუმცირებია, ხოლო მისი სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიწვია მძიმე სამუშაო პირობების თაობაზე პრეტენზიის გამოთქმამ, ამასთან, მას ზეგანაკვეთურად უწევდა მუშაობა.

8. მოპასუხის პოზიცია

- 8.1.** მოპასუხემ წერილობით წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელში მოთხოვნილი ბრძანების გაუქმება დაუსაბუთებელია, ვინაიდან ასეთი ბრძანება არ არსებობს. დამსაქმებელი უფლებამოსილია, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ გააგრძელოს.
- 8.2.** მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულების შეწყვეტა ვადის გასვლის გამო. მოპასუხის განმარტებით, საწარმო, სახელმწიფო რეგისტრაციიდან 48 თვის გასვლამდე, როგორც წესი, განიცდის საწარმოო არასტაბილურობას, რამაც შეიძლება კადრების ოპტიმიზაცია გამოიწვიოს. სწორედ აღნიშნული მიზეზით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე არ ვრცელდება კანონით განსაზღვრული შეზღუდვები. განსახილველ შემთხვევაში საწარმოს რეგისტრაციიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტისათვის მხოლოდ 25 თვე იყო გასული, შესაბამისად კომპანიას არ გააჩნდა ვალდებულება, გაეფორმებინა თანამშრომლებთან მომდევნო ვადიანი ან უვადო ხელშეკრულება

9. გორის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება

- 9.1.** გორის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 6 ივლისის

გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

9.2. რაიონულმა სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლებით, საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე-38-ე მუხლებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 327-ე, 319-ე, 115-ე მუხლებითა და ევროპის სოციალური ქარტიით.

9.3. რაიონული სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება ვადიანი იყო და შეწყდა ვადის გასვლის გამო. აღნიშნულ შემთხვევაში ხელშეკრულების გაგრძელებაზე დამსაქმებლის მიერ უარის თქმა ვერ მიიჩნევა კანონის დარღვევად. ის, რომ დამსაქმებელმა ხელშეკრულება სუბიექტური მიზეზების გამო არ გაუგრძელა მოსარჩელეს, არ დასტურდება საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, გარდა მოსარჩელის ზეპირსიტყვიერი მითითებისა.

10. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

10.1. გორის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 6 ივლისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

10.2. აპელანტის განმარტებით სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმა უნდა ჩათვლილიყო სამსახურიდან უსაფუძლოდ გათავისუფლებად, თუ დამსაქმებელი ვერ დაასაბუთებდა კანონით გათვალისწინებული იმ წინაპირობების არსებობას, რაც მას დაქირავებულის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებას ანიჭებდა.

10.3. განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობდა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი. მოპასუხის ქმედება შეუსაბამოა როგორც შრომის კოდექსის მიზნებთან, ისე - საქრთაშორისო სამართლით აღიარებულ სტანდარტებთან.

11. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 მარტის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

11.2. სააპელაციო სასამართლომ საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოებები გაიზიარა (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში:

სსსკ, 390.3-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი) და მიუთითა მათზე.

11.3. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა წინამდებარე განჩინების 1-6 პუნქტებში ასახულ და დადგენილ გარემოებებზე, მოიხმო სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი „თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში“ და განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა 30 თვეს, შესაბამისად, მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულება ვერ მიიჩნეოდა უვადო შრომით ხელშეკრულებად.

11.4. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, დამწყებ საწარმოს, ჰქონდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების უფლება. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. იმავე მუხლის 1⁴ ნაწილით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. საქართველოს მთავრობის მიერ მოპასუხისათვის დამატებით რაიმე პირობების დადგენის ფაქტი არ დგინდებოდა.

11.5. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო ორი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც გრძელდებოდა დაახლოებით 22 თვეს. ორივე შემთხვევაში სამ თვეზე მეტი დროით დაიდო ხელშეკრულება და მხარეთა შეთანხმებით გაგრძელდა.

11.6. ამონაწერით მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან დგინდება, რომ მოპასუხე საწარმო სახელმწიფო რეგისტრაციაში გატარდა 2014 წლის 19 ნოემბერს. (ტ.1, ს.ფ.38,39). ამდენად, იგი წარმოადგენს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტს (**დამწყებ საწარმოს**), რომელზეც სშკ-ის მე-6 მუხლის 1⁴-ე ნაწილის შესაბამისად, არ

ვრცელდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე დაწესებული შეზღუდვები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს უფლება გააჩნდა მოეთხოვა ხელშეკრულების შესრულება დასახელებული შრომითი ურთიერთობის ამოწურვამდე.

11.7. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისა და კვების პროცესის შეფერხებისათვის, დამსაქმებლის ბრძანებით მოსარჩელეს სასტიკი საყვედური გამოეცხადა. სასამართლოს შეფასებით დასახელებული ბრძანება სადავოდ არ არის გამხდარი, ამასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი ვადის გასვლაა.

11.8. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით მხარეთა შორის კანონით დადგენილი წესით გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ამოწურვის შემდეგ მხარეთა შორის დასრულდა შრომითი ურთიერთობა, შესაბამისად, აპელანტის მითითება მისი კანონსაწინააღმდეგოდ გათავისუფლების თაობაზე უსაფუძვლოა.

12. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 30 მარტის განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

12.2. კასატორის საკასაციო საჩივრის პრეტენზიები მისივე სააპელაციო საჩივრის იდენტურია (იხ. წინამდებარე განჩინების 10.2-10.3 ქვეპუნქტები).

13. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

13.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 11 ივნისის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც დაუშვებელია, შემდეგი არგუმენტაციით:

14. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო

საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

15. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.

16. საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით.

17. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საკასაციო საჩივარი დასაშვებიც რომ ყოფილიყო, მას არა აქვს წარმატების პერსპექტივა შემდეგ გარემოებათა გამო:

ა) განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის "ე" ქვეპუნქტით დადგენილი საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის წინაპირობაც, რომლის მიხედვითაც, საკასაციო საჩივარი დასაშვებია, თუ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო, არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

ბ) სსსკ-ის 407.2-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ

დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილად ცნობილ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით კასატორს ასეთი დასაბუთებული პრეტენზია არ წარმოუდგენია.

18. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს საქმის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება აქვს გამოკვლეული.

19. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია (იხ. წინამდებარე განჩინების 11.3-11.8 ქვეპუნქტები) და საკასაციო სასამართლო იზიარებს, რომ კასატორმა ვერ შეძლო ვარგისი მტკიცებულებებით დაედასტურებინა საკუთარი მოთხოვნის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები.

20. კასატორის სასარჩელო მოთხოვნებთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის ვადის ამოწურვით (იხ. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი) შეწყდა მხარეთა შორის ურთიერთობა, რაც, თავის მხრივ, ასევე გამორიცხავს მოსარჩელის სხვა მოთხოვნების საფუძვლიანობას. სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, ხოლო მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე კომპანიის მხრიდან მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ განხორციელებულა ზემოთ მითითებული საფუძვლებით, შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ საფუძველს მოკლებულია. ამასთან, აღნიშნული მოთხოვნა უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან და ვინაიდან ქვემდგომმა სასამართლოებმა არ დააკმაყოფილეს ძირითადი სასარჩელო მოთხოვნა, შესაბამისად, არ უნდა დააკმაყოფილდეს ხსენებული მოთხოვნაც

უსაფუძვლობის გამო.

- 21.** კასატორის კიდევ ერთი პრეტენზია, საწარმოს რეორგანიზაციის საფუძველზე შექმნას ეხება, რის გამოც, ყოფილი დასაქმებულის მტკიცებით, მოპასუხე საწარმოზე არ მოქმედებდა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1⁴ ნაწილის დანაწესი (იხ. წინამდებარე განჩინების 11.4 და 11.6 პუნქტები). საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში კასატორს საქმის წარმოების შესაბამის ეტაპზე მსგავსი პრეტენზია ან რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარუდგენია სასამართლოსათვის, შესაბამისად მოცემულ ეტაპზე საკასაციო სასამართლო ვერ იმსჯელებს დასახელებულ საკითხზე (იხ. სააპელაციო საჩივარი; ტ.1,ს.ფ. 88).
- 22.** სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების ფარგლებში, რაც სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის (სსსკ-ის 407-ე მუხლი), კასატორმა ვერ შეძლო დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზიის წარმოდგენა, რითაც ვერ დაძლია გასაჩივრებული განჩინების ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება და ვერ შეძლო მისი გაბათილება სარწმუნო მტკიცებულებებით.
- 23.** ზემოხსენებული მოტივაციით უცვლელად უნდა დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გასაჩივრებული განჩინება, რაც საკასაციო საჩივრის არსებითად განსახილველად დაუშვებლად ცნობის საფუძველია.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. ვ----- ხ-----ის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

პ. ქათამაძე

ბ. ალავიძე