

საქმე № 820210016001540296



## საქართველოს უზენაესი სასამართლო

### გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1414-1334-2017

ას-1414-1334-2017 რ-----ე

31 ოქტომბერი, 2018 წელი,

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა:**

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

**საქმის განხილვის ფორმა \_** ზეპირი განხილვა

**სხდომის მდივანი -** ლელა სანიკიძე

**კასატორი -** შპს „ს-----ა“ (მოპასუხე, შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე)

**წარმომადგენელი -** მ---- ხ-----ე, ს---- ტ-----ი

**მოწინააღმდეგე მხარე -** ლ-----ე (მოსარჩელე, შეგებებული სარჩელით მოპასუხე)

**წარმომადგენელი -** ნ---- გ-----ი

**გასაჩივრებული განჩინება -** ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება

**კასატორის მოთხოვნა -** გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა და

შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება

**დავის საგანი სარჩელში** – სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

**დავის საგანი შეგებებულ სარჩელში** - გაფიცვის უკანონოდ ცნობა

**საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება** - საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება

### **ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :**

1. ლ-----ე (შემდეგში: მოსარჩელე, შეგებებული სარჩელით მოპასუხე ან დასაქმებული), 2004 წლიდან მუშაობდა შპს „ს-----ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე, აპელანტი, დამსაქმებელი, კასატორი ან კომპანია) საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობაზე (ტ.1, ს.ფ. 24-40).
2. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2014 წლის 5 დეკემბრის №15-02/1436 ბრძანებით 2014 წლის 11 დეკემბრიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობიდან (ტ.1, ს.ფ. 26).
3. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით დასაქმებული აღდგენილ იქნა კომპანიის საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე. აღნიშნული გადაწყვეტილება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 იანვრის № ას-1210-1137-2015 განჩინებით დარჩა უცვლელი და გაიცა სააღსრულებო ფურცელი (ტ.1,ს.ფ. 22-23).
4. კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის №15-02/819 ბრძანებით დასაქმებული 2016 წლის 1 ივლისიდან აღდგენილ იქნა კომპანიის სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხულოს სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, რის შესახებაც 2016 წლის 29 ივნისის წერილით ეცნობა დასაქმებულს (ტ.1, ს.ფ. 51).
5. დასაქმებულმა 2016 წლის 5 ივლისს წერილობით მიმართა კომპანიას, სადაც

მიუიტიტა, რომ ხულოს სერვისცენტრის გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობა არ არის ტოლფასი იმ თანამდებობისა, რომელიც მითითებულია სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებაში. ხულოს სერვისცენტრში დანიშვნით შეცვლილია შრომის არსებითი პირობები, დასაქმებულმა სამუშაოდ ქ. ბათუმში დანიშვნა მოითხოვა (ტ.1, ს.ფ. 52-53).

6. ზემოხსენებული წერილის პასუხად, 2016 წლის 13 ივლისს კომპანიისგან დასაქმებულს გაეგზავნა წერილი, რომლითაც ეცნობა, რომ ის აღდგენილია სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ხულოს სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, რაც წარმოადგენს მოთხოვნილის ტოლფას თანამდებობას. ამასთან, კომპანიამ მოითხოვა დასაქმებულის დაუყოვნებლივ გამოცხადება სამსახურში და დაკისრებული მოვალეობის შესრულება (ტ.1, ს.ფ. 54).
7. კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის №15-02/946 ბრძანებით დასაქმებული 2016 წლის 29 ივლისიდან გათავისუფლდა თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ტ.1, ს.ფ.61).
8. დასაქმებულმა 2016 წლის 19 აგვისტოს მიმართა კომპანიას და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთება, იმავე წერილით დასაქმებულმა მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების, საშტატო განრიგისა და სამსახურებრივი ინსტრუქციების გადაცემა (ტ.1, ს.ფ.62).

## **9. სარჩელის მოთხოვნა**

- 9.1 მოსარჩელემ 2016 წლის 13 ოქტომბერს სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა:
  - 9.1.1 კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის №15-02/819 ხულოს საფოსტო სერვისცენტრში სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა;
  - 9.1.2 კომპანიის 2016 წლის 22 ივლისის №15-02/946 სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა;
  - 9.1.3 კომპანიის დავალდებულება, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის №2-1283/15 გადაწყვეტილების თანახმად, მოსარჩელე აღადგინოს კომპანიის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო

ჯგუფის ოპერატორის ტოლოფას თანამდებობაზე;

9.1.4 კომპანიის დავალდებულება, მოსარჩელეს აუნაზღაუროს იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2016 წლის 1 ივლისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, ყოველთვიურად 625 ლარის დაანგარიშებით.

## **10. მოპასუხის შესაგებელი**

10.1. დამსაქმებელმა წერილობით წარდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო.

## **11. შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა**

11.1 მოსარჩელის წინააღმდეგ, შეგებებული სარჩელი წარადგინა კომპანიამ, მოითხოვა - დასაქმებულის მიერ, 2016 წლის 5 ივლისიდან 2016 წლის 22 ივლისამდე პერიოდში, სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმის უკანონო გაფიცვად ცნობა.

## **12. დასაქმებულის შესაგებელი შეგებებულ სარჩელზე**

12.1. დასაქმებულმა წერილობით წარდგენილი შესაგებელით კომპანიის შეგებებული სარჩელი არ ცნო.

## **13. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება**

13.1 ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ხოლო დამსაქმებლის შეგებებული სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

13.2 ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის №15-02/819 ბრძანება დასაქმებულის ხულოს საფოსტო სერვისცენტრში სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

13.3 ბათილად იქნა ცნობილი კომპანიის 2016 წლის 22 ივლისის №15-02/946, ბრძანება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ;

13.4 მოპასუხეს (დამსაქმებელს) დაევალა, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის №2-1283/15 გადაწყვეტილების თანახმად, მოსარჩელე აღადგინოს კომპანიის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის

საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე;

13.5 მოპასუხეს დაევალა, მოსარჩელეს აუნაზღაუროს იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2016 წლის 1 ივლისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, ყოველთვიურად 625 ლარის დაანგარიშებით.

#### **14. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები**

14.1 აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ (დამსაქმებელმა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა და დამსაქმებლის შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

#### **15. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები**

15.1 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დასაქმებული სარჩელის დაკმაყოფილებისა და დამსაქმებლის შეგებებული სარჩელის უარყოფის შესახებ.

15.2 სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული მუშაობდა კომპანიის საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობაზე. საქმეში არსებული მასალებით დასტურდება, რომ დავის განხილვის დროისათვის დასახელებული თანამდებობა არ იყო გაუქმებული, მეტიც, იმავე თანამდებობაზე, უკვე მუშაობდა სხვა თანამშრომელი (**ტ.1, ს.ფ. 80 შესაგებელი; იხ. გასაჩივრებული განჩინება - ს.ფ. 376**).

15.3 სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების შედეგად დასაქმებულთან ხელშეკრულება ავტომატურად არ გაგრძელებულა, აღნიშნულის დასტურია აპელანტის მსჯელობა - „მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის პირველ გათავისუფლებამდე არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება, დადებული განუსაზღვრელი ვადით, რომელიც, სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილების მიღების შედეგად ავტომატურად გაგრძელდა“ წინააღმდეგობაშია მის მიერვე წარდგენილ შესაგებელში მითითებულ განმარტებასთან, იმის

თაობაზე, რომ „დასაქმებულს შესაბამის სერვის ცენტრში გაეგზავნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ხელმოსაწერად, და დასაქმებულმა კომპანიის არაერთი მიმართვის მიუხედავად, უარი განაცხადა შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერაზე და სამუშაოს შესრულებაზე“ (ტ.1, ს.ფ.82 შესაგებელი;იხ. გასაჩივრებული განჩინება - ს.ფ.376).

15.4 სააპელაციო სასამართლომ სშკ-ის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილისა „გაფიცვა არის დასაქმებულის ნებაყოფლობითი უარი შრომითი მოვალეობების შესრულებაზე“ და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით განმარტა, რომ დამსაქმებელი კომპანიის შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა, ვინაიდან მხარეთა შორის არ დადებულია ხელშეკრულება და არ დაწყებულია შრომითი ურთიერთობა, რაც გამორიცხავდა მოსარჩელის ქმედების შეფასებას უკანონო გაფიცვად.

15.5 სასამართლოს განმარტებით, სამუშაოს არსებითად შეცვლილ პირობებთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელე აღადგინა ხულოში ქ. ბათუმის ნაცვლად, რაც ცალმხრივად გადაწყვეტილ ცვლილებას წარმოადგენს და არა მხარეთა შეთანხმების შედეგს. ამასთან, მოსარჩელემ წარადგინა მტკიცებულება, რომლითაც დასტურდება, რომ ბათუმიდან ხულომდე მგზავრობის ხანგრძლივობა შეადგენს 3 საათზე მეტს (ტ.1, ს.ფ.50).

15.6 აღნიშნული ფაქტს არ შედავებია დამსაქმებელი, ამ უკანასკნელმა შეგებებულ სარჩელში მიუთითა, რომ აღნიშნული ცვლილების გამო, კომპანია მზად იყო, დასაქმებულისათვის მგზავრობის გაზრდილი ხარჯები აენაზღაურებინა, აგრეთვე - სამუშაოს დაწყების დროის ცვლილება მოეხდინა (ტ.1, ს.ფ.122; იხ. გასაჩივრებული განჩინება - ს.ფ.379).

## 16. **დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი**

16.1 კომპანიამ (დამსაქმებელმა) საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა და დამსაქმებლის შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

16.2 კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება არ ეფუძნება საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა ერთობლიობას, გასაჩივრებული განჩინება არის დაუსაბუთებელი და იგი უნდა გაუქმდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

16.2.1. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს უზენაესი სასამართლოს

დადგენილ პრაქტიკაზე და აღნიშნავს, რომ არც ხელვაჩაურის რაიონულ სასამართლოს და არც ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს არ გამოუკვლევია, თუ რომელი თანამდებობაა ტოლფასი თანამდებობა, ამასთან, მოსარჩელეს არ მიუთითებია კონკრეტულ ტოლფას თანამდებობაზე. შესაბამისად, ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება და ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, რომლითაც დამსაქმებელს დაეკალა მოსარჩელის აღდგენა აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის ტოლფას თანამდებობაზე, აღუსრულებელ გადაწყვეტილებას წარმოადგენს, რადგან საერთოდ არაა მითითებული, თუ რომელია ტოლფასი თანამდებობა.

16.2.2. კასატორი ასევე აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს სათანადოდ არ გამოუკვლევია საქმეში არსებული გარემოებები - მან დადგენილად მიიჩნია, რომ დღეის მდგომარეობითაც არსებობს აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობა, რაც, არა მარტო, ფაქტობრივ უზუსტობაშია არსებულ რეალობასთან, არამედ ლოგიკურადაც აცდენილია მოსარჩელის მოთხოვნას - დასახელებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა (ისევე რომ არსებობდეს კონკრეტული თანამდებობა მოსარჩელე მასზე აღდგენას მოითხოვდა და არა - მის ტოლფას თანამდებობაზე).

16.2.3. მოპასუხის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად გაიზიარა რაიონული სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხისათვის არ გადაუცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. კასატორის მტკიცებით, მოსარჩელემ 2016 წლის 22 აგვისტოს მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, რომელიც მოსარჩელეს გაეგზავნა 2016 წლის 29 აგვისტოს (რაც სრულიად თანხვედრაშია სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილთან). დასახელებული წერილი კი ერთვის მოპასუხის შესაგებელს.

16.2.4. კასატორი აღნიშნავს, რომ უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 22 იანვრის განჩინებით ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის გენერალური დირექტორის 2013 წლის 28 იანვრის ბრძანება, რომლითაც პირველად მოხდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. შესაბამისად, დასახელებული განჩინებით აღდგა პირვანდელი მდგომარეობა და მოქმედება განაგრძო ძველმა შრომითმა ხელშეკრულებამ, რომელიც დადებული იყო

განუსაზღვრელი ვადით. იმის გამო, რომ მოსარჩელესთან უკვე არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, მასთან ველარ დაიდებოდა 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით ახალი ხელშეკრულება, რაც იმას ნიშნავს, რომ აღნიშნული ბრძანებით შეიცვალა მხოლოდ უკვე არსებული შრომითი ხელშეკრულების ცალკეული პირობები. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება, მცდარია. ამდენად, უსაფუძვლოა სააპელაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ვალდებულების შესრულებაზე დასაქმებულის მხრიდან უარის თქმა მხოლოდ მაშინ არის გაფიცვა, თუ მხარეთა შორის იარსებებს შრომითი ხელშეკრულება.

16.2.5. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს სასამართლოს პოზიციაზე, რომლითაც 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება მოხსენიებულია შრომით ხელშეკრულებაში არსებითი პირობების შეცვლად, რაც ნიშნავს იმას, რომ დასახელებულ ბრძანებამდეც არსებობდა მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება.

16.2.6. კასატორის განმარტებით, მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ გენერალური დირექტორის ბრძანებაში ვერ იქნებოდა მითითებული სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, რადგან დამსაქმებელი მოკლებულია შესაძლებლობას, თავისი ინიციატივით მიიჩნიოს გაფიცვა უკანონოდ. შესაბამისად, რაიონული სასამართლოს მიერ მოპასუხის (დამსაქმებლის) შეგებებული სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, რომლითაც მხარე ითხოვდა გაფიცვის უკანონოდ ცნობას, იმ დასაბუთებით, რომ მოპასუხის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად არაა მითითებული სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, წინააღმდეგობაში მოდის ამავე მუხლთან, რომლითაც გაფიცვის უკანონოდ ცნობის კომპეტენცია მხოლოდ სასამართლოს აქვს მინიჭებული.

16.2.7. კასატორი აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს დაგვიანებით არ აღუძრავს შეგებებული სარჩელი გაფიცვის უკანონოდ აღიარების მოთხოვნით, რადგან გააჩნია იურიდიული ინტერესი ამ ფაქტის კონსტატაციასთან დაკავშირებით - სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია.

16.2.8. კასატორის განმარტებით, მოსარჩელეს შეეძლო ესარგებლა გაფიცვის უფლებით, თუმცა ის ვალდებული იყო, დაეცვა სშკ-ით გათვალისწინებული პროცედურები. მოსარჩელემ კი გაფიცვა დაიწყო

დამსაქმებლისათვის სავალდებულო წინასწარი 3-დღიანი შეტყობინების ვადის დაუცველად. მოპასუხეს (დამსაქმებელს) გაფიცვის დაწყების შესახებ გაფრთხილება არ მიუღია და არც მოსარჩელის შეტყობინებებში იყო სიტყვა „გაფიცვა“ ნახსენები. შესაბამისად, კასატორი მიიჩნევს, რომ სშკ-ის 51-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად გაფიცვა უკანონოდ უნდა ჩათვლილიყო. კასატორი ყურადღებას ამახვილებს სშკ-ის 48-ე მუხლზე და აღნიშნავს, რომ ინდივიდუალური დავა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურებით - მხარეებს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებებით. ასეთი მოლაპარაკებების ფარგლებში მხარეს მეორე მხარის წერილობითი შეტყობინების განსახილველად და გადაწყვეტილების მისაღებად განსაზღვრული აქვს 10 კალენდარული დღის ვადა. ამ ვადის გასვლამდე გაფიცვის მოწყობა კი შეიძლება იყოს დასაქმებულის მხრიდან გაფიცვის უფლების არათანაზომიერად გამოყენების მიჩნევის საფუძველი.

16.2.9. კასატორი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ დამსაქმებელი კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა ხანდაზმულია: დასახელებული ბრძანება ეხებოდა ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესაძლო შეცვლას, რომლის მიმართაც გამოყენებული უნდა იქნეს, სშკ-ის 38-ე მუხლის სისტემური განმარტებით, ამავე მუხლის მე-7 ნაწილით დადგენილი 30-დღიანი ხანდაზმულობის ვადა; წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების 30 დღეში გაუსაჩივრებლობის დროს მივიღებთ ვითარებას, როდესაც დასაქმებულმა, ერთი მხრივ, გაუშვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა, მაგრამ, მეორე მხრივ, მას ექნება უფლება, იდავოს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებების თაობაზე, რაც სამართლებრივ ლოგიკას მოკლებულია. მოსარჩელეს დამსაქმებელი კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება იმავე წლის 4 ივლისს ჩაჰბარდა, მისი გასაჩივრების 30-დღიანი ხანდაზმულობის ვადა კი 2016 წლის 4 აგვისტოს გავიდა და მოსარჩელეს აღნიშნულ ვადაში სარჩელით არ მიუმართავს სასამართლოსთვის, შესაბამისად, მან გაუშვა დასახელებული ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადა.

16.2.10. ზემოთ აღნიშნულის გათვალისწინებით კი, თუ დაკმაყოფილდება მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით,

დაუშვებელია მისი აღდგენა ბათუმის სერვისცენტრში, რადგან მოსარჩელის მოთხოვნა, ბათილად იქნას ცნობილი 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა ხულოს სერვის ცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე, ხანდაზმულია. მოსარჩელის აღდგენა მხოლოდ ხულოს სერვისცენტრშია შესაძლებელი. .

- 16.2.11. სააპელაციო სასამართლოს მტკიცება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მოსარჩელისათვის ხელმოსაწერად გამზადებული შრომითი ხელშეკრულება მცდარია, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ სააპელაციო სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებები სათანადოდ არ გამოიკვლია.

## **17. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი**

17.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 აპრილის განჩინებით კომპანიის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

17.2. საკასაციო სასამართლომ საქმეზე ზეპირი განხილვა დანიშნა და მხარეთა ახსნა-განმარტებები მოისმინა. კასატორმა გაიმეორა ის პრეტენზიები, რაც მის საკასაციო საჩივარშია ასახული, ხოლო მოსარჩელემ - ის არგუმენტები, რომლებიც თავდაპირველ სარჩელსა და შეგებებული სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში ჰქონდა ასახული.

## **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

საკასაციო სასამართლო საქმის მასალების შესწავლის, საკასაციო საჩივრის არსებითად განხილვის, მხარეთა მოსაზრებების მოსმენისა და მტკიცებულებათა ერთობლივად გაანალიზების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხის (დამსაქმებლის) საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ დასაბუთებულია და იგი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი არგუმენტაციით:

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). კასატორის პრეტენზიები ნაწილობრივ საფუძვლიანია, რის გამოც საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, გასაჩივრებული განჩინება გაუქმდეს და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს.

19. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (*იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81*).

20. საკასაციო სასამართლო უპირველესად ქრონოლოგიურად აღწერს განვითარებულ მოვლენებს და სამართლებრივად შეაფასებს მათ:

20.1. დასაქმებული დამსაქმებელ კომპანიაში 2004 წლიდან მუშაობდა. მხარეთა შორის არსებობდა სშკ-ის მეორე მუხლით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა;

20.2. მოსარჩელე საფოსტო დეპარტამენტის აჭარისა და გურიის რეგიონალური ფილიალის საორგანიზაციო ჯგუფის ოპერატორის თანამდებობიდან 2014 წლის 11 დეკემბერს გათავისუფლდა. გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას);

20.3. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ და დასაქმებული აღდგენილ იქნა ტოლფას სამუშაო ადგილზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება - 625 ლარის გადახდა დაეკისრა;

- 20.4. კომპანიის 2016 წლის 28 ივნისის ბრძანებით დასაქმებული აღდგენილ იქნა ხულოს სერვისცენტრში გაყიდვების ოპერატორის თანამდებობაზე. აღნიშნულის თაობაზე დასაქმებულს 2016 წლის 29 ივნისს ეცნობა;
- 20.5. დასაქმებულმა 2016 წლის 5 ივლისს წერილობით მიმართა დამსაქმებელს და განაცხადა, რომ ხულოს სერვისცენტრში მისი აღდგენა არ გამომდინარეობდა კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებიდან, რადგან ეს თანამდებობა არ იყო გადაწყვეტილებაში მითითებული ტოლფასი თანამდებობა და ქ. ბათუმში დანიშვნა მოითხოვდა;
- 20.6. მოპასუხემ 2016 წლის 13 ივლისს მოსარჩელეს წერილობით უპასუხა და განუმარტა, რომ მისი აღდგენა ხულოში იყო დასაქმებულის გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობის ტოლფასი და დაეკალა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება, რაზეც დასაქმებულმა უარი განაცხადა;
- 20.7. დამსაქმებელი კომპანიის 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა ხულოს სერვისცენტრიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.
- 20.8. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობით აღდგა ის შრომითი ურთიერთობა, რაც მხარეთა შორის არსებობდა, თუმცა იქედან გამომდინარე, რომ კანონიერ ძალაში შესულ ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ დასაქმებული ტოლფას თანამდებობაზე უნდა აღდგეს, იმთავითვე დადგენილია, რომ დასაქმებულის გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელი იყო. რაც შეეხება ტოლფას თანამდებობას, მოსარჩელის მტკიცების ტვირთია, დაასახელოს რომელია ტოლფასი თანამდებობა (ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთზე იხ. სუსგ-ები №ას-902-864-2014, 30.03.2015 წ; №ას-475-456-2016, 24.06.2016 წ; №ას-761-712-2017, 10.07.2017 წ; №ას-890-857-2016, 09.10.2017წ.). ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია. როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე

აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას **თანამდებობაზე** აღდგენა. **ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის.** იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული **ტოლფასი თანამდებობა** (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)“ -იხ. სუსგ # 637-637-2018, 29.08.2018წ.. საკასაციო სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელეს არ დაუსახელებია, რომელია ტოლფასი თანამდებობა, რაც მის მიერ დასამტკიცებელ გარემოებათა წრეს განეკუთვნება, თუმცა, იგი დამსაქმებელს არ დაეთანხმა ხულოში სამუშაოზე აღდგენაზე და განაცხადა, რომ ხულოს სერვისცენტრში მისი აღდგენა არ არის დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა.

20.9. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის მე-11 მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილი განსაზღვრავს იმ შემთხვევებს, როცა შრომითი პირობების შეცვლა არ მიიჩნევა არსებითი პირობების შეცვლად. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ წარმოადგინა იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მას ბათუმიდან ხულოში ჩასასვლელად დაახლოებით 3 სთ სჭირდება, იგივე დრო - უკან დასაბრუნებლად. ამის საწინააღმდეგო მტკიცებულება დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოკვეთილია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაზედაც დასაქმებულს თანხმობა არ გამოუთქვამს. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელე ხულოს სერვისცენტრში დასაქმებულად (აღდგენილად) არ მიიჩნევა. ყოველივე ეს კი გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულის ხულოს

სერვისცენტში გამწესება, შემდეგ მისი გათავისუფლება ყოველგვარ ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველსაა მოკლებული. მოსარჩელე გაათავისუფლეს ისე, რომ მას ხულოში მუშაობაზე თანხმობა არ გამოუთქვამს, ამდენად, დამსაქმებელ კომპანიას კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების მიზნით განხორციელებული აქვს ისეთი ღონისძიებები, რომლებიც არ უზრუნველყოფდა დასაქმებულის უფლებრივ რესტიტუციას. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტების საფუძველზე, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ უსაფუძვლოა კასატორის პრეტენზიები სარჩელის ხანდაზმულობასა და გაფიცვის უკანონოდ ცნობასთან დაკავშირებით (დამსაქმებელი კომპანიის შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა), ვინაიდან დასაქმებული ხულოში დანიშნულად არ ითვლება სშკ-ის მე-11 მუხლის მეორე ნაწილიდან გამომდინარე.

20.10. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დავა გამოიწვია კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების პროცედურამ. საკასაციო სასამართლოში საქმის ზეპირი მოსმენის დროს კასატორმა დაადასტურა, რომ დამსაქმებელ კომპანიას არ სურდა სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღუსრულებლობის გამო მოპასუხის პასუხისმგებლობის საკითხი დამდგარიყო. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სადავო საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებისათვის დადგენილი წესების ფარგლებში და არა - ახალი სასარჩელო წარმოებით. საკასაციო სასამართლო იზიარებს კასატორის პრეტენზიის იმ ნაწილს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინებით უცვლელად დარჩა ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომელიც, თავის მხრივ, საბოლოოდ აღუსრულებელი დარჩება, რადგან ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილებით (იხ. წინამდებარე განჩინების 13.1-13.5 ქვეპუნქტები) სასამართლომ, ფაქტობრივად, ხელმეორედ გადაწყვიტა და დაადგინა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-3 პუნქტი) უკვე განხილული და გადაწყვეტილი საკითხი - დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, რაც დაუშვებელია. კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების ეტაპზე წარმოშობილი სადავო

საკითხები უნდა გადაწყვიტოს გადაწყვეტილების მიმღებმა სასამართლომ მხარეთა განცხადების საფუძველზე კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების წესის დადგენის ან მისი განმარტების გზით.

20.11. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ თავდაპირველად უნდა შეფასდეს, რას ითხოვს მოსარჩელე (განმცხადებელი), შემდეგ - მოთხოვნის საფუძვლები და ბოლოს უნდა დადგინდეს მოთხოვნის გამართულობა. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის მოთხოვნა იყო, გაერკვია, თუ სად უნდა ყოფილიყო აღდგენილი იგი, ანუ რომელია ტოლფასი თანამდებობა, რომელზეც ის აღდგენილ იქნა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით (იხ. წინამდებარე განჩინების მე-3 პუნქტი). ამ საკითხის გარკვევისათვის ახალი და დამოუკიდებელი სასარჩელო წარმოება დაუშვებელია, საკითხი უნდა გადაწყდეს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების განმარტების ან/და აღსრულების წესის დადგენის შესახებ განცხადების ფარგლებში. აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ დაუშვებელია იმ სახით და სამართლებრივი მსჯელობით უცვლელად დარჩეს ხელვაჩაურის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 2 მარტის გადაწყვეტილება ძალაში, როგორც ის უცვლელად იქნა დატოვებული სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინებით, რომელიც განსახილველი საკასაციო საჩივრის საგანია. ადამიანის უფლებთა ევროპული სასამართლო ევროკონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის ფარგლებში განმარტავს, რომ სამართლიანი სასამართლოს უფლება მოიცავს არა მხოლოდ საქმის სამართლიან გადაწყვეტასა და სასამართლო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, არამედ, გადაწყვეტილებით დადგენილი მართლწესრიგის აღსრულების შესაძლებლობას (იხ. მაგ: „აპოსტოლი საქართველოს წინააღმდეგ“, საჩივარი no 40765/02). საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, თუკი სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობა დადგება დღის წესრიგში, სასამართლო ვალდებულია, განკარგოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული შესაძლებლობანი, რათა პირს არ დაერღვეს გადაწყვეტილებით დადასტურებული უფლების რეალიზაციის შესაძლებლობა, თავიდან იქნეს აცილებული კიდევ ერთი აღუსრულებელი გადაწყვეტილების არსებობა. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში მხედველობაშია მისაღები შემდეგი გარემოება: რეალურად დასაქმებულის მიერ წარდგენილ სარჩელზე ახალი გადაწყვეტილება არ არის მიღებული, არამედ კანონიერ ძალაში შესული

გადაწყვეტილების აღსრულების წესია დადგენილი.

21. საკასაციო სასამართლო სააპელაციო სასამართლოსათვის საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნებით მიზნად ისახავს გამოსწორდეს ის პროცესუალური ხარვეზი (გაუმართაობა), რაც გამოწვეულია კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების სირთულიდან გამომდინარე. უპირველეს ყოვლისა, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის დამოუკიდებელ სარჩელად არ უნდა შეფასდეს მოსარჩელის მოთხოვნა, გაირკვეს, თუ სად და რომელია ცოლფასი თანამდებობა. იმ სახის სარჩელი, რომ განიმარტოს სად და რომელ თანამდებობაზე იქნა აღდგენილი დასაქმებული, დაუშვებელია და ასეთ მოთხოვნას არ გააჩნია სამართლებრივი საფუძველი. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის მოთხოვნა განხილული უნდა იქნეს სსსკ-ის 251-ე ან/და 262-ე მუხლების შესაბამისად.
22. საკასაციო სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანი სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ცოლფას თანამდებობაზე) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვ., მათ შორის, იმის გათვალისწინებითაც, როგორც ამას კასატორი აღნიშნავს, მხოლოდ სახელფასო ანაზღაურება არ უნდა იყოს კომპენსაციის განსაზღვრის ერთადერთი კრიტერიუმი და არც ის, თუ რამდენს შეადგენს მოსარჩელის დარიცხული სახელფასო განაკვეთი. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის შეფასებას და გადაწყვეტას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (შდრ. სუსგ

23. სსსკ-ის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საკასაციო სასამართლო აუქმებს გასაჩივრებულ განჩინებას და საქმეს ხელახლა განსახილველად აბრუნებს სააპელაციო სასამართლოში, თუ საქმის გარემოებები საპროცესო ნორმების ისეთი დარღვევითაა დადგენილი, რომ ამ დარღვევების შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი და საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებითი გამოკვლევა. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილებას საკასაციო სასამართლომ საფუძვლად უნდა დაუდოს სამართლებრივი შეფასება, რომელიც სავალდებულოა სააპელაციო სასამართლოსათვის. საქმე ხელახლა განსახილველად შეიძლება დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს იმავე ან სხვა შემადგენლობას.
24. სსსკ-ის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც გაწეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის ხელახლა განხილვისას, სასამართლო ხარჯების განაწილების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების გამოტანისას.

### **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, მე-8, 257.1-ე, 264.3-ე, 412-ე მუხლებით და

### **და ა დ გ ი ნ ა :**

1. შპს "ს-----ის" საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს სააპელაციო სასამართლოს;
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**თავმჯდომარე**

**ე. გასიტაშვილი**

**მოსამართლეები:**

**ვ. ქათამაძე**

**ბ. აღაზიძე**