



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე №330210015001160509

საქმე №ას-1623-2018

№ას-1623-2018 ნ-----ი

29 იანვარი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

ზურაბ ძლიერიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ბესარიონ ალავიძე, პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – სსიპ „საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებელი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ი---- ნ-----ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ი--- ნ-----მა (შემდგომში – მოსარჩელე, დასაქმებული აპელანტი) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ „საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ (შემდგომში – მოპასუხე, დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2015 წლის 30 ოქტომბრის №130-კ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, მოპასუხე დაწესებულების წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკის წარმოების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა, მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის, ყოველთვიური ხელფასის – 3900 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე ხელზე ასაღები თანხა) ანაზღაურება 2015 წლის 1 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

2. მოსარჩელის განმარტებით, 1992 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე დაწესებულებაში სხვადასხვა პოზიციებზე, ხოლო 2014 წლის სექტემბრიდან მუშაობდა მთავარი რეჟისორის სამსახურში მთავარი რეჟისორის მოადგილის თანამდებობაზე. 2015 წლის 1 ნოემბრიდან დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით, განხორციელებული რეორგანიზაციის საბაბით, მასთან შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ შეწყდა. 2015 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით შეიცვალა მაუწყებლის სტრუქტურა, რაც გამოიხატა სხვადასხვა დეპარტამენტების შერწყმა-გაერთიანებასა და ახალი საშტატო ერთეულების დამატებაში, შეიქმნა წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკი, რომელსაც დაექვემდებარა სარეჟისორო ჯგუფი. მოპასუხე დაწესებულებაში აღარ არსებობს მთავარი რეჟისორის მოადგილის საშტატო ერთეული, მაგრამ მის ფუნქციებს ფაქტობრივად ასრულებს წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკში არსებული წარმოების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება კანონიერია. მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველზე, რაც შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. მოსარჩელეს შესთავაზეს რეჟისორის პოზიციაზე საქმიანობის გაგრძელება შრომის ხელშეკრულების სხვა პირობების შეუცვლელად, რაზეც მან უარი განაცხადა, თუმცა დროის მცირე მონაკვეთში ამ ფუნქციას ასრულებდა და შესაბამისი შრომის ანაზღაურებაც მიღებული აქვს. ახალი სტრუქტურით გათვალისწინებული თანამდებობა – წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბლოკის ხელმძღვანელი არ არის რეორგანიზაციამდე არსებული მთავარი რეჟისორის მოადგილის ტოლფასი თანამდებობა, მით

უმეტეს, რომ ამ თანამდებობაზე შრომის ანაზღაურება (4500 ლარი) მნიშვნელოვნად აღემატება მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებას დათხოვნამდე (3900 ლარი), რის გამოც სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 6 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც მოსარჩელემ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით.

5. აპელანტმა დააზუსტა მოთხოვნა და სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, ნაცვლად ტოლოფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისა, მოითხოვა, მოპასუხეს დაეკისროს სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რაც უნდა განისაზღვროს 160 000 ლარით. ამასთან, დასახელებული თანხა მოიცავს პირგასამტეხლოს – შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0,07%-ს.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

6. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2015 წლის 28 ოქტომბრის №130-კ ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 18 720 ლარის გადახდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

7. სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ 1992 წლიდან მოსარჩელემ შრომითი საქმიანობა დაიწყო და მუშაობდა მოპასუხე დაწესებულებაში სხვადასხვა პოზიციებზე.

8. 2013 წლის 4 აპრილს დადებული №2486 ხელშეკრულებით იგი დაინიშნა მთავარი პროდიუსერის თანამდებობაზე.

9. 2013 წლის 30 აგვისტოს №3364 ხელშეკრულების საფუძველზე გათავისუფლების დღემდე მოსარჩელე მუშაობდა მთავარი რეჟისორის სამსახურში მთავარი რეჟისორის მოადგილედ. მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 3900 ლარს.

10. მოპასუხის 2015 წლის 28 ოქტომბრის №130-კ ბრძანებით მოსარჩელე 2015 წლის 1 ნოემბრიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომ – სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე.

11. 2015 წლის 28 ოქტომბერს მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა, რომ 2015

წლის 1 ნოემბრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდებოდა. ამავე შეტყობინებაში მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია, სტრუქტურული ცვლილებების გამო, მთავარი რეჟისორის მოადგილის პოზიციის გაუქმება და შეთავაზებულ ახალ თანამდებობაზე დასაქმებაზე უარის გაცხადება.

12. 2015 წლის 4 ნოემბერს წარდგენილი წერილობითი განცხადებით მოსარჩელის წარმომადგენლებმა მოპასუხეს მოსთხოვეს მოსარჩელის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების წერილობით დასაბუთება და გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

13. ზემოაღნიშნულ წერილზე მოპასუხემ 2015 წლის 10 ნოემბრის წერილობით პასუხში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მიუთითა ის გარემოებები, რაც აღნიშნულია 28 ოქტომბერს გაგზავნილ წერილობით შეტყობინებაში. თანამდებობრივი ინსტრუქციების შესახებ პასუხში განმარტებულია, რომ ინსტრუქციები დამტკიცებული არ არის. მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი იყო მოპასუხის მიერ განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებები.

14. მოსარჩელემ 2015 წლის 1 ნოემბერს მოპასუხისაგან მიიღო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

15. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობა.

16. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს.

17. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდგომ – სსსკ) მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

18. საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი – სშკ.

19. სშკ-ის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. იმისათვის, რომ სასამართლომ შეამოწმოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების საკითხი, პირველ რიგში, უნდა გამოარკვიოს შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა, რომლის ამოწურვაც გახდა

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. აპელანტთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილებზე, რომელთა შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან გათვალისწინებულია „სხვა ობიექტურ გარემოებაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

20. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემაჯავლი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უკიდურესად დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება, ამასთან, აღსანიშნავია, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა ე.წ. „ფავორ პრესტატორის“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (სუსგ საქმე №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.). კანონმდებლობით დადგენილი დასაქმებულთა უფლებების ერთ-ერთი სტანდარტი სწორედ ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას უკავშირდება. დამსაქმებელი შეზღუდულია შესაძლებლობაში, გააფორმოს დასაქმებულთან მოკლევადიანი ხელშეკრულება, როდესაც არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევა და საფუძველი. თავად შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძველის არსებობისას და დადგენილი წესით.

21. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი:

„პალატა ყურადღებას მიაქცევს სსკ-ის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას“.

22. სააპელაციო პალატამ გაიზიარა აპელანტის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ მას გააჩნია მოპასუხე დაწესებულებაში მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება, მასთან მუდმივად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა საფუძველზე იგი იკავებდა კომპანიის საქმიანობისათვის მნიშვნელოვან პოზიციებს. აღნიშნული გარემოება დადასტურებულია და არ წარმოადგენს მხარეთა შორის დავის საგანს. სასამართლო მიუთითებს სშკ-ის მე-6 მუხლზე, რომლის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

23. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით, რასაც სადავოდ არ ხდის არც მოპასუხე პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით.

24. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

25. განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ მოპასუხის 2015 წლის 28 ოქტომბრის №130-კ ბრძანებით მოსარჩელე 2015 წლის 1 ნოემბრიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე.

26. დადგენილია აგრეთვე, რომ მოპასუხე მოცემულ დავაზე თავის პოზიციას აფუძნებს მხოლოდ რეორგანიზაციულ ცვლილებებზე (არ მიუთითებს სხვა რაიმე ობიექტურ გარემოებაზე, რაც გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამამართლებელი გარემოება), სასამართლოს კვლევისა და შემოწმების საგანს მხოლოდ სშკ-ის 37-ე მუხლის

პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობის არსებობის საკითხი წარმოადგენს.

27. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

28. სააპელაციო პალატის შეფასებით, რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

29. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში. მხოლოდ რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ცვლილებები ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შტატების შემცირება. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთი ასეთი მართლზომიერი საფუძველი შეიძლება იყოს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. ეკონომიკური გარემოებების შეფასებისას, რამაც განაპირობა საშტატო რიცხოვნობის ცვლილება, სასამართლოს შემოწმების საგანი ვერ გახდება დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გონივრულობა.

30. სასამართლოები ვერ იმსჯელებენ ბიზნესის გადაწყვეტილებაზე და ვერ უკარნახებენ მას სხვაგვარ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოს კვლევის ფარგლები ვრცელდება მხოლოდ იმაზე, არის თუ არა მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი ორგანიზაციული ცვლილებების თაობაზე გადაწყვეტილებასა და თანამშრომლის განთავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შორის. ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით დასაქმებულის განთავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას, სასამართლოს შეფასების საგანი შეიძლება, ასევე, გახდეს გონივრული, ალტერნატიული სამსახურის, შედარებით უარეს სამუშაო პირობებში დასაქმების შესაძლებლობა.

31. მოცემულ შემთხვევაში 2015 წლის ოქტომბრიდან მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია და შეიცვალა არსებული სტრუქტურა, კერძოდ, ორგანიზაციის სამეურვეო საბჭოს 2008 წლის 28 ივლისის №108 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული დებულების მიხედვით, სტრუქტურა შემდეგი სახისაა: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი

და გენერალური დირექტორის მოადგილეები; საინფორმაციო და საზოგადოებრივ-პოლიტიკური გადაცემების დეპარტამენტი; ტელეწარმოების დეპარტამენტი; ტექნიკური დეპარტამენტი; ინსტიტუციონალური განვითარებისა და კონტროლის დეპარტამენტი; საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური; მარკეტინგის სამსახური; ადამიანური რესურსების სამსახური; ფინანსური სამსახური; იურიდიული სამსახური; ლოგისტიკის სამსახური; აპარატი (ადმინისტრაციული სამსახური); მონიტორინგის სამსახური; აუდიტის სამსახური. დებულებით არ არის განსაზღვრული თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები. მოპასუხის 2013 წლის 4 თებერვლის №244 გადაწყვეტილებით მაუწყებლის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი; დაგეგმვისა და განვითარების საბჭო; გენერალური დირექტორის მოადგილეები; პროგრამების სამსახურის უფროსი, პირველი არხის გენერალური პროდიუსერი; მეორე არხის გენერალური პროდიუსერი; მესამე არხის გენერალური პროდიუსერი; მთავარი რეჟისორი; საინფორმაციო სამსახურის უფროსი; ტექნიკური სამსახური; ადამიანური რესურსების სამსახური; მაუწყებლის პიარის, ადმინისტრაციის, მარკეტინგის და რეკლამის სამსახურები; საზღვრგარეთთან ურთიერთობის სამსახური; იურიდიული სამსახური; კანცლარია; მაუწყებლის არქივი; შესყიდვის სამსახური; სამეურნეო სამსახური; ფინანსური ანალიზისა და ბიუჯეტირების სამსახური; ფინანსური აღრიცხვის სამსახური; რადიო ერთი; რადიო ორი; შიდა აუდიტის სამსახური; მონიტორინგის სამსახური.

32. მოპასუხე დაწესებულების სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 5 ოქტომბრის №317 გადაწყვეტილებით, მაუწყებლის წესდებაში შევიდა ცვლილებები, რომლითაც ახლებურად განისაზღვრა მაუწყებლის სტრუქტურა. აღნიშნულით, უკვე აღარ არის გათვალისწინებული მთავარი რეჟისორის (ასევე მთავარი რეჟისორის მოადგილის) ცნება.

33. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება №2/4-24,28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება №2/2-389,26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება №2/2-389,26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

34. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით

გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენცია შეიცავს მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის მიხედვითაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. გარდა ამისა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე №ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

35. სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

36. სსსკ-ის 102-ე მუხლიდან გამომდინარე, კონკრეტულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით

დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამოირიცხავს (იხ. სუსგ 10.04.2014წ, საქმე №ას-762-730-2014).

37. სსსკ-ის კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ, მოწინააღმდეგე მხარის განმარტებით, ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა – მთავარი რეჟისორის მოადგილის პოზიცია და, ამავდროულად, განისაზღვრა მაუწყებლის ახალი სტრუქტურა. ამასთან, თავად მოწინააღმდეგე მხარის განცხადებითვე, საზოგადოებრივი მაუწყებლის ახალი დებულებით თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები არ განსაზღვრულა. შესაბამისად, დაუდგენელია, თუ კონკრეტულად რა ფუნქცია-მოვალეობები ეკისრება ამა თუ იმ სტრუქტურას „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ და გაურკვეველია, რა მიზანს ემსახურებოდა რეორგანიზაცია, თუ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრა არ მომხდარა. სააპელაციო პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება დადებულია განუსაზღვრელი ვადით, აღნიშნული დასაქმებულს უქმნის გარკვეულ გარანტიებს, რომ მისი პროფესიული კვალიფიკაციისა და ფუნქცია-მოვალეობების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მასთან შრომითი ხელშეკრულება მარტივად და მყარი საფუძვლის გარეშე არ შეწყდება.

38. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელის პროფესიული კვალიფიკაცია სადავოდ არ გაუხდია. ამასთან, იმ პირობებში, რომ დამსაქმებელს არ განუცხადებია, თუ რა მიზნით განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, შეიცვალა თუ არა სტრუქტურული ერთეულების და თანამდებობების ფუნქცია-მოვალეობები და ხომ არ გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, კონკრეტულად რა საფუძვლით გახდა აუცილებელი მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლება. ამასთან, მართალია, გაუქმდა მთავარი რეჟისორის მოადგილის თანამდებობა, თუმცა მოპასუხის მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, არ მოსპობილა ზემოაღნიშნული თანამდებობით გათვალისწინებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების საჭიროება და არც დასაქმებულის კვალიფიკაცია დამდგარა ეჭვქვეშ, შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული ზემოაღნიშნული მტკიცების ტვირთის განხორციელება და აქედან გამომდინარე, მოცემულ შემთხვევაში, განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებებით, მისი შინაარსისა და შედეგის გათვალისწინებით, არ დასტურდება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აუცილებლობა.

39. ამდენად, სააპელაციო პალატის განმარტებით, განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

40. როგორც აღინიშნა, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება,

სახელდობრ, იმის დამტკიცება, რომ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საჭიროება. მეტიც, მოცემული დავის გადაწყვეტისას აღსანიშნავია და, შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიზანშეწონილად მიიჩნია, ყურადღება გაამახვილოს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის, როგორც დამსაქმებელი კომპანიის საქმიანობისათვის მნიშვნელობის მქონე კვალიფიციური კადრის საჭიროებას ადასტურებს თავად დამსაქმებელი და განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მისი სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე, კომპანიის ადმინისტრაციამ მას შეთავაზა სამუშაოს გაგრძელება კრეატიულ ბლოკში რეჟისორის თანამდებობაზე, არსებული შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობების ცვლილების გარეშე, რასაც არ დაეთანხმა დასაქმებული და უარი განაცხადა ამ შეთავაზებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მხარემ განმარტა, რომ კომპანიის ადმინისტრაციამ მხოლოდ აღნიშნულის შემდეგ შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. სწორედ დასახელებული არგუმენტია მითითებული ს.ფ. 32-ზე წარმოდგენილ მოპასუხე ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 10 ნოემბრის №4118/01 წერილში, რომელიც გაეგზავნა მოსარჩელის წარმომადგენლებს მათი 2015 წლის 4 ნოემბრის წერილის პასუხად (აღნიშნული წერილით მოსარჩელის წარმომადგენლები მოითხოვდნენ დამსაქმებლის მიერ, სშკ-ის 38-ე მუხლის შესაბამისად, წერილობით დასაბუთებას მხარეთა შორის №3364 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების თაობაზე). იმავე პოზიციას გამოხატავდა მოპასუხის წარმომადგენელი საქმის ზეპირი განხილვისას. მოსარჩელე ყოველთვის უარყოფდა დამსაქმებლის მხრიდან ამგვარი შეთავაზების თაობაზე მხარის მითითებას და საწინააღმდეგოდ განმარტავდა, რომ დამსაქმებელ კომპანიასთან მისი ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობით, პროფესიული დამოკიდებულებით კომპანიასთან, მრავალწლიანი ურთიერთობის და, თავისი საქმიანობიდან გამომდინარე, სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით, ასევე სხვადასხვა ფინანსური ვალდებულებების და ოჯახის რჩენის მოტივით, წარმოუდგენელიც კი იყო მისი მხრიდან ამგვარ შეთავაზებაზე უარის გაცხადება.

41. ამრიგად, იმ პირობებში, როდესაც, ერთი მხრივ, დამსაქმებლის პოზიციიდან გამომდინარე, ირკვევა, რომ დასაქმებულის პროფესიული გამოცდილება და მისი საქმიანობა კვლავ საჭირო იყო დასაქმებული კომპანიისათვის, რის გამოც მას სურდა შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნება და ამ მიზნით სთავაზობდა მას სამუშაოს, ხოლო, მეორე მხრივ, დასაქმებული კატეგორიულად უარყოფს ამგვარი შეთავაზების არსებობას და მიუთითებს საპირისპირო არგუმენტებზე, სწორედ დამსაქმებელ კომპანიას ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების – დასაქმებულისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თაობაზე შეთავაზების და ამ უკანასკნელის მიერ მასზე უარის გაცხადების შესახებ, დადასტურება სსსკ-ის 102-ე მუხლით დადგენილი წესის დაცვით, რაც მხარემ ვერ უზრუნველყო; მხოლოდ მისი განმარტება მაშინ, როდესაც საწინააღმდეგოს განმარტავს და ასაბუთებს მეორე

მხარე, ცხადია არ შეიძლება მიჩნეული იქნას მხარის მიერ მითითებული გარემოების დამადასტურებელ საკმარის მტკიცებად.

42. სააპელაციო პალატა დამატებით მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ დგინდება დისკრიმინაციის ფაქტი და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

43. სააპელაციო პალატამ მიუთითა სსკ-ის 54-ე მუხლზე და მიიჩნია, რომ არ დადასტურდა მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობა და მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2015 წლის 28 დეკემბრის №130-კ ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

44. სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, მხარემ დააზუსტა სააპელაციო საჩივარი და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 28 ოქტომბრის №130-კ ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის სახით მოპასუხისათვის 160 000 ლარის გადახდის დაკისრება. აპელანტის განმარტებით, დასახელებული თანხა გაანგარიშებულია 2015 წლის 1 ნოემბრიდან 2018 წლის 10 აპრილის ჩათვლით და მოიცავს პირგასამტეხლოსაც ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ოდენობით. ამდენად, აპელანტი, იმის გათვალისწინებით, რომ, მისივე განმარტებით, კომპანიაში მიმდინარე პროცესების გამო, შეუძლებელი გახდება სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება, ამჟამად აღარ ითხოვს ტოლფას სამსახურში აღდგენას.

45. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ სშკ-ის 44-ე მუხლზე, სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, 409-ე მუხლზე და განმარტა, რომ რადგან ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ

მოპასუხის №130-კ ბრძანება, ამასთან, აპელანტი (მოსარჩელე) არ მოითხოვს სამუშაოზე აღდგენას, არსებობს, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობიდან გამომდინარე, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული მოპასუხისათვის კომპენსაციი დაკისრების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წანამძღვრები.

46. აპელანტის განმარტებითა და საქმის მასალების მიხედვით, მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა 3900 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). შესაბამისად, ორი თვის ხელფასია 7 800 ლარი, საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით საქმის მასალებით დასტურდება, რომ სადავო ბრძანების გამოცემის შემდეგ მოსარჩელეს ორი თვის კომპენსაციის სახით ჩაერიცხა 6240 ლარი (ს.ფ. 90). ამდენად, მოსარჩელის ხელფასი მოპასუხის მუშაობისას, საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით, შეადგენდა 3120 ლარს. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიზანშეწონილად მიიჩნია, რომ ვინაიდან აპელანტს ორი თვის კომპენსაცია უკვე მიღებული აქვს, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 6 თვის კომპენსაცია – 18 720 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინების გარეშე, ხელზე მისაღები თანხა).

47. აქვე სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტთა მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

48. სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ განსახილველ საქმეზე არ არსებობს მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს. სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით. აღნიშნული მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულება არ შეასრულა, ანუ არსებობს გადახდის ვალდებულება და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს

კომპენსაცია, რომელიც წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

49. სააპელაციო პალატამ მიუთითა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

50. ამდენად, სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება, აპელანტი კი მოითხოვს დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, ის აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, აპელანტის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ხსენებული სამართლებრივი ნორმის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლობიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

51. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

52. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სსსკ-ის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის, 102-ე მუხლის პირველი და მესამე ნაწილების თანახმად, აპელანტმა ნაწილობრივ დაამტკიცა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, ხოლო მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ დაუმტკიცა სასამართლოს ამ ნაწილში საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც აპელანტის მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის

ანაზღაურების თაობაზე ნაწილობრივ საფუძვლიანია, რაც განაპირობებს მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველს.

53. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 სექტემბრის განჩინებით გასწორდა ამავე სასამართლოს 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში დაშვებული უსწორობა და სარეზოლუციო ნაწილს დაემატა პუნქტი, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის – 1500 ლარის ანაზღაურება. განჩინების სარეზოლუციო ნაწილით მხარეებს განემარტათ აღნიშნული განჩინების გასაჩივრების წესი.

კასატორის მოთხოვნა და საფუძვლები:

54. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოპასუხემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა შემდეგი საფუძვლებით:

55. კასატორმა მიუთითა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით (რომელიც ძალაში შევიდა 2015 წლის 6 ოქტომბრიდან) და გენერალური დირექტორის 2015 წლის 6 ოქტომბრის №160 ბრძანებით ახლებურად განისაზღვრა მაუწყებლის სტრუქტურა და მაუწყებელში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებები.

56. აღნიშნული გადაწყვეტილებები მიღებული იქნა მმართველობითი, ფინანსური და სარედაქციო დამოუკიდებლობის ფარგლებში „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-18 მუხლით მინიჭებული უფლებამოსილებების რეალიზაციის შედეგად.

57. მოპასუხე წარმოადგენს მსხვილ მედია-საშუალებას/ორგანიზაციას, რომელიც ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, ვალდებულია, ოპერირება განახორციელოს „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონით (კანონის მე-16 მუხლი) დადგენილი შინაარსობრივი ვალდებულებების ფარგლებში. ამ ვალდებულებების შესასრულებლად „მაუწყებლობის შესახებ“ კანონის მე-18 მუხლით გარანტირებულია სარედაქციო, მმართველობითი და ფინანსური დამოუკიდებლობა, რომლის გარეშე მისი ფუნქციონირება და კანონით გათვალისწინებული მიზნებისა და ამოცანების შესრულება წარმოუდგენელია. შესაბამისად, არ შეიძლება საზოგადოებრივი მაუწყებელი სასამართლომ მოაქციოს გარკვეულ სტანდარტებში/ჩარჩოებში. ორგანიზაციის შიდა მმართველობითი ხასიათის გადაწყვეტილება, განახორციელოს ორგანიზაციული ცვლილებები, სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერანაირად ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ პატივი უნდა სცეს ორგანიზაციის მმართველობით პრეროგატივებს და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების მენეჯმენტური რენტაბელობა, რომლის შედეგადაც

შესაძლოა, მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიის ფედერალურმა შრომის სასამართლომ მიუთითა, რომ „სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს-გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ პოლიტიკას“.

58. საზოგადოებრივი მაუწყებლის დებულებაში შესაბამისი ცვლილებები შეტანილ იქნა საზოგადოებრივი მაუწყებლის ახალი სამეურვეო საბჭოს მიერ, ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე. ახალი სამეურვეო საბჭოს წევრები სწორედ საზოგადოებრივი მაუწყებლის განვითარების მიზნით იქნა დანიშნული საქართველოს პარლამენტის მიერ.

59. შესაბამისად, კასატორი არ იყო ვალდებული, განეცხადებინა სასამართლოში, თუ რა მიზნით განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები და მიღებულ იქნა ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილებები, რაც მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია. სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული მოსაზრება (გვ. 31, მე-2 აბზაცი) ყოველგვარ საფუძველს მოკლებულია.

60. სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა გარემოება იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ განაცხადა, თითქოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის ახალი დებულებით თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები არ განსაზღვრულა, რის შედეგად სააპელაციო სასამართლო ასკვნის, რომ დაუდგენელია, თუ კონკრეტულად რა ფუნქცია-მოვალეობები ეკისრება ამა თუ იმ სტრუქტურას და გაურკვეველია, რა მიზანს ემსახურებოდა რეორგანიზაცია, თუ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრა არ მომხდარა.

61. კასატორმა პირველ რიგში აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლოს მითითებული მოსაზრება სინამდვილეს არ შეესაბამება. მოპასუხეს მსგავსი განცხადება არც ერთ ინსტანციაში არ გაუკეთებია და ამის დასტურია სასამართლოს სხდომის ოქმები.

62. გარდა ამისა, საქმის მასალებშია საზოგადოებრივი მაუწყებლის ახალი დებულება, რომლითაც დასტურდება ის გარემოება, რომ საზოგადოებრივი მაუწყებლის სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 5 ოქტომბრის №317 გადაწყვეტილების საფუძველზე მსხვილი სტრუქტურული ერთეულები ჩამოყალიბდა ბლოკების სახით და დებულებაში განისაზღვრა თითოეული ბლოკის ფუნქციები.

63. სწორედ ამ გარემოებაზე დაყრდნობით პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი დასკვნა გამოიტანა და არ დააკმაყოფილა სარჩელი სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით, რომელიც ამ ნაწილში უკვე კანონიერ ძალაშია შესული.

64. კასატორის მოსაზრებით, გაუგებარია, თუ რის საფუძველზე აკეთებს სააპელაციო სასამართლო ასეთ სინამდვილესთან შეუსაბამო გარემოებებზე მითითებას, რაც ბადაებს გონივრულ ეჭვს, რომ სააპელაციო სასამართლო ვერ გაერკვა სათანადოდ მოცემულ საქმეში.

65. საზოგადოებრივი მაუწყებლის სტრუქტურაში (შესაბამისად, დებულებაში) განხორციელებული ცვლილებების შედეგად,

ტელემაუწყებლობის მთავარი რეჟისორის სამსახურში მთავარი რეჟისორის მოადგილის პოზიცია გაუქმდა. გაუქმდა ასევე ტელემაუწყებლობის მთავარი რეჟისორის სამსახურიც. აღნიშნული გარემოებები სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა და მიიჩნია.

66. კასატორმა მიიჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ სათანადოდ არ გამოიკვლია ის გარემოება, რომ საქმის მასალებით (საქმეში წარმოდგენილი შესაბამისი ბრძანებებით) დასტურდება, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის” გადაცემა „ჩვენი ფერმაში“ როგორც მთავარი რეჟისორის მოადგილე. სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 5 ოქტომბრის №317 გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, რომლის საფუძველზეც გაუქმდა მთავარი რეჟისორის და მისი მოადგილის პოზიცია, იგი, არსებული სახელფასო ანაზღაურების და ფუნქციური დატვირთვის შესაბამისად, როგორც რეჟისორი, ჩვეულებრივ აგრძელებდა მუშაობას მაუწყებელში 26 დღის განმავლობაში (2015 წლის 5 ოქტომბრიდან 1 ნოემბრამდე. ის მივლინებაშიც კი იყო ამ პერიოდში როგორც რეჟისორი და ამ გარემოების დამადასტურებელი შესაბამისი ბრძანებები საქმის მასალებშია). მოსარჩელემ მიიღო ამ ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება, რასაც სადავოდ არ ხდიდა არც ერთ ინსტანციაში საქმის განხილვისას.

67. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო საერთოდ არ დაინტერესებულა, თუ რატომ განაცხადა უარი მოსარჩელემ საზოგადოებრივ მაუწყებელში მუშაობის გაგრძელებაზე.

68. კასატორმა უურადღება გაამახვილა საქმეში არსებულ მოსარჩელის 2015 წლის 4 ნოემბრის განცხადებაზე/წერილზე, რომლითაც მან მიმართა საზოგადოებრივ მაუწყებელს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების (№3364) შეწყვეტის საფუძველზე მითითება და, ასევე, ხელშეკრულების 2.4 პუნქტით განსაზღვრული თანამდებობრივი ინსტრუქციების გადმოცემა.

69. ბუნებრივია, აქ არ იგულისხმება 2013 წლის 30 აგვისტოს გაფორმებული №3364 შრომითი ხელშეკრულება, რადგან ორი წლის მანძილზე არასდროს მოუკითხავს მოსარჩელეს ამ ხელშეკრულების 2.4. პუნქტით განსაზღვრული თანამდებობრივი ინსტრუქციები (თუმცა აღნიშნული ინსტრუქციები არც იყო დამტკიცებული), ახორციელებდა შრომით საქმიანობას და ბუნებრივია 2015 წლის 4 ნოემბერს, მისი გათავისუფლების შემდეგ, არ დაინტერესდებოდა ძველი ხელშეკრულების 2.4. პუნქტით. მოსარჩელის განცხადებაზე მას გაეგზავნა საზოგადოებრივი მაუწყებლის 2015 წლის 10 ნოემბრის №4118/01 საპასუხო წერილი, რომლითაც მას განემარტა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები და ისიც, რომ თანამდებობრივი ინსტრუქციები ამ ეტაპზე დამტკიცებული არ არის, ისევე როგორც, არ იყო დამტკიცებული მოსარჩელესთან განცხადებაში აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების მომენტში.

70. აღნიშნული მტკიცებულებების სათანადოდ შეფასებისა და კასატორის არაერთი განმარტების საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს უნდა მიეჩნია, რომ საუბარი იყო ახალ შრომით ხელშეკრულებაზე, რომელზეც

მოსარჩელეს უნდა მოეწერა ხელი და გაეგრძელებინა საქმიანობა მაუწყებელში იმავე პირობებით (იმ განსხვავებით, რომ თანამდებობრივი პოზიცია იყო რეჟისორი, რა პოზიციაზეც და ფუნქციური დატვირტვით მუშაობდა კიდეც მაუწყებლის დებულებაში ცვლილებების შეტანამდე და მას შემდეგაც 26 დღე), რაც მან არ განახორციელა.

71. მოსარჩელეს არანაირი პრეტენზია და რაეგირება არ მოუხდენია საზოგადოებრივი მაუწყებლის შეტყობინებაზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (ამასთან დაკავშირებით საქმის მასალებში არ მოიპოვება არანაირი მტკიცებულება), რომელიც ჩაბარდა მას 2015 წლის 28 ოქტომბერს (შეტყობინების ჩაბარება დასტურდება მოსარჩელის ხელმოწერით). შეტყობინებაში მიეთითა შემდეგი: „სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სტრუქტურულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, როგორც ტელემაუწყებლობის მთავარი რეჟისორის სამსახურში მთავარი რეჟისორის მოადგილის პოზიციის გაუქმების, ასევე თვით ტელემაუწყებლობის მთავარი რეჟისორის სამსახურის გაუქმების გამო, დამსაქმებლის მიერ კრეატიულ ბლოკში ახალი თანამდებობის – რეჟისორის (არსებული შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობების ცვლილების გარეშე) შეთავაზებაზე თქვენი მხრიდან უარის გამო, საქართველოს ორგანული კანონის სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტისა და 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, წინამდებარე შეტყობინებით გაფრთხილებთ, რომ 2015 წლის 1 ნოემბრიდან შეგიწყდებათ №3364 შრომითი ხელშეკრულება.“

72. ბუნებრივია, დასაქმებული (რომელიც მაუწყებლის დებულებაში განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ, როგორც რეჟისორი, 26 დღე ახორციელებდა თავის საქმიანობას), რომელსაც მიუვა ასეთი შეტყობინება, სულ მცირე, პრეტენზიას მაინც გამოთქვამს თუ სურს საქმიანობის გაგრძელება მაუწყებელში და ამა თუ იმ გამოგონილი მიზეზის გამო არ ახდენს ხელშეკრულების შეწყვეტის პროვოცირებას (ახალი ხელშეკრულების 2.4. პუნქტი, ფაქტიურად ე.წ. „მკვდარი ნორმა“ იყო, რადგან თანამდებობრივი ინსტრუქციები, არც 2013 წლის 30 აგვისტოს გაფორმებული №3364 შრომითი ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული).

73. ამდენად, აშკარად დასტურდება, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა, გაეგრძელებინა საქმიანობა საზოგადოებრივ მაუწყებელში. სააპელაციო სასამართლო კი მხოლოდ მოსარჩელის განმარტებას დაეყრდნო (რომელიც წარმოადგენს დაინტერესებულ მხარეს და, ბუნებრივია, სასამართლო სხდომაზე უარყოფდა საზოგადოებრივი მაუწყებლის მიერ განხორციელებულ შეთავაზებას).

74. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 ოქტომბრის განჩინებით საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 396-ე მუხლით და ამავე კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

75. საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამოწმა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი და თვლის, რომ იგი დაუშვებლად უნდა იქნეს მიჩნეული შემდეგ გარემოებათა გამო:

76. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორს არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული საკასაციო პრეტენზია (შედავება) სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ფაქტების მიმართ, ამდენად, სსსკ-ის 407-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, მოცემულ საქმეზე დადგენილად უნდა ჩაითვალოს შემდეგი გარემოებანი:

77. 1992 წლიდან მოსარჩელემ შრომითი საქმიანობა დაიწყო და მუშაობდა მოპასუხე დაწესებულებაში სხვადასხვა პოზიციებზე.

78. 2013 წლის 4 აპრილს დადებული №2486 ხელშეკრულებით იგი დაინიშნა მთავარი პროდიუსერის თანამდებობაზე.

79. 2013 წლის 30 აგვისტოს №3364 ხელშეკრულების საფუძველზე გათავისუფლების დღემდე მოსარჩელე მუშაობდა მთავარი რეჟისორის სამსახურში მთავარი რეჟისორის მოადგილედ. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 3900 ლარს.

80. 2015 წლის ოქტომბრიდან მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია და შეიცვალა არსებული სტრუქტურა, კერძოდ, ორგანიზაციის სამეურვეო საბჭოს 2008 წლის 28 ივლისის №108 გადაწყვეტილებით დამტკიცებული დებულების მიხედვით, სტრუქტურა შემდეგი სახისაა: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი და გენერალური დირექტორის მოადგილეები; საინფორმაციო და საზოგადოებრივ-პოლიტიკური გადაცემების დეპარტამენტი; ტელეწარმოების დეპარტამენტი; ტექნიკური დეპარტამენტი; ინსტიტუციონალური განვითარებისა და კონტროლის დეპარტამენტი; საერთაშორისო ურთიერთობების სამსახური; მარკეტინგის სამსახური; ადამიანური რესურსების სამსახური; ფინანსური სამსახური; იურიდიული სამსახური; ლოგისტიკის სამსახური; აპარატი (ადმინისტრაციული სამსახური); მონიტორინგის სამსახური; აუდიტის სამსახური. დებულებით არ არის განსაზღვრული თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები. მოპასუხის 2013 წლის 4 თებერვლის №244 გადაწყვეტილებით მაუწყებლის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი; დაგეგმვისა და განვითარების საბჭო; გენერალური დირექტორის მოადგილეები; პროგრამების სამსახურის უფროსი, პირველი არხის გენერალური პროდიუსერი; მეორე არხის გენერალური პროდიუსერი; მესამე არხის გენერალური პროდიუსერი; მთავარი რეჟისორი; საინფორმაციო სამსახურის უფროსი; ტექნიკური სამსახური; ადამიანური რესურსების სამსახური; მაუწყებლის პიარის, ადმინისტრაციის, მარკეტინგის და რეკლამის სამსახურები; საზღვრგარეთთან ურთიერთობის სამსახური; იურიდიული

სამსახური; კანცელარია; მაუწყებლის არქივი; შესყიდვის სამსახური; სამეურნეო სამსახური; ფინანსური ანალიზისა და ბიუჯეტირების სამსახური; ფინანსური აღრიცხვის სამსახური; რადიო ერთი; რადიო ორი; შიდა აუდიტის სამსახური; მონიტორინგის სამსახური.

81. მოპასუხე დაწესებულების სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 5 ოქტომბრის №317 გადაწყვეტილებით, მაუწყებლის წესდებაში შევიდა ცვლილებები, რომლითაც ახლებურად განისაზღვრა მაუწყებლის სტრუქტურა. აღნიშნულით, უკვე აღარ არის გათვალისწინებული მთავარი რეჟისორის (ასევე მთავარი რეჟისორის მოადგილის) ცნება.

82. მოპასუხის 2015 წლის 28 ოქტომბრის №130-კ ბრძანებით მოსარჩელე 2015 წლის 1 ნოემბრიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე.

83. 2015 წლის 28 ოქტომბერს მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა, რომ 2015 წლის 1 ნოემბრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდებოდა. ამავე შეტყობინებაში მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია, სტრუქტურული ცვლილებების გამო, მთავარი რეჟისორის მოადგილის პოზიციის გაუქმება და შეთავაზებულ ახალ თანამდებობაზე დასაქმებაზე უარის გაცხადება.

84. 2015 წლის 4 ნოემბერს წარდგენილი წერილობითი განცხადებით მოსარჩელის წარმომადგენლებმა მოპასუხეს მოსთხოვეს მოსარჩელის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების წერილობით დასაბუთება და გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

85. ზემოაღნიშნულ წერილზე მოპასუხემ 2015 წლის 10 ნოემბრის წერილობით პასუხში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მიუთითა ის გარემოებები, რაც აღნიშნულია 28 ოქტომბერს გაგზავნილ წერილობით შეტყობინებაში. თანამდებობრივი ინსტრუქციების შესახებ პასუხში განმარტებულია, რომ ინსტრუქციები დამტკიცებული არ არის. მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი იყო მოპასუხის მიერ განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებები.

86. მოსარჩელემ 2015 წლის 1 ნოემბერს მოპასუხისაგან მიიღო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

87. წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრით მხარემ მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან, მისი მოსაზრებით, სათანადოდ გამოუკვლეველ გარემოებაზე, რომ, საქმეში წარმოდგენილი შესაბამისი ბრძანებების თანახმად, მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გადაცემა „ჩვენს ფერმაში“ როგორც მთავარი რეჟისორის მოადგილე. სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 5 ოქტომბრის №317 გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, რომლის საფუძველზეც გაუქმდა მთავარი რეჟისორის და მისი მოადგილის პოზიცია, იგი, არსებული სახელფასო ანაზღაურების და ფუნქციური დატვირთვის შესაბამისად, როგორც რეჟისორი, ჩვეულებრივ აგრძელებდა მუშაობას

მაუწყებელში 26 დღის განმავლობაში (2015 წლის 5 ოქტომბრიდან 1 ნოემბრამდე. ის მივლინებაშიც კი იყო ამ პერიოდში როგორც რეჟისორი და ამ გარემოების დამადასტურებელი შესაბამისი ბრძანებები საქმის მასალებშია). მოსარჩელემ მიიღო ამ ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება, რასაც სადავოდ არ ხდიდა არც ერთ ინსტანციაში საქმის განხილვისას.

88. კასატორის განმარტებით, აღნიშნულ თანამდებობაზე მოსარჩელის დასაქმება უნდა გამხდარიყო მხარეთა შორის ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძველი, რომელზეც მოსარჩელეს უნდა მოეწერა ხელი და გაეგრძელებინა საქმიანობა მაუწყებელში იმავე პირობებით (იმ განსხვავებით, რომ თანამდებობრივი პოზიცია იყო რეჟისორი, რა პოზიციაზეც და ფუნქციური დატვირტვით მუშაობდა კიდევ მაუწყებლის დებულებაში ცვლილებების შეტანამდე და მას შემდეგაც 26 დღე). ამგვარ შეთავაზებაზე კი მოსარჩელემ უარი განაცხადა.

89. ამდენად, საქმის მასალებიდან (მხარეთა ახსნა-განმარტებებიდან და მოპასუხე ორგანიზაციის ბრძანებებიდან) უდავოდ დასტურდება ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმების შემდეგ, 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან 1 ნოემბრამდე, მოსარჩელე კვლავ დასაქმებული იყო მოპასუხე დაწესებულებაში სხვა თანამდებობაზე და ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას, რისთვისაც მიიღო ანაზღაურება **(იხ. წინამდებარე განჩინების 3.66).**

90. სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ფაქტებისა და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან მოსარჩელე დამსაქმებლის მიერ გადაყვანილ იქნა ახალ თანამდებობაზე და მხარეთა შორის წარმოიშვა ახალი შრომითი ურთიერთობა, რადგან მის მიერ მანამდე დაკავებული სამუშაო პოზიცია, რეორგანიზაციის შედეგად, უკვე გაუქმებული იყო.

91. აღნიშნულის მიუხედავად, მოპასუხემ სადავო 2015 წლის 30 ოქტომბრის №130-კ ბრძანებით მოსარჩელე გაათავისუფლა არა მხოლოდ რეორგანიზაციამდე დაკავებული თანამდებობიდან, არამედ ფაქტობრივად მის მიერ დაკავებული პოზიციიდან – უკვე ახალი თანამდებობიდან, რის საფუძვლადაც მიუთითა სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ პუნქტი.

92. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ განსახილველ საქმეში დამსაქმებელმა განაცხადა, რომ დასაქმებულს გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე შესთავაზა სხვა თანამდებობაზე დასაქმება. დასაქმებულმა 26 დღე იმუშავა კიდევ შეთავაზებულ თანამდებობაზე, მიიღო 26 დღის ხელფასიც, თუმცა მერე უარი განაცხადა შეთავაზებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელებაზე. **(იხ. წინამდებარე განჩინების 3.3. 66.70. 71.72).** საკასაციო პალატის მოსაზრებით, დამსაქმებელმა ამით ფაქტობრივად დაადასტურა, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ დასაქმებულთან მიაღწია შეთანხმებას მისი სხვა თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ, ხოლო გათავისუფლების ბრძანება კი შეეხება როგორც რეორგანიზაციამდე

დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობას, ასევე დასაქმებულის მიერ გათავისუფლებამდე ფაქტობრივად დაკავებულ ახალ თანამდებობას. შესაბამისად, დამსაქმებელმა ვერ დაამტკიცა, რომ დასაქმებულისათვის შეთავაზებული სხვა თანამდებობიდან გათავისუფლებაც მართლზომიერი იყო იმის გამო, რომ თვითონ დასაქმებულმა თითქოსდა უარი განაცხადა რეორგანიზაციის შემდეგ სხვა თანამდებობაზე მუშაობაზე. საკასაციო პალატა დამატებით ყურადღებას გაამახვილებს სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებაზეც, კერძოდ, დასაქმებული განმარტავს, რომ დასაქმებულ კომპანიასთან მისი ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობით, პროფესიული დამოკიდებულებით, ასევე სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით, აგრეთვე სხვადასხვა ფინანსური ვალდებულებების და ოჯახის რჩენის მოტივით, წარმოუდგენელიც კი იყო მისი მხრიდან ამგვარ უარის გაცხადება.

93. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება. მნიშვნელოვანია, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესი, რომელიც სახელმწიფოს აკისრებს პოზიტიურ ვალდებულებას ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, ხოლო მე-3 პუნქტი წარმოადგენს ბლანკეტური შინაარსის ნორმას და შრომითი უფლებების დაცვის მომწესრიგებელ ნორმებს ორგანული კანონში სშკ-ში თავმოყრის.

94. ნიშანდობლივია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იყოს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. **დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებულ პოზიციის შენარჩუნება.** ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა.

95. დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე, შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით, სრულიად ბუნებრივია. სამეწარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების

დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობას საფრთხე არ შეექმნას.

96. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, პალატა განმარტავს, რომ შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას (სუსგ 7.04.2017წ. საქმე №ას-210-199-2017).

97. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. 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. „ფავორ პრესტატორის“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (სუსგ: №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე №ას-1124-1080-2016, 10.03.2017წ; საქმე №ას-1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).

98. მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა სშვ-ის 37-ე მუხლის პირველი „ა“ ქვეპუნქტი (შრომითი ხელშეკრულების საფუძველია - ეკონომიკური გარემოებები,

ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას).

99. საკასაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის ჩატარების შედეგად დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით განმარტოს, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა, ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შესაძლოა იყოს: ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთ ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და ა.შ); ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

100. დამსაქმებელმა ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ, რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში (საქმე №ას-1444-1364-2017, 9.03.2018წ.).

101. ამრიგად, საკასაციო სასამართლოს განმარტავს, რომ დამსაქმებელ დაწესებულებაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას უნდა დადგინდეს, გააჩნდა თუ არა რეორგანიზაციას დამსაქმებლისათვის ობიექტურად ლეგიტიმური მიზანი.

102. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთებულობის შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია განიმარტოს, რა შედეგს გამოიწვევს დასაქმებულისათვის ზემოაღნიშნული რეორგანიზაციის მიზნების კანონიერად ცნობა.

103. სშკ-ის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, 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.

104. მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ

ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა მიიღოს კომპენსაცია, უნდა დადგინდეს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება არამართლობიერად შეწყდა.

105. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო პალატას არ დაუდგენია დამსაქმებლის მიერ იმ რეორგანიზაციის უკანონოდ (არალეგიტიმური მიზნებით) ჩატარების ფაქტი, რომლის შედეგადაც დასაქმებული თანამდებობა გაუქმდა. თუმცა არ იმსჯელა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე გაათავისუფლა არა მხოლოდ რეორგანიზაციამდე დაკავებული თანამდებობიდან, არამედ ფაქტობრივად მის მიერ დაკავებული პოზიციიდან – ახალი თანამდებობიდანაც.

106. აღნიშნულის მიუხედავად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო პალატის მიერ კანონის დანაწესის არასწორად განმარტებას საქმეზე უკანონო შედეგის მიღება არ მოჰყოლია და მოსარჩელის პრეტენზია დაკმაყოფილებულ ნაწილში მართლობიერია, კერძოდ:

107. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოება აგებულია მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპზე. სსსკ-ის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

108. დასახელებული ნორმების თანახმად, სამოქალაქო პროცესში მხარეები ვალდებული არიან, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით დაადასტურონ მათი პოზიციის გასამყარებლად მითითებული გარემოებების არსებობა. კანონით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, რომელიც ადგენს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ წესს, მოსარჩელეს ევალება სასარჩელო განცხადებაში ასახული ფაქტების მტკიცება, ხოლო მოპასუხე მოვალეა, სარჩელისაგან თავდაცვის მიზნით, ქმედითად უარყოს მოსარჩელის არგუმენტები, წარადგინოს იმგვარი მტკიცებულებები, რომლებიც გააქარწყლებს მოსარჩელის მიერ დასახელებულ ფაქტებს.

წინააღმდეგ შემთხვევაში მხოლოდ მოპასუხის ზეპირი განმარტება მოსარჩელის პოზიციას ვერ გადაწონის და მხარისათვის არახელსაყრელ მატერიალურ-სამართლებრივ შედეგს გამოიწვევს.

109. სსსკ-ის 105-ე მუხლი ადგენს სასამართლოს მხრიდან მხარეთა მიერ მითითებული გარემოებების შეფასების პირობებს, კერძოდ, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

110. ამდენად, სადავო გარემოებების დადგენისას სასამართლო იმსჯელებს საქმეში წარმოდგენილ მხარეთა განმარტებებზე, წერილობითი დოკუმენტებსა და სხვა მტკიცებულებებზე ერთობლიობაში, რისი ურთიერთშეჯერებით გადაწყვეტს, სარწმუნოდ მიიჩნიოს თუ არა ამა თუ იმ ფაქტი არსებობა (სუსგ 6.06.2017წ. საქმე №ას-584-543-2017).

111. საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააპელაციო პალატის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხის მტკიცებების საგანს წარმოადგენდა იმ გარემოების დადასტურება, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა საზოგადოებრივ მაუწყებელში მუშაობის გაგრძელებაზე ახალ თანამდებობაზე. **(იხ.წინამდებარე განჩინების 3.66).** აღნიშნული გარემოების დადასტურების მიზნით კასატორმა შესაბამისი მტკიცებულებები სასამართლოს ვერ წამოუდგინა.

112. გაზიარებული ვერ იქნება კასატორის არგუმენტი, რომ მოსარჩელეს არანაირი რეაგირება არ მოუხდნია 2015 წლის 28 ოქტომბერს მისთვის ჩაბარებული შეტყობინების შინაარსზე (შეტყობინებაში მიეთითა შემდეგი: „სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სტრუქტურულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, როგორც ტელემაუწყებლობის მთავარი რეჟისორის სამსახურში მთავარი რეჟისორის მოადგილის პოზიციის გაუქმების, ასევე თვით ტელემაუწყებლობის მთავარი რეჟისორის სამსახურის გაუქმების გამო, დამსაქმებლის მიერ კრეატიულ ბლოკში ახალი თანამდებობის – რეჟისორის (არსებული შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობების ცვლილების გარეშე) შეთავაზებაზე თქვენი მხრიდან უარის გამო, საქართველოს ორგანული კანონის სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტისა და 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, წინამდებარე შეტყობინებით გაფრთხილებთ, რომ 2015 წლის 1 ნოემბრიდან შეგიწყდებათ №3364 შრომითი ხელშეკრულება.“). მოსარჩელის მხრიდან მისი გათავისუფლების კანონიერებასთან დაკავშირებული რეაგირების ნათელი მაგალითია მის მიერ სასამართლოსათვის წარდგენილი პრეტენზები.

113. ამდენად, არსებული რეალობის პირობებში მოსარჩელე რეორგანიზაციის ჩატარების საფუძველით გათავისუფლდა ისეთი

თანამდებობიდანაც, რომელსაც ჩატარებული რეორგანიზაცია საერთოდ არ შეხება. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ სადავო ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე ნაწილობრივ მართებულად ცნო ბათილად, ხოლო კასატორმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებად ცნობის დასაბუთებულ და დასაშვებ არგუმენტზე ვერ მიუთითა.

114. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნა **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) და **44-ე** (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

115. როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული 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).**

116. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეზე განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ-ი დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ). აღნიშნულიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხზე უნდა იმსჯელოს.

117. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ რაც შეეხება გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგებს, ვინაიდან განსახილველ საქმეში არ გვაქვს დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი პირვანდელ თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში უნდა იმსჯელოს მხოლოდ დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის კანონიერებაზე.

118. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს

კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. **(იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).**

119. საკასაციო პალატა იზიარებს სააპელაციო პალატის მსჯელობას განსახილველ შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით (**იხ. წინამდებარე განჩინების 3.46**)

120. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი გარკვეულ შეზღუდვებს აწესებს საკასაციო საჩივრის დასაშვებობასთან დაკავშირებით, კერძოდ, 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე 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.

121. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოთ მითითებული საფუძვლით.

122. სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი მატერიალური ან/და საპროცესო დარღვევებით, კერძო კასატორი

მიუთითებს რაიმე ისეთ დარღვევაზე, რომელსაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

123. კასატორმა კერ დაასაბუთა, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასთან და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობაში მოდის.

124. ამასთან, საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით და არც იმ საფუძველით, რომ საკასაციო სასამართლოს მსგავს საკითხზე ჯერ არ უმსჯელია და გადაწყვეტილება არ მიუღია. შესაბამისად, მოცემულ საქმეზე არ არსებობს ვარაუდი, რომ საკასაციო საჩივრის განხილვის შემთხვევაში მოსალოდნელია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს უკვე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება.

125. ამავდროულად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ განსხვავდება საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკისაგან.

126. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, დაუშვას წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

127. საკასაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას კასატორმა №ა-4965-18 განცხადებით მომართა პალატას და განმარტა, რომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 სექტემბრის განჩინებით გასწორდა ამავე სასამართლოს 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში დაშვებული უსწორობა, სარეზოლუციო ნაწილს დაემატა პუნქტი, რომლითაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის – 1500 ლარის ანაზღაურება. შესაბამისად, კასატორმა დააზუსტა საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა და ასევე მოითხოვა აღნიშნული 1500 ლარის დაკისრებაზე უარის თქმაც.

128. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოთ მითითებული უსწორობის გასწორების შესახებ განჩინების სარეზოლუციო ნაწილში სსსკ-ის 260-ე მუხლის 2-ე ნაწილის შესაბამისად, მხარეებს განემარტათ, რომ განჩინების გასაჩივრება დასაშვებია კერძო საჩივრის წარდგენის გზით ამ განჩინების ჩაბარებიდან 12 დღის ვადაში.

129. სსსკ-ის 416-ე მუხლის თანახმად, კერძო საჩივრის შეტანის ვადაა 12 დღე. ამ ვადის გაგრძელება ან აღდგენა დაუშვებელია. იგი იწყება მხარისათვის განჩინების გადაცემის მომენტიდან ან მხარისათვის სასამართლო სხდომაზე მისი გამოცხადებიდან, თუ განჩინების გამოცხადებას ესწრებოდა კერძო

საჩივრის შეტანის უფლების მქონე პირი. განჩინების გადაცემის მომენტად ითვლება განჩინების ასლის მხარისათვის ჩაბარება უშუალოდ სასამართლოში ან ამ კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლების შესაბამისად.

130. აღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ კერძო საჩივრის შეტანა დასაშვებია გასაჩივრებული განჩინების მხარისათვის კანონით დადგენილი წესით ჩაბარებიდან 12 დღის განმავლობაში. აღნიშნული დანაწესი იმპერატიული ხასიათისაა და მითითებული ვადის გასვლის შემდეგ შეტანილი კერძო საჩივარი დარჩება განუხილველად.

131. კასატორი თავადვე მიუთითებს, რომ ზემოაღნიშნული განჩინება მას ჩაბარდა 2018 წლის 10 ოქტომბერს. კანონით დადგენილ 12 დღის ვადაში მას კერძო საჩივარი სასამართლოში არ შეუტანია. შესაბამისად, კასატორის მიერ 2018 წლის 30 ოქტომბერს საკასაციო სასამართლოში შეტანილი №ა-4965-18 განცხადება უნდა დარჩეს განუხილველად.

132. სსსკ-ის 401-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი. ამდენად, საკასაციო პალატა თვლის, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით მის მიერ 2018 წლის 26 ოქტომბერს №26604 საგადახდო მოთხოვნით 2018 წლის 30 ოქტომბერს შეტანილი №ა-4965-18 განცხადებაზე გადახდილი 75 ლარი სრულად და №19639 საგადახდო მოთხოვნით 2018 წლის 17 აგვისტოს გადახდილი 1029 ლარის 70% – 720,3 ლარი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

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

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ „საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ სსიპ „საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებელს“ (საიდენტიფიკაციო კოდი №204858163) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან **(ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150)** დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით მის მიერ 2018 წლის 26 ოქტომბერს №26604 საგადახდო მოთხოვნით გადახდილი 75 ლარი სრულად და №19639 საგადახდო მოთხოვნით 2018 წლის 17 აგვისტოს გადახდილი 1029 ლარის 70% – 720,3

ლარი.

3. სსიპ „საქართველოს საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ 2018 წლის 30 ოქტომბრის №ა-4965-18 განცხადება დარჩეს განუხილველად.

4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ზ. ძლიერიშვილი

მოსამართლეები:

ბ. ალავეძე

პ. ქათამაძე