



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

25 მაისი, 2018 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - მაია სულხანიშვილი

სხდომის მდივანი - ნატო მახარაშვილი

აპელანტი - სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ი“

წარმომადგენელი - დ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ბ---- შ-----ე

წარმომადგენელი - ლ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოტანილი ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, ბ---- შარასიძის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----

ის“ 2016 წლის 23 მარტის N26-კ ბრძანება ბ---- შ-----ის გათავისუფლების შესახებ და სსიპ „ს----- მ-----ს“ დაეკისრა ბ---- შ-----ისთვის კომპენსაციის სახით 22 500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. ბ---- შ-----ე 1988 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე დაწესებულებაში სხვადასხვა თანამდებობებზე, 2015 წლის 6 ოქტომბრიდან 2016 წლის 25 აპრილამდე (სამსახურიდან დათხოვნამდე) ბ---- შ-----ეს სსიპ „ს----- მ----- ში“ კრეატიულ ბლოკში N--- შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ეკავა რეჟისორის თანამდებობა განუსაზღვრელი ვადით (იხ. ს.ფ. 15-18);

2.2. სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1875 ლარს (დარიცხული) (იხ. ს.ფ. 17-18).

2.3. სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ის“ 2016 წლის 23 მარტის N26-კ ბრძანების საფუძველზე კრეატიული ბლოკის რეჟისორი ბ---- შ-----ე, 2016 წლის 25 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. სადავო არ არის, რომ მოსარჩელე ბ---- შ-----ემ სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ მიიღო ორი თვის კომპენსაცია (იხ. ს.ფ. 19).

2.4. 2015 წლის ოქტომბერში, მოპასუხე დაწესებულებაში გამოცხადდა გარდამავალი პერიოდი და დაიწყო ცვლილებების პროცესი" (იხ. ს.ფ. 20).

2.5. 2016 წლის 23 მარტის N26-კ ბრძანებას საფუძვლად დაედო კრეატიული ბლოკის დირექტორის ს----- გ-----ის მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღწერილია, რომ გადაცემა „წ-----ს“ მონაწილეები სკოლის მოსწავლეები არიან და შესაბამისად, ჩაწერები ხდება დასვენების დღეებში, შაბათ კვირას; ამ დღეებში კი გადაცემის რეჟისორი ბ---- შ-----ე ვერ ახერხებს ჩაწერის ბოლომდე დარჩენას, რადგან ეკლესიაში მსახურობს. შესაბამისად, მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება უწევთ სხვა თანამშრომლებს. ს----- მ-----ის სხვა გადაცემების სამუშაო ჯგუფები სრულად დაკომპლექტებულია და არ არსებობს ამ პოზიციაზე ვაკანტური ადგილი. კრეატიული ბლოკის დირექტორი ს----- გ-----ე სსიპ ს----- მ-----ის გენერალურ დირექტორს მიმართავს ბ---- შ-----ის გათავისუფლების თხოვნით.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.6. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negati, incumbit probatio“- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, სასამართლომ მიუთითა, რომ ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველ სამართალურ ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან

დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლომ შენიშნა, რომ განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი აპელირებდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი კონკრეტული საფუძვლის არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას კანონმდებელი ავალდებულებს მას შეასრულოს ორი მნიშვნელოვანი პირობა

დასაქმებულის მიმართ გაფრთხილება და კომპენსაცია, ასევე შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება. სასამართლომ შენიშნა, რომ მოსარჩელის განმარტებით, სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ 2016 წლის 27 მარტს შეიტყო, როდესაც ჩაერიცხა გარკვეული ოდენობის თანხა (ორი თვის კომპენსაცია), 2016 წლის 29 მარტს მოსარჩელემ მიმართა სსიპ „ს----- მ-----ს“ მასთან დაკავშირებული დოკუმენტების ჩაბარების მოთხოვნით. საპასუხოდ შესაგებელში აღნიშნულია, რომ 2016 წლის 18 მარტს, მოსარჩელე გაეცნო შეტყობინებას, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, თუმცა დოკუმენტი არ ჩაიბარა, რაზეც კრეატიული ბლოკის დირექტორის, ს----- გ-----ის მიერ გაკეთდა შესაბამისი მინაწერი, შემდეგ მოსარჩელეს მაინც გაეგზავნა შეტყობინება ფოსტით, თუმცა ვერ ჩაბარდა, რადგან არ იმყოფებოდა ბინაზე. 2016 წლის 25 მარტს, მოსარჩელეს მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომითი ანაზღაურების სახით. მოპასუხე შესაგებელში და წარმოდგენილ მოხსენებით ბარათებში უთითებდა, რომ გადაცემა „წ-----ს“ რეჟისორი ბ---- შ-----ე ვერ ახერხებდა გადაცემის ჩაწერის ბოლომდე სამუშაოზე ყოფნას და მისი მოვალეობის შესრულება უწევდათ სხვა თანამშრომლებს. ამდენად, ს----- მ-----ში მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, ვინაიდან, მ-----ის სხვა გადაცემების სამუშაო ჯგუფები სრულად იყო დაკომპლექტებული და არ არსებობდა ამ პოზიციაზე ვაკანტური ადგილი, ადმინისტრაციამ განიხილა საკითხი მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე აცხადებს, რომ სსიპ ს----- მ-----ში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რასაც მოჰყვა შტატების შემცირება მათ შორის მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა, თუმცა საქმეში არ არის წარმოდგენილი დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტს. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ვერ დასტურდებოდა მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლომ იხელმძღვანელა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოებს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა ყოფილიყო, როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასებულიყო ყოვლისმომცველად. იმის

გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე დავა შეეხება შრომითი უფლების რეალიზებას, სასამართლომ გააკეთა მცირედი განმარტება ამ უფლების დამდგენი სამართლის სხვადასხვა წყაროს შესახებ;

სასამართლოს მიმოხილვით, მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ასამბლეას მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქვეყნის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების

შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). ნათელია, რომ ამ სამართალწარმოებაშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზემოაღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, ის „ჩაერეოდა“ მოსარჩელის იმ უფლებაში, რომელიც დაცულია მე-8 მუხლით. ამ ჩარევის შედეგად კი, იქნებოდა რისკი, რომ სახელმწიფო, მისი

ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების მეშვეობით ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ „პოზიტიურ ვალდებულებებს“ - დაიცვას მესამე პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან მე-8 მუხლის დებულებებით მოსარგებლე პირი (ამ შემთხვევაში მოსარჩელე). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY; საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან. საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტისა. ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია. სასამართლომ იქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სასამართლომ მიუთითა, რომ არასრული იქნებოდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე და განმარტა, რომ 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით,

ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“). სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

2.8. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლომ დაიწყო საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო. სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა

შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქათველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს (ამ სამართალწარმოების პრიზმიდან ნორმის განმარტებას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). სასამართლოს შეფასებით, სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნულმა ჩამონათვალმა და შესაბამისმა ნორმებმა სასამართლოს მისცა დასკვნის შესაძლებლობა, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

2.9. სასამართლომ მიუთითა, რომ წინამდებარე დავის ქვაკუთხედს წარმოადგენდა დამსაქმებლის - სსიპ ს----- მ-----ის გადაწყვეტილება მოსარჩელის ბ---- შ-----ის რეორგანიზაციისა და შემცირების გზით დათხოვნაზე.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: მან უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით. დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი,

რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური). სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს - ზემოთ მითითებულ N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლომ განმარტა, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სასამართლომ დამატებით მიუთითა, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების മാტება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძველად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან

გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად. სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, როგორც ვიცით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლული მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. სასამართლომ კვლავ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით შექმნილი სამართლის შემეცნების წყაროები, მიუთითა 1982 წლის რეკომენდაციაზე (N166) დასაქმების შეწყვეტის შესახებ და განმარტა, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა დამსაქმებლის მიერ შერჩევა უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმის მიხედვით, რა დროსაც სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული, როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლომ შენიშნა, რომ მოსარჩელე ბ--- შ-----ე 2015 წლის 06 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით მუშაობდა სსიპ ს----- მ-----ში კრეატიულ ბლოკში გადაცემა „წ-----ს“ რეჟისორის პოზიციაზე. 2016 წლის 23 მარტს ბ--- შ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოპასუხის განმარტებით, კრეატიული ბლოკი - ანუ სტრუქტურა სადაც მსახურობდა მოსარჩელე, აღარ არსებობს და ჩანაცვლდა მედია წარმოების ბლოკით; თუმცა, არ წარმოდგენილა კონკრეტული საშტატო განრიგები, რომლებიც ნათლად დაანახებდა სასამართლოს, რომ ახალი - წარმოების ბლოკი შედგებოდა განსხვავებული სპეციფიკის თანამშრომლებისაგან. სამართალწარმოების შედეგად, სასამართლოს შეექმნა რწმენა, რომ რეალურად მოსარჩელის დათხოვნა განხორციელდა იმის გამო, რომ მოსარჩელე ეკლესიაში მსახურობის გამო არ დადიოდა შაბათ-კვირას სამსახურში, ეს კი სავსებით განსხვავებული სამართლებრივი საფუძვლით უნდა შეფასებულიყო. სასამართლოსათვის ასევე მიუღებელი აღმოჩნდა მოპასუხის განმარტება, რომ „ა“ ქვეპუნქტის გამოყენება მოხდა მოსარჩელისათვის 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურების გამო. სასამართლომ მიუთითა, რომ თუ პირის ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ჯეროვნად დამსაქმებლის მიერ მისი დათხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე არის არალეგიტიმური. შესაბამისად, სასამართლო არ გაიზიარა მოპასუხის მიერ შემოთავაზებული მსჯელობა.

სასამართლომ განმარტა, რომ „რეორგანიზაცია“, რომელსაც არც შტატების შემცირება მოჰყოლია და არც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო, თუ სხვა მოთხოვნების გაზრდა (აღნიშნული კი დადასტურდა სამართალწარმოების შედეგად), ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენება იქნება, როგორც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს აზრით, სსიპ ს----- მ-----ში განხორციელებული რეორგანიზაციის მისი შინაარსისა და შედეგის გათვალისწინებით, არ აძლევდა დამსაქმებელს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას და იგი ვერ ჩაითვლება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად. სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობასაც. ეს გარემოება, დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია. ამავე დროს, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამსახურში აღდგენის მოთხოვნა ვერ დაკმაყოფილდებოდა და ის უნდა შეცვლილიყო ერთჯერადი კომპენსაციის დაკისრებით, რამდენადაც სასამართლომ მყარად ვერ დაინახა მოცემულობა, რომ წარმოების ბლოკი რეალურად მართლაც იგივე ფუნქციების მატარებელი იყო, ამავე დროს მოსარჩელეს საერთოდ არ მიუთითებია ტოლფას თანამდებობაზე.

შესაბამისად, სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დავალებოდა შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლომ ჩათვალა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს ისეთი გადაწყვეტილება, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლომ აქაც მოიხსენია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) და მისი მე-10 მუხლი, რომელიც ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“. ამავე დროს, თუ რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე

სამართლიანობის პრინციპს მორგებული, არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს. შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი და სხვა. შეაფასა რა ყოველივე, ასევე ის გარემოება, რომ დათხოვნისას მოსარჩელეს მიღებული აქვს კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნია ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებული კომპენსაცია - 22 500 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის შეფასებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა გარემოება იმის შესახებ, რომ საქმეში არ იყო წარდგენილი დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა სსიპ „ს----- მ-----ში“ განხორციელებულ რეორგანიზაციის ფაქტს. აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლომ ასევე არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ვერ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება. სასამართლო, ერთი მხრივ ადგენს, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა სსიპ „ს----- მ-----ში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის ფაქტი. ამავე დროს, გადაწყვეტილებაში მიუთითებს შემდეგს: „...ვერ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება, მოცემულ შემთხვევაში, სსიპ „ს----- მ-----ში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის მისი შინაარსისა და შედეგის გათვალისწინებით, არ აძლევდა დამსაქმებელს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას და იგი ვერ ჩაითვლება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად“, „თუ პირი ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ჯეროვნად დამსაქმებლის მიერ მისი დათხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე განლაგებული არალეგიტიმური. შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მიერ შემოთავაზებულ მსჯელობას“. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მოსაზრებები წინააღმდეგობრივია, რადგან ერთი მხრივ, ადგენს რეორგანიზაციის ფაქტს, ხოლო, მეორე მხრივ უთითებს, რომ აღნიშნული არ დასტურდება.

აპელანტი მიუთითებს, რომ სსიპ „ს----- მ-----ი“ წარმოადგენს მსხვილ მედია-საშუალებას/ორგანიზაციას, რომელიც ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, ვალდებულია ოპერირება განხორციელოს „მ-----ობის შესახებ“ საქართველოს კანონით (კანონის მე-16 მუხლი) დადგენილი შინაარსობრივი ვალდებულებების ფარგლებში.

ამ ვალდებულებების შესასრულებლად „მ-----ობის შესახებ“ კანონის მე-18 მუხლით გარანტირებულია სარედაქციო, მმართველობითი და ფინანსური დამოუკიდებლობა, რომლის გარეშე მისი ფუნქციონირება და კანონით გათვალისწინებული მიზნებისა და ამოცანების შესრულება წარმოუდგენელია. შესაბამისად, ს----- მ-----ი არ შეიძლება სასამართლო მოაქციოს გარკვეულ სტანდარტებში/ჩარჩოებში და ორგანიზაციის შიდა მმართველობითი ხასიათის გადაწყვეტილება განახორციელოს ორგანიზაციული ცვლილებები, სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერანაირად ვერ შეიზღუდება. სასამართლო პატივი უნდა სცეს ორგანიზაციის მმართველობით პრეროგატივებს და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების მენეჯმენტური რენტაბელობა, რომლის შედეგადაც შესაძლოა მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო ვერ შეაფასებს და არც არის უფლებამოსილი შეაფასოს ის გარემოება, თუ რამდენად, მართლზომიერად ჩატარდა რეორგანიზაცია. თუ ს----- მ-----ი ჩასმული იქნება გარკვეულ ჩარჩოებში, რომლითაც მან მხოლოდ უნდა შეინარჩუნოს დასაქმებული, მიუხედავად ყველა პირობისა, შრომითი ურთიერთობების მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში და მეტიც, საერთოდ შეიძლება კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს ორგანიზაციის არსებობის საკითხი.

აპელანტი მიუთითებს, რომ საქმის მასალებში არსებობს მის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება, რომ გადაცემის „წ-----“ რეჟისორი ბ---- შ-----ე ვერ ახერხებდა გადაცემის ჩაწერის ბოლომდე სამუშაოზე ყოფნას (საყურადღებოა, რომ სასამართლო სხდომაზე თავად მოსარჩლემაც აღიარა ეს გარემოება) და მისი მოვალეობების შესრულება უწევდათ სხვა თანამშრომლებს. ს----- მ-----ში მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, მ-----ის სხვა გადაცემების სამუშაო ჯგუფები სრულად იყო დაკომპლექტებული და არ არსებობდა ამ პოზიციაზე ვაკანტური ადგილი. გამომდინარე აქედან, საფუძველს მოკლებულია გადაწყვეტილებაში იმაზე მითითება, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე განხორციელდა.

3.2. აპელანტი შენიშნავს, რომ სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში მიუთითებს, რომ თუ პირი ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ ვალდებულებას ჯეროვნად, მისი დათხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37(ა) ქვეპუნქტის საფუძველზე არის არალეგიტიმური. შესაბამისად, სასამართლო მიანიშნებს გარკვეულწილად იმაზე, რომ სსიპ „ს----- მ-----ის“ მიერ ბ. შ-----ის გათავისუფლება უნდა განხორციელებულიყო შრომის კოდექსის იმ ნორმების საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას დასაქმებული მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო, რაც არ ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გადახდას. მოცემულ შემთხვევაში კი, სსიპ „ს----- მ-----მა“ ბ. შ-----ეს გადაუხადა 2 თვის კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38(2) მუხლით დადგენილი წესით და მაქსიმალურად

უზრუნველყო ამ მხრივ მოსარჩელის უფლებების და კანონიერი ინტერესების დაცვა. გამომდინარე აქედან, მიუხედავად ყოველივე ზემოაღნიშნულისა, თუ სასამართლომ მაინც ჩათვალა, რომ ს----- მ-----ის მიერ არ იქნა სწორად შეფარდებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად 23.03.2016წ. N26-კ ბრძანებაში მითითებული ნორმა, აპელანტი თვლის, რომ, იმის გათვალისწინებით, თუ რა პროცედურები განახორციელა სსიპ „ს-----მა მ-----მა“, მოცემული ობიექტური რეალობიდან გამომდინარე, არ შეიძლებოდა გამხდარიყო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი. აპელანტის მითითებით, საქმეში არსებული მტკიცებულებით ასევე დასტურდება, რომ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინებას ბ---- მ-----ე გაეცნო 2016 წლის 18 მარტს, სარჩელი კი მის მიერ შეტანილია სასამართლოში 2016 წლის 27 აპრილს. გამომდინარე აქედან, აპელანტი თვლის, რომ სასარჩელო მოთხოვნები ხანდაზმულია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთებას

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ

საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. საქართველოს მოქმედი შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 3 ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

პალატა, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, დადგენილად მიიჩნევს, რომ ბ---- შ-----ესა და სსიპ „ს----- მ-----ს“ შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 1996 წელს, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა ჯერ ინჟინრის, შემდგომ ანონსების განყოფილების რეჟისორის, ხოლო 2015 წლის 6 ოქტომბრიდან - კრეატიული ბლოკის რეჟისორის თანამდებობაზე. პალატა დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ ბ---- შ-----ეს N--- შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ეკავა რეჟისორის თანამდებობა განუსაზღვრელი ვადით.

4.2. დადგენილია, რომ სსიპ „ს----- მ-----ის“ 2016 წლის 23 მარტის N26-კ ბრძანების საფუძველზე კრეატიული ბლოკის რეჟისორი ბ---- შ-----ე, 2016 წლის 25 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

4.3. უდავოა, რომ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1875 ლარს (დარიცხული);

4.4. პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ სსიპ „ს----- მ-----ის“ 2016 წლის 23 მარტის N26-კ ბრძანების საფუძველზე კრეატიული ბლოკის რეჟისორი ბ---- შ-----ის 2016 წლის 25 მარტიდან გათავისუფლება განხორციელდა კომპანიის რეორგანიზაციის ფარგლებში.

მიუხედავად იმისა, რომ ბრძანების მიხედვით მოსარჩელე გათავისუფლდა

რეორგანიზაციის შედეგად, მოპასუხე დაუფარავად საუბრობს იმ მიზეზზე, რაც გახდა რეალურად მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი. როგორც მოპასუხე უთითებს, მოსარჩელე არ ესწრებოდა გადაცემის ჩაწერას შაბათ-კვირა დღეს. აღნიშნული გარემოება მოსარჩელეს უნდა ახასიათებდეს როგორც უპასუხისმგებლო, უდისციპლინო თანამშრომელს, მაგრამ ამ გარემოებას მსგავს შეფასება ვერ მისცემს სასამართლო საქმეში არსებული გარემოებათა ანალიზის საფუძველზე. მსგავსი დასკვნის გაკეთების საფუძველს იძლევა თუნდაც ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ათეულობით წლები დასაქმებული იყო მოპასუხესთან და ეს უკანასკნელი ვერ უთითებს ვერცერთ დარღვევაზე, თუ გადაცდომაზე, რომელსაც ადგილი შეიძლებოდა ჰქონოდა მოსარჩელის მხრიდან მოპასუხესთან მუშაობის დროს. შეუძლებელია, უდისციპლინო, უპასუხისმგებლო ადამიანი ათეულობით წლების განმავლობაში მსახურობდეს ერთიდაიგივე დამქირავებელთან ყოველგვარი დისციპლინური გადაცდომის გარეშე. იმ გარემოების შეფასებისას, რომ მოსარჩელე შაბათ-კვირას აცდენდა სამსახურს, უნდა შეფასდეს იმის გათვალისწინებით ჰქონდა თუ არა ეს ვალდებულება მოსარჩელეს. მოპასუხე ვერ უთითებს ვერც შრომის ხელშეკრულებაზე და ვერც შრომის შინაგანაწესზე, რომელიც მოსარჩელეს დაავალდებულებდა ემუშავა დასვენების დღეებში. როგორც წესი, ნებისმიერ პირის მიმართ, რომელიც ასრულებს ვალდებულებას მოქმედებს კეთილსინდისიერების პრეზუმფცია, საწინააღმდეგო უნდა დადასტურდეს იმ პირის მიერ, რომელსაც განსხვავებული მოსაზრება გააჩნია. შესაბამისად, ის გარემოება, რომ მოპასუხე არაკეთილსინდისიერად ასრულებდა მის მოვალეობას, შედის აპელანტის მტკიცების ტვირთში. ამ თვალსაზრისით საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის განთავისუფლება თანამდებობიდან მოხდა არა მითითებული საფუძველით, არამედ რეორგანიზაციაზე მითითებით, რაც გარკვეულწილად მოპასუხის ამ თვალსაზრისით გათავისუფლების საფუძველების უკმარისობაზე მიუთითებს.

რაც შეეხება რეორგანიზაციის საკითხს, ეს პროცესი ყოველთვის დაკავშირებულია საწარმოო აუცილებლობასთან. იგი, როგორც წესი, ყოველთვის მიმართულია საწარმოს ფუნქციონირების შენარჩუნებლად ან მის გაუმჯობესებისაკენ და იგი არასოდეს არ შეიძლება გახდეს არასასურველი თანამშრომლების გათავისუფლების საფუძველი. პალატა შენიშნავს, რომ აპელანტის მიერ სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებითა და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ ბ--- შ-----ის სამსახურიდან დათხოვნა რეალურად განხორციელდა იმის გამო, რომ მოსარჩელე ეკლესიაში მსახურობის გამო ვერ დადიოდა შაბათ-კვირას სამსახურში, ეს კი, პალატის მოსაზრებით, სავსებით განსხვავებული სამართლებრივი საფუძველით უნდა შეფასებულიყო, ვიდრე მითითებულია გასაჩივრებულ ბრძანებაში. მოცემულ შემთხვევაში, სსიპ ს--- ----- მ-----ში განხორციელებული რეორგანიზაციის მისი შინაარსისა და შედეგის გათვალისწინებით, არ აძლევდა დამსაქმებელს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას და იგი ვერ ჩაითვლება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველად.

პალატა მიუთითებს, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები აღიარებენ მუშაკის უფლებას, უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სრულიად სწორად და დასაბუთებულად მიიჩნია ბათილად სსიპ „ს----- მ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 26 მარტის N---- ბრძანება ბ---- შ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

4.5. სააპელაციო პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ ბ---- შ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა არის ხანდაზმული, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-6 და მე-7 ნაწილების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სსიპ „ს----- მ-----ის“ გენერალური დირექტორის N---- ბრძანება ბ---- შ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ იქნა 2016 წლის 23 მარტს. ხსენებული გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ ბ---- შ-----ე სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე ზეპირსიტყვიერად გაფრთხილდა 2016 წლის 18 მარტს, რამდენადაც ამ პერიოდისათვის სადავო ბრძანება გამოცემული არ ყოფილა. საქმეში წარმოდგენილია ბ---- შ-----ის განცხადება დათარიღებული 2016 წლის 29 მარტისათვის, რომლითაც იგი ითხოვს ბრძანების გადაცემას შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის თაობაზე. სავარაუდოდ იმ პერიოდისთვისაც კი ბრძანება გადაცემული მოსარჩელისათვის არ ყოფილა. სარჩელი სასამართლოში შეტანილია 27 აპრილს. შესაბამისად, პალატა თვლის, რომ გასაჩივრების კანონით დადგენილი ვადა გასული არ არის. ივარაუდება, რომ სადავო ბრძანებას ბ---- შ-----ე გაეცნო სულ

მინიმუმ 2016 წლის 29 მარტს, შესაბამისად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის ათვლა 29 მარტიდან დაეწყო. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სარჩელი 2016 წლის 24 აპრილს აღძრა, შესაბამისად, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ ბ---- შ-----ემ სასამართლოს შრომის კოდექსით დადგენილ ვადებში მიმართა და სასარჩელო მოთხოვნა სასამართლოს კანონმდებლობით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადაში წარუდგინა.

ყოველივე ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრის პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებას და საფუძვლიანობას დასაბუთებულ წინააღმდეგობას ვერ უწევს, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება და იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და შესაბამისად, მიიჩნევს, რომ არ არსებობს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძვლები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟის სახით წინასწარ იქნა გადახდილი 3000 ლარი, თუმცა, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს განჩინებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება უცვლელად იქნა დატოვებული, არ არსებობს წანამდღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით მხარეთა

შორის სასამართლო ხარჯების განაწილებისათვის.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
3. სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს ბიუჯეტში გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია სულხანიშვილი