



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

03 მაისი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**თავმჯდომარე - ხათუნა არევაძე
მოსამართლეები - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
გოგიტა თოთოსაშვილი**

სხდომის მდივანი - ნინო სოლომნიშვილი

აპელანტი - -----

წარმომადგენლები - ----- კ-----, ა-----

მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ-----ელი“

წარმომადგენლები - დ----- ბ-----ი, თ----- გ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 06 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ გამოტანილი ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 06 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით, ი-----ს სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ-----ლის“ მიმართ აღძრული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. ი-----მა სსიპ „ს----- მ-----ელში“ შრომითი საქმიანობა დაიწყო 1992 წლიდან და მუშაობდა სხვადასხვა პოზიციებზე. 2013 წლის 4 აპრილს დადებული N--- ხელშეკრულებით დაინიშნა მთავარი პ-----ის თანამდებობაზე, ხოლო 2013 წლის 30 აგვისტოს N--- ხელშეკრულების საფუძველზე, გათავისუფლების დღემდე, მუშაობდა მთავარი რ-----ის სამსახურში მთავარი რ-----ის მოადგილედ. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 3900 ლარს.

2.2. სსიპ „ს-----ი მ-----ელის“ 2015 წლის 28 ოქტომბრის N---- ბრძანებით ი----- ძე ნ-----ი 2015 წლის 01 ნოემბრიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე.

2.3. 2015 წლის 28 ოქტომბერს სსიპ „ს-----მა მ-----ელმა“ ი-----ს აცნობა, რომ 2015 წლის 01 ნოემბრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდებოდა.

შეტყობინებაში მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სტრუქტურული ცვლილებების გამო მთავარი რ-----ის მოადგილის პოზიციის გაუქმება და შეთავაზებულ ახალ თანამდებობაზე დასაქმებაზე უარის განცხადება.

2.4. მოსარჩელის წარმომადგენლებმა 2015 წლის 04 ნოემბერს წარდგენილი წერილობითი განცხადებით მოპასუხეს მოსთხოვეს ი-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველების წერილობითი დასაბუთება და გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

სსიპ „ს-----ი მ-----ელმა“ ამ წერილზე, 2015 წლის 10 ნოემბერს გაცემულ 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.

2.5. მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი იყო სსიპ „ს-----ი მ-----ელში“ განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებები;

2.6. ი-----ს 2015 წლის 01 ნოემბერს მოპასუხისაგან მიღებული აქვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.7. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან შრომის 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 შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით ორგანიზაციის სტრუქტურის ცვლილებების გამო, რამაც გამოიწვია მანამდე არსებული სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება და მათი ფუნქციების შეცვლა.

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, 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 მის მიერ 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.

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. ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას, გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე.

სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ზემოაღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს, განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმად, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის 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 თანახმად, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

ზემოაღნიშნული კონვენციის მსგავსად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4-მე-7 პუნქტებიდან. ამ ნორმების 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; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. 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 ეკისრება დამსაქმებელს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ 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.

ამდენად, სასამართლოს შეფასებით. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მოთხოვნაა, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს შეფასებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მოპასუხის ის განმარტება, რომ 2015 წლის ოქტომბრიდან სსიპ „ს----- მ-----ელში“ რეალურად მოხდა რეორგანიზაცია და შეიცვალა არსებული სტრუქტურა.

კერძოდ, სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ ს----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული დებულების მიხედვით, მ-----ლის სტრუქტურა შემდეგი სახისაა: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი და გენერალური დირექტორის მოადგილეები; ს----- და ს-----პ-----რი გ----- დეპარტამენტი; ტ----- წარმოების 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.

სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ 2013 წლის 04 თებერვლის N--- გადაწყვეტილებით მ-----ლის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი; დაგეგმვისა და განვითარების საბჭო; გენერალური დირექტორის მოადგილეები; პ----- სამსახურის უფროსი, პ----- გენერალური პ-----ი; მ----- გენერალური პ-----ი; მ----- გენერალური პ-----ი; მთავარი რ-----ი; ს----- სამსახურის უფროსი; ტექნიკური სამსახური; ადამიანური რესურსების სამსახური; მ-----ლის პიარის, ადმინისტრაციის, მარკეტინგის და რეკლამის სამსახურები; საზღვრგარეთთან ურთიერთობის სამსახური; იურიდიული სამსახური; კანცელარია; მ-----ლის არქივი; შესყიდვის სამსახური; სამეურნეო სამსახური; ფინანსური ანალიზისა და ბიუჯეტირების

სამსახური; ფინანსური აღრიცხვის სამსახური; რ----- ერთი; რ----- ორი; შიდა აუდიტის სამსახური; მ----- სამსახური.

სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 05 ოქტომბრის N--- გადაწყვეტილებით, მ-----ლის წესდებაში შევიდა ცვლილებები, რომლითაც ახლებურად განისაზღვრა მ-----ლის სტრუქტურა. აღნიშნულით, უკვე აღარ არის გათვალისწინებული მთავარი რ-----ის (ასევე მთავარი რ-----ის მოადგილის) ცნება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვინაიდან მოსარჩელე მოითხოვს სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----ს წარმოების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენას, სასამართლო მიმოიხილავს მხოლოდ იმ საკითხს, თუ დებულებით რა არის გათვალისწინებული ამ სტრუქტურული ერთეულის შესახებ.

დებულებით გათვალისწინებულია წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----, რომელსაც ხელმძღვანელობს წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----ს დირექტორი, ხოლო წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----ი შემავალი სტრუქტურული ერთეულებია: წარმოების დეპარტამენტი, სადაც თავის მხრივ, შედის გ-----ს ჯგუფი, მ-----ს ჯგუფი, ვ-----ის ჯგუფი, ო-----ის ჯგუფი, ხ--- რ-----ების ჯგუფი, პუ-----ს რ-----ების ჯგუფი.

დებულების 3.1.5. პუნქტის მიხედვით, წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----, როგორც სტრუქტურული ერთეული ახორციელებს გ-----/პროექტების მომზადებისა და შესაბამისად ე-----ს მიზნით დამტკიცებული პროექტების ტექნიკური/ინფრასტრუქტურული და შესაბამისი ადამიანური რესურსებით უზრუნველყოფას.

ამდენად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2015 წლის 05 ოქტომბერს განხორციელებული ცვლილებით ს----- მ-----ელში შეიქმნა წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----, სადაც, თავის მხრივ, გათვალისწინებულია სხვადასხვა დეპარტამენტების და სამსახურების არსებობა. კერძოდ, ბ-----ს ქვემდებარეა წარმოების დეპარტამენტი, მ-----ლობის და ტექნიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტი, გავრცელების უზრუნველყოფის სამსახური, ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური, ტექნიკური მომსახურების ცენტრი, ს----- ჯგუფი.

წარმოებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----ს ფუნქციაა ს----- მ-----ელში გ----- მომზადება და ტექნიკური უზრუნველყოფა. კერძოდ, ამ ბლოკს ექვემდებარება გ-----ა, მ-----ს, ო-----ის, ხ--- რ-----ების, პუ-----ს რ-----ების ჯგუფი. ასევე ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახური, რომელშიც შედის გ-----ს უზრუნველყოფის ჯგუფი, ს----- ტექნიკური მომსახურების ჯგუფი, ტ-----სამ-----ლო ს-----ების ჯგუფი (ს.ფ. 44 პუნქტი 3.1.4.).

ესაბამისად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2015 წლის 05 ოქტომბერს მიღებული გადაწყვეტილებით გაუქმებულია ის თანამდებობა, რაზეც გათავისუფლებამდე მუშაობდა

მოსარჩელე, რადგან ახალი სტრუქტურით აღარ იყო გათვალისწინებული მთავარი რ-----ის სტრუქტურული ერთეული. შესაბამისად, ს----- მ-----ელში მთავარი რ-----ის მოადგილის თანამდებობა აღარ არსებობდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვინაიდან მოსარჩელის მოთხოვნაა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი გარემოებებია ის, თუ რა ფუნქცია ჰქონდა მთავარი რ-----ის მოადგილეს და ახალი სტრუქტურით რომელ სამსახურს და თანამდებობის პირს აქვს ეს ფუნქცია მინიჭებული.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის განმარტებით, მთავარი რ-----ის მოადგილის თანამდებობაზე იგი კოორდინირებას უწევდა გ-----ს, ო-----ს, ხ--- ო-----ს, მ-----სა და სერვერის რ-----ებს. ამ ფუნქციის განხორციელების მიზნით მან შეიმუშავა ო-----ის ტესტის კითხვარი, რ-----ების შეფასების ფურცელი, რომლის დახმარებითაც მთავარ რ-----თან ერთად ახდენდა მასზე დაქვემდებარებულ სამსახურებში დასაქმებულთა შეფასებას.

სასამართლომ მიუთითა, რომ სამუშაოზე აღდგენის შესახებ შრომით დავაში მოპასუხის (დამსაქმებლის) ვალდებულებაა დაამტკიცოს დასაქმებულის დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების არსებობა, დაასაბუთოს კანონით გათვალისწინებული რომელი ფაქტობრივი გარემოება დაუდო საფუძვლად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას. აქვე სასამართლო განმარტავს, რომ შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის ამგვარი განაწილება არ ნიშნავს სარჩელში მითითებული გარემოების მტკიცების ვალდებულებისაგან მოსარჩელის სრულად გათავისუფლებას, რადგან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით მტკიცების ტვირთი განაწილებულია თანაბრად. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურება მდგომარეობს იმაში, რომ მოსარჩელეს არ ეკისრება ვალდებულება დაამტკიცოს მისი გათავისუფლების უკანონობა. შრომის ხელშეკრულების კანონიერად შეწყვეტის დამტკიცების ვალდებულება მოპასუხის მტკიცების ტვირთში შედის, რომლის განუხორციელებლობა სარჩელის წარმატების წინაპირობაა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არის რეორგანიზაცია, სტრუქტურული ცვლილებები, რის გამოც უნდა დადგინდეს რეორგანიზაციამდე რა მოვალეობას ასრულებდა მოსარჩელე და რეორგანიზაციის შემდეგ რომელი თანამდებობის უფლებამოსილებაში შედის ამ მოვალეობის შესრულება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს - მოპასუხეს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული კი, შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (სუსგ №ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი).

სასამართლომ მიუთითა, რომ სსს კოდექსის 102-ე მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უნდა დაემტკიცებინა მის მიერ მითითებული ის ფაქტები, რომლებითაც იგი აღწერდა სტრუქტურულ ცვლილებებამდე მის უფლებამოსილებების შინაარსს, საქმიანობის სფეროს, ასევე მას უნდა დაემტკიცებინა, რომ თანამდებობა, სადაც ითხოვდა აღდგენას, იყო მის მიერ დაკავებული ტოლფასი თანამდებობა.

მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტებიდან გამომდინარე, სტრუქტურული ცვლილების განხორციელებამდე იგი ასრულებდა ხელმძღვანელობით უფლებამოსილებას, ზედამხედველობას უწევდა გ-----, მ-----ს და რ-----ების საქმიანობას. ამავე დროს, მოსარჩელე გათავისუფლებამდე თავად იყო ერთერთი ს----- გ-----ის „ფ-----ის“ რ-----ი. ეს უკანასკნელი გარემოება მოპასუხის მხრიდან სადავო არ გამხდარა, ამასთან, იგი დადასტურებულია ს-----ი მ-----ლის შესაბამისი სამივლინებო განკარგულებებით.

2015 წლის 05 ოქტომბრიდან ს-----ი მ-----ლის სტრუქტურაში წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----ი შეიქმნა წარმოების დეპარტამენტი, რომელსაც ხელმძღვანელობს დეპარტამენტის უფროსი. დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის ან მთავარი რ-----ის თანამდებობები ახალი სტრუქტურით გათვალისწინებული არ არის. დეპარტამენტის უფროსის შრომის ანაზღაურება შეადგენს ყოველთვიურად 4500 ლარს, რაც აღემატება გათავისუფლებამდე მოსარჩელის ხელფასს - თვეში 3900 ლარს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იძულებულია დაეთანხმოს მოპასუხის წარმომადგენლის მსჯელობას და მიიჩნიოს, რომ წარმოების დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა არ იყო მთავარი რ-----ის მოადგილის ფუნქციების მქონე თანამდებობა. სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნული თანამდებობები ტოლფას თანამდებობებად ვერ ჩაითვლება მხოლოდ იმის გამო, რომ ორივე გულისხმობს ხელმძღვანელობითი ფუნქციის შესრულებას. სასამართლოს აზრით, ვერ დასტურდება, რომ წარმოების სამსახურის უფროსის თანამდებობა წარმოადგენს მანამდე არსებული მთავარი რ-----ის მოადგილის თანამდებობის ტოლფას პოზიციას, რადგან განსხვავებულია მათი ფუნქციები. კერძოდ, წარმოების დეპარტამენტს ექვემდებარება გ-----, მ-----ს, ს-----ის, ო-----ის, ხ--- რ-----ების, პუ-----ს რ-----ების ჯგუფი. მოსარჩელის განმარტებით, გათავისუფლებამდე კოორდინირებას უწევდა გ-----, ო-----ის, მ-----ს და სერვერის რ-----ების საქმიანობას, რომლის დამადასტურებელი მტკიცებულებები მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია. მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებული სტრუქტურით გათვალისწინებული იყო როგორც მთავარი რ-----ის, ასევე ტექნიკური სამსახური. მთავარი რ-----ის ფუნქციები და მისი ქვემდებარე სამსახურები დებულებით განსაზღვრული არ არის, რის გამოც ეს გარემოება მხარის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით (სულ მცირე მოწმეთა ჩვენებებით) უნდა დადასტურდეს. სასამართლომ აღნიშნა ისიც, რომ მოსარჩელეს ამ გარემოების დასადასტურებლად მოწმეთა ჩვენებები არ წარმოუდგენია, რის გამოც ვერ დაადასტურა, რომ იგი მთავარი რ-----ის მოადგილედ მუშაობის დროს ხელმძღვანელობდა რ-----ების, ო-----ის, მ-----ს საქმიანობას. ამასთან, ახალი დებულების თანახმად, წარმოების დეპარტამენტს აქვს უფრო მეტი ფუნქციები, ვიდრე მოსარჩელის მითითებით ჰქონდა მთავარი რ-----ის სამსახურს, რადგან ამ დეპარტამენტში დამატებით შედის გ-----, ვ-----ს-----ის ჯგუფი. გარდა ამისა,

თავისთავად ეჭვს იწვევს ტოლფასი თანამდებობის ცნება იმ პირობებში, როდესაც შრომის ანაზღაურება მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისაგან (3900 ლარი და 4500 ლარი).

ამდენად, სასამართლოს შეფასებით, 2015 წლის 05 ოქტომბერს დამტკიცებული სტრუქტურით ს----- მ-----ელში შეიქმნა წარმოების და ტექნიკური და უზრუნველყოფის ბ-----, რომლის ხელმძღვანელია დირექტორი. ბ-----ი შედის რამდენიმე დეპარტამენტი, რომლებსაც ხელმძღვანელობენ დეპარტამენტის უფროსები.

დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის, ასევე ბ-----ს ხელმძღვანელის მოადგილის თანამდებობა ახალი სტრუქტურით გათვალისწინებული არ არის. ამასთან, რეორგანიზაციამდე არსებულ სტრუქტურაში მთავარი რ-----ის და ტექნიკური სამსახური დამოუკიდებელ ერთეულებს წარმოადგენდნენ. ახალ სტრუქტურაში კი ერთ ბ-----ია გაერთიანებული წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ფუნქციები, სადაც შერწყმულია მთავარი რ-----ის სამსახურის და ტექნიკური სამსახურის ფუნქციები. გარდა ამისა, წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----ი შედის რ-----ს ცენტრალური ს-----ს და რ-----ს ს-----ების ჯგუფი, რაც მოსარჩელის განმარტებიდან გამომდინარე, მისი, როგორც მთავარი რ-----ის მოადგილის ფუნქციებში არ შედიოდა.

ამასთან, გათავისუფლებამდე მოსარჩელე მუშაობდა არა სამსახურის ხელმძღვანელის პოზიციაზე, არამედ იყო მთავარი რ-----ის მოადგილე, რომლის ტოლფასად შეიძლება ჩაითვალოს კვლავ სამსახურის მოადგილის პოზიცია და არა დეპარტამენტის ან სამსახურის ხელმძღვანელის თანამდებობა.

სასამართლომ განმარტა, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძვლით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დავაში, მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს, რომ რეორგანიზაციის გამო აუცილებელია მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა, რადგან დასაქმებულისათვის დაკისრებული ფუნქციების შესრულება დამსაქმებლის ინტერესს აღარ წარმოადგენს, ამგვარი ფუნქცია საწარმოს აღარ აქვს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული სამსახურებრივი პოზიციის მთავარი მახასიათებელი არ იყო ადმინისტრაციული ფუნქციის შესრულება, რადგან მთავარი რ-----ის მოადგილედ მუშაობის პერიოდშიც იგი აქტიურად მონაწილეობდა კონკრეტული გ----- მომზადებაში, როგორც ცალკე გ-----ის რ-----ი; შესაბამისად, მისი ძირითად საქმიანობა იყო სარ-----ო საქმიანობა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის“ მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლომ კვლავ დაადასტურა შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალი საკაცობრიო მნიშვნელობა და განმარტა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო გააკეთა გარკვეული მიმოხილვა ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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 ქცევის 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 ხელშემწყობის 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“.

ზემოაღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ 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 გამონათქვამის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). 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 უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად 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“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

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 ვეღარ 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.

სასამართლო იქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, 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 იქვე განმარტა, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის ვერსალის 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 სამოქალაქო სამართლებრივი 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 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

აქვე სასამართლომ მოიხსენია 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation), რომლის 23-ე დანაწესი ამბობს, რომ ეკონომიკური და სტრუქტურული ხასიათის მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის დროს, დასათხოვ პირთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც გათვალისწინებული იქნება როგორც დაწესებულების, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე

ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, 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. სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი 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.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვა სასამართლომ დაიწყო საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს 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 ან დასაქმებულის სხვა პოზიციებზე გადაყვანას. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების ან კადრების სხვა პოზიციებზე გადაყვანის აუცილებლობას.

მოსარჩელის მიერ სადაოდ არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმებულია, რადგან მოითხოვს ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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.

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განმარტებულია შემდეგი: კერძოდ, 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. სშვ 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 (სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ.).

სასამართლომ თავდაპირველად ზოგადად 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:

– დამსაქმებელმა 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, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ხშირ შემთხვევებში რეორგანიზაცია იწვევს შტატების შემცირებას, თუმცა განსახილველ საქმეში ასეთი გარემოება არ არის. ს----- მ-----ელში შეიცვალა შიდა ორგანიზაციული სტრუქტურა, რასაც შტატების შემცირება არ გამოუწვევია (ყოველ შემთხვევაში ასეთი მითითება აქტუალური არ გამხდარა სამართალწარმოების დროს), თუმცა შეიცვალა სტრუქტურა, სტრუქტურული ერთეულები და თანამდებობები.

– ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა (თუ 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 ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

სასამართლომ განმარტა, რომ დამაკმაყოფილებელია რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის შემდეგი განმარტება:

რეორგანიზაციის თუ შტატების შემცირებით შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საჭიროებს გარკვეულწილად „საფეხურებად“ დაყოფილ დასაბუთებას - შემცირების დაწყების გონივრული მიზანი, შემცირების, ან სხვა სახის ჩანაცვლების რეალური (და არა თვალთმაქცური) სურათის წარმოჩენა და ამავე დროს სამსახურში დარჩენილი მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირების უპირატესობათა წარმოჩენა, რათა გამოირიცხოს

დისკრიმინაციული ნიშნით დათხოვნა. ამ საფეხურებიდან შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ რეორგანიზაციის დაწყების ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. კომპანიის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე), ასევე შიდა ორგანიზაციული სტრუქტურის შეცვლის აუცილებლობის გადაწყვეტილების დასაბუთება სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს კომპანიის მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური თუ მენეჯმენტური რენტაბელურობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პ-----
--ას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი და მიანიშნებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. შესაბამისად, სასამართლო ვერ შეაფასებს სტრუქტურის შეცვლა არ აუცილებლობით იყო გამოწვეული, მართვის ოპტიმიზაციის იწვევს თუ არა ახალი სტრუქტურა, მით უმეტეს, რომ მოსარჩელესაც არ გაუხდია სადაოდ რეორგანიზაციის საჭიროება.

სასამართლომ განმარტა, რომ მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები; პირიქით - დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი - დაზოგოს ფინანსური აქტივი.

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ჩასმული იქნება ჩარჩოში, რომლითაც მან მხოლოდ უნდა შეინარჩუნოს დასაქმებული მიუხედავად ყველა პირობისა, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

აქვე სასამართლომ გამოყო და გამოავლინა კიდევ ერთი ე.წ. „საფეხური“, რომელიც უნდა გაიაროს დამსაქმებლის მიერ მიღებულმა სადავო გადაწყვეტილებამ, რათა იგი ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და კანონიერად.

რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების დროს უნდა დადგინდეს, რა შინაარსის რეორგანიზაცია, სტრუქტურული ცვლილებები მოხდა ორგანიზაციაში, შეიცვალა თუ არა სტრუქტურული ერთეულების და თანამდებობების ფუნქცია, ხომ არ გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო და პროფესიული მოთხოვნები. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები თავისთავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, თუ მას არ ახლავს მაგალითად სამუშაო ძალთა შემცირება, ორგანიზაციის და კონკრეტულ თანამდებობათა ფუნქციების ცვლილება. რეორგანიზაციის მოტივით სამუშაოდან გათავისუფლებისას არ უნდა დაირღვეს საყოველთაო თანასწორობის პრინციპი, დაუშვებელია დისკრიმინაცია (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-414-391-2014). შესაბამისად, რეორგანიზაციის დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად იმ შემთხვევაში ჩაითვლება, თუ სტრუქტურის ცვლილებასთან ერთად ადგილი ჰქონდა: შტატების შემცირებას; ან თანამდებობრივი ფუნქციების შეცვლას.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ს-----ი მ-----ლის სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილებით შეიცვალა ორგანიზაციის სტრუქტურა. სადავო არ იყო, რომ ახალ სტრუქტურაში აღარ არსებობდა მთავარი რ-----ის მოადგილის თანამდებობა, რაზეც გათავისუფლებამდე მუშაობდა მოსარჩელე. ასევე აღარ არსებობდა მთავარი რ-----ის თანამდებობა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ს-----ი მ-----ლის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რა თქმა უნდა არ მოსპობილა რ-----ის ფუნქციების შესრულების საჭიროება, რადგან ს-----ი მ-----ლის ფუნქციაა ს-----ის შექმნა, რისთვისაც სარ-----ო საქმიანობა აუცილებელია, თუმცა, მხოლოდ ეს ფაქტი მოსარჩელესთან უკანონოდ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას არ ამტკიცებს.

ს-----ი მ-----ლის ახალი სტრუქტურის დამტკიცებასთან ერთად შეიცვალა ტ-----ის სტრუქტურული ერთეულების უფლება-მოვალეობები, რაშიც იგულისხმება მანამდე არსებული რამდენიმე თანამდებობის ან სამსახურის უფლებამოსილებების დაკისრება ერთი თანამდებობისათვის ან დეპარტამენტისათვის.

სასამართლოს შეფასებით, მართალია მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმებული იყო, მაგრამ საზოგადოდ სარ-----ო საქმიანობის აუცილებლობა, მათ შორის რ-----თა, რ-----ის საქმიანობაზე ზედამხედველობის საჭიროება შენარჩუნებულია. აქვე სასამართლომ შენიშნა, რომ მოსარჩელის სარჩელის საფუძვლიანობის გადასაწყვეტად უნდა დადგენილიყო, იმჟამინდელ სტრუქტურაში რომელ სამსახურს ჰქონდა მთავარი რ-----ის ფუნქციები და რომელი თანამდებობა შეიძლებოდა ჩათვლილიყო მთავარი რ-----ის მოადგილის ფუნქციების მქონე თანამდებობად, რადგან მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენდა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ასეთად კი მოსარჩელე მიიჩნევდა წარმოების დეპარტამენტის უფროსის

თანამდებობას.

დებულების თანახმად, ახალი სტრუქტურაში შექმნილია წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----, რომლის ერთერთი სამსახურია წარმოების დეპარტამენტი. ეს დეპარტამენტი არის ამ ბ-----ი გაერთიანებული რამდენიმე დეპარტამენტიდან ერთერთი. აღნიშნული ბ----- მხოლოდ რ-----ების, ო-----ის საქმიანობის კოორდინაციას არ ახდენს. ამ ბ-----ი წარმოების დეპარტამენტის გარდა შედის მ-----ლობისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტი (მოძრავ ტექნიკურ საშუალებათა განყოფილება, გ----- ს უზრუნველყოფის ჯგუფი, ს----- ტექნიკური მომსახურების ჯგუფი, ტ----- სამ-----ლო ს-----ების ჯგუფი, რ----- ს-----ების ჯგუფი), გავრცელების უზრუნველყოფის სამსახური (ს-----ური ს----- ჯგუფი, გ-----ის ჯგუფი, ა----- ს-----, საერთაშორისო ჩ-----ის ჯგუფი); ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახური (კ-----ის განყოფილება); ტექნიკური მომსახურების ცენტრი (კ-----ის პარკი, სარემონტო ჯგუფი, გარე ს-----ების ცენტრი. ს----- ჯგუფი).

სასამართლომ მიიჩნევს, რომ მოკლებულია შესაძლებლობას გაიზიაროს მოსარჩელის ის არგუმენტაცია, რომ წარმოების დეპარტამენტი და მისი უფროსი ფაქტიურად იგივე მთავარი რ-----ის სამსახურს წარმოადგენდა და მთავარი რ-----ის მოადგილის ყოფილი ვაკანსიაც ფაქტიურად იგივე ფუნქციონალური ერთეული იყო, რაც წარმოების დეპარტამენტის უფროსი. სასამართლოს დასკვნით, ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში არ არის წარმოდგენილი, ხოლო დასახელებულის უარყოფელი გარემოებანი კი (მნიშვნელოვანი სხვაობა შრომის ანაზღაურებაში, განსხვავებული დებულებანი) საქმეში წარმოდგენილია. შესაბამისად, სასამართლო ვერ მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ რეორგანიზაცია შესაძლოა თვალთმაქცური ხასიათის ყოფილიყო და მხოლოდ კოსმეტიკური - სახელების ცვლილებებით გამოწვეული მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას ჰქონოდა ადგილი.

სასამართლოს შეფასებით, ტოლფასი თანამდებობის მითითებისა და დასაბუთების ვალდებულება მოსარჩელემ ვერ შეასრულა; აღნიშნულის შედეგად სასამართლომ დაასკვნა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად იგივე ფუნქციის მატარებელი თანამდებობა არ დარჩენილა, რაც თავის მხრივ, რეორგანიზაციის კანონიერად მიჩნევის წინაპირობაა და ამავე დროს ვერ წარმოჩინდება ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი ვალდებულებაც.

სასამართლომ კვლავ მიუთითა, რომ ს-----ი მ-----ლის იმჟამინდელ სტრუქტურაში მთავარი რ-----ის მოადგილის ფუნქციების მქონე თანამდებობის არსებობა წარმოჩენილი არ იყო, რის გამოც უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა წარმოების და ტექნიკური უზრუნველყოფის ბ-----ს წარმოების დეპარტამენტის უფროსად აღდგენის შესახებ.

სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დასაბუთებელი იყო და შეესაბამებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ”ა” ქვეპუნქტს, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენის ბათილობის საფუძველი არ არსებობდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, 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. ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება. სასამართლოს შეფასებით, განხილულ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მართლზომიერად, რადგან თანამდებობა, რაზეც აღდგენას მოითხოვს, არ იყო მთავარი რ-----ის მოადგილის თანამდებობის ტოლფასი პოზიცია.

სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ და განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი

ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად.

სასამართლოს შეფასებით, განხილულ შემთხვევაში, მოპასუხის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ნამდვილი იყო, რის გამოც იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი არ არსებობდა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის შეფასებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ იქნა რეორგანიზაციის/ორგანიზაციული ცვლილებების (მთავარი რ-----ისა და მისი მოადგილის შტატის გაუქმების) აუცილებლობის დამადასტურებელი მტკიცებულება და აღნიშნული ცვლილებები არ ატარებდა ხელოვნურ ხასიათს.

კერძოდ, სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო და არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, დაესაბუთებინა ორგანიზაციული ცვლილებების მიზანი და მისი საჭიროება. ასევე არ იქნა გათვალისწინებული ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც უნდა წარმოადგენდეს ლეგიტიმურ მიზანს ორგანიზაციული ცვლილებებისათვის. დამსაქმებლის მიერ ასევე არ იქნა წარმოდგენილი არცერთი სახის მტკიცებულება, რითაც დადასტურდებოდა რეორგანიზაცია/ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების ლეგიტიმური მიზნის არსებობა, რომლისთვისაც აუცილებლობას წარმოადგენდა მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლება.

მოპასუხემ ასევე ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ მ-----ელში მოსარჩელის თანამდებობით გათვალისწინებული ფუნქცია-მოვალეობების საჭიროება აღარ არსებობდა ან „ს----- მ-----ელში“ შეიცვალა სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები და გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო და პროფესიული კრიტერიუმები, რომელსაც მოსარჩელე ვერ აკმაყოფილებდა.

ამდენად, აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ გადაწყვეტილების მიღების ეტაპზე არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელს არც შესაგებელში და არც საქმის არსებითი განხილვის ეტაპზე, არ განუცხადებია თუ რა იყო ორგანიზაციული ცვლილებების (დასაქმებულის თანამდებობის გაუქმების) ლეგიტიმური მიზანი.

ასევე მას არ დაუდასტურებია ს----- მ-----ელში (ტ----ვ----აში) მოსარჩელის თანამდებობით გათვალისწინებული უფლება-მოვალეობათა საჭიროების არარსებობის ფაქტი

ან/და ორგანიზაციული ცვლილებების შემდეგ საკვალიფიკაციო და პროფესიული კრიტერიუმების ცვლილები.

3.2. მოპასუხის განმარტება, თითქოს ი-----ს შესთავაზეს ახალი სტრუქტურული ერთეულის - კ-----ი ბ-----ს რ-----ის თანამდებობა, არ შეესაბამება სიმართლეს.

დამსაქმებელმა, მოსარჩელის არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად, ვერ წარადგინა დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა მისი მხრიდან მითითებული პოზიციის შეთავაზების ფაქტს, ხოლო ი-----ს მიერ მასზე გაცხადებულ უარს.

ამდენად, მითითებული გარემოება არ არის დადასტურებული წერილობითი მტკიცებულებებით და ეფუძნება მხოლოდ მოპასუხის ახსნა-განმარტებას.

აპელანტის მითითებით, ორგანიზაციული ცვლილებების შემდგომ არსებული სტრუქტურით, კ-----ი ბ-----ი განსაზღვრული არ არის რ-----ის პოზიცია, მაშინ როდესაც დამსაქმებელი აპელირებას ახდენს, სწორედ მითითებულ ბ-----ი რ-----ის თანამდებობის შეთავაზებაზე. აღნიშნული გარემოება კი ცალსახად მიუთითებს, რომ ცვლილებების შედეგად ჩამოყალიბებული სტრუქტურული ერთეულების დაქვემდებარებაში, შესაძლოა, კიდევ არსებობდეს სხვადასხვა თანამდებობები, რომელიც დამსაქმებლის განზრახვით წარმოდგენილ დოკუმენტაციაში არ ფიგურირებს, თუმცა, დამსაქმებელი აღიარებს მათი არსებობის ფაქტს. დამსაქმებლისათვის კვლავ აქტუალურია (არსებობს) სარ-----ო გუნდის საქმიანობის აუცილებლობა, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს განხორციელებული ცვლილებების თვალთმაქცურ ხასიათს.

აპელანტის აზრით, საგულისხმოა, ისიც, რომ სასამართლო წინააღმდეგობაში მოდის საკუთარ პოზიციასთან, რადგან განმარტავს, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით პირის თანამდებობიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ აუცილებელი იყო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება დამსაქმებლის ინტერესს აღარ წარმოადგენს, ხოლო თუ ასეთი ფუნქცია საწარმოს კვლავ აქვს, დამსაქმებელმა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უკიდურეს ღონისძიებას არ უნდა მიმართოს და უნდა იზრუნოს არსებული კადრის დასაქმებაზე.

3.3. ი-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტი, რომელიც თავის მხრივ, ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას მხოლოდ ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შემთხვევაში, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

საგულისხმოა, ისიც, რომ მოპასუხის მითითებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა „ს----- მ-----ელში“ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობის (მთავარი რ-----ისა და მისი მოადგილის შტატის გაუქმება).

დამსაქმებელმა, რომელიც აპელირებს, რომ ს----- მ-----ელში (ტ---ვ---აში) აღარ არსებობს მთავარი რ-----ისა და მისი მოადგილის თანამდებობრივი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების საჭიროება, უნდა დაასაბუთოს რომ:

1. რეორგანიზაცია/ორგანიზაციული ცვლილებები (დასაქმებულის შტატის გაუქმება) რა კონკრეტულ მიზანს ისახავდა, განხორციელდა თუ არა ამგვარი ქმედება ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად, რომლისთვისაც აუცილებლობას წარმოადგენდა მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლება.
2. მ-----ელში აღარ არის მოსარჩელის თანამდებობით გათვალისწინებული ფუნქცია-მოვალეობების საჭიროება.
3. ან შეიცვალა სტრუქტურული ერთეულების ფუნქცია და გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო და პროფესიული კრიტერიუმები, რომელსაც მოსარჩელე ვერ აკმაყოფილებდა.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს, არც შესაგებელში და არც საქმის არსებითი განხილვის ეტაპზე, არ განუცხადებია, თუ რა იყო ორგანიზაციული ცვლილებების ლეგიტიმური მიზანი, ასევე, არ დაუდასტურებია ტ---ვ---აში მთავარი რ-----ისა და მისი მოადგილის თანამდებობის საჭიროების არარსებობა; დამსაქმებელს ასევე არ განუცხადებია საკვალიფიკაციო და პროფესიული კრიტერიუმების ცვლილების შესახებ, რასაც შესაძლოა გამოეწვია ახალ ორგანიზაციული ცვლილებების ეტაპზე დასაქმებულის მიერ ფუნქციების შეუსრულებლობის შესაძლებლობა.

სსიპ ს-----ი მ-----ლის წარმომადგენლის განმარტებით, ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად გაუქმდა ი-----ს მიერ დაკავებული თანამდებობა-მთავარი რ-----ის მოადგილის პოზიცია და ამავდროულად განისაზღვრა მ-----ლის ახალი სტრუქტურა, რომელიც აღარ ითვალისწინებს ი-----ს მიერ შესასრულებელ ფუნქციებს, თუმცა, თავად მოპასუხის განცხადებითვე, მ-----ლის ახალი დებულებით თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები არ განსაზღვრულა; შესაბამისად, დღემდე დაუდგენელია, თუ კონკრეტულად რა ფუნქცია-მოვალეობები ეკისრება ამა თუ იმ სტრუქტურას „ს----- მ-----ელში“; ამდენად, გაურკვეველია, რა მიზანს ემსახურებოდა რეორგანიზაცია, თუ არც მანამდე და არც მას შემდეგ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრა არ მომხდარა.

3.4. ი-----სა და „ს----- მ-----ელს“ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება დადებულია განუსაზღვრელი ვადით.

ბუნებრივია, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულს უქმნის გარკვეულ გარანტიებს, რომ მისი პროფესიული კვალიფიკაციისა და ფუნქცია-მოვალეობების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მასთან შრომითი ხელშეკრულება მარტივად და მყარი საფუძვლის გარეშე არ შეწყდება.

განსახილველ შემთხვევაში, 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. ყოველივე აღნიშნულთან დაკავშირებით, დამსაქმებელს არ განუმარტავს, თუ კონკრეტულად რა საფუძვლით გახდა აუცილებელი ი-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება.

ს-----ი მ-----ლის მ----- საბჭოს 2016 წლის 25 აპრილის სხდომის ოქმის თანახმად, ისეთი გამოცდილი და კვალიფიციური კადრის სამსახურიდან გათავისუფლება და სამ-----ლო საქმიანობას ჩამოშორება, როგორც არის ი-----, აზიანებს მ-----ელში როგორც შემოქმედებით, ისე ტექნიკურ პროცესს. შესაბამისად, საბჭოს განცხადებით, ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება ზიანს აყენებდა „ს-----ი მ-----ლის“ შემოქმედებით პროცესსა და იმიჯს.

მოცემულ შემთხვევაში კი, მაშინ, როცა ი-----ი კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას და არ არსებობდა მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების რაიმე საფუძველი, ცალსახაა, რომ ი-----ს ორგანიზაციული ცვლილებების (მთავარი რ-----ისა და მისი მოადგილის შტატის გაუქმების) საბაბით თანამდებობიდან გათავისუფლება მოხდა უსაფუძვლოდ.

3.5. აპელანტის განმარტებით, ს-----ი მ-----ლის შეცვლილი ტრუქტურის დამტკიცებიდან (2015 წლის 05 ოქტომბერი) მოსარჩელის განთავისუფლებამდე (2015 წლის 01 ნოემბერი), ი----- ჩვეულ რეჟიმში ახორციელებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას, იგივე ფუნქციური დანიშნულებით. ეს გარემოება მეტყველებს, რომ ახალი სტრუქტურის შექმნის პირობებშიც არსებობდა მისი საქმიანობის განხორციელების აუცილებლობა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ 2015 წლის 28 ოქტომბრის ბრძანება, ი-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

აქვე სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სააპელაციო საჩივრის წარმოდგენის და მისი წარმოებაში მიღების შემდეგ, **აპელანტმა, 2017 წლის 16 ოქტომბერს სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილი განცხადებით დააზუსტა სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა და აღნიშნა**, რომ როგორც მისთვის ცნობილი გახდა, სსიპ ს----- მ-----ელში კვლავ განხორციელდა ცვლილებები და გაუქმდა ის კონკრეტული თანამდებობა, რაზედაც ი----- ითხოვდა აღდგენას; ეს გარემოება, აპელანტის შეფასებით, კიდევ ერთხელ ადასტურებს მიმდინარე ცვლილებების თვალთმაქცურ ხასიათს და სწორედ იმ მიზნისკენაა მიმართული, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების პირობებში ხელი შეეშალოს სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებას. ამასთან, კვლავ არ არის განსაზღვრული შესასრულებელი თანამდებობრივი ინსტრუქციები, არ ჩამოყალიბებულა ს-----ი მ-----ლის სტრუქტურა; შესაბამისად, არსებული ვითარების და მიმდინარე ცვლილებების გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სავსებით შესაძლებელია სარჩელის

დაკმაყოფილების – ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში, ვერ განხორციელდეს სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება;

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი (მოსარჩელე) მიზანშეწონილად მიიჩნევს მისი მოთხოვნა დაზუსტდეს და სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, ნაცვლად სსიპ ს----- მ-----ელში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისა, მოპასუხეს დაეკისროს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით განსაზღვრული გათვალისწინებული კომპენსაცია, რაც მისივე შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში უნდა განისაზღვროს 160 000 ლარის ოდენობით; ამასთან, მხარე მიუთითებს, რომ დასახელებული თანხა ასევე მოიცავს პირგასამტეხლოს - შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0,07%-ს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა (წარმომადგენლების) მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ ი-----ს სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

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.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის სრულყოფილად დასაბუთებული, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

საქართველოს 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 საქმეზე ახალ გადაწყვეტილებას.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

— ი-----მა სსიპ „ს----- მ-----ელში“ შრომითი საქმიანობა დაიწყო 1992 წლიდან და მუშაობდა სხვადასხვა პოზიციებზე.

— ი----- 2013 წლის 04 აპრილს დადებული N--- ხელშეკრულებით სსიპ „ს----- მ-----ელში“ დაინიშნა მთავარი პ-----ის თანამდებობაზე;

— ი-----, 2013 წლის 30 აგვისტოს N--- ხელშეკრულების საფუძველზე, გათავისუფლების დღემდე, მუშაობდა სსიპ „ს----- მ-----ელში“, მთავარი რ-----ის სამსახურში, მთავარი რ-----ის მოადგილედ.

— ი-----ს შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 3900 ლარს.

— სსიპ „ს-----ი მ-----ელის“ 2015 წლის 28 ოქტომბრის N---- ბრძანებით ი----- 2015 წლის 01 ნოემბრიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე.

— 2015 წლის 28 ოქტომბერს სსიპ „ს-----მა მ-----ელმა“ ი-----ს აცნობა, რომ 2015 წლის 01 ნოემბრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდებოდა. ამავე შეტყობინებაში მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სტრუქტურული ცვლილებების გამო მთავარი რ-----ის მოადგილის პოზიციის გაუქმება და შეთავაზებულ ახალ თანამდებობაზე დასაქმებაზე უარის განცხადება.

— მოსარჩელის წარმომადგენლებმა, 2015 წლის 04 ნოემბერს წარდგენილი წერილობითი განცხადებით, მოპასუხეს მოსთხოვეს ი-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება და გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

— ზემოაღნიშნულ წერილზე, სსიპ „ს-----ი მ-----ელმა“, 2015 წლის 10 ნოემბერს გაცემულ წერილობით პასუხში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად 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 სსიპ „ს-----ი მ-----ელში“ განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებები;

— ი-----ს 2015 წლის 01 ნოემბერს მოპასუხისაგან მიღებული აქვს შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტისათვის კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

4.2. სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ სსიპ „ს-----
----- მ-----ელსა“ და ი-----ს შორის არსებობდა უვადო შრომითი
ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი-სამართლებრივი ურთიერთობა.

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

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს 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.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 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 სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 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, მიაჩნია, 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. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი 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 უვადოდ 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. „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“ (სუსგ Nას-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 საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 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“.

– სააპელაციო პალატა იზიარებს აპელანტის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ მას გააჩნია სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ელში“ მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება, მასთან მუდმივად ფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა საფუძველზე იგი იკავებდა კომპანიის საქმიანობისათვის მნიშვნელოვან პოზიციებს; აღნიშნული გარემოება დადასურებულია და არ წარმოადგენს მხარეთა შორის დავის საგანს. სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 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;

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობდა შრომითი

ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით, რასაც სადავოდ არ ხდის არც მოპაუხე პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით.

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 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.

— განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ სსიპ „ს-----ი მ-----ელის“ 2015 წლის 28 ოქტომბრის N---- ბრძანებით ი----- ძე ნ-----ი 2015 წლის 01 ნოემბრიდან გათავისუფლდა სამუშაოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე.

— დადგენილია აგრეთვე, რომ სსიპ „ს-----ი მ-----ელი“ მოცემულ დავაზე თავის პოზიციას აფუძნებს მხოლოდ რეორგანიზაციულ ცვლილებებზე (არ მიუთითებს სხვა რაიმე ობიექტურ გარემოებაზე, რაც გახდა ი-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამამართლებელი გარემოება), სასამართლოს კვლევისა და შემოწმების საგანს მხოლოდ სსკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობის არსებობის საკითხი წარმოადგენს.

პალატა განმარტავს, რომ დასახელებული ნორმის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

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. პალატა განმარტავს, 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.

სასამართლოები ვერ იმსჯელებენ ბიზნესის გადაწყვეტილებაზე და ვერ უკარნახებენ მას სხვაგვარ სამეწარმეო პ-----ას. სასამართლოს კვლევის ფარგლები ვრცელდება მხოლოდ

მასზე, არის თუ არა მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი ორგანიზაციული ცვლილებების თაობაზე გადაწყვეტილებასა და თანამშრომლის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შორის. ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას, სასამართლოს შეფასების საგანი შეიძლება, ასევე გახდეს გონივრული, ალტერნატიული სამსახურის, შედარებით უარეს სამუშაო პირობებში დასაქმების შესაძლებლობა.

მოცემულ შემთხვევაში, 2015 წლის ოქტომბრიდან სსიპ „ს-----ი მ-----ელში“ განხორციელდა რეორგანიზაცია და შეიცვალა არსებული სტრუქტურა.

კერძოდ, სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ ს----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული დებულების მიხედვით, მ-----ლის სტრუქტურა შემდეგი სახისაა: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი და გენერალური დირექტორის მოადგილეები; ს----- და ს-----პ-----რი გ----- დეპარტამენტი; ტ----- წარმოების 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. სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ 2013 წლის 4 თებერვლის N--- გადაწყვეტილებით მ-----ლის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: სამეურვეო საბჭო და მისი აპარატი; გენერალური დირექტორი; დაგეგმვისა და განვითარების საბჭო; გენერალური დირექტორის მოადგილეები; პ----- სამსახურის უფროსი, პ----- გენერალური პ-----ი; მ----- გენერალური პ-----ი; მ----- გენერალური პ-----ი; მთავარი რ-----ი; ს----- სამსახურის უფროსი; ტექნიკური სამსახური; ადამიანური რესურსების სამსახური; მ-----ლის პიარის, ადმინისტრაციის, მარკეტინგის და რეკლამის სამსახურები; საზღვრგარეთთან ურთიერთობის სამსახური; იურიდიული სამსახური; კანცელარია; მ-----ლის არქივი; შესყიდვის სამსახური; სამეურნეო სამსახური; ფინანსური ანალიზისა და ბიუჯეტირების სამსახური; ფინანსური აღრიცხვის სამსახური; რ----- ერთი; რ----- ორი; შიდა აუდიტის სამსახური; მ----- სამსახური.

სსიპ „ს-----ი მ-----ლის“ სამეურვეო საბჭოს 2015 წლის 5 ოქტომბრის N--- გადაწყვეტილებით, მ-----ლის წესდებაში შევიდა ცვლილებები, რომლითაც ახლებურად განისაზღვრა მ-----ლის სტრუქტურა. აღნიშნულით, უკვე აღარ არის გათვალისწინებული მთავარი რ-----ის (ასევე მთავარი რ-----ის მოადგილის) ცნება.

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 N2/4-24,28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“

(გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N2/2-389,26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამართო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

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 ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-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 Nას194-185-2016) 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.

პალატა განმარტავს, 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. მართოდენ 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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 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 მარტოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამორიცხავს (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.04.2014წ განჩინება №ას - 762-730-2014).

კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, 1.თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

2. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

3. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოწინააღმდეგე მხარის განმარტებით, ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად გაუქმდა ი-----ს მიერ დაკავებული თანამდებობა - მთავარი რ-----ის მოადგილის პოზიცია და ამავედროულად განისაზღვრა მ-----ლის ახალი სტრუქტურა; ამასთან, თავად მოწინააღმდეგე მხარის განცხადებითვე, ს-----ი მ-----ლის ახალი დებულებით თითოეული სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციები არ განსაზღვრულა. შესაბამისად, დაუდგენელია, თუ კონკრეტულად რა ფუნქცია-მოვალეობები ეკისრება ამა თუ იმ სტრუქტურას „ს----- მ-----ელში“ და გაურკვეველია, რა მიზანს ემსახურებოდა რეორგანიზაცია, თუ სტრუქტურული ერთეულების ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრა არ მომხდარა. სააპელაციო პალატა აქვე აღნიშნავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც ი-----სა და სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ელს“ 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. პალატა შენიშნავს იმასაც, რომ დამსაქმებელს ი-----ს 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 ი-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება; ამასთან, მართალია, გაუქმდა მთავარი რ-----ის მოადგილის თანამდებობა, თუმცა, ს-----ი მ-----ლის მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, არ მოსპობილა ზემოაღნიშნული თანამდებობით გათვალისწინებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების საჭიროება და არც დასაქმებულის კვალიფიკაცია დამდგარა ეჭვქვეშ, შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სსიპ „საქართველოს ს----- ი მ-----ლის“ წარმომადგენელმა 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; ამდენად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

ამდენად, როგორც აღინიშნა, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, სსიპ „საქართველოს ს-----მა მ-----ელმა“ 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 პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს ყურადღება გაამახვილოს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის - ი-----ს, 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 კ----- ბ-----ი რ-----ის თანამდებობაზე, არსებული შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობების ცვლილების გარეშე, რასაც არ დაეთანხმა დასაქმებული და უარი განაცხადა ამ შეთავაზებაზე; აქედან გამომდინარე, მხარე განმარტავს, რომ კომპანიის ადმინისტრაციამ მხოლოდ აღნიშნულის შემდეგ შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. სწორედ დასახელებული არგუმენტი მითითებული ს.ფ. 32-ზე წარმოდგენილ სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ-----ლის“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 10 ნოემბრის N----- წერილში, რომელიც გაეგზავნა ი-----ს წარმომადგენლებს მათი 2015 წლის 04 ნოემბრის წერილის პასუხად (აღნიშნული წერილით მოსარჩელის წარმომადგენლები მოითხოვდნენ დამსაქმებლის მიერ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისად, წერილობით დასაბუთებას ი-----სა და სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ლს“ შორის N---- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების თაობაზე); იმავე პოზიციას გამოხატავდა მოპასუხის წარმომადგენელი საქმის ზეპირი განხილვისას; აპელანტი (მოსარჩელე) ყოველთვის უარყოფდა დამსაქმებლის მხრიდან ამგვარი შეთავაზების თაობაზე მხარის მითითებას და საწინააღმდეგოდ განმრტავდა, 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.

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 მეორეს 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 სსს კოდექსის 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.

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, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესს და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობის ნორმებს.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ რამდენადაც მოცემულ შემთხვევაში არ დადასტურდა სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ელში“ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად ი-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობა და მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, სსიპ „საქართველოს ს----- ი მ-----ლის“ მიერ გამოცემული 2015 წლის 28 დეკემბრის N---- ბრძანება ი-----ს გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

4.4. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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 ცოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

როგორც აღინიშნა, მხარემ დააზუსტა სააპელაციო საჩივარი და განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტის მოთხოვნას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 28 ოქტომბრის N----- ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის სახით სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ-----ლისთვის“ 160 000 ლარის გადახდის დაკისრება; აპელანტის განმარტებით, დასახელებული თანხა გაანგარიშებულია 2015 წლის 01 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.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება შეუძლებელია ან საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება;

განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ ბათილად იქნა ცნობილი ი----- —თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ----- ლის“ 2015 წლის 28 ოქტომბრის N----- ბრძანება, ამასთან, აპელანტი (მოსარჩელე) არ მოითხოვს სამუშაოზე აღდგენას, სახეზე გვაქვს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობიდან გამომდინარე, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის გათვალისწინებული მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების ფაქტობრივ-სამართლებრივ წანამძღვრები.

აპელანტის განმარტებით და საქმის მასალების მიხედვით, ი-----ს 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 ი-----ს ორი თვის კომპენსაციის სახით ჩაერიცხა 6240 ლარი (ს.ფ. 90); ამდენად, ი-----ს ხელფასი სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ელში“ მუშაობისას, საშემოსავლო გადასახადის გამოკლებით, შეადგენდა 3120 ლარს; შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ ვინაიდან აპელანტს ორი თვის კომპენსაცია უკვე მიღებული აქვს, სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ელს“ ი-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს ექვსი თვის კომპენსაცია - 18 720 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინების გარეშე).

ხელზე მისაღები თანხა).

4.5. აქვე სააპელაციო პალატა განუმარტავს მხარეებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 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, აპელანტმა მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სააპელაციო პალატას მიიჩნევს, რომ განსახილველ საქმეზე სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს; კერძოდ, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 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 სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა 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, რომლიც წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

პალატა მიუთითებს, 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%) საქართველოს შრომის კოდექსის 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).

ამდენად, პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 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 შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის ხსენებული სამართლებრივი ნორმის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

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

4.6. სააპელაციო სასამართლო განუმარტავს მხარეებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აპელანტმა ნაწილობრივ დაამტკიცა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, ხოლო მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ დაუმტკიცა სასამართლოს ამ ნაწილში საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც პალატა თვლის, რომ აპელანტის მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის ანაზღაურების თაობაზე ნაწილობრივ საფუძვლიანია, რაც განაპირობებს ი-----ს სააპელაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ი-----ს

სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 06 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება ი-----ს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე; კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ-----ლის“ 2015 წლის 28 ოქტომბრის N---- ბრძანება ი-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე და მასვე ი-----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს 18 720 ლარის ანაზღაურება.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

6.2. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ ი-----ს მიერ სარჩელზე და სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნიდან გამომდინარე, გადახდილია 250 ლარის ოდენობით, შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით აღნიშნული მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, სსიპ „ს----- მ-----ელს“ ი-----ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 250 ლარის გადახდა;

6.3. სსს კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სააპელაციო სასამართლოს წინამდებარე გადაწყვეტილებით, ი-----ს სასარგებლოდ, სსიპ „ს----- მ-----ელს“ დაეკისრა 18 720 ლარის გადახდა; შესაბამისად, სსს კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნიდან გამომდინარე, სსიპ „ს----- მ-----ელს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ორივე ინსტანციის სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის სახით გადასახდელი თანხა, რაც შეადგენს 1310 ლარს (18 720 ლარის 7%);

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ი-----ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ამ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 06 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და მიღებული იქნას ახალი გადაწყვეტილება;
3. ი-----ს სარჩელი სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ-----ლის“ მიმართ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის ანაზღაურების თაობაზე, დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ „საქართველოს ს-----ი მ-----ლის“ 2015 წლის 28 ოქტომბრის N---- ბრძანება ი-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე;
5. სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ელს“ ი-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 18 720 ლარის გადახდა.
6. სსიპ „საქართველოს ს----- მ-----ელს“, ი-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს, აპელანტის მიერ სარჩელოზე და სააპელაციო საჩივარზე გაღებული ხარჯის _ სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად, 250 ლარის გადახდა.
7. სსიპ „ს----- მ-----ელს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1310 ლარის ოდენობით;
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

თავმჯდომარე

/ხათუნა არევაძე/

მოსამართლეები

/თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი/

/გოგიტა თოთოსაშვილი/