



**განჩინება
საქართველოს სახელით**

16 ნოემბერი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:
მოსამართლე - გოგიტა თოთოსაშვილი**

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

**1. აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შპს „ს-----ა“
წარმომადგენელი - მ-----ე**

**2. აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ნ-----ი
წარმომადგენელი - ნ-----ა**

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა; სამსახურში აღდგენა; განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება

გასაჩივრებული განჩინებები - 2017 წლის 19 ივლისის საოქმო განჩინება დამატებით წარდგენილ მტკიცებულებების საქმეზე დართვაზე უარის თქმის შესახებ; 2017 წლის 19 ივლისის საოქმო განჩინება სპეციალისტის ცნობის დართვაზე უარის თქმის შესახებ; 2017 წლის 19 ივლისის საოქმო განჩინება მოსამართლის აცილებაზე უარის თქმის შესახებ; 2017 წლის 19 ივლისის საოქმო განჩინება სპეციალისტის სახით გ----- ლ-----ას მოწვევაზე უარის თქმის შესახებ

(I) აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილებისა და განჩინებების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

(II) აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება კომპენსაციის ნაწილში

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი: ნ-----
--ის (პ.ნ. 0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შპს „ს-----“ დირექტორის 2-----ის 0-----, N O----- ბრძანება მოსარჩელე ნ-----ის (პ.ნ. 0-----) დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე, შპს „ს---

-----ა გ---ს“ (ს.კ.2-----) მოსარჩელე, ნ-----ის (პ.6.0-----) სასარგებლოდ, დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 10000 აშშ დოლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე, ნ-----ი 2015 წლის 2 მარტიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე, შპს „ს-----ა გ---ში“ მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლ-----იკისა და ტ-----ირების სამსახურის მთავარ სპეციალისტად, მხარეთა შორის განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

2.2. მოპასუხე კომპანიაში მუშაობისას, მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 1000 აშშ დოლარის ეკვივალენტით ლარში (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

2.3. მოსარჩელე ნ-----ს, 2--- წლის 25 სექტემბერს, დისციპლინის დარღვევისა და სამუშაო საათებში თვითნებურად სამუშაოდან წასვლასთან დაკავშირებით, გამოეცხადა გაფრთხილება.

2.4. 2015 წლის 30 სექტემბერს, მოსარჩელემ მოპასუხისგან მიიღო შეტყობინება, შპს „ს-----ა გ---ში“ მიმდინარე ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით 2015 წლის 05 ოქტომბრიდან მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლ-----იკისა და ტ-----ის სამსახურში მთ. სპეციალისტის ერთი შტატის გაუქმების შესახებ, რის გამოც მასთან შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება.

2.5. 2015 წლის 01 ოქტომბერს, შპს „ს-----“ დირექტორის N O----- ბრძანების საფუძველზე, საშტატო განრიგში შესულ ცვლილებასთან დაკავშირებით, ნ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2015 წლის 05 ოქტომბრიდან. მოსარჩელეს მიეცა 2 თვის კომპენსაცია 2000 აშშ დოლარის ოდენობით.

2.6. მოსარჩელე, 2--- წლის 01 მ---იდან მუშაობს შპს „ქ-----ის“ საოპერაციო დეპარტამენტში მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო 2017 წლის 1 ს-----დე შეადგენდა 2500 ლარს (გადასახადების ჩათვლით), ხოლო მითითებული დროიდან დღემდე - 1000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

2.7. მოპასუხე, შპს „ს-----ა გ---ში“ არსებობს მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლ-----იკისა და ტ-----ის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის ერთი საშტატო ერთეული, რომელიც არ არის ვაკანტური.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.8. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას.

2.9. მოპასუხე შპს „ს-----ა გ---ში“ აღარ არსებობს მოსარჩელის პირვანდელი ან მისი ტოლფასი ვაკანტური სამუშაო ადგილები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. განსახილველ შემთხვევაში, „2-----იდან შპს „ს-----“ ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“, შპს „ს-----“ დირექტორის 2-----. N O----- ბრძანების მე-4 პუნქტის თანახმად, აქ მითითებული საშტატო ერთეულების, მათ შორის, მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლ-----იკისა და ტ-----ის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის ერთი შტატის გაუქმების საფუძვლად მითითებულია 2-----იდან თანამშრომლების თანამდებობებისა და შრომითი ანაზღაურების ცვლილებები და ახალი თანამშრომლების დანიშვნა.

მოსარჩელისათვის გაგზავნილი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ, მოტივირებულია ორგანიზაციული ცვლილებების გამო შტატის შემცირებით (ტ.1. ს.ფ.35), ხოლო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება - მხოლოდ ტექნოლოგიური ცვლილების საფუძვლით (ტ.1. ს.ფ.40). მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შესაგებელში კი მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შტატების შემცირება, დაკავშირებული საწარმოში 2015 წლის 1 ოქტომბრიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებასთან, რომელიც თავის მხრივ, უკავშირდებოდა ეკონომიკურ კრიზისს და დამატებით იმ გარემოებებს, რომ გარკვეული საქონლის შესყიდვები აღარ შედიოდა იმ სამსახურის ფუნქციებში, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, კომპანიაში მოხდა ახალი ტექნოლოგიების დანერგვა, რამაც შესაძლებელი გახდა ადამიანური რესურსების გამოყენების ოპტიმიზაცია შემცირების კუთხით (ტ.1. ს.ფ.-ები: 58-60; 04/10/2017წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 15:55:05 სთ.).

მოწმე, ნ-----ემ, როგორც მოპასუხე საწარმოს ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა აჩვენა, რომ მოსარჩელის დათხოვნა კონკრეტულად მოხდა დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული პროგრამის დანერგვის საფუძვლით, რომელიც საპილოტო პროგრამის სახით ფუნქციონირებდა 2015 წლის ივნისი-ივლისის თვეებიდან და პერმანენტულად განიცდიდა პროცედურულ ცვლილებებს. სწორედ ერთ-ერთი ასეთი პროცედურული ცვლილებისა და შესყიდვების სფეროში სამსახურის ფუნქციების განახევრების გამო, მოხდა მოსარჩელის დათხოვნა. მისივე განმარტებით, პერსონალის სპეციალურ გადამზადების საჭიროება ამ პროგრამასთან მუშაობის თვალსაზრისით, არ არსებობდა (04/10/2017წ. სას. სხდომის ოქმი; 16:23:27 სთ).

მოწმე, ი-----მა - შპს „ს-----“ შესყიდვების დეპარტამენტის უფროსმა აჩვენა, რომ 2015 წლის დასაწყისისათვის საწარმოში ინიცირებული იქნა დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული პროგრამა, რომლის ამოქმედებამდეც მოსარჩელე ასრულებდა ძირითად სამუშაოს დოკუმენტბრუნვისა და ერთიან ბაზაში მონაცემთა ყოველდღიური ინფორმაციის შეტანასთან დაკავშირებით, ხოლო ახალი პროგრამის ამოქმედების შემდეგ, ამ პროგრამის ოპერირებას, ძირითადად, მონაცემთა ბაზის მართვის, დოკუმენტბრუნვის კონტროლისა და ხარისხის მენეჯმენტის კუთხით, ასევე ახორციელებდა მოსარჩელე ნ-----ი, რა დროსაც ადგილი ჰქონდა გარკვეულ ხარვეზებს, თუმცა ოფიციალურად მოსარჩელეს რაიმე სახის შენიშვნა აღნიშნულთან დაკავშირებით, არ მიუღია;

მისივე ჩვენებით, მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირება მოხდა ზემოაღნიშნული პროგრამის ამოქმედების გამო, რამდენადაც ეს საშტატო ერთეული უკვე ზედმეტი იყო (20/12/2017წ. სასამართლო სხდომის ოქმი; 16:32, 16:42:06, 17:07:50, 17:08:47 სთ).

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ეს ზემოთაა აღნიშნული, „2015 წლის 1 ოქტომბრიდან შპს „ს-----“ ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“ შპს „ს-----“ დირექტორის 2----- N O----- ბრძანებაში შტატების შემცირების ფაქტობრივ საფუძვლებად მითითებულია მხოლოდ: 1. თანამშრომელთა თანამდებობების ცვლილებები; 2. შრომის ანაზღაურების ცვლილებები, 3. ახალი თანამშრომლების დანიშვნა (ტ.1. ს.ფ.92); მოსარჩელისათვის გაგზავნილი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ, მოტივირებულია ორგანიზაციული ცვლილებების გამო შტატის შემცირებით (ტ.1. ს.ფ.35), ხოლო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება - მხოლოდ ტექნოლოგიური ცვლილების საფუძველით.

ამრიგად, ეკონომიკური გარემოებებისა და ტექნოლოგიურ ცვლილებების საფუძველით მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირება, რაც მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებაში და რასაც მოპასუხე და მის მიერ წარმოდგენილი მოწმეები ასევე მიუთითებენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად, მოპასუხე შპს „ს-----“ 2----- ბრძანებით გათვალისწინებული არ ყოფილა. შესაბამისად, უსაფუძვლოა და ვერ იქნება გ---იარებული მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება მითითებული საფუძვლებით მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირების შესახებ.

მართალია, საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული ზემოაღნიშნული N1---ე კონვენცია, მაგრამ საქართველოს პარლამენტის მიერ 2013 წლის 12 ივნისს მიღებული ორგანული კანონი - „საქართველოს შრომის კოდექსი“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (I--) N1---ე რეკომენდაციის იმ ნაწილს ითვალისწინებს, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების წესს განსაზღვრავს. მათ შორის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება სხვა არაფერია თუ არა იმ ფაქტების წერილობითი ფორმით ახსნა, რომელთა საფუძველზეც შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

განსახილველ შემთხვევაში, ნაცვლად იმისა, რომ მოპასუხეს დაესაბუთებინა, თუ რატომ მოყვა შედეგად შპს „ს-----“ ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“ შპს „ს-----“ დირექტორის 2----- N O----- ბრძანებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს (თანამშრომელთა თანამდებობებისა და შრომის ანაზღაურების ცვლილებები, ახალი

თანამშრომლების დანიშვნა), მოსარჩელის შტატის შემცირება და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, წერილობით დასაბუთებაში მიუთითა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სულ სხვა - ტექნოლოგიური ცვლილებების საფუძველზე, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტის, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 და მე-5 პუნქტების მოთხოვნებს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ასეთის არსებობის შემთხვევაშიდაც, სრულიად დაუსაბუთებელია მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მთავარი სპეციალისტის ორი საშტატო ერთეულიდან რეორგანიზაციის შედეგად დარჩენილ ერთ საშტატო ერთეულზე მოსარჩელის დასაქმების შეუძლებლობის შესახებ. კერძოდ: მოპასუხე მიუთითებს, რომ ორი მთავარი სპეციალისტის საშტატო ერთეულის ნაცვლად დარჩა ერთი საშტატო ერთეული და უპირატესობა მიენიჭა იმ სპეციალისტს, რომელსაც ჰქონდა შესაბამისი კვალიფიკაცია, დარგში მუშაობის დიდი ხნის სტაჟი და გამოცდილება. იგივეზე მიუთითა, მოწმე ი-----მა, როგორც მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელმა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ისეთ პირობებშიც, თუკი გავიზიარებთ მოპასუხის განმარტებას იმის შესახებ, რომ შტატის შემცირება მოხდა ტექნოლოგიურ ცვლილებებთან - საქმისწარმოების ელექტრონული პროგრამის ამოქმედებასთან დაკავშირებით, ამ საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობა მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რამდენადაც საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებებით (მოწმეთა, ი-----ისა და ნ-----ის ჩვენებები) დადგენილია, რომ ამ პროგრამის ამოქმედებამდე, ძირითად სამუშაოს სამსახურის დოკუმენტბრუნვისა და ერთიან ბაზაში მონაცემთა ყოველდღიური ინფორმაციის შეტანასთან დაკავშირებით, ხოლო საქმისწარმოების ელექტრონული პროგრამის ამოქმედების შემდეგ, ამ პროგრამით ოპერირებას შესყიდვების სფეროს მიმართულებებში, ახორციელებდა მოსარჩელე ნ-----ი, რა დროსაც რაიმე მნიშვნელოვან ხარვეზებს ადგილი არ ჰქონია და აღნიშნულის საწინააღმდეგო რაიმე მტკიცებულება საქმეში არ მოიპოვება. ასევე, მოწმე ნ-----ის ჩვენებით დადგენილია, რომ პერსონალის სპეციალური გადამზადება ამ პროგრამის ფუნქციონირებისათვის აუცილებლობას არ წარმოადგენდა.

ამდენად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის მოპასუხე საწარმოში შესყიდვების მოცულობა ფაქტობრივად განახევრებული იყო და დეპარტამენტის მონაცემთა ბაზის მართვის, დოკუმენტბრუნვის კონტროლის, ხარისხის მენეჯმენტისა და

- საქმისწარმოების ელექტრონული პროგრამის ამოქმედების შემდგომ - პროგრამით ოპერირების მიმართულებით, სამუშაოს ძირითადად ახორციელებდა მოსარჩელე, რომლის მიმართაც, არაკვალიფიციურობის და/ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო, რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია და არ დასტურდება მისი არასაკმარისი კვალიფიკაცია ამ პროგრამის ამოქმედების გამო საწარმოს მოთხოვნილებების თვალსაზრისით მეორე ანალოგიურ საშტატო ერთეულზე დასაქმებულ პირთან შედარებით, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არამართლზომიერია.

საყურადღებოა ისიც, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია კონკრეტული ფუნქცია-მოვალეობების ჩამონათვალი, თუ რა ევალუბოდა მოსარჩელის საშტატო ერთეულზე დასაქმებულ პირს რეორგანიზაციამდე და კონკრეტულად, რა ცვლილებები განიცადა მოცულობისა და ფუნქციების მხრივ ამ საშტატო ერთეულმა.

სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში დისკრიმინაციის კონკრეტული ნიშანი გამოკვეთილი არ არის, თუმცა აშკარაა, რომ არ არსებობდა „2015 წლის 1 ოქტომბრიდან შპს „ს-----“ ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“ მოპასუხის 2----- ბრძანებაში მითითებული საფუძვლებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა, შესაბამისად, მისი დათხოვნა მოხდა არა ობიექტური გარემოებების, არამედ დამსაქმებლის სუბიექტური მოსაზრების საფუძველზე. ასევე, ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყებისთანავე მოპასუხის გადაწყვეტილება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, დაკავებულ საშტატო ერთეულთან მისი კვალიფიკაციისა და უნარების შესაბამისობის დადგენისა და სხვა შესაბამისი გარემოებების შესწავლის გარეშე, ობიექტურობის თვალსაზრისით, აშკარად არააღმაჯერებელია და ვერ აკმაყოფილებს დამსაქმებლის კეთილსინდისიერების სტანდარტს (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი, ვინაიდან არ დასტურდებოდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარის მტკიცების საგანში შედიოდა იმ ფაქტობრივი გარემოებების დამტკიცება, რომ დასახელებული საშტატო ერთეული ან მისი ტოლფასი საშტატო ერთეული ფუნქცია-მოვალეობებისა და შრომის ანაზღაურების ოდენობის თვალსაზრისით, მოპასუხე კომპანიაში არსებობდა, რაც მან ვერ დაადასტურა.

ასეთ პირობებში, იმის გათვალისწინებითაც, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დგინდება შპს „ს-----ა გ---ში“ დასახელებული ვაკანტური საშტატო ერთეულის არსებობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, არ არსებობს სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე, 2---

წლის მ---იდან დღემდე მუშაობს შპს „ქ-----ის“ საოპერაციო დეპარტამენტში მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო 2017 წლის 1 ს-----დე შეადგენდა 2500, ხოლო ამ დროიდან - 1000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). ასევე დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის, შპს „ს-----ა გ---ში“ მოსარჩელის ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასი შეადგენდა 1000 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). ასევე, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მისი დათხოვნისას მიეცა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - 2000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესის საფუძველზე, მოსარჩელეს უნდა მისცემოდა კომპენსაცია, მოპასუხე საწარმოში არსებული მისი ერთი წლის ხელფასის - 12000 აშშ დოლარის ოდენობით, რასაც გამოაკლდებოდა დათხოვნისას მიცემული 2 თვის კომპენსაცია 2000 აშშ დოლარი და საბოლოოდ, კომპენსაციის თანახმად განსაზღვრა 10000 აშშ დოლარი (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლომ, კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, გაითვალისწინა ის გარემოებები, რომ მოსარჩელე 2--- წლის 1 მ---ს დასაქმდა და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 2500 ლარს (დარიცხული); 2--- წლის 26 ოქტომბრიდან 2017 წლის 2 მ---ის ჩათვლით, ანაზღაურება საერთოდ არ მიუღია, ხოლო 2017 წლის 1 სექტემბრიდან ხელფასი გაუნახევრდა და შეადგინა 1000 ლარი (ხელზე). ამასთან, იგი ახალ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით (იხ. სუსგ Nას-1327-1265-2014, 29/01/2---წ). რამდენადაც სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის გამო, მოსარჩელის დაკმაყოფილება მოხდა კომპენსაციის გადახდით, შესაბამისად, აღარ არსებობდა განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

3. (I) სააპელაციო საჩივრების საფუძველები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები

3.1. სასამართლოს მიერ არასწორადაა დადგენილი გარემოება იმის შესახებ, რომ თითქოსდა არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული საფუძველი, რომელიც ამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას, რაც არასწორია და არ გამომდინარეობს საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მხოლოდ ფორმალურ წესზე და აქცენტს აკეთებს მხოლოდ ოთხ დოკუმენტზე, გაფრთხილებაზე, ბრძანებაზე შტატის შემცირების შესახებ, გათავისუფლების დასაბუთებაზე და გათავისუფლების ბრძანებაზე. ფაქტია ის რომ საწარმოში 2015 წლიდან მიმდინარეობს რეორგანიზაცია და რეორგანიზაციის საფუძველზე მოხდა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცება. ღ----- ბრძანება შეეხება არა მხოლოდ ნ-----ის საშტატო ერთეულის, არამედ სხვა საშტატო ერთეულების შემცირებასაც, ტექნოლოგიური ცვლილების მითითება სასამართლოს მიერ დაწუნებულ ზემო აღნიშნულ ბრძანებაში ვერ მოხდებოდა იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ

ეს ბრძანება მხოლოდ მოსარჩელეს არ ეხებოდა. აღნიშნულ ბრძანებაში, მაგალითად მძღოლის გათავისუფლების უშუალო საფუძველი ვერ იქნებოდა ტექნოლოგიური ცვლილება, როგორცაა ელექტრონული დოკუმენტბრუნვა, თუნდაც ბ-----ის ჯგუფის ოპერატორის შტატის შემცირება, ამიტომაც რადგან მითითებული ბრძანება მხოლოდ რ-----ს არ შეეხებოდა და მის შტატს, ბრძანებაში არ უნდა მითითებულიყო ტექნოლოგიური ცვლილება, ხოლო ბრძანებაში გამოხატული ნება სრულ შესაბამისობაშია დამდგარ შედეგთან, კერძოდ შტატების შემცირებასთან, რაც, თავის მხრივ, სადავო მოცემული დავის ფარგლებში არ გამხდარა. სასამართლო შტატების შემცირების შესახებ ბრძანების განმარტებით ცდილობს მონახოს მასში წინააღმდეგობები და კანონთან შეუსაბამობა, რაც სინამდვილეს არ შეესაბამება. კანონთან სრულ შესაბამისობაშია ასევე მოსარჩელისათვის გაგზვნილი შეტყობინება, მასში მოსალოდნელი გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია ორგანიზაციული ცვლილებები, ანუ რეორგანიზაცია და შკ-ის 37-ე მუხლის "ა" პუნქტი, რომელიც მოიცავს გაფრთხილებაში მითითებულ საფუძველსაც. დასაბუთებას რაც შეეხება, მასში დამსაქმებელმა დეტალურად მიუთითა საფუძველი, რაც მდგომარეობდა ნ-----თან მიმართებაში, სწორედ ახალი ტექნოლოგიების და პროგრამების დანერგვაში, რაც თავის მხრივ, შეიძლება გახდეს ორგანიზაციული ცვლილებების ან/და პერსონალის ოპტიმიზაციის საფუძველი.

არც შტატის შემცირება და არც ეს ბრძანება სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელეს. თუმცა ასეც რომ იყოს, ბრძანებაში პირდაპირ არის მითითებული გარემოებები, რომლებიც თავისი არსით წარმოადგენს რეორგანიზაციას, ხოლო უშუალოდ გათავისუფლების ბრძანებაში დამსაქმებლის მიერ გამოხატული ნება სრულად შეესაბამება შტატის შემცირების შესახებ ბრძანებაში და გაფრთხილებაში მითითებულ განთავისუფლების საფუძველს. სასამართლო მტკიცებულებათა შეფასების კანონიერი სტანდარტის დარღვევით, კერძოდ კი, მტკიცებულებების არა შინაარსის, არამედ მარტოდენ გამოთქმის სიტყვა-სიტყვითი აზრიდან ცდილობს მოსარჩელისათვის სასარგებლო შედეგის დაყენებას, თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რეორგანიზაციის გამო შტატის შემცირების ფაქტს სადავოდ არც სასამართლო არ ხდის. გარდა ამისა საქმეში არსებობდა სხვა მტკიცებულებებიც, რომელთა შეფასებას სასამართლომ საერთოდ გვერდი აუარა, ასევე სრულიად დაუსაბუთებლად ეთქვა უარი აპელანტს იმ მტკიცებულებების დართვაზე, რომელთა საშუალებითაც დასტურდებოდა ტექნოლოგიური ცვლილებების საფუძველზე მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობა.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი სარჩელი ეფუძნებოდა ერთადერთ გარემოებას, რომ იგი დისკრიმინაციულად გაათავისუფლეს სამსახურიდან. სასამართლო ვალდებული იყო განეხილა სარჩელი ამ პრეტენზიის ფარგლებში. სასამართლო ვალდებულია საქმის განხილვისას დაადგინოს სადავო გარემოებების წრე შემდეგ კი, კანონით განსაზღვრული წესით დაადგინოს მათი არსებობა ანდა არარსებობა. თუმცა, სასამართლომ არანაირი შეფასება არ მისცა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს და მეორე მხრივ, არასწორად შეაფასა ისინი, რითაც

დაარღვია მოქმედი კანონმდებლობა და კანონიერების პრინციპი. ერთადერთი გარემოება, რომელიც სასამართლოს უნდა დაედგინა, მდგომარეობდა იმაში, ჰქონდა თუ არა დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი, რადგან მოსარჩელე სადავოდ არ ხდიდა არც შტატის შემცირებას, არც რეორგანიზაციას, შესაბამისად მოცემული დავის ფარგლებში შტატის შემცირების შესახებ ბრძანების კრიტიკა და მისი უარყოფითად შეფასება არ წარმოადგენდა სასამართლოს ამოცანას.

გადაწყვეტილება, რომელიც მიიღო სასამართლომ გარდა იმისა, რომ ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს, უკანონოა და წარმოადგენს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკისა და გადაწყვეტილებებისაგან რადიკალურად განსხვავებულ გადაწყვეტილებას.

მტკიცებულებათა არასწორი შეფასების გამო სასამართლომ ასევე არასწორად დაადგინა გარემოება იმის შესახებ, რომ თითქოსდა მოპასუხემ ვერ შეძლო ელექტრონული პროგრამის ამოქმედებასთან დაკავშირებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობის დადასტურება. საქმეში არსებული მტკიცებულებები ადასტურებდნენ ტექნოლოგიური ცვლილების საფუძველზე გათავისუფლების მართლზომიერებას. სასამართლომ ამ ფაქტის დასადგენად არ შეაფასა წარმოდგენილი წერილობითი ინფორმაცია საწარმოდან #O-შ-----, რომლითაც დასტურდება გარემოება, ერთი მხრივ ეკონომიკურ ცვლილებებთან დაკავშირებით, რაც უკავშირდება საინვესტიციო ვალდებულებების პერიოდის დასრულებას და მეორე მხრივ, ელექტრონული პროგრამების და სისტემების დანერგვას, რამაც გამოიწვია გარკვეული საშტატო ერთეულის შემცირება. აღნიშნული დადასტურა მოწმე - ი-----მაც, რომელმაც სასამართლოს უჩვენა, რომ იმ ფუნქციას რაც გააჩნდა ნ-----ს, ფაქტობრივად ელექტრონული პროგრამა ასრულებდა.

სასამართლო თვლის, რომ იმ შემთხვევაშიც, თუ შტატის შემცირება მოხდა საქმისწარმოების ელექტრონული პროგრამის დანერგვით, იმის გამო რომ არანაირ ხარვეზს მოსარჩელის მუშაობაში ადგილი არ ჰქონია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაუსაბუთებელია. არასწორად იქნა დადგენილი გარემოება მოსარჩელის ხელფასის შესახებ, კერძოდ კი, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებით მისი ხელფასი შეადგენს 2500 ლარს, რომლის გადახდის ინტენსივობას საქმისათვის მნიშვნელობა არ გააჩნია, რადგან დასაქმებულს გააჩნია უფლება მოითხოვოს ხელფასის ანაზღაურება, ხოლო დაგვიანების შემთხვევაში კანონიერი პირგასამტეხლოს ანაზღაურებაც კი, რაც, თავის მხრივ, გ---რდის მის შემოსავალს. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი ცნობა ხელფასის შემცირების შესახებ, რომელიც ითვალსწინებდა სასამართლოს შეცდომაში შეყვანას და იმის ილუზიის შექმნას, რომ ხელფასის ოდენობა იყო შემცირებული.

(II) სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

3.2. აპელანტს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში გამოკვეთილი არ არის დისკრიმინაციის ნიშანი, მიუხედავად იმისა, რომ ნ-----ი სწორედ სუბიექტური მოსაზრების საფუძველზე გაათავისუფლეს. დადგენილია, რომ ნ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლებულია კანონის დარღვევით, რა დროსაც მას უფლება აქვს მიიღოს ადეკვატური და

სამართლიანი კომპენსაცია. 2015 წლის სექტემბრიდან 2 წლის განმავლობაში ნ-----ი მიიღებდა ხელფასს 24 000 აშშ დოლარის ოდენობით, რაც წარმოადგენს 60 000 ლარს, ხოლო მის მიერ მიღებულმა თანხამ შეადგინა 20481 ლარი. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ დღემდე მზარდია ზიანი, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა არა 10 000 აშშ დოლარი, არამედ 30 000 აშშ დოლარის გადახდა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს 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.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

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

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. წინამდებარე განჩინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს შპს „ს-----ას“ მიერ მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა ნ-----თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. ასევე, მოხდა თუ არა კომპენსაციის ოდენობის მართებულად განსაზღვრა და ადგილი ხომ არ ჰქონდა დისკრიმინაციის ნიშნით განთავისუფლებას. უპირველეს ყოვლისა, პალატა სრულად იზიარებს პირველი

ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.2.-2.10 პუნქტები) და განმარტავს შემდეგს:

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2---წ).

მოსარჩელე, ნ-----ი 2015 წლის 2 მარტიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე, შპს „ს-----ა გ---ში“ მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლ-----იკისა და ტ-----ირების სამსახურის მთავარ სპეციალისტად, მხარეთა შორის განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. **2015 წლის 30 სექტემბერს**, მოსარჩელემ მოპასუხისგან მიიღო შეტყობინება, შპს „ს-----ა გ---ში“ მიმდინარე ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, **2015 წლის 5 ოქტომბრიდან** მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლ-----იკისა და ტ-----ის სამსახურში მთ. სპეციალისტის ერთი შტატის გაუქმების შესახებ, რის გამოც, მასთან შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება. 2015 წლის 1 ოქტომბერს, შპს „ს-----ა“ დირექტორის NO----- ბრძანების საფუძველზე, საშტატო განრიგში შესულ ცვლილებასთან დაკავშირებით, ნ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან. მოსარჩელეს მიეცა 2 თვის კომპენსაცია 2000 აშშ დოლარის ოდენობით.

პალატა მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლებს, რომელთაგან წინამდებარე დავის ფარგლებში შეფასების საგანს „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობა წარმოადგენს (სახეზეა, თუ არა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას), უნდა დადგინდეს უშუალოდ ამ გარემოებამ განაპირობა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოქმედი რედაქცია ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების ჩამონათვალს. მათი შინაარსის გათვალისწინებით, აღნიშნულ ნორმაში მოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს შესაძლოა იყოს დამსაქმებლის საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან დაკავშირებული. აქვე, აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა

არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. **მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.** 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 გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ უნდა შეაფასოს სამუშაო ძალის შემცირება ხომ არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. საყურადღებოა, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა გათავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა. ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში, მაშინაც კი, როდესაც მას შტატების შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას.

შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), ასევე, კერძო სექტორში დამკვიდრებული თავისუფალი მეწარმეობის პრინციპის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას

შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებელი მეწარმის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

პალატა განმარტავს, რომ კანონით (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი) გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოადგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. დასახელებული წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას.

მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბება მოსამართლის მიერ ხდება არა სუბიექტურად, არამედ ობიექტური მიუკერძოებლობის კონტექსტში შესწავლილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე. მართლმსაჯულების მიზანი მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის, მათი ობიექტური და სრულყოფილი შესწავლის შედეგად ჭეშმარიტების უტყუარად გამორკვევაა იმგვარად, რომ დადგენილი გარემოება არ ემყარებოდეს მხოლოდ ვარაუდს, არამედ განპირობებული იყოს საქმის მასალების ერთობლივი ანალიზით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე **ნას-483-457-2015**).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას მასზე, რომ **დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული**

გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ.

ამ ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (სუსგ Nას-194-185-2---).

შესაბამისად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას, რომ რამდენადაც მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ, მოპასუხის 0----- ბრძანებაში არ არის მითითებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კონკრეტული ფაქტობრივი საფუძველი, ხოლო მოსარჩელის შტატის შემცირების შესახებ 2----- ბრძანებაში მითითებული რომელიმე გარემოების გამო მისი გათავისუფლების წინაპირობის არსებობა მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რეორგანიზაციის დაწყებისთანავე მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ახალ საშტატო ერთეულებთან მისი კვალიფიკაციისა და უნარების შესაბამისობის დადგენისა და სხვა შესაბამისი გარემოებების შესწავლის გარეშე, არ აკმაყოფილებს ობიექტურობის კრიტერიუმებს. **ამასთან, რეორგანიზაციის დაწყებისა და მოსარჩელის გათავისუფლების დროის თანხვედრა ალბათობის მაღალი ხარისხით ადასტურებს, რომ რეორგანიზაცია განხორციელდა არა საწარმოს აუცილებლობიდან გამომდინარე, არამედ იგი ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ფორმად იქნა შერჩეული. ამდენად,** დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია კეთილსინდისიერად ქცევის ვალდებულება და მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.

რაც შეეხება, სამსახურში აღდგენას, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, მასზე, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა რომ მოპასუხე დაწესებულებაში არსებობდა თანამდებობა, რომელიც ფუნქცია-მოვალეებებისა და შრომის ანაზღაურების ოდენობის თვალსაზრისით, მისი პირვანდელი სამუშაოს ტოლფასი იქნებოდა, რის გამოც, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, არ არსებობდა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტებით, კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის

თაობაზე (სუსგ 15/06/2---წ. Nას-353-338-2---).

რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას (ნ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძველი), სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს შემდეგს: საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (I--) 1982 წლის C1-- კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (I--) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე, 2--- წლის მ---იდან დღემდე მუშაობს შპს „ქ-----ის“ საოპერაციო დეპარტამენტში მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო 2017 წლის 1 ს-----დე შეადგენდა 2500, ხოლო ამ დროიდან - 1000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). ასევე დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის, შპს „ს-----ა გ---ში“ მოსარჩელის ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასი შეადგენდა 1000 აშშ დოლარის ეკვივალენტს ლარში (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). ასევე, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მისი დათხოვნისას მიეცა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - 2000 აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარში. ამდენად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა 10 000 აშშ დოლარის ოდენობით მართებულია.

რაც შეეხება სადავო საკითხს მასზე, რომ ჰქონდა თუ არა ადგილი მოსარჩელისადმი დისკრიმინაციულ მოპყრობას, პალატა განმატავს შემდეგს: დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს

კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია. იგივე პრინციპი გამომდინარეობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლიდან. ევროპული სასამართლოს განმარტებით, იმისათვის, რომ საკითხი მოექცეს კონვენციის მე-14 მუხლით დაცულ სფეროში, აუცილებელია, რომ განსხვავებული მოპყრობა არსებობდეს ანალოგიურ ან მსგავს სიტუაციაში მყოფი პირების მიმართ. განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია თუ მას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, ე.ი. არ ისახავს კანონიერ მიზანს და არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი გამოყენებულ საშუალებებსა და დასახულ მიზანს შორის. საყურადღებოა, რომ მოსარჩელე ვერ ადასტურებს მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის არსებობას.

4.3. გასაჩივრებულ განჩინებებთან დაკავშირებით, პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ დასაბუთებას, რომლის გათვალისწინებითაც, მიიჩნევს, რომ შპს „ს-----“ მოთხოვნა 2017 წლის 19 ივლისის განჩინებების გაუქმებასთან დაკავშირებით უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრები უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

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.

ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
და ა ა დ გ ი ნ ა**

1. შპს „ს-----“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ნ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების 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.

მოსამართლე

გოგიტა თოთოსაშვილი